

Sağlık Çalışanlarında Algılanan Yönetici Desteği İle Psikolojik Sahiplenme Arasında Örgütsel Öğrenmenin Rolü ve Sosyodemografik Özelliklerin Etkisi¹

The Role of Organizational Learning and The Effect of Sociodemographic Characteristics between Perceived Executive's Support and Psychological Ownership in Health Care Professionals

Zeynep POLAT¹ Aslı KÖSE^{2*}

¹ Gümüşhane Üniversitesi, zeynepolat_259@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1826-5336

² Gümüşhane Üniversitesi, asl_kse@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8044-6592

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 14.05.2024

Makale Kabul/Accepted: 24.06.2024

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1484116

Öz

Bu araştırmanın amaçlarından biri sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerinin algılanan yönetici desteği, psikolojik sahiplenme ve örgütsel öğrenme üzerinde etkisini değerlendirmektir. Diğer bir amacı ise algılanan yönetici desteği ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin aracı rolünü açıklamaktır. Araştırmada veri toplama aracı olarak algılanan yönetici desteği, psikolojik sahiplenme ve örgütsel öğrenme ölçeklerinden oluşan anket formu kullanılmıştır. Erzincan ilinde 386 gönüllü katılım sağlayan sağlık çalışanından veriler toplanmıştır. Sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre algıladıkları yönetici desteği, psikolojik sahiplenme ve örgütsel öğrenme düzeyleri değerlendirilmiştir. Sağlık çalışanlarının algılanan yönetici desteği ile sosyodemografik özellikleri arasında, psikolojik sahiplenme düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının çalışma sürelerine ve yaş değişkenine göre psikolojik sahiplenme düzeyleri arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Örgütsel öğrenme düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeylerine ve çalışma sürelerine göre bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Sağlık çalışanlarında algılanan yönetici desteğinin psikolojik sahiplenme üzerinde orta düzeyde, algılanan yönetici desteğinin psikolojik sahiplenme etkisinde ise örgütsel öğrenmenin kısmi aracı etkisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Öğrenme, Psikolojik Sahiplenme, Yönetici Desteği.

Jel Codes: M10, M12.

Abstract

One of the purposes of this research is to evaluate the impact of sociodemographic characteristics of healthcare professionals on perceived executive's support, psychological ownership and organizational learning. Another aim is to explain the mediating role of organizational learning in the relationship between perceived executive's support and psychological ownership. The research employed a survey form with scores for psychological ownership, organizational learning, and perceived executive's support to gather data. In the province of Erzincan, 386 volunteer healthcare workers provided the data. Based on their sociodemographic traits, health workers' perceptions of executive's support, psychological ownership, and organizational learning levels were assessed. It was found that the sociodemographic traits of healthcare professionals, psychological ownership levels, gender, marital status, and educational attainment did not significantly differ from the perceived executive's support. Based on the characteristics of age and working hours, a statistically significant difference in psychological ownership levels was found among healthcare workers. The study's conclusion was that organizational learning levels are the same regardless of a worker's gender, marital status, degree of schooling, or working hours. It was determined that perceived executive's support had a moderate effect on psychological ownership in healthcare workers, and organizational learning had a partial mediating effect on the psychological ownership effect of perceived executive's support.

Keywords: Organizational Learning, Psychological Ownership, Executive's Support.

Jel Kodları: M10, M12.

Atıf için (Cite as): Polat, Z. ve Köse, A. (2024). Sağlık çalışanlarında algılanan yönetici desteği ile psikolojik sahiplenme arasında örgütsel öğrenmenin rolü ve sosyodemografik özelliklerin etkisi. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 222-241. <https://doi.org/10.47097/piar.1484116>

¹ Bu çalışma, Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda Dr. Öğr. Üyesi Aslı KÖSE danışmanlığında Zeynep POLAT tarafından tamamlanan "Sağlık Çalışanlarının Algıladıkları Yönetici Desteği İle Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişkide Örgütsel Öğrenmenin Aracı Rolü" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Algılanan yönetici desteği, yöneticinin çalışana verdiği değer ve çalışanın kendisini ne ölçüde teşvik ve desteklenmiş hissettiğidir (Babin ve Boles, 1996: 60). Algılanan yönetsel destek ile ilgili araştırmalarda yönetim tarafından desteklendiğine inanılan örgütlerde çalışanların eğitim maliyetleri (Dhar, 2012: 79-99), iş stresi (Halbesleben, 2006: 1134-1145) ve işten ayrılma niyeti (Holman, 2003: 123-130) gibi olumsuz iş çıktılarında azalma yaşandığı belirtilmektedir. Örneğin İstanbul'da bir kamu kurumunda yapılan bir araştırmada çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir (Fındıklı Afacan, 2014: 140).

Psikolojik sahiplenme sağlık işletmelerinin misyonu, vizyonu, kültürü, iklimi, yönetim anlayışı, politika ve prosedürleri gibi çeşitli faktörlerden etkilenir (Karadal ve Akyazı, 2015: 111-116). İnsan kaynaklarının performansının ve sağlık işletmelerinin başarısının belirlenmesinde psikolojik sahiplenme önemli rol oynayarak örgüte rekabet avantajı sağlar (Demirkaya vd., 2014: 7-21).

Sağlık işletmelerinde örgütsel öğrenme süreci çalışanların katılımını sağlayarak örgütün stratejik hedeflerini gerçekleştirmek için kullanılır. Örgütlerde mesleki eğitim ile çalışanların becerilerinin gelişim sürecinde örgütsel destek sağlanmalıdır (Pierce vd., 2001: 298-310). Sosyo-demografik özelliklerin örgütsel öğrenme düzeyine etkisinin sağlık çalışanları örneğinde değerlendirildiği bazı araştırmalarda cinsiyetin ve çalışma süresinin örgütsel öğrenme düzeyini etkilemediği belirlenmiştir (Erigüç ve Yalçın Balçık, 2007: 75-104; Yılmaz ve Şahin, 2006: 23-31).

Literatürde sağlık çalışanları örneğinde sağlık çalışanlarının algıladıkları yönetici desteği ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin aracı rolünün değerlendirildiği araştırmalar sınırlı sayıdadır. Örneğin Durmuş ve Şahin (2015: 440) sağlık çalışanlarının örgütsel destek algısı ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiyi, Uzuntarla vd., (2015: 200) ise sağlık çalışanlarında örgütsel öğrenme yeteneğini değerlendirmiştir. Bu araştırmada kullanılan her üç değişkenin farklı değişkenler ile ilişkisinin sağlık sektöründe değerlendirildiği araştırmalar da literatürde yer almaktadır. Örneğin Yılmaz vd., (2023: 1010) sağlık çalışanlarının etik liderlik algısının psikolojik sahiplenme üzerine etkisini, Yavan Temizkan (2019: 650) devlet hastanesinde çalışanların psikolojik güçlendirme ile psikolojik sahiplenme ilişkisini, Yavuz ve Gül (2023: 2580) kapsayıcı liderliğin psikolojik sahiplenme etkisinde iş gören sesliliğinin rolünü, Keçeli ve Erdoğan (2019: 500) örgütsel öğrenme yeteneğinin görev ve bağlamsal performansa etkisini, Şeker vd., (2024: 335) örgütsel öğrenme ile inovasyon arasındaki ilişkide yapay zekânın rolünü değerlendirmiştir. Bu araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının sosyodemografik özellikleri ile algıladıkları yönetici desteği, psikolojik sahiplik ve örgütsel öğrenme düzeyleri arasındaki ilişki değerlendirilecektir. Sağlık çalışanlarının yaş, çalışma süresi ve eğitim gibi sosyodemografik özelliklerinin araştırmada kullanılan değişkenler ile ilişkisinin değerlendirilmesi iş performansının bireysel gelişim düzeyinde sağlık çalışanına göre planlamalar yapılmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca sağlık çalışanlarında algılanan yönetici desteği ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin rolü belirlenecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bhanthumnavin (2003: 90-97) yönetici desteğini, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak ve daha iyi performans göstermeleri amacıyla motive etmek için gereken desteğin sağlanması olarak tanımlamaktadır. Araştırmalara göre çalışanların yönetici desteğini algıladıklarında örgüte olan bağlılıkları ve kişisel performansları artmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2006: 698-714; Dawley vd., 2008: 238-257; Aarons, vd., 2009: 83; Chen vd., 2009: 119-124). Bununla birlikte, bazı araştırmalar yönetici desteğinin hem doğrudan hem de dolaylı olarak performans üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Aarons, vd., 2009: 83; Chen vd., 2009: 119-124). Yapılan bir araştırmaya göre çalışanlarda yetersiz yönetici destek algısı, depresyon ve anksiyete bozuklukları gibi psikolojik sorunların yaşanmasının nedeni olarak belirtilmektedir (Sinokki vd., 2009: 34-45). Çalışanlar fiziksel, bilişsel ve duygusal yönden her ne kadar tükenmiş de olsa yöneticilerinden destek alabilirlerse örgüte katkı sunmaya devam edeceklerdir (Emhan vd., 2014: 75-96). Çalışanlar yöneticilerinin kendilerini desteklediklerine yönelik bir algıya sahip olduklarında ise çalıştıkları örgüt tarafından desteklediklerini düşüneceklerdir (Emhan vd., 2013: 60).

Örgütsel bağlamda psikolojik sahiplik, bir çalışanın ait olduğu örgüt üzerinde gerçek bir mülkiyeti olmasa bile örgüte karşı geliştirdiği duygudur (Aslan ve Ateşoğlu, 2021: 4184-4195). Bu duygu genellikle örgüte bağlılık ile nitelendirilir. Örgütsel bir ortamda, psikolojik sahiplenme çalışanların iş rollerinin ötesine geçen inisiyatifler almalarına ve örgütün başarısı veya başarısızlığı için sorumluluk duygusu hissetmelerine yol açabilir. Çalışanlar kendilerini bir örgüte "ait" hissettiklerinde, olumlu öz kimliklere ve öz değerlendirmelere sahip olma eğilimindedirler. Bunun nedeni, sahiplik duygusu hissedenlerin kendilerini örgütün hem maddi hem de maddi olmayan varlıklarının bir parçası olarak görmelerine yol açmasıdır (Liu vd., 2012: 869-895). Çalışanlar arasında örgüte aidiyet duygusunu geliştirmek için örgütlerde çalışanların katkılarını ödüllendiren bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Bu duyguya sahip sağlık çalışanları örgüte karşı yüksek bir sorumluluk duygusu hissederler. Sorumluluk duygusunun gelişimi örgüte önemli bir yük getiren sorumluluk duygularının bir arada bulunmasıyla ilişkilidir (Alp, 2007: 4-20). Psikolojik sahiplenme sağlık işletmesinin misyonu, vizyonu, kültürü, iklimi, yönetim anlayışı, politika ve prosedürler gibi çeşitli faktörlerden etkilenir (Karadal ve Akyazı, 2015: 111-116). Psikolojik sahiplenme sağlık işletmesinin başarısının belirlenmesinde önemli bir rol oynar ve rekabet avantajı elde etmede fırsat sağlar (Demirkaya vd., 2014: 7-21). Psikolojik sahipliğin örgütsel bağlılık veya iş tatmini kavramlarıyla yakından uyumlu olmasına rağmen literatürde psikolojik sahiplik konusunda araştırmalar sınırlı sayıdadır (Van Dyne ve Pierce, 2004: 439-459). McIntyre vd., (2009: 390)'göre bir çalışanın örgüte karşı sahiplik duygusu var ise örgüte psikolojik olarak da bağlıdır. Bu bağlılık örgütlerin değişim sürecine uyumunda çalışanların yöneticileri tarafından desteğinin de bir göstergesidir.

Teknolojinin gelişmesi ve insan hayatında birçok yenilik ile beraber bireylerin çevresel, sosyal, ekonomik koşulları dışında öz değerlendirme yaparak başarılı ve başarısızlık durumlarını göz önünde bulundurması, bireyin öğrenme kabiliyetini geliştirmesini sağlar (Koç ve Topaloğlu, 2010: 100). Örgütlerin de birey gibi öğrenebileceği düşüncesiyle 1970'lerde ortaya çıkan örgütsel öğrenme kavramı, 1990'lardan bu yana önemli bir ilgi görmüştür (Çimen ve Deniz, 2018: 135). Örgütsel öğrenme, çeşitli alanlar ve disiplinler arasında birleştirici bir faktör görevi görür. Kalite, yenilik, örgütsel teori ve endüstriyel

ekonomi, işletmelerin sürekli olarak nasıl gelişebileceğini ve değişen ortamlara uyum sağlayabileceğini anlamak için bir çerçeve oluşturur (Tan, 2014: 188-217). Örgütsel öğrenme, daha sonra değerlendirmek için gözlem yoluyla hafızasında depolanan bilgilerin edinilmesi, yorumlanması, çoğaltılması ve yeniden kullanılması sonucunda bilgi işleme ve algılama yeteneklerini geliştiren bir yaklaşımdır (Kalkan, 2006: 22-36). Örgütsel öğrenme, öğrenmeyi teşvik eden ve kolaylaştıran liderlik uygulamalarına ek olarak destekleyici bir öğrenme ortamını teşvik eden ortamla ilgilidir (Edmondson vd., 2008: 109-116). Tutum ve değerleri kapsayan kültür, örgütsel öğrenme kavramının merkezi bileşenini oluşturur, bireylerin eylem ve davranışlarını yönlendirir ve örgütü şekillendirir (Pambertan, 2000: 184-193). Örgütler yenilikleri ve değişiklikleri izleyerek sürekli öğrenmeyi benimsemelidir. Bu nedenle, süreklilik örgütsel öğrenme sürecinde vazgeçilmez bir unsurdur. Örgütler, dinamik iş ortamında rekabetçi kalabilmek için sürekli öğrenme kültürünü geliştirmelidir (Yılmaz ve Görmüş, 2012: 4483-4504).

Sağlık işletmelerinde sağlık çalışanlarının motivasyonları ve iş performanslarının yükselmesinde yönetici desteğine ihtiyaç duyulmaktadır. Yönetici desteğini algılayan sağlık çalışanlarının örgütlerine karşı psikolojik sahiplenmeleri de olumlu etkilenecektir (Pekdemir vd., 2013: 85). Bu bağlamda sağlık çalışanları iş becerilerini geliştirmeye, iş süreçleri ile ilgili düşüncelerini beyan etmeye ve işle ilgili desteklendiklerini hisseden çalışanların da öğrenme sürecine de ihtiyacı artacaktır (Giray ve Şahin, 2012: 10). Kaliteli ve verimli sağlık hizmeti sunumunda örgütsel bağlılığın ve destek algısının güçlenmesi için örgütsel öğrenmenin önemsendiği örgüt kültürüne ihtiyaç vardır (Atilla ve Yar, 2017: 144).

Günümüzde değişimin en fazla etkilendiği sağlık sektöründeki sağlık çalışanlarının ürettiği sağlık hizmetinin niteliği etkileşim sürecindeki yöneticilerin rehberliğine olan ihtiyacı arttırmaktadır. Yöneticileri tarafından desteklenen sağlık çalışanları örgütlerini sahiplenerek öğrenme yoluyla daha fazla gelişim süreçlerine odaklanacaklardır. Bu çalışmada algılanan yönetici desteği ile psikolojik sahiplenme arasında örgütsel öğrenmenin rolü ile bu değişkenlere sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerinin etkisi belirlenerek alan yazına katkı sunulması hedeflenmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmada amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Yamane'nin (2001: 50) örneklem formülü dikkate alınarak örnek çapı belirlenmiştir. Buna göre belirli bir d duyarlılığı ve belirli bir z güvenirliliği için gerekli olan örnek çapı aşağıdaki formül ile hesaplanır.

$$n = \frac{(N z^2 pq)}{(Nd^2 + z^2 pq)}$$

$$n = \frac{(1716 * 2^2 * 0,5 * 0,5)}{(0,05^2 * 1716 + 2^2 * 0,5 * 0,5)}$$

$$n = 325$$

Bu formülde n: örnek çapı, N: yığın çapı, z: güvenilirlik düzeyi, d: duyarlılık, p: yığın oranı, q: 1-p'dir. Araştırmada örnek çapını en büyük yapmak için $p+q=1$ şartını sağlamak koşuluyla $p=q=0,5$ alınmıştır. Bu çalışmada; duyarlılık %5 (0.05) ve güvenilirlik %5 (%95 güvenilirlik için yaklaşık z değeri 2 alınır) ile örnek çapı 325 bulunmuştur. Erzincan İl Sağlık Müdürlüğü verilerine göre Erzincan ilinde 1716 sağlık çalışanı çalışmaktadır. Toplamda 386 sağlık çalışanından oluşan örnekleme analizler yapılmıştır. Bu araştırma için Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 27/12/2022 tarih ve E-95674917-108.99-149361 sayısı ile onay alınmıştır.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada SPSS 21 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda ankete katılanların kişisel özellikleri, ikinci kısımda algılanan yönetici desteği, psikolojik sahiplenme ve örgütsel öğrenme ölçekleri bulunmaktadır. Yönetici desteği ölçeği Karasek vd., (1998: 322-355) tarafından geliştirilen 7 ifadeli ölçektir. Türkçe'ye Kula (2011: 24-30) tarafından uyarlanan ölçeğin cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak belirlenmiştir. Psikolojik sahiplenme algısı ölçeği Van Dyne ve Pierce'in (2004: 439-459) geliştirdiği ve Türkçe'ye Ötken (2015: 113-140) tarafından uyarlanan tek boyutlu 7 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel öğrenme ölçeği 17 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Gemici (2019: 210-220) tarafından yapılan güvenilirlik ve yapısal analiz sonuçlarına göre örgütsel öğrenme ölçeği alt boyutlarının sahip olduğu cronbach alfa katsayıları; öğrenmeye bağlılık için 0.929, paylaşılan vizyon boyutu için 0.93, açık fikirlilik için 0.895, örgüt içi ilgi paylaşımı için 0.915 ve genel olarak örgütsel öğrenme için 0.79 düzeyindedir. Analizde kullanılacak testlerin belirlenmesi için normallik testi yapılmıştır. Normallik testi değerleri Tablo 1'de yer almaktadır.

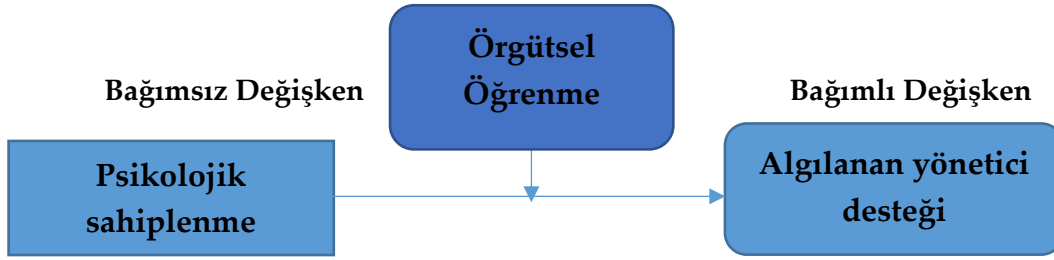
Tablo 1. Normallik Testi

Ölçek	Ortalama	N	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan Yönetici Desteği	3,21	386	-,534	-,288
Psikolojik Sahiplenme	3,28	386	-,541	-,231
Örgütsel Öğrenme	3,30	386	-,544	-,040

Algılanan yönetici desteği ölçütünde çarpıklık istatistiği -,534, basıklık istatistiği -,288, psikolojik sahiplenme ölçütünde çarpıklık istatistiği -,541, basıklık istatistiği -,241, örgütsel öğrenme ölçütünde çarpıklık istatistiği -,541, basıklık istatistiği -,040'dır. İstatistiksel testlerin parametrik olup olmadığını belirlemek amacı ile normal dağılım özelliği değerlendirilmiştir. Psikolojik sahiplenme, örgütsel öğrenme ve yönetici desteği algısı ölçekleri çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ve -3 değerlerine göre normal dağıldığı kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2018: 60). Normal dağılım özelliğine göre analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, grup karşılaştırmalarında t testi ve One-way Anova testleri, değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları %95'lik güven aralığında, $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Ölçeklerin güvenilirlik analizine göre psikolojik sahiplenme ölçeği Cronbach alfa katsayısı 0,77, yönetici desteği ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,81, örgütsel öğrenme ölçeği

Cronbach alfa katsayısı 0,94 olarak tespit edilmiştir. Her üç ölçeğin güvenilirlik değerlerinin 0,70 ve üstünde olduğu belirlenmiştir (Çokluk vd., 2014: 50-60). Güvenilirlik katsayısının yorumlanması ölçek " $0.81 < \alpha > 1.00$ ise ölçek yüksek güvenilirlikte, $0.61 < \alpha > 0.80$ ise ölçek orta güvenilirlikte, $0.41 < \alpha > 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte, $0.00 < \alpha > 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir" şeklinde yapılır (Kılıç, 2016: 47-48). Bu bağlamda yönetici desteği ölçeği ve örgütsel öğrenme ölçeği yüksek güvenilirlik düzeyinde, psikolojik sahiplenme ölçeği ise orta güvenilirlik düzeyinde yer almaktadır. Araştırma modeli Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma modeli

Araştırma soruları şunlardır:

- Sağlık çalışanlarının yönetici desteği psikolojik sahiplenmeyi etkiler mi?
- Sağlık çalışanlarının yönetici desteğinin psikolojik sahiplenmeye etkisinde örgütsel öğrenmenin aracı rolü var mıdır?
- Sağlık çalışanlarının sosyodemografik özellikleri yönetici desteği, psikolojik sahiplenme ve örgütsel öğrenmeyi etkiler mi?

4. BULGULAR

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ait bilgiler Tablo 2'de gösterilmiştir. Sağlık çalışanlarının %58,3'ünün kadın, %41,7'sinin erkek, %52'si bekâr, %48'i ise evli, %37,8'i 18-28 yaş aralığında, %43'ü 29-39 yaş aralığında ve %19,2'si ise 40 ve üstü yaş aralığındadır. Eğitim değişkenine ilişkin bulgulara göre ön lisans mezunu %21, lisans mezunu %58,8 ve lisansüstü olanların oranı %20,2'dir. Sağlık çalışanlarının %36,3'ü 6-10 yıl, %36'ı 1-5 yıl, %27,7'si 11-20 yıl arasında çalışma süresine sahiptir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	225	58,3
	Erkek	161	41,7
Medeni durum	Bekâr	201	52
	Evli	185	48
Yaş	18-28	146	37,8
	29-39	166	43,0
	40 ve üzeri	74	19,2
Eğitim	Ön lisans	81	21,0
	Lisans	227	58,8
	Lisansüstü	78	20,2
Çalışma süresi	1-5	139	36,0

6-10	140	36,3
11-20	107	27,7

Tablo 3’de algılanan yönetici desteği ölçeğindeki ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Algılanan yönetici desteği ölçeğinde en yüksek ortalamaya sahip (3,39±1,18) “Yöneticim, işlerin yapılmasına yardımcı olur” ifadesidir. Bu ifade çalışanların yöneticilerinin işlerin gerçekleştirilmesinde yardımcı olduğunu algıladıklarını ve çalışanların yöneticilerinden destek alarak işlerini daha etkili bir şekilde yapabildiklerini göstermektedir. En düşük ortalamaya sahip (2,79±1,33) "Yöneticim, küçük şeyleri bile eleştirir" ifadesi, çalışanların yöneticilerinin eleştirel bir tutum sergilediğini ve algılanan yönetici desteğini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular, yöneticilerin çalışanlarına destek olmalarının ve olumlu geri bildirimlerde bulunmalarının önemini vurgulamaktadır.

Tablo 3. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeğindeki İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ	Ortalama	Standart Sapma
Yöneticim, emrinde çalışanların işyerindeki huzur ve mutluluğu ile yakından ilgilidir.	3,26	1,23
Yöneticim, iş ile ilgili görüş ve düşüncelerimi dikkate alır.	3,35	1,21
Yöneticim, işlerin yapılmasına yardımcı olur.	3,39	1,18
Yöneticim, yapılan işlerin ekip çalışması ile yapılmasını sağlamak konusunda başarılıdır.	3,35	1,17
Yöneticim, yaptığım iyi işler için beni takdir eder.	3,36	1,22
Yöneticim, küçük şeyleri bile eleştirir.	2,79	1,33
Yöneticim, herhangi bir problem ile karşılaştığımda bana destek verir.	3,37	1,2

Tablo 4’de psikolojik sahiplenme ölçeğindeki ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Psikolojik sahiplenme ölçeği, çalışanların örgüte karşı sahiplenme duygularını ölçmektedir. "Burası bizim işletmemiz" ifadesinin en yüksek ortalamaya (3,45±1,17) sahip olması, çalışanların işletmeye aidiyet duygusu taşıdıklarını ve işletmeyi sahiplendiklerini göstermektedir. Bu durum, çalışanların işletmeye bağlılık duygularının güçlü olduğunu ve işletmenin bir parçası olduklarını hissettiklerini gösterir. Diğer yandan, "Bu işletmeyi sahiplenmek benim için zor" ifadesinin en düşük ortalamaya (2,45±1,27) sahip olması, bazı çalışanların örgütü sahiplenme konusunda zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Örgütü sahiplenme duygusunu artırmak ve çalışanlarda motivasyonu yükseltmek yöneticilerin örgüte aitlik duygusunu güçlendirecek faaliyetleri gerektirebilir. Ayrıca, çalışanların örgütü sahiplenme duygularını anlamak ve bu konuda destek olmak da önemlidir.

Tablo 4. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğindeki İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

PSİKOLOJİK SAHİPLENME	Ortalama	Standart Sapma
Bu kurumun bir sahibi de benim.	3,3	1,24
Bu kurumun bize ait olduğunu biliyorum.	3,4	1,17
Bu kuruma karşı ciddi bir sahiplenme duygusu besliyorum.	3,35	1,22

Bu kurum sanki benimmiş gibi hissediyorum.	3,29	1,26
Burası bizim kurumumuz.	3,45	1,17
Bu kurumda çalışanlarının çoğu kurumu sahiplenmiştir.	3,25	1,13
Bu kurumu sahiplenmek benim için zor.	2,45	1,27

Tablo 5’de örgütsel öğrenme ölçeğindeki ifadelerin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Örgütsel öğrenme ölçeği 4 boyut ve 17 ifadeden oluşmaktadır. Öğrenmeye bağlılık boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Bu kurumun temel değerleri, gelişim için öğrenmenin bir anahtar olduğunu içerir” (3,37±1,16), en düşük ortalama ise (3,25±1,23) “Yöneticiler temel olarak kurumumuzun öğrenme yeteneğinin, rekabet avantajımızın kaynağı olduğu konusunda hemfikirdir”. Her iki ifade yöneticilerin örgütün öğrenme yeteneğinin rekabet avantajı kaynağı hakkında düşük bir katılım olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, örgütün öğrenmeye bağlılık konusundaki stratejilerini geliştirmek ve iyileştirmek için kullanılabilir. Paylaşılan vizyon boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Kurumumuzda bir amaç birlikteliği vardır” (3,56±1,12); en düşük ortalama ise (3,32±1,12) “Kurumumuzun tüm birimlerinde organizasyonun vizyonu üzerinde bir görüş birliği vardır”. Her iki ifade, örgütün paylaşılan vizyon konusundaki güçlü ve zayıf yönlerini göstermektedir. Paylaşılan vizyon, bir örgütün tüm çalışanlarının hedefe doğru işbirliğini gerektirebilir. Bu bulgular örgütün vizyonunu daha etkili bir şekilde anlatmak ve çalışanların örgüte bağlılıklarını artırmak için kullanılabilir.

Tablo 5. Örgütsel Öğrenme Ölçeğindeki İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

ÖRGÜTSEL ÖĞRENME	Ortalama	Standart Sapma
Yöneticiler temel olarak kurumumuzun öğrenme yeteneğinin, rekabet avantajımızın kaynağı olduğu konusunda hemfikirdir.	3,25	1,23
Bu kurumun temel değerleri, gelişim için öğrenmenin bir anahtar olduğunu içerir.	3,37	1,16
Kurumumuzdaki genel kanı, çalışanların öğrenmesinin bir gider kalemi değil, bir yatırım olduğudur.	3,29	1,16
Kurumumuzda öğrenme, kurumun devamlılığını sağlamak için gereken ana bir özellik olarak görülür.	3,35	1,14
Kurumumuzda bir amaç birlikteliği vardır.	3,56	1,12
Kurumumuzun tüm birimlerinde organizasyonun vizyonu üzerinde bir görüş birliği vardır.	3,32	1,2
Tüm çalışanlar bu kurumun hedeflerine bağlılık gösterirler.	3,33	1,17
Çalışanlar kendilerini kurumun geleceğinin belirlenmesinde pay sahibi olarak görürler.	3,29	1,17
Hizmet alanlar hakkında oluşturduğumuz kabullerimizi (değerlerimizi) kritik etmekten çekinmeyiz.	3,39	1,09
Bu kurumda çalışanlar pazarı algıladıkları yolu sürekli olarak sorgulamaları gerektiğinin bilincindedir.	3,24	1,11
Kararlarımızı ve zaman içinde yapılan faaliyetlerin kalitesini sürekli olarak sorgularız.	3,4	1,13
Kurum olarak sağlık hizmeti alanlar ve pazar ile ilgili bilgileri sürekli olarak sorgularız.	3,26	1,17
Geçmişten öğrenilen dersleri canlı tutan örgütsel bir iletişim mekanizması vardır.	3,26	1,15

Başarısız örgütsel girişimleri daima analiz eder ve çıkarılan dersleri etraflıca tartışırız.	3,33	1,17
Birimden birime, takımdan takıma veya bölümden bölüme, örgütsel uygulamalardan öğrenilen dersleri paylaşmak için belirli mekanizmalarımız vardır.	3,22	1,11
Üst yönetim sürekli olarak kurumumuzda bilgi paylaşımının önemini vurgular.	3,35	1,17
Deneyim ve dersleri (hizmet için eğitim) paylaşmak için az çaba sarf ediyoruz.	2,79	1,26

Açık fikirlilik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Sağlık hizmeti alanlar hakkında oluşturduğumuz kabullerimizi (değerlerimizi) kritik etmekten çekinmeyiz” (3,39±1,09); en düşük ortalama ise (3,24±1,11), “Bu kurumda çalışanlar pazarı algıladıkları yolu sürekli olarak sorgulamaları gerektiğinin bilincindedir” ifadesidir. Örgüt içi bilgi paylaşımı boyutunda en yüksek ortalamaya sahip ifade “Üst yönetim sürekli olarak kurumumuzda bilgi paylaşımının önemini vurgular.” (3,35±1,17); en düşük ortalama ise (2,79±1,26) “Deneyim ve dersleri (hizmet içi eğitimleri) paylaşmak için az çaba sarf ediyoruz” ifadesine aittir. Bu durum, örgütün bilgi paylaşım kültürünün geliştirilmesi için daha fazla çaba ve destek gerektiğini göstermektedir. Örgütsel öğrenme ölçeği bir bütün olarak ele alındığında en yüksek ortalamaya sahip ifade “Kurumumuzda bir amaç birlikteliği vardır.” (3,56±1,12); en düşük ortalama ise (2,79±1,26) “Deneyim ve dersleri (hizmet içi eğitimleri) paylaşmak için az çaba sarf ediyoruz.” ifadesine aittir. Hizmet içi eğitimlerin paylaşımı konusunda daha fazla çaba ile örgütün öğrenme ve gelişim potansiyeli artabilir.

Tablo 6. Algılanan Yönetici Desteği, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Öğrenme Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

		Algılanan Yönetici Desteği	Psikolojik Sahiplenme	Örgütsel Öğrenme
Algılanan Yönetici Desteği	r	1	,677**	,804**
	p		,000	,000
Psikolojik Sahiplenme	r	,677**	1	,644**
	p	,000		,000
Örgütsel Öğrenme	r	,804**	,644**	1
	p	,000	,000	

(**) $p < 0.01$ (r) korelasyon katsayısı, (p) anlamlılık düzeyidir

Tablo 6’da algılanan yönetici desteği, psikolojik sahiplenme ve örgütsel öğrenme değişkenleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi bulguları yer almaktadır. Korelasyon analizi bulguları algılanan yönetici desteği, psikolojik sahiplenme ve örgütsel öğrenme arasında güçlü ve anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu göstermektedir. Algılanan yönetici desteği ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkinin (r:0,677; p=0,000) orta düzeyde olması yöneticilerden algılanan desteğin artmasıyla birlikte çalışanların psikolojik sahiplenme duygusunun da arttığını göstermektedir. Bu bulgu, istatistiksel olarak anlamlı olup genel olarak sağlık çalışanları için rastlantısal değildir. Ayrıca algılanan yönetici desteği ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişki (r:0,804; p=0,000) çok güçlüdür. Bu bağlamda yönetici desteğinin artışı örgütsel öğrenmenin de arttığını göstermektedir. İstatistiksel olarak anlamlı

ve tesadüfi olmayan bu bulgu ile sağlık çalışanlarının algıladığı yönetici desteğinin örgütsel öğrenme üzerindeki etkisinin önemli olduğu görülmektedir. Psikolojik sahiplenme ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişki ($r:0,644$; $p=0,000$) de güçlü olup psikolojik sahiplenmenin artışı ile örgütsel öğrenmenin de arttırdığını göstermektedir. Bu ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olması, bu bulgunun rastlantısal olmadığını ve sağlık çalışanları için genel olarak geçerli olduğunu belirtmektedir.

Bu bulgular, sağlık çalışanları için algılanan yönetici desteğinin hem psikolojik sahiplenme hem de örgütsel öğrenme üzerinde önemli ve olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Ayrıca, psikolojik sahiplenme duygusu da örgütsel öğrenmeyi artırmaktadır. Bu bağlamda sağlık çalışanları yöneticilerinden aldıkları destek sonucunda kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri öğrenme süreçlerini ve genel performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu bulgular, sağlık kuruluşlarında yöneticilerin destekleyici rolünün ve çalışanların sahiplenme duygusunun güçlendirilmesinin, örgütsel öğrenme ve genel başarı için kritik olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 7. Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet ve Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırması t Testi Bulguları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Algılanan Yönetici Desteği	Kadın	225	3,2	0,868	2,94	0,087
	Erkek	161	3,38	0,804		
Psikolojik Sahiplenme	Kadın	225	3,16	0,818	2,38	0,124
	Erkek	161	3,29	0,743		
Örgütsel Öğrenme	Kadın	225	3,23	0,856	0,96	0,328
	Erkek	161	3,4	0,837		
	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Algılanan Yönetici Desteği	Bekâr	201	3,25	0,854	0,36	0,54
	Evli	185	3,3	0,838		
Psikolojik Sahiplenme	Bekâr	201	3,15	0,781	0,01	0,96
	Evli	185	3,28	0,794		
Örgütsel Öğrenme	Bekâr	201	3,28	0,863	0,19	0,66
	Evli	185	3,31	0,84		

Tablo 7'de sağlık çalışanlarının cinsiyet ve medeni durumlarına göre t testi bulguları yer almaktadır. Kadın çalışanların algıladıkları yönetici desteği ortalaması (3,20) ile erkek çalışanların algıladıkları yönetici desteği ortalaması (3,38) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t:2,94$; $p=0,087$). Kadın çalışanların psikolojik sahiplenme

ortalaması (3,16) ile erkek çalışanların psikolojik sahiplenme ortalaması (3,29) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (t:2,38; p=0,124). Kadın çalışanların örgütsel öğrenme düzeyi ortalaması (3,23) ile erkek çalışanların örgütsel öğrenme düzeyi ortalaması (3,40) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (t:0,96; p=0,328). Evli çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyi ortalaması (3,28) ile bekar çalışanların algıladıkları psikolojik sahiplenme düzeyi ortalaması (3,15) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (t:0,01; p=0,96). Evli çalışanların algıladıkları yönetici desteği düzeyi (3,30) ile bekar çalışanların algıladıkları yönetici desteği düzeyi (3,25) arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (t:0,36; p=0,54). Evli çalışanların örgütsel öğrenme düzeyleri (3,31) ile bekar çalışanların öğrenme düzeyleri (3,28) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (t:0,19; p>0,05). Sağlık çalışanlarının cinsiyetleri ve medeni durumlarına göre psikolojik sahiplenme, algılanan yönetici desteği ve örgütsel öğrenme değişkenleri arasında istatistiksel anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 8'de sağlık çalışanlarının yaş, eğitim ve çalışma sürelerine göre Anova testi bulguları yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının yaşlarına göre psikolojik sahiplenme algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (F:9,965; p<0,05). Örgütsel öğrenme düzeyi ile sağlık çalışanlarının yaşları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur (F:3,426; p<0,05). Sağlık çalışanlarının yaşları ile psikolojik sahiplenme ve örgütsel öğrenme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık 40 yaş ve üzerindeki yaş grubuna sahip sağlık çalışanlarından kaynaklı olduğu belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının çalışma sürelerine göre psikolojik sahiplenme arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık (F:6,87; p<0,05) bulunmuştur. Bu fark 11-20 yıl arasında çalışma süresine sahip sağlık çalışanlarından kaynaklıdır. Sağlık çalışanlarından 40 yaş ve üzeri grupta olanlar ile 11-20 yıl çalışma süresine sahip olanların çalıştıkları sağlık kurumunu psikolojik sahiplenme düzeyleri diğer yaş ve çalışma sürelerine sahip olanlara göre olumlu yönde farklılaşmaktadır. Bunun nedeni yaş ve çalışma süresi yükseldikçe sağlık çalışanlarının çalıştıkları sağlık kurumunu psikolojik düzeyde sahiplenmeleri sonucunda örgüte aidiyetlerinin artmasından kaynaklı olabilir. Sağlık çalışanlarının eğitimleri ile psikolojik sahiplenme (F:1,023; p>0,05), algılanan yönetici desteği (F:1,090; p>0,05), örgütsel öğrenme düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (F:0,244; p>0,05). Sağlık çalışanlarının çalışma sürelerine göre yönetici desteği (F:1,478; p>0,05) ile örgütsel öğrenme (F:2,827; p>0,05) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sağlık çalışanlarında algılanan yönetici desteği ile çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (F:2,745; p>0,05).

Tablo 8. Sağlık Çalışanlarının Yaş, Eğitim ve Çalışma Sürelerine Göre Grup Karşılaştırması Anova Testi Bulguları

Yaş		Kareler toplamı	Df	Kareler ortalaması	F	p
Psikolojik sahiplenme	Gruplar Arasında	11,877	2	5,938	9,965	0,000
	Gruplar İçinde	228,252	383	0,596		
	Toplam	240,129	385			
Yönetici Desteği	Gruplar Arasında	3,893	2	1,947	2,745	0,066
	Gruplar İçinde	271,614	383	0,709		
	Toplam	275,507	385			

Örgütsel Öğrenme	Gruplar Arasında	4,907	2	2,454	3,426	0,034
	Gruplar İçinde	274,284	383	0,716		
	Toplam	279,192	385			
Eğitim		Kareler toplamı	Df	Kareler ortalaması	F	p
Psikolojik sahiplenme	Gruplar Arasında	1,277	2	0,638	1,023	0,360
	Gruplar İçinde	238,853	383	0,624		
	Toplam	240,129	385			
Algılanan Yönetici Desteği	Gruplar Arasında	1,56	2	0,78	1,09	0,337
	Gruplar İçinde	273,947	383	0,715		
	Toplam	275,507	385			
Örgütsel Öğrenme	Gruplar Arasında	0,356	2	0,178	0,244	0,783
	Gruplar İçinde	278,836	383	0,728		
	Toplam	279,192	385			
Çalışma Süreleri		Kareler toplamı	Df	Kareler ortalaması	F	p
Psikolojik Sahiplenme	Gruplar Arasında	8,317	2	4,158	6,87	0,001
	Gruplar İçinde	231,813	383	0,605		
	Toplam	240,129	385			
Algılanan Yönetici Desteği	Gruplar Arasında	2,109	2	1,055	1,478	0,229
	Gruplar İçinde	273,397	383	0,714		
	Toplam	275,507	385			
Örgütsel Öğrenme	Gruplar Arasında	4,062	2	2,031	2,827	0,060
	Gruplar İçinde	275,13	383	0,718		
	Toplam	279,192	385			

Baron ve Kenny'nin (1986: 1173-1182) klasik regresyon analizinden yola çıkarak önerdiği koşullara göre; aracılık modellerinde bağımlı değişkenin, bağımsız değişken tarafından tahmin edilmesi gerekmektedir. Aracı değişken etkisi kontrol edildiğinde, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide anlamlı bir düşüş olur ya da bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir (Baron ve Kenny, 1986: 1173-1182). Bu çalışmada aracılık etkisini değerlendirmek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 9'da doğrusal regresyon analizi bulguları yer almaktadır. Bu çalışmada örgütsel öğrenmenin aracı rolünü incelemek üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit regresyon analizi sonuçları istatistiksel %99 düzeyinde anlamlıdır [F=325,300, p<0,001]. Regresyon analizi basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi;

$$\text{Örgütsel öğrenme} = (\text{psikolojik sahiplenme} \times 1,070) + 0,694$$

Regresyon modeline göre psikolojik sahiplenme yönetici desteğindeki artışın (R²=0,41) %41'ini etkilemektedir. Sağlık çalışanlarında algılanan yönetici desteğinin psikolojik sahiplenme üzerinde orta düzeyde etkisi vardır. Aracılık etkisinde ise algılanan yönetici desteğinin psikolojik sahiplenme etkisinde örgütsel öğrenmenin kısmi aracı etkisi olduğu belirlenmiştir (R²=0,68).

Tablo 9. Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Psikolojik sahiplenme	F	p	β	S.H.	T	p	Düzeltilmiş R ²
-------------------	-----------------------	---	---	---	------	---	---	----------------------------

Bağımlı Değişken	Yönetici desteği	F	p	β	S.H.	T	p	Düzeltilmiş R ²
Aracılık etkisi	Örgütsel öğrenme	325,3	,000 ^b	0,677	0,04	18,036	0	0,41
		426,368	,000 ^b	0,629	0,037	16,912	0	0,68

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada sağlık çalışanlarının yönetici destek algısı örgütsel bağlamda deneyimlediği psikolojik sahiplik duygusu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bursa'da faaliyet gösteren bir bankanın çalışanları arasında algılanan örgütsel destek ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Yıldız Bağdoğan, 2018: 15). KOBİ niteliğinde çalışan işletmelerde görev yapan 326 çalışan örnekleminde yapılan bir araştırmada ise algılanan örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Çıkılmaz ve Yeşil, 2020: 1240). Çalışanlara yöneticileri tarafından destek sağlandığında örgütlerine karşı daha fazla psikolojik sahiplik duygusu yaşarlar. Bu gözlem, sosyal değişim teorisinin ilkeleriyle uyumlu görünmektedir. Sosyal değişim teorisi, sosyal değişimin dinamiklerini ve taraflar arasında kalıcı ilişkilerin kurulmasını anlamaya yönelik sosyolojik bir teoridir. Bu teoride tarafların davranışları birbirine bağlıdır ve karşılıklı eylemler yetkin ilişkilerin oluşumuna katkıda bulunur (Blau, 1964: 88-97). Bu bağlamda çalışanlar sosyo-duygusal ihtiyaçları yöneticileri tarafından karşılandığında kendilerine değer verildiğini algılar ve çalışanlar kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak kabul eder. Algılanan yönetici desteğinin psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif etkisinin belirlendiği araştırmada, algılanan yönetici desteğinin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin düzenleyici bir rol oynadığı da gösterilmiştir (Ötken, 2015: 113-140). Benzer şekilde, Mayhew vd., (2007: 477-500) tarafından yapılan bir araştırmaya göre algılanan yönetici desteğinin psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının algılanan yönetici desteği ve çalışma arkadaşlarının desteğinin örgütsel bağlılığa etkisinin değerlendirildiği bir araştırmada ise yönetici desteğinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğu belirlenmiştir (Karaca vd., 2022: 70-84). Bu araştırmalardan elde edilen bulgular, algılanan yönetici desteğinin çalışanların örgütü psikolojik sahiplenmelerinde rol oynadığını göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının psikolojik sahiplenme düzeylerinin artışı örgütsel öğrenme düzeyini de pozitif etkilemektedir. Araştırmanın bu bulgusuna paralel olarak Han vd., (2010: 2220) yaptığı çalışmada, fedakârlığa karşı eğilim sergileyen çalışanların bilgi paylaşımında da daha istekli oldukları belirtilmiştir. Örgütlerine karşı bağlılık ve sorumluluk duygusuna sahip çalışanlar örgütün başarısına yüksek motivasyonla katkıda bulunur (Han vd., 2010: 2218-2233). Sağlık çalışanlarının örgüte duyduğu bağlılık ve sahiplenme düzeyinde artış örgütsel öğrenme düzeylerini de artırmaktadır. Örgütlerin çalışanlarına sağladığı destekleyici çalışma ortamı örgütsel öğrenmeyi de teşvik etmektedir.

Araştırmada sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre psikolojik sahiplenme ve örgütsel öğrenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Akarca (2021: 140-180) tarafından yapılan çalışma da cinsiyete göre psikolojik sahiplenme arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Medeni durum ve eğitimlerine göre sağlık çalışanlarının psikolojik sahiplenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Farklı sosyodemografik özelliklere sahip sağlık çalışanları aynı düzeyde motivasyon ve bağlılık gösterebilirler. Kavak (2007: 60-70) ve Doğan (2010: 90)'a göre yaş ile örgütsel öğrenme arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, örgütsel öğrenme ile çalışanların eğitim seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu araştırmalara göre çalışma süresi ve eğitim seviyesinin örgütsel öğrenme üzerinde belirleyici faktörler olmadığı söylenebilir.

Sağlık çalışanlarının çalışma sürelerine göre örgütsel öğrenme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Kavak (2007: 60-70), Doğan (2010: 80-100) ile Yılmaz ve Şahin (2006: 23-31) tarafından yapılan çalışmalar da bu bulguyu desteklemektedir. Sağlık çalışanlarının yaşları ile psikolojik sahiplenme düzeyleri arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık 40 yaş ve üzerindeki sağlık çalışanlarından, çalışma sürelerine göre ise psikolojik sahiplenme arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık 11-20 yıl arasında çalışma süresine sahip sağlık çalışanlarından kaynaklı olduğu belirlenmiştir.

Sağlık işletmeleri, sağlık çalışanlarını istihdam eden emek yoğun örgütler oldukları için toplumda önemli bir rol oynamaktadır. Toplumda sunulan hizmetin kalitesi, büyük ölçüde sağlık çalışanlarının katkısına bağlıdır. Sağlık hizmetlerinin etkin bir şekilde sunulmasını sağlamak için çalışanlar arasında yönetici destek algısını artırmak, psikolojik sahiplenme düzeylerini geliştirmek, örgütsel bağlılıklarını güçlendirmek ve örgütsel öğrenmenin teşvik edilmesi gerekmektedir. Mevcut literatür incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile psikolojik sahiplik arasında pozitif bir ilişkinin varlığı (Ötken, 2015: 113-140) ve değişime uyumunda örgütsel öğrenme kültürünün önemi (Denton, 1989: 100-170) belirtilmektedir.

Araştırmanın sonuçları şunlardır;

- Sağlık çalışanlarında algılanan yönetici desteğinin psikolojik sahiplenme üzerinde orta düzeyde, algılanan yönetici desteği ile psikolojik sahiplenme arasında ise örgütsel öğrenmenin kısmi aracı etkisi olduğu belirlenmiştir.
- Sağlık çalışanlarının yönetici destek algısının çalıştıkları örgütü psikolojik sahiplenmelerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.
- Sağlık çalışanlarının algıladıkları yönetici desteği ile örgütsel öğrenme düzeyleri arasında istatistiksel düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
- Sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre psikolojik sahiplenme ve örgütsel öğrenme düzeyleri arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.
- Sağlık çalışanlarının psikolojik sahiplenme düzeyleri ile medeni durum ve eğitimleri arasında istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.
- Sağlık çalışanlarının cinsiyet, medeni durum ve eğitimlerine göre örgütsel öğrenme düzeyleri arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir.
- Sağlık çalışanlarının algıladıkları yönetici desteğinin cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, yaş ve eğitim gibi sosyodemografik özelliklere göre değişmediği belirlenmiştir.

- Sağlık çalışanlarının çalışma süresi ve eğitim seviyesinin örgütsel öğrenme üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının beceri ve motivasyonlarına dayalı olarak örgütsel öğrenme süreçlerine katılımları sağlanmalıdır.
- Sağlık çalışanlarının yaşları ile psikolojik sahiplenme düzeyleri arasında 40 yaş ve üzerindeki sağlık çalışanlarından, çalışma sürelerine göre ise psikolojik sahiplenme arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık 11-20 yıl arasında çalışma süresine sahip sağlık çalışanlarından kaynaklıdır. Sağlık çalışanlarının çalıştıkları örgütü psikolojik sahiplenmelerinde orta yaş ve en az 11 yıl gibi bir çalışma süresine sahip olmaları gerektiği belirlenmiştir.

Sağlık çalışanlarının, algılanan yönetici desteği ile psikolojik sahiplenme ve örgütsel öğrenme düzeylerinin artırılmasına yönelik stratejiler geliştirilmesi önerilmektedir. Araştırmada algılanan yönetici desteği ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna göre sıralanabilecek öneriler yöneticilerin çalışanlarına güvenmesi ve yeteneklerine inanması, çalışanlarına karşı adil ve tutarlı olması, çalışanlarına iş ve kişisel yaşamlarında destek olmasıdır. Çalışanların yöneticileri tarafından desteklendiğini hissetmeleri sağlanırsa örgüte ve işe karşı psikolojik sahiplenmeleri artacaktır. Bu bağlamda örgütlerin çalışanlarının psikolojik sahiplenme düzeylerinin artışına yönelik stratejiler geliştirmesi, örgütsel öğrenmeyi teşvik etmek açısından gerekli olabilir. Örgütsel öğrenmeye yönelik sağlık işletmelerinde sağlık çalışanlarının beklentilerinin karşılandığı eğitim programları düzenlenebilir. Bu eğitim programları sonrasında sağlık çalışanlarının bireysel düzeyde gelişimleri değerlendirilerek yönetici desteğini alabilecekleri iş modelleri sağlık işletmelerinde uygulanabilir. Böylece örgütsel öğrenme aracılığı ile yöneticileri tarafından desteklenen sağlık çalışanlarının örgütlere karşı psikolojik sahiplenme düzeyleri de olumlu etkilenecektir. Gelecek araştırmalarda sağlık sektöründeki farklı kapasiteye ve role sahip (örneğin üniversite hastanesi, devlet hastanesi, şehir hastaneleri gibi) sağlık işletmeleri örneğinde bu araştırmada kullanılan değişkenleri kapsayan araştırmaların yapılması önerilmektedir. Sağlık hizmeti üretiminde hasta ile iletişim sürecinde yaşanan bilgi asimetrisi nedeniyle diğer hizmet türlerine göre sağlık hizmeti farklılık göstermektedir. Bilgi asimetrisi, sağlık profesyonelinin uzmanlık bilgisine sahip olmasından kaynaklıdır. Aynı zamanda sağlık hizmetleri yüksek temas düzeyine sahip hizmet türlerinden biridir. Bu bağlamda hasta ile sürekli etkileşimde olan sağlık çalışanlarının yalnızca yönetici desteği olarak örgütlerini psikolojik sahiplenmeleri mümkün olmayacaktır. Bu çerçevede üretilen sağlık hizmeti niteliği ile ilgili hasta görüşleri (hasta memnuniyeti) de araştırma modeline dahil edilerek yapılacak araştırmalar yönetici, sağlık çalışanı ve hasta boyutlarının bir bütün olarak değerlendirilmesi ve bu değerlendirmelere göre iyileştirilmelerin yapılması sağlık işletmelerinde örgütsel başarıyı destekleyecektir.

YAZARLARIN BEYANI

Yayın Etiği Beyanı: Araştırmanın tüm safhalarında araştırma ve yayın etiğine özen gösterilmiştir.

Etik Kurul Onay: Bu araştırma için Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 27/12/2022 tarih ve E-95674917-108.99-149361 sayısı ile onay alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aarons, G. A., Sommerfeld, D. H., & Walrath-Greene, C. M. (2009). Evidence-based practice implementation: the impact of public versus private sector organization type on organizational support, provider attitudes, and adoption of evidence-based practice. *Implementation Science*, 4(1), 83.
- Akarca, M. (2020). Psikolojik sahiplenmenin kavramsal farklılığı ve örgütsel davranış alanı içerisinde incelenen diğer yapılardan farklılaştığı noktalar üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(56), 2049-2061.
- Akarca, M. (2021). *Psikolojik sahiplenme ve örgütsel değişime dönük tutumun, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama* [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Allen, D.T., Herst, L.E.D., Bruck, S.C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Alp, M. (2007). *Örgütlerde psikolojik sahiplenme ve örgütsel vatandaşlık* [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Aslan, M. ve Ateşoğlu, H. (2021). Psikolojik sahiplenme ölçeğinin Türkçe uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4184-4195.
- Atilla, A. ve Erkılıç, E. (2018). *Sağlık kurumlarında örgütsel öğrenme*. Çimen, M. ve Deniz, S. (Ed.), *Sağlık kurumları yönetiminde örgütsel davranış konuları: örgütsel öğrenme* (ss.135). Nobel Yayın ve Dağıtım.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research – conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and grup members psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Life*. Wiley.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which?. *The Journal of social psychology*, 149(1), 119-124.
- Çıkmaz, G. ve Yeşil, S. (2020). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme üzerine etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(22), 1234-1254.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu G., ve Büyüköztürk Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology, 150*(3), 238-257.
- Demirkaya, H. ve Şimşek Kandemir, A. (2014). 21. yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. *Çalışma Dünyası Dergisi, 2*(3), 7-21.
- Doğan, E. (2010). *Toplam üretken bakım uygulamasından başarı sağlamada örgütsel öğrenmenin rolü ve bir üretim işletmesindeki uygulama* [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Dönmez, G. (2012). *Personeli güçlendirme ve tükenmişlik ilişkisi: iş yükü kontrolü modeli açısından bir değerlendirme* [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Durmuş, V. ve Şahin, B. (2015). Hastanelerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin, 14*, 6, 438-447.
- Edmondson, A., Garvin, D., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization?. *Harvard Business Review, 86*(3), 109-116.
- Emhan, A., Kula, S., & Töngür, A. (2013). Analysis of relationship among manager support, organizational commitment, organizational performance, and burnout with structural equation model: the case of government sector. *Hacettepe University Journal of Economics and Administrative Science, 31*(1), 53-69.
- Emhan, A., Kula, S., & Tüngör, A. (2014). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak iş memnuniyeti, yönetici desteği ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 27*, 75-96.
- Erigüç, G. ve Yalçın Balçık, P. (2007). Öğrenen örgüt ve hemşirelerin değerlendirmelerine yönelik bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 10*(1), 75-104
- Fındıklı Afacan, M. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşlemenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 25*(77), 136-157.
- Gemici Çark, E. (2019). *Çevresel çalkantı ve örgütsel yenilikçilik ilişkisi: örgütsel öğrenme ve yüksek performanslı iş uygulamalarının etkileri* [Yayımlanmış doktora tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölççekleri: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları, 15*(30), 1-11.

- Han, T.S., Chiang, H.H., & Chang, A. (2010). Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: Mediating role of organizational commitment in taiwanese high-tech organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2218-2233.
- Kalkan, V.D. (2006). Örgütsel öğrenme ve bilgi yönetimi: kesişim ve ayrışma noktaları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(16), 22-36
- Karaca, A.E., Erden K., Akbolat, M., & Sağlam, M. (2022). Algılanan yönetici ve çalışma arkadaşları desteğinin örgütsel bağlılığa etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 70-84.
- Karadal, H. ve Akyazı, T.E. (2015, 5-8 Kasım) Psikolojik sahiplenme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişkinin analizi üzerinde Aksaray ilinde bir araştırma [Kongre sunumu]. 3. Örgütsel Davranış Kongresi, Tokat.
- Karasek, R., Brisson, C, Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P, & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 322-355.
- Kavak, D.G. (2007). *Dr. Zekai Tahir Burak kadın sağlığı eğitim ve araştırma hastanesindeki örgütsel öğrenme etkinliklerine ilişkin bir değerlendirme*. [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Sağlık Bilimleri Üniversitesi.
- Keçeli, S. ve Erdoğan, A. (2019). Örgütsel öğrenme yeteneğinin görev ve bağlamsal performansa etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 491-510.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010). *Yönetim bilimi: Temel kavramlar, kuramlar ve ilkeler*. Seçkin Yayınları.
- Kula, S. (2011). Occupational stress and work-related wellbeing of Turkish national police members [Published doctoral dissertation]. University of Florida.
- Liu, J., Chun, H.W., & Cynthia, L. (2012) Psychological ownership: how having control matters. *Journal of Management Studies*, 49(5), 869-895.
- Mayhew, M.G., Ashkanasy, N.M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *Journal of Social Psychology*, 147, 477-500
- McIntyre, N., A. Srivastava, J.A., & Fuller, J.A. (2009). The relationship of locus of control and motives with psychological ownership in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 21(3), 383-401.
- Ötken, B.A. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.

- Özyurt, M. (2010). *Yönetici rollerinin ve örgütsel öğrenme ortamının eğitim transferine etkisi ve bir araştırma* [Yayımlanmış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M., & Gürkan, G. Ç. (2013). Birey örgüt uyumunun açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü: MBA öğrencilerine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24(75), 83-104.
- Pemberton, J. (2000). Organizational learning and knowledge assets and essential patnrnership. *The Learning Organization*, 7(4), 184-193.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26, 298-310.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R.(2004) Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Sinokki, M., Hinkka, K., Ahola, K., Koskinen, S., Kivimäki, M., Honkonen, T., Puukka, P., Klaukka, T., Lönnqvist, J., & Virtanen, M. (2009). The association of social support at work and in private life with mental health and antidepressant use: The health 2000 study. *Journal of Affective Disorders*, 115, 36–45.
- Şeker, C., Örucü, E. ve Ercan Önbiçak, A. (2024). Örgütlerde inovasyon, örgütsel öğrenme ilişkisinde yapay zekâ kaygısının rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 328–345.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2018). *Using Multivariate Statistics*, (8th ed.). Pearson Education.
- Tan, F.Z. (2014). Öğrenme, örgütlerde öğrenme, öğrenen organizasyonlar terimlerinin tanımı ve kavramsal ayırım. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 2(2), 188-217.
- Uzuntarla, Y., Cihangiroğlu, N., Teke, A. ve Uğrak, U. (2015). Örgütsel öğrenme yeteneği: bir üniversite hastanesi örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 189-208.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439–459.
- Yamane, T. (2001). *Temel Örnekleme Yöntemleri*, (Çeviri Esin, A.). Literatür Yayınları.
- Yavan Temizkan, Ö. (2019). Psikolojik güçlendirme ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: devlet hastanesi örneği. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), 640-665.
- Yavuz, E. C. ve Gül, H. (2023). Kapsayıcı liderliğin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde işgören sesliliğinin rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(4), 2577–2596.

- Yıldız Bağdoğan, S. (2018). Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(3), 5-20.
- Yılmaz, F. ve Şahin, B (2006). Hastanelerde öğrenen örgüt kültürü ve öğrenme engelleri: bir eğitim ve araştırma hastanesi uygulaması. *Hastane Yönetimi Dergisi*, 2(10), 23-31.
- Yılmaz, H. ve Görmüş, A. (2012). Stratejik girişimciliğin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerine etkilerinin araştırılması: tekstil sektöründe ampirik bir çalışma. *Journal of Yasar University*, (7), 4483-4504.
- Yılmaz, N., Erdoğan, E., Kayar, Z. ve Yılmaz, E. (2023). Sağlık çalışanlarında etik liderlik algısının psikolojik sahiplenme üzerinde etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23 (3), 1005-1024.