

ÖRGÜTSEL İKLİM ALGISI İLE PSİKOLOJİK SAHİPLENME ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sevcan FIRIN¹

Öz

Bu araştırmada, örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmada kullanılmak üzere anket formu hazırlanmış ve formda katılımcıların demografik bilgilerine yönelik ifadeler, örgütsel iklim ve psikolojik sahiplenme ölçekleri yer almıştır. Araştırmaya bankada görev yapan 177 beyaz yakalı çalışan katılmış ve katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda toplanan veriler SPSS ve AMOS programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Üstün desteği, bağdaşıklık ve tarafsızlık boyutları ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Regresyon analizi sonucuna göre örgütsel iklim algısının, üstün desteği, bağdaşıklık ve tarafsızlık boyutlarının psikolojik sahiplenme duygusu üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel İklim
Psikolojik Sahiplenme
Çalışan
Örgüt

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi : 20.12.2023
Kabul Tarihi : 18.02.2024
E-Yayın Tarihi : 15.06.2024
DOI : 10.58702/teyd.1407492

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Altıntaş Meslek Yüksekokulu, Posta Hizmetleri Programı, e-posta: sevcan.firin@dpu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8914-100X.

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE PERCEPTION AND PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP

Abstract

In this research, it was aimed to determine the relationship between organizational climate perception and psychological ownership. In this context, a survey form was prepared to be used in the research, and the form included statements regarding the demographic information of the participants, organizational climate and psychological ownership scales. 177 white-collar employees working in the bank participated in the research, and the data collected in line with the answers given by the participants was analyzed through SPSS and AMOS programs. According to the results of the correlation analysis, it was determined that there was a significant relationship between organizational climate perception and psychological ownership. It was observed that there was a significant relationship between superiors' support, cohesion and impartiality dimensions and psychological ownership. According to the results of the regression analysis, it was concluded that the perception of organizational climate, superiors' support, cohesion and impartiality dimensions had a positive effect on the sense of psychological ownership.

Keywords

Organizational Climate
Psychological Ownership
Employees
Organization

Article Info

Research Article

Received : 20.12.2023
Accepted : 18.02.2024
Online Published : 15.06.2024
DOI : 10.58702/teyd.1407492

Kaynakça Gösterimi: Firin, S. (2024). Örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki. *Toplum, Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 5 (2), 269-288.

Citation Information: Firin, S. (2024). The relationship between organizational climate perception and psychological ownership. *Journal of Society, Economics and Management*, 5 (2), 269-288.

GİRİŞ

Bireylerin yaşamları boyunca edindiği tecrübeler ve etkileşimlerle birlikte kişilik gelişimi devam etmektedir. Kişilik kavramı, örgütlerin sahip olduğu iklim kavramına benzetilebilir. Örgütsel iklim, aynı kişilik gibi örgüte özgü, benzersiz ve uzun bir süreç sonucunda oluşan bir kavramdır. Bu uzun süreçte örgütlerin değerleri, hedefleri, stratejileri, araçları, kullandığı metotlar ve sahip oldukları çalışanlar örgütsel iklimin oluşmasında önemli faktörlerdir. Dolayısıyla örgütsel iklimin örgütteki olumlu ortamın algılanmasında, örgütün sağlıklı olmasında ve sürdürülebilir üretkenliği kazanmasında hayati bir role sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ulusal ve uluslararası yapılan araştırmalarda da örgütsel iklim, örgütleri birbirinden ayıran kendilerine özgü özellikleri taşıyan ve örgütlerin başarıya ulaşmasında kritik bir kavram olarak ifade edilmektedir (Ensari ve Zembat, 1999, s. 37; Akbulut ve Kutlu, 2016, s. 256; Çiftçi ve Aydın, 2020, s. 353; Neal ve ark., 2000, s. 100; Permarupan ve ark., 2013, s. 89-90).

Örgütsel iklim kadar değerli olan diğer bir unsur ise, görülmeyen fakat hissedilen ve algılanan bir durum olan işgücü ortamında çalışanlarla kurulan psikolojik bağdır. Şüphesiz ki çalışanların elde tutulmasında kurulan bağ sayesinde, çalışanlar örgütü sahiplenme hissine ve örgütüyle bütünleşme hissine rahatlıkla sahip olabilirler. Çalışanların algıladıkları bu his örgütü kendisinden bir parça olarak görmesine ve örgüte psikolojik olarak bağlanmasına sebep olmaktadır. Bu durum psikolojik sahiplenme kavramını gündeme getirmekte ve kavramın dikkat çekiciliğini artırmaktadır. Yapılan araştırmalarda da ilgi gören psikolojik sahiplenme kavramıyla ilgili örgütlerin gereken önemi vermesi hususunda görüşler yer almaktadır (Zengin ve ark., 2021, s. 61; Uçar, 2018, s. 1-2; Demirkaya ve Kandemir, 2014, s. 8; Van Dyne ve Pierce, 2004: 439; Avey ve ark., 2009, s. 174). Bu bağlamda örgütlerde algılanan örgütsel iklim, çalışanların örgütü sahiplenme duygusunu etkileyebileceği düşüncesi ve bu iki değişkenin birlikte incelenmesinin örgütlerin olumlu ya da olumsuz birçok çıktıya sahip olabileceği gerçeği araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Böylece örgütler ve çalışanlar açısından bu değişkenlerin araştırılmasının hayati önemi ve değeri söz konusu olmaktadır.

Bankalar hizmet sektörünün öncüsü konumundadır. Bu sektörde çalışan banka çalışanları birebir müşteriyle iletişime girmektedir. Bununla birlikte banka çalışanlarının örgütte bulunma süreleri de düşünüldüğünde bu durum çalışanların örgütteki iklim algısının ve örgütü sahiplenme düzeyinin fark edilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme duygusu arasında ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Araştırma, çalışanların örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme düzeylerinin tespit edilmesi yönünden ve çalışanların örgütteki davranışlarının yorumlanması açısından önemlidir. Literatür incelendiğinde Arslan ve Gül (2000) araştırmasında, örgütsel iklimi etik kavramı kapsamında farklı boyutlarla incelemiş ve örgütsel etik iklimin psikolojik sahiplenmeye etkisini akademisyenler üzerinde araştırmıştır. Yapılan bu araştırmanın, örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme değişkenlerini birlikte incelemesi ve banka çalışanları üzerinde yapılmış olması ulusal literatürden farklı olduğunu göstermektedir. Bu sebeple araştırmanın örgütsel davranış alanyazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel İklim Kavramı

Örgütsel iklim kavramının psikolojik temelleri Lewin'in Alan Teorisine dayanmaktadır (Schirle, 2016, s. 11). Alan teorisi, bireyin davranışını, yaşam alanındaki değişimlerini ve bu değişimleri etkileyen bireylerin, grupların ve değişkenlerin birbirine olan uzaklıklarını incelemektedir (Yentür vd., 2023, s. 474). Başka bir ifadeyle, bireyin çevresiyle etkileşime girmesi sonucu belleğinde oluşan bir yaşam alanı olarak açıklanabilir. Yaşam alanı, kişinin deneyimleriyle, amaçlarıyla, duygularıyla ve ihtiyaçlarıyla şekillenen psikolojik bir alan olmaktadır. Lewin (1951) alanın iklimini (atmosferini), belirgin çevreden gelen dürtülerin nitelendirilmesi olarak ele almış ve bireyin davranışlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu öne sürmüştür (Ergeneli, 1995, s. 188). Al-Shammari (1992) ise örgütsel iklim kavramının ortaya çıkışını üç perspektifle ifade etmektedir. Birinci perspektif, algıları ve psikolojiyi kapsayan kavram; ikinci perspektif, bireylerin ve örgütlerin algıları içeren kavram; üçüncü perspektif ise psikolojik kavramlarla aynı algı ilkelerin birleşimidir (s. 30).

Örgütsel iklim üzerine yapılan araştırmalar 1930'lara kadar uzanmaktadır. Hawthorne'un öncülüğünü yaptığı insan ilişkileri akımıyla araştırmacılar dikkatlerini 'sert' fiziksel ortamdaki 'yumuşak' psikolojik ortama çevirmiş ve böylece örgütsel iklim kavramı doğmuştur (Zhang ve Liu, 2010, s. 189). Daha sonra örgütsel iklim konusunda 1960'larda ve 1970'lerde bireyin örgütsel ortamdaki algıları üzerine araştırmalar yapılmıştır (Schneider ve ark., 2013, s. 362). 1980'lerde ise kültür üzerine antropolojik ve sosyolojik çalışmalar yoğunlaşmış ve örgüt kültürünün baskın bir faktör olduğu varsayılmıştır (Mahal, 2009, s. 39). Bu nedenle örgütsel iklimin en önemli yönlerinden biri örgüt kültürü olarak görülmüştür (Iljinsa ve ark., 2015, s. 945). Ancak 1990'lı yıllarda bir geçiş dönemi yaşanmış örgütsel iklime olan ilgi artmış ve örgüt kültürüne olan ilgi gölgede kalmıştır (Schneider ve ark., 2013, s. 362). Sonrasında ise örgütsel iklim kavramı, endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanındaki araştırmalar için çok popüler hale gelmiştir (Kundu, 2007, s. 99).

1930'lardan itibaren hem iş dünyasında hem de akademik dünyada yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişkiye artan ilgi günümüzde de hızla devam etmektedir. Çalışanlar zamanlarının birçoğunu örgütlerde geçirmeleri sebebiyle ortamdaki oluşan havayı yoğun bir şekilde solumaktadırlar. Çalışanların örgüt ortamındaki soludukları hava sonucunda da örgütlere yönelik duygular, düşünceler ve tutumlar oluşmaktadır. Bu bağlamda örgütsel iklim, çalışanların işle ilgili davranışlarını anlamak için önemli bir değişken olmaktadır. Bu kavram 1960'lı yılların sonlarından itibaren de örgütsel davranış literatüründe tartışılmaktadır (Berberoğlu, 2018, s. 2).

Örgütsel iklim kavramı bir örgütteki çalışanların bilerek ya da bilmeyerek yaratmış oldukları örgütün tamamında ya da bir bölümünde hissedilebilir çalışma ortamı olarak ifade edilmektedir (Ensari ve Zembat, 1999, s. 37; Bahrami ve ark., 2013, s. 61). Başka bir tanıma göre örgütsel iklim, çalışanların çalışma ortamının durumuna ilişkin benzer algıları (ilerleme, iş birliği fırsatları, liderlik ve çalışma normları) paylaştığı ifadesini içeren ve çalışanların kendine özgü yorumlarından ortaya çıkan bir kavramdır (Schulte ve ark., 2006, s. 647; Gholami ve ark., 2015, s. 55; Gaunya, 2016, s. 49). Schneider ve ark., (2013) ise örgütsel iklimi çalışanların deneyimlerine yükledikleri anlamlar bütünü olarak ifade etmektedir (s. 361). Bu bağlamda

çalışanların örgüt ortamında soludukları ve algıladıkları hava, örgütsel iklim kavramının doğmasına sebep olmaktadır. Bu havayı soluyanlar ise örgütte meydana gelen iyi ya da kötü olaylardan ilk olarak etkilenen 'çalışanlar' olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanlar, algıladıkları hava sonucunda da olumlu ya da olumsuz davranışlar sergilemektedirler. Dolayısıyla örgütsel iklim konusu üzerine yapılan nicel ya da nitel araştırmaların önem kazanması da kaçınılmaz olmaktadır. Koys ve Decotiis (1991) tarafından uyarlanan örgütsel iklime ait boyutlar Tablo 1'de gösterilmektedir (s. 266-267).

Tablo 1. Örgütsel İklimin Boyutları

Boyutlar	İfadeler
Destek/Samimiyet	Hoşgörü algısının, örgüt üyeleri ve üstleri arasında açık iletişimi geliştirme özgürlüğünü desteklemesidir.
Baskı	Zaman algısıyla görevlerin tamamlanmasının ve performans standartlarına uyulmasının gerekliliğidir.
Bağdaşıklık	Örgüt ve çevresinde ekip ruhu algısıyla üyelerine maddi yardım sağlama istekliliğidir.
İçsel Takdir	Üyelerin örgüte ekonomik olmayan bir şekilde katkılarının kabul edildiği algısıdır.
Tarafsızlık	Örgütsel uygulamaların keyfi olmadığı adil olduğu algısıdır.

Kaynak: Koys ve Decotiis, 1991

Örgütsel iklimin ilk boyutu olan üstün desteği boyutu, yöneticilerin çalışanları önemseyip görevleri ile ilgili inisiyatif vermeleri, yaşadıkları problemlerde yalnız bırakmayıp yanlarında olmaları ve çalışanların eksiklerini sürekli aramayıp hep destek vermeleri olarak açıklanmaktadır. Çalışanlara fazla iş yükü verilmesi, çalışanlardan işlerin kısa sürede yapılmasının istenmesi, çalışanların kendilerini tükenmiş ve yıpranmış hissetmesi iş yükü baskısı boyutunu açıklamaktadır. Bağdaşıklık boyutu, çalışanlar arasındaki takım ruhu, çalışanların birbirleriyle iyi geçinmesi ve birbirlerine yardım etmesi gibi konular bu boyut kapsamı içinde açıklanabilir. Çalışanların örgütün yararına olan fikirlerini rahatça ifade edebilmesi ve bu fikirlerinden ötürü yöneticilerin çalışanları ödüllendirmesi içsel takdir boyutu kapsamına girmektedir. Tarafsızlık boyutu ise yöneticilerin çalışanlara yönelik verdikleri kararlarda adil olduğu ve çalışanlar arasında eşit davranıldığı algısını içermektedir. Bu boyutlar genel olarak değerlendirildiğinde, örgütte yaşanan olayların, yöneticilerin çalışanlara yönelik tutumların, çalışanlara verilen görev ve sorumlulukların örgütsel iklimin oluşmasına zemin hazırladığı anlaşılmaktadır.

Yapılan araştırmalar doğrultusunda örgütsel iklim, çalışanların örgüt ortamında yaşadıkları olaylar, çalışanlara karşı sergilenen tavırlar, çalışanların beklentileri, hedefleri, deneyimleri, duyguları, işyeri arkadaşlıkları ve işyeri çatışmaları gibi hem bireysel özelliklerden hem de örgüt ortamından etkilenen kaçınılmaz mümkün olmayan geniş kapsamlı bir kavram olarak ifade edilebilir. Permarupan ve ark., (2013) örgütsel iklimi, işveren ve çalışan için önemli bir denge unsuru olarak görmektedir (s. 89). Shanker ve ark., (2017), örgütsel iklimin örgüt ortamında yenilikçiliğin ortaya çıkmasında ve yenilikçi iş davranışın sergilenmesinde önemli olduğunu örgütlerin de bu kavrama hassasiyet göstermesini vurgulamaktadırlar (s. 68-69). Halis ve Uğurlu (2008) ise örgütsel iklimin varlığını, örgütlerin sürdürülebilir değer ve başarı elde etmelerini sağlayan dinamik bir faktör olarak ifade etmektedir (s. 101).

1.2. Psikolojik Sahiplenme Kavramı

Psikolojik sahiplenme, ilk olarak çalışan sahipliği modelinin geliştirilmesiyle kuram haline gelmiş psikolojik bir olgu olarak açıklanmaktadır (Pierce ve ark., 1991, s. 121). Geliştirilen ilk modelde, psikolojik sahiplenmenin resmi bir sahiplenme olduğu önerilmektedir (McIntyre ve ark., 2009, s. 384). Başka bir araştırmada ise psikolojik sahiplenme kavramının sosyoloji, felsefe, insani gelişmişlik ve psikoloji alanındaki yapılan araştırmalar neticesiyle mülkiyet sahipliğinden ayrı ve farklı olarak temelini atıldığı ifade edilmektedir (Pierce ve ark., 2001, s. 298). Avey ve arkadaşları (2009) psikolojik sahiplenmenin Higgins'in (1997, 1998) düzenleyici odak teorisi çalışmasından geldiğini öne sürmektedir (s. 175). Motivasyon bakış açısının baskın olduğu düzenleyici odak teorisi, geliştirme ve önleme olarak iki farklı öz düzenleme sistemiyle ortaya çıkmaktadır (Higgins, 1997, s. 1283). Odağında teşvik, gelişim ve terfi olan bireyler hedeflere doğru ilerleyen; odağında önleme olan bireyler ise sorumluluklarına bağlı olmasından dolayı ceza almamaya ve kurallara uymaya çalışan daha çok kaygılı bireyler olarak nitelendirilebilir. Vekalet teorisi bakış açısını inceleyen Sieger ve arkadaşları (2013) ise psikolojik sahiplenmeyi, finansal sahipliğin olmadığı durumlarda yetki verenlerin ve yetki verilenlerin amaçlarının ve çıkarlarının bütünleştirilmesi olarak açıklamaktadır (s. 364-365). Bu bakış açısının, çalışanlarla yöneticiler arasındaki sinerjiyi ve sahiplenme duygusunu ön plana çıkarması açısından dikkat çekici olduğu ifade edilebilir.

Psikolojik sahiplenme kavramının kökleri, etkililik-etkinlik, öz kimlik ve bir yere sahip olmak başlıkları altında üç ana güdüde bulunabileceği öne sürülmektedir. Etkililik ve etkinlik güdüsü, bireylere sahiplik hakkı ve beraberinde gelen haklarının karşılanmaları olarak açıklanmaktadır. Ayrıca bu güdü bireylerin çevrelerini keşfetmelerini, değiştirmelerini, doğuştan gelen etkili olma ihtiyaçlarını karşılamalarına da imkân sağlamaktadır (Pierce ve ark., 2001, s. 300). Bireyler sahiplenme hissiyle kendilerini ve kimliklerini rahat bir şekilde ifade etmesi öz kimlik güdüsüyle; bireylerin parçası olarak sahiplendikleri yerler veya mekânlar ise bir yere sahip olma güdüsüyle açıklanabilir. Kısacası psikolojik sahiplenmenin temelleri olan bu güdüler sahipliğin psikolojik olarak ortaya çıkmasında ve gelişiminde kolaylık sağladığı ifade edilebilir. Li ve Atkinson (2020) mutluluğun ardında psikolojik sahiplenme duygusunun olduğuna dikkat çekmektedir (s. 629). Çıkmaz ve Yeşil (2020) ise örgütü psikolojik olarak sahiplenen çalışanların daha yüksek performans sergileyebileceklerini ifade etmektedir (s. 1239). Psikolojik sahiplenme, çalışanın örgütü sahiplenmesi, örgüte daha fazla yeni fikirler ve öneriler geliştirmesi açısından önem arz etmektedir (Yavuz ve Akgemci, 2021, s. 111). Literatür incelemesi sonucunda psikolojik sahiplenmeye ilişkin yapılan tanımlamalar aşağıda verilmiştir;

Psikolojik sahiplenmenin çalışanın hedefine diğer bir ifadeyle bireyin seçtiği nesneye ulaşmasında örgüte karşı bilişsel değerlendirmenin üstünde olan bir olgu ve bireyin sahiplenici duygular barındırdığı duygusal bağlılık olarak açıklanmaktadır (Van Dyne ve Pierce, 2004, s. 441-442). Diğer bir tanıma göre psikolojik sahiplenme, gönüllü olma duygusunu içeren, hiçbir zorunluluk duymadan ve hiçbir finansal karşılık beklemeden gönüllülük esasına dayanan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Demirkaya ve Kandemir, 2014, s. 10). Gönüllülük esasının yanında psikolojik sahiplenme, çalışanların işin veya örgütün kendilerininmiş gibi hissettikleri bir durumu yansıtmaktadır (Çıkmaz ve Yeşil, 2020, s. 1238; Dawkins ve ark., 2017, s. 163).

Tanımlamalar neticesinde psikolojik sahiplenme kavramı, psikolojik olarak sahiplenme hissine kapılan çalışanların örgütlerle aralarında kurdukları bağ olarak ifade edilebilir. Çalışanların kurdukları güçlü bağ örgütünü kendi işyeri ve evi gibi görmelerine sebep olurken bu durum çalışanların tutum ve davranışlarına da yansımaktadır. Dolayısıyla sahiplenme düzeyinin güçlü olması çalışanların pozitif davranışlar sergilemesinde istekli olması açısından önemli olduğu düşünülebilir. Bu durum psikolojik sahiplenmenin örgütleri de yakından ilgilendiren kavramlar arasına girdiği söylenebilir.

1.3. Örgütsel İklim Algısı ile Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki

İnsanlar hayatları boyunca hem soyut hem de somut kavramlara veya nesnelere karşı sahiplenme duygusuna sahip olurlar. Özellikle çalışanların zamanın çoğunu geçirdikleri örgütlerde kendilerini rahat, huzurlu ve mutlu hissettiklerinde veyahut yöneticisi tarafından değerli, önemli ve verimli olduğu hissi çalışana aktarıldığında sahiplenme hissi yoğun bir şekilde hissedilebilir. Örneğin benim işyerim, benim yöneticim ve bizim örgütümüz gibi ifadeler çalışanlar tarafından sıkça duyulabilir. Bu bağlamda örgüt içinde çalışanın bireysel olarak her şeye anlam yüklemesinin örgütle kurduğu bağın gücünde ve örgütün sürdürülebilir başarısında önemli olduğu düşünülmektedir.

Örgütler hayatta kalmak ve rakiplerini geride bırakmak için sürekli olarak performanslarını iyileştirmenin yollarını aramaktadırlar. Özellikle örgütsel iklim, günümüzde örgütleri etkileyen değişkenler tarafından sürekli olarak sorgulanmaktadır (Gaunya, 2016, s. 47). Bahrami ve ark., (2013) çalışmalarında, çalışanların bireysel algısında örgütsel iklimi, işin farklı yönlerini etkileyebilen önemli bir çalışma ortamı faktörü olarak ifade etmektedirler (s. 61-62). Örgütsel iklimin görülemediği, dokunulamadığı ama gerçek olduğu ve odadaki hava gibi organizasyon içindeki her şeyi etkilediği vurgulanmaktadır (Ensari ve Zembat, 1999, s. 37). Bu nedenle örgütsel iklim, örgütsel davranıştaki temel dinamiklerin başında gelmektedir (Bellou ve Andronikidis, 2009, s. 294). Bu dinamiklerin gelişimi, Hawthorne araştırmaları sonrasında insan ilişkileri yaklaşımıyla ve çalışanların sosyal ve psikolojik perspektifle değerlendirilmesiyle önem kazanmıştır. Bu bilgiler ışığında örgütsel davranış alanında incelenen bu iki değişken, psikoloji, sosyal psikoloji ve sosyoloji disiplinleri çatısı altında araştırılmaktadır.

Uluslararası yazında Schirle (2016) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmada örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (s. 75). You ve ark., (2022) tarafından Çin'in Guangdong eyaletindeki işletmelerde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada örgütsel yenilik ikliminin yenilikçi davranışa etkisinde psikolojik sahiplenmenin rolü analiz edilmiştir. Çalışmada söz konusu değişkenler arasında psikolojik sahiplenmenin düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir (s. 7). Ulusal yazında Korkmaz (2019) çalışmasında, kadın çalışanların destekleyici örgütsel iklim değişkeni ile psikolojik sahiplenme değişkeni arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmada destekleyici örgütsel iklim değişkeni ile psikolojik sahiplenme değişkeni arasında pozitif bir ilişki bulgulanmıştır (s. 110). Arslan ve Gül (2022) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada örgütsel etik iklimin psikolojik sahiplenme duygusunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (s. 2023).

Literatür taraması sonucunda kuramsal olarak örgütsel iklim alan teorisine dayanmaktadır. Bu kuramda, çalışma alanında yaşanan değişimler, bireylerin psikolojilerini etkilemesinde kaçınılmaz olduğu savunulmaktadır. Psikolojik sahiplenme değişkeni ise, kuramsal olarak düzenleyici odak teorisi ve vekalet teorisi kapsamında değerlendirilmektedir (Avey ve ark., 2009, s. 175; Sieger ve ark., 2013, s. 364-365). Yukarıda açıklanan bu kuramlar doğrultusunda bireylerin hem çalışanlarla hem de yöneticilerle arasında oluşabilecek olumlu ya da olumsuz olayları algılamaları bireylerin psikolojilerini etkilemesinde kritik bir konumdadır. Dolayısıyla bu durum örgütsel iklim değişkeninin psikolojik sahiplenme değişkeniyle birlikte ele alınmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. İncelenen kuramlar ve yapılan çalışmalar kapsamında örgütsel iklim, çalışan psikolojisinde ve çalışma ortamının algılanmasında önemli bir değişken olduğu göze çarpmaktadır. Çalışanların algıladıkları bu havayla örgütü psikolojik olarak sahiplenmeleri arasında ilişki olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacına dayanarak geliştirilen hipotezler aşağıda ifade edilmiştir.

H1: Örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.²

H2: Örgütsel iklim algısının psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.³

2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

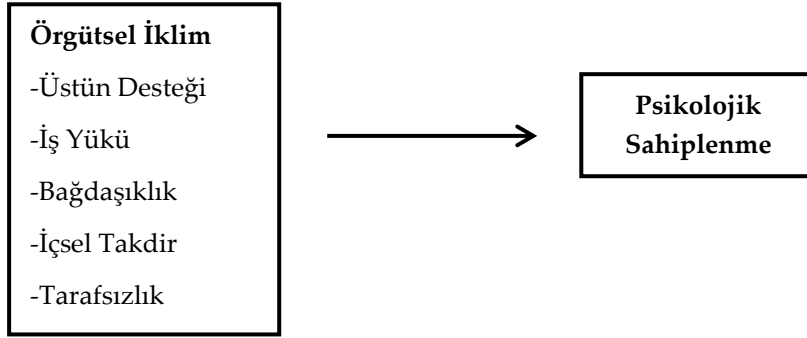
Banka çalışanlarının yoğun çalışma şartlarında görev yapması, çalışanların insanlarla birebir iletişim içinde olması, örgüt ortamında ast üst ilişkisinin yüksek düzeyde çalışanlar tarafından hissedilebilir olması ve sürekli değişen banka stratejilerinin olması çalışanları zorluklarla karşı karşıya bırakmaktadır. Örgütlerin ve çalışanların zorlukları aşabilmesi için banka çalışanlarının örgütsel iklim algılarının ve psikolojik sahiplenme duygularının araştırılması hem yöneticilere hem de araştırmacılara yön vermesi açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, bankada görev yapan beyaz yakalı çalışanların örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme duygusu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca araştırmada, banka çalışanlarının örgütsel iklim algısının örgüte duydukları psikolojik sahiplenme duygusuna etkisini tespit etmek amaçlanmaktadır.

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 20.10.2022 tarihli ve 2022/9 sayılı oturumunda 'Etik Kurul' onayı alınmıştır.

² H1a: üstün desteği, H1b: iş yükü baskısı, H1c: bağdaşıklık, H1d: içsel takdir, H1e: tarafsızlık alt boyutları ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

³ H2a: üstün desteği, H2b: iş yükü baskısı, H2c: bağdaşıklık, H2d: içsel takdir, H2e: tarafsızlık alt boyutlarının psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2.2. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın örneklemini Afyonkarahisar il merkezinde hizmet veren özel bankalardan anket formunu cevaplandırmayı kabul eden 177 banka çalışanı oluşturmaktadır. Bayram (2009), 300 kişiden oluşan bir evrenin, en az 169 kişiden oluşan bir örneklem tarafından temsil edebileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla araştırma örnekleminin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir (s. 26). Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve meslekteki tecrübe süresi olmak üzere demografik özellikleri incelenmiştir. Yapılan frekans analizi sonuçları Tablo 2’de belirtilmektedir.

Tablo 2. Demografik Değişkenlere Ait Veriler

Değişkenler		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	124	70,1
	Erkek	53	29,9
Yaş	20-29	40	22,6
	30-39	86	48,6
	40-49	47	26,6
	50 ve üstü	4	2,3
Medeni Durum	Evli	125	70,6
	Bekar	52	29,4
Eğitim Durumu	İlköğretim	2	1,1
	Lise	2	1,1
	Lisans	154	87,0
	Yüksek Lisans	19	10,7
Tecrübe	1 yıldan az	19	10,7
	1-5 yıl	14	7,9
	6-10 yıl	45	25,4
	11-15 yıl	54	30,5
	16 yıl ve üstü	45	25,4
Toplam		177	100

Tablo 2’ye göre araştırmaya katılan 177 çalışanın, %70,1’ini kadınlar, %29,9’unu erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %22,6’sının 20-29 yaş aralığında, %48,6’sının 30-39 yaş aralığında, %26,6’sının 40-49 yaş aralığında, %2,3’ünün de 50 yaş ve üstü olduğu

görülmektedir. Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında ise %70,6'sının evli, %29,4'ünün bekar olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde ilköğretim ve lise mezunu olanlarının oranı %1,1, lisans mezunu olanlarının oranı %87, yüksek lisans mezunu olanlarının oranı %10,7'dir. Katılımcıların meslekteki tecrübeleri ise 1 yıldan az tecrübesi olanların %10,7 olduğu, 1-5 yıl aralığında tecrübesi olanların %7,9 olduğu, 11-15 yıl aralığında tecrübesi olanların %30,5 olduğu, 6-10 yıl ve 16 yıl üstü aralığında tecrübesi olanların %25,4 ile eşit oranda olduğu saptanmıştır. Katılımcıların ağırlıklı olarak lisans mezunu, 30-39 yaş aralığında Y kuşağı evli kadın çalışanlardan oluştuğu dikkat çekmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmış ve veriler Afyonkarahisar il merkezinde faaliyet gösteren bankada hizmet veren beyaz yakalı çalışanlardan anket uygulaması yoluyla elde edilmiştir. Kolayda örnekleme metoduyla 200 kişiye ulaşılmış olup 177 tanesi analize uygun görülmüştür. Hazırlanan anket formunda demografik değişkenler, örgütsel iklim ölçeği ve psikolojik sahiplenme ölçekleri yer almaktadır. Demografik değişkenler hariç ankette toplam 22 ifade yer almaktadır. Anket formunun diğer bölümünde örgütsel iklim ölçeği ve psikolojik sahiplenme ölçeği yer almaktadır. Koys ve Decotiis (1991, s. 273) ve Llore'ns Montes ve ark., (2004, s. 173) tarafından geliştirilen, İşcan ve Karabey (2007, s. 186) tarafından Türkçeye uyarlanan 15 ifadeden oluşan örgütsel iklim ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun son bölümünde ise Van Dyne ve Pierce (2004, s. 449) tarafından geliştirilen, Kalmaz ve Tozkoparan (2020, s. 262) tarafından Türkçeye uyarlanan 7 ifadeden oluşan psikolojik sahiplenme ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel iklim ve psikolojik sahiplenme ölçekleri 5'li Likert tipindedir.

3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın verileri, SPSS ve AMOS paket programı yardımı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini incelemek için tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Araştırmaya katılanların ölçekteki ifadelerle verdikleri cevaplar doğrultusunda homojenliğin sağlanıp sağlanmadığını tespit etmek için normallik analizi yapılmıştır. Örgütsel iklim ölçeği verilerine uygulanan normallik analizi sonucuna göre basıklık değeri 1,45 ve çarpıklık değeri -1,22; psikolojik sahiplenme ölçeği verilerine uygulanan normallik analizi sonucuna göre basıklık değeri 1,33 ve çarpıklık değeri -1,30 bulunmuştur. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ve +2 aralığında olmasından ötürü verilerin normal dağıldığı görülmüştür (Kalaycı, 2008, s. 53). Dolayısıyla araştırmada parametrik testler uygulanmıştır. Frekans analizi, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

3.1. Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlilikleri

İşcan ve Karabey (2007) örgütsel iklim ölçeğini Türkçeye uyarladığı araştırmasında, açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre ölçeğin 15 ifadeden ve 5 boyuttan (üstün desteği, iş yükü, bağdaşıklık, içsel takdir ve tarafsızlık) oluştuğu bulgularına ulaşmıştır. Araştırmada kullanılan örgütsel iklim ölçeğinin yapı geçerliliğini sınamak için AMOS programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA 15 maddeli ve 5 faktörlü ölçek yapısını doğrulamıştır (CMIN/DF=2,308; CFI=,93; IFI=,93; NFI=,91; GFI=,93

TLI=,91 ve RMSEA=,06). Bu kapsamda ölçeklerin yapı geçerliliklerinin doğrulandığı ifade edilebilir. Ölçeğin Cronbach's alpha iç güvenilirlik katsayısı 0,700 bulunmuş ve güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu kabul edilmiştir.

Kalmaz ve Tozkoparan (2020) psikolojik sahiplenme ölçeğini Türkçeye uyarladığı araştırmasında, açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre ölçeğin 7 ifadeden ve tek boyuttan oluştuğu bulgularına ulaşmıştır. Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının yapı geçerliliğini sınamak için AMOS programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA 7 maddeli ve tek faktörlü ölçek yapısını doğrulamıştır (CMIN/DF=4.035; CFI=,91; IFI=,91; NFI=,92; GFI=,90 TLI=,91 ve RMSEA=,07). Bu kapsamda ölçeklerin yapı geçerliliklerinin doğrulandığı ifade edilebilir. Ölçeğin Cronbach's alpha iç güvenilirlik katsayısı 0,868 bulunmuş ve güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu kabul edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait faktör yükü, birleşik güvenilirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri Tablo 3'te verilmektedir. İfadelere ait faktör yüklerinin en düşük 0,629 ile en yüksek 0,823 değerler aldığı tespit edilmiştir. Faktör yüklerinin 0,50 ve üzerinde değerler alması oldukça iyi olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2008, s. 330). Ölçeklerin AVE değerlerinin 0,50'den fazla olması, CR değerlerinin ise 0,70'in üzerinde olması ve ayrıca CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması ölçeklerin içsel tutarlılığa ve uyum geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Ölçüm Modeli Sonuçları

	Değişkenler	İfadeler	Faktör Yükü	AVE	CR
Örgütsel İklim	Üstün Desteği (ÜD)	ÜD1	,699	0,508	0,804
		ÜD2	,629		
		ÜD3	,746		
		ÜD4	,770		
	İş yükü (İY)	İY(5)	,686	0,686	0,723
		İY(6)	,752		
		İY(7)	,723		
	Bağdaşıklık (B)	B(8)	,638	0,503	0,801
		B(9)	,677		
		B(10)	,632		
		B(11)	,689		
	İçsel Takdir (İT)	İT(12)	,803	0,548	0,707
		İT(13)	,673		
	Tarafsızlık (T)	T(14)	,782	0,644	0,711
		T(15)	,823		
Psikolojik sahiplenme (PS)	PS(16)	,788	0,596	0,911	
	PS(17)	,762			
	PS(18)	,801			
	PS(19)	,788			
	PS(20)	,762			
	PS(21)	,801			
	PS(22)	,699			

3.2. Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezler doğrultusunda örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme arasında ilişkinin olup olmadığı korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Pearson korelasyon analizine göre tespit edilen sonuçlar Tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Psikolojik Sahiplenme	1						
2. Örgütsel İklim	,554**	1					
3.Üstün Desteği	,838**	,688**	1				
4. İş Yükü	,132	,592**	,327**	1			
5.Bağdaşıklık	,148*	,542**	,098	-,007	1		
6.İçsel Takdir	,061	,381**	,056	-,037	,327**	1	
7.Tarafsızlık	,157*	,490**	,185*	,276**	-,005	,019	1

n: 177, * $p<0.05$, ** $p<0.01$

Korelasyon analizi sonuçları doğrultusunda çalışanların örgütsel iklim algısı ile örgütü psikolojik olarak sahiplenmeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($p<0.01$). Bu bulguya göre H1 hipotezi desteklenmektedir. Örgütsel iklimin boyutu olan üstün desteği boyutu ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($p<0.01$). Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda H1a hipotezi desteklenmektedir. Örgütsel iklimin alt boyutu olan iş yükü ve içsel takdir boyutları ile psikolojik sahiplenme arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Bu bulgular doğrultusunda H1b ve H1d hipotezleri desteklenmemektedir. Örgütsel iklimin diğer alt boyutları olan bağdaşıklık ve tarafsızlık boyutu ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($p<0.05$). Bu bulgular ışığında H1c ve H1e hipotezleri desteklenmektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre çalışanların örgütsel iklim algıları arttıkça örgüte duydukları psikolojik sahiplenmeleri de artacağına işaret etmektedir. Örgütsel iklim boyutlarının analiz sonuçları incelendiğinde ise özellikle üstün çalışanlarına destek vermesi arttıkça, çalışanların örgütü psikolojik olarak sahiplenmeleri de artmaktadır. Diğer boyutlardan olan çalışanların birbirleri arasındaki ilişki ve iletişim düzeyini anlatan bağdaşıklık ile üstün çalışanlara tarafsız olması boyutu arttıkça çalışanların örgütü psikolojik olarak sahiplenmeleri de arttığı tespit edilmiştir.

3.3. Regresyon Analizi

Araştırmada örgütsel iklim ve alt boyutları bağımsız değişken, psikolojik sahiplenme bağımlı değişken olarak incelenmiştir. Bu bağlamda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 5'te regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel İklimin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi

Model	B	Std.Hata	Beta	t	p
Sabit	,957	,320		2,994	,003
Örgütsel İklim	,755	,086	,554	8,812	,000

R: 0,554 R²: 0,307 F: 77,655

*Bağımlı Değişken: Psikolojik Sahiplenme

Tablo 5'e göre örgütsel iklimin psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiş ve örgütsel iklim, psikolojik sahiplenmedeki değişimin yaklaşık %31'ini açıklamaktadır ($R^2: 0,307, p<0.05$). Bu bulgular ışığında H2 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 6. Örgütsel İklimin Alt Boyutlarının Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi

Model	B	Std.Hata	Beta	t	p	D.W	VIF	Tolerance
Sabit	1,086	,133		8,146	,000	1,490	1,167	,857
Üstün Desteği	,665	,033	,838	20,280	,000			
Model	B	Std.Hata	Beta	t	p			
Sabit	3,413	,202		16,924	,000			
İş Yüğü	,111	,063	,132	1,765	,079	1,608	1,212	,825
Model	B	Std.Hata	Beta	t	p			
Sabit	3,301	,236		14,011	,000			
Bağdaşıklık	,109	,055	,148	1,984	,049	1,634	1,116	,896
Model	B	Std.Hata	Beta	t	p			
Sabit	3,590	,218		16,435	,000			
İçsel Takdir	,049	,060	,061	,808	,420	1,617	1,113	,899
Model	B	Std.Hata	Beta	t	p			
Sabit	3,429	,163		21,044	,000			
Tarafsızlık	,094	,045	,157	2,098	,037	1,576	1,091	,917

Tablo 6'ya göre Durbin-Watson test istatistik değerlerinin 1,5 ile 2,5 aralığında olması değişkenler arasında otokorelasyon problemi olmadığını bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Küçüksille, 2016, s. 267). Bununla birlikte VIF ve tolerans değerleri incelendiğinde $VIF<2$ ve $Tolerans \approx 1$ olduğu için değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel iklimin alt boyutu olan üstün desteği boyutunun psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiş ve üstün desteği boyutu, psikolojik sahiplenmedeki değişimin yaklaşık %70'ini açıklamaktadır ($R: ,838 R^2: 0,702, F: 411,293 p<0.05$). Buna göre H2a hipotezi desteklenmektedir. Örgütsel iklimin alt boyutu olan iş yükü boyutunun psikolojik sahiplenme üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Dolayısıyla H2b hipotezi desteklenmemektedir. Örgütsel iklimin alt boyutu olan bağdaşıklık boyutunun psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiş ve bağdaşıklık boyutu, psikolojik sahiplenmedeki değişimin yaklaşık %2,2'sini açıklamaktadır ($R: ,148 R^2: 0,022, F: 3,938 p<0.05$). Bu bulgulara göre H2c hipotezi desteklenmektedir. Örgütsel iklimin alt boyutu olan içsel takdir boyutunun psikolojik sahiplenme üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre H2d hipotezi desteklenmemektedir. Örgütsel iklimin alt boyutu olan tarafsızlık boyutunun psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiş ve tarafsızlık boyutu, psikolojik sahiplenmedeki değişimin yaklaşık %2,5'ini açıklamaktadır ($R: ,157 R^2: 0,025, F: 4,400 p<0.05$). Bu bulgular ışığında H2e hipotezi desteklenmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme duygusu arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Afyonkarahisar il merkezinde beyaz yakalı banka çalışanları üzerinde anket çalışması yapılmış ve veriler analiz edilmiştir. Araştırmada, amacına uygun olarak toplanan verilerle örgütsel iklim algısı ve psikolojik

sahiplenme değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Daha sonra örgütsel iklim algısının psikolojik sahiplenme üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etmek için regresyon analizi uygulanmıştır.

Yapılan korelasyon analizi verilerine göre örgütsel iklim algısı ile psikolojik sahiplenme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle çalışanların örgütsel iklim algı düzeyi arttıkça çalışanların örgütüne sahiplenme düzeyleri de artmaktadır. Elde edilen sonuç, Arslan ve Gül, (2022); Korkmaz, (2019); Schirle, (2016); You ve ark., (2022) tarafından bulgulanmış olan araştırma sonuçlarıyla uyumludur.

Örgütsel iklim değişkeninin alt boyutlarından olan üstün desteği, bağdaşıklık ve tarafsızlık boyutları ile psikolojik sahiplenme arasındaki anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu; iş yükü ve içsel takdir boyutlarıyla psikolojik sahiplenme arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışanlar üstlerinden destek gördükçe, çalışanlar arasında uyum arttıkça ve örgüt içinde adil kararlar verildikçe çalışanların örgütüne psikolojik olarak sahiplenme düzeyleri arttığı bu durum da çalışanların örgütüne kendi işyerleri gibi görebildikleri anlamına gelmektedir.

Araştırmada söz konusu olan değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek için regresyon analizi uygulanmış olup, çalışanların örgütsel iklim algısının psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel iklim değişkeninin alt boyutlarından olan üstün desteği, bağdaşıklık ve tarafsızlık boyutlarının psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu; iş yükü ve içsel takdir boyutlarının psikolojik sahiplenme üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir. Yukarıda açıklanan analiz sonuçlarına göre H1, H1a, H1c, H1e, H2, H2a, H2c, H2e hipotezlerinin desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda banka çalışanların iş yükü algısının, çalışanlara kısıtlı zamanda çok fazla iş verilmesi ve çalışanlar verilen işi gerektiği gibi yapamaması şeklinde olduğu ifade edilebilir. Bunun sebebi ise çalışanların iş yükünü, baskı ve stres kaynağı olarak görmeleri olarak açıklanabilir. Ayrıca banka çalışanların örgütte fikirlerini rahatça ifade edememeleri, yeni fikirler öne sürememeleri ve işlerinde özerk olmamaları takdir edilmeme durumlarının göstergesi olabilir. İşcan ve Karabey (2007) tarafından yapılan örgütsel iklim ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada, içsel takdir değişkeninin yeniliğin desteklenmesi üzerindeki etkisi anlamlı olmadığı ve iş yükündeki artışın yeniliği olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (s. 188-189). Lloréns Montes ve ark., (2004) tarafından ofis çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, iş yükü algısı ile yeniliğe yönelik destek algısı arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (s. 174).

Araştırma kapsamında uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler geliştirilmiştir. Öncelikle örgütte yaşanan olumlu ya da olumsuz durumlar çalışanların örgütsel iklim algısının oluşmasına zemin hazırladığı unutulmamalıdır. Çalışanlarda olumlu örgütsel iklim algısının oluşmasında örgüt ile çalışan arasındaki iletişim açık olmalıdır. Yöneticiler, çalışanlara inisiyatif vermeli, destek olmalı, çalışanların gösterdiği çabayı takdir etmeli ve herkese eşit mesafede bulunmalıdırlar. Yönetimin bu bakış açısıyla ilerlemesi durumu, çalışanların örgütüne evi gibi sahiplenme duygusunu arttırmasının yanında işinden mutlu çalışanların olduğu sağlıklı örgütlerin oluşacağı anlamına da gelebilir. Gelecekte yapılacak olan araştırmalar için örgütsel iklim değişkeni liderlik, motivasyon ve örgütsel özdeşleşme gibi değişkenlerle birlikte incelenmesi önerilebilir. Çalışanların psikolojik sahiplenme

duygusu ile iş yaşamında yalnızlık değişkeni farklı sektörlerde ve çalışma gruplarında araştırılabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Yapmış olduğum bu çalışmada sunmuş olduğum veri ve analizleri, elde ettiğim bilgileri, belgeleri ahlaki kurallar ve akademiye uygun kurallar çerçevesinde elde ettiğimi bildiririm. Yine elde ettiğim tüm bilgileri, dokümanları ve neticeleri bilimsel kaynaklardan etik kurallarına uyarak yararlandığımı bildiririm. Yaptığım çalışmamda faydalandığım tüm eserlerin uygun atıflarda bulunarak kaynak gösterimi yaptığımı ve kullandığım verilerde bir farklılık oluşturmadığımı, çalışmamın özgünlük yönünden uygunluğunu bildiririm. Aksi bir hal ortaya çıktığında aleyhime oluşacak her türlü hak kayıplarını kabul ettiğimi açıklarım.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Hazırlanmış olan bu çalışma sadece bir yazar tarafından hazırlanmıştır.

Etik Kurul İzni

Bu araştırma için etik kurul izni Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 20.10.2022 tarih ve 2022/09 sayılı kararı ile alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanmasında çıkar çatışması yaşanacak herhangi bir durum bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akbulut, Y. ve Kutlu, G. (2016). Örgüt ikliminin belirlenmesi: kamu hastanesi örneği. *Hacettepe sağlık idaresi dergisi*, 19(3), 255-270.
- Al-Shammari, M. M. (1992). Organizational climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 13(6), 30-32. <https://doi.org/10.1108/01437739210021884>
- Arslan, A. ve Gül, H. (2022). Örgütsel etik iklimin psikolojik sahiplenmeye etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2013-2029.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D. ve Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191. <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Bahrami, M. A., Taheri, G., Montazeralfaraj, R. ve Tafti, A. D. (2013). The relationship between organizational climate and psychological well-being of hospital employees. *World Journal of Medical Sciences*, 9(1), 61-67. <https://doi.org/10.5829/idosi.wjms.2013.9.1.75152>
- Bayram, N. (2009). *Sosyal bilimlerde Spss ile veri analizi* (2. Baskı). Ezgi Kitabevi.
- Bellou, V. ve Andronikidis, A. I. (2009). Examining organizational climate in greek hotels from a service quality perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(3), <https://doi.org/294-307>. 10.1108/09596110910948305

- Berberoğlu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Çıkmaz, G. ve Yeşil, S. (2020). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin psikolojik sahiplenme üzerine etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(22), 1234-1254. <https://doi.org/10.26466/opus.658193>
- Çiftçi, G. E. ve Altın, Ş. (2020). Örgütsel iklimin çalışanların psikolojik sermaye düzeyine etkisi: bir alan araştırması. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 353-375.
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A. ve Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183. <https://doi.org/10.1002/job.2057>
- Demirkaya, H. ve Kandemir, A. Ş. (2014). 21. yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3), 7-21.
- Ensari, H. ve Zembat, R. (1999). Örgüt iklimi bakımından bir üniversitenin değerlendirilmesi. *Öneri Dergisi*, 2(11), 37-49. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.685660>
- Ergeneli, A. (1995). Örgütsel etkililik kriteri olarak lider davranışının örgütsel iklim ile ilişkisi: görev karmaşıklığı bakımından farklılaşan iki örgüte ilişkin bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(1), 187-199. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001788
- Gaunya, C. R. (2016). Organizational climate as a determinant of job satisfaction among public sector employees in Kisii County, Kenya. *Journal of Resources Development and Management*, 23, 47-53.
- Gholami, S., Keykale, M., Tir, M., Ramandi, F., Karimi, M. ve Rajaei, R. (2015). Investigation the relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior among staff in hospital. *European Journal of Biology and Medical Science Research*, 3(3), 54-63.
- Halis, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 101-123.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American psychologist*, 52(12), 1280-1300. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1280>
- Iljins, J., Skvarciany, V. ve Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of organizational culture on organizational climate during the process of change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213, 944-950.
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180-193.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kalmaz, M. ve Tozkoparan, G. (2020). Psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerine etkisi: Özel sektörde bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2), 255-270. <https://doi.org/10.24988/ije.202035204>

- Korkmaz, E. V. (2019). *Kadın çalışanlara yönelik destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyleri üzerine etkisi araştırması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Koys, D. J. ve Decotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44, 265-285. <https://doi.org/10.1177/001872679104400304>
- Kundu, K. (2007). Development of the conceptual framework of organizational climate. *Vidyasagar University Journal of Commerce*, 12(1), 99-108.
- Küçükşille, E. (2016). *SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Şeref Kalaycı, Asil Yayın.
- Li, D. ve Atkinson, L. (2020). The role of psychological ownership in consumer happiness. *Journal of Consumer Marketing*, 37(6), 629-638. <https://doi.org/10.1108/JCM-09-2019-3420>
- Lloréns Montes, F. J., Ruiz Moreno, A. ve Miguel Molina Fernández, L. (2004). Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation. *International Journal of Manpower*, 25(2), 167-180. <https://doi.org/10.1108/01437720410535972>
- Mahal, P. K. (2009). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation. *IUP Journal of Management Research*, 8(10), 38-51.
- McIntyre, N., Srivastava, A. ve 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.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R. ve Balakrishnan, B. K. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (107), 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A. ve Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects. *Academy of Management Review*, 16(1), 121-144. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4279000>
- Pierce, J. L., Kostova, T. ve Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378028>
- Schirle, L. (2016). *Organizational climate and psychological ownership in an advanced practice nursing sample* [Doktora Tezi]. University of Miami.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schulte, M., Ostroff, C. ve Kinicki, A. J. (2006). Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction

- relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(4), 645-671. <https://doi.org/10.1348/096317905X72119>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I. ve Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, (100), 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sieger, P., Zellweger, T. ve Aquino, K. (2013). Turning agents into psychological principals: aligning interests of non-owners through psychological ownership. *Journal of Management Studies*, 50(3), 361-388. <https://doi.org/10.1111/joms.12017>
- Uçar, Z. (2018). Algılanan özerklik ve etki ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide kontrol algısının aracılık etkisi: banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Ege Academic Review*, 18(1), 1-13. <https://doi.org/10.21121/eab.2018135910>
- Van Dyne, L. ve 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(4), 439-459. <https://doi.org/10.1002/job.249>
- Yavuz, A. ve Akgemci, T. (2021). Birey-örgüt uyumu, psikolojik sahiplenme, işgören sesliliği ve motivasyon araçları ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *MAKU SOBED*, (34), 99-114. <https://doi.org/10.20875/makusobed.979467>
- Yentür, H., Elcil, T., Enöz, N., Balçıklı, M. B. ve Akfırat, S. (2023). Kurt Lewin'in hayatı ve sosyal psikolojiye katkısı. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 11(29), 470-487. <https://doi.org/10.7816/nesne-11-29-08>
- You, Y., Hu, Z., Li, J., Wang, Y. ve Xu, M. (2022). The effect of organizational innovation climate on employee innovative behavior: The role of psychological ownership and task interdependence. *Frontiers in Psychology*, (13), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856407>
- Zengin, Y., Yurdakul, S., Bayram, N., Sakarya, M. ve Bağcı, M. (2021). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin psikolojik sahiplenme ve iş stresi ile ilişkisi. *Turkish Business Journal*, 2(4), 56-75. <https://doi.org/10.51727/tbj.1016691>
- Zhang, J. ve Liu, Y. (2010). Organizational climate and its effects on organizational variables: An empirical study. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189-201.

EXTENDED SUMMARY

Psychological ownership is the psychological bond established with employees in the workforce environment, which is an invisible, felt and perceived situation. Undoubtedly, thanks to the bond established in employee retention, employees can easily have a feeling of ownership and integration with the organization. This feeling that employees perceive causes them to see the organization as a part of themselves and to become psychologically attached to the organization. Today, it is seen that this bond established between the employee and the organization plays a critical role in the success of organizations. It can be observed that employees who cannot establish this bond with the organization begin to exhibit problematic

behavior. Therefore, it is equally important to eliminate problematic behaviors detected in organizations. The fact that organizations are in a struggle environment with both employees and other organizations makes the feeling of 'psychological ownership' valuable in employees. For this reason, the concept of 'organizational climate', which is called the atmosphere that employees perceive in the organizational environment or the air they breathe, also finds its place in the formation of this value. Organizational climate is a concept specific to the organization, unique and formed as a result of a long process. Every organization has its own atmosphere. Because individuals with different characteristics operate in every organization. Both positive and negative climate perceptions can occur in every organizational environment in which an individual is involved. It is understood that the formation of positive climate perceptions has an important place in both the success of the organization and the success of the employee. However, individuals' perception of positive or negative events that may occur between both employees and managers is in a critical position in affecting the psychology of individuals. Nowadays, the importance of understanding the employee's psychology, feelings and thoughts by the organization in the survival of the organization cannot be denied. In this context, the aim of the research is to determine whether there is a relationship between the perception of organizational climate and the sense of psychological ownership of white-collar employees working in the bank. Nowadays, the importance of understanding the employee's psychology, feelings and thoughts by the organization in the survival of the organization cannot be denied.

When the national and international literature was examined, in the study conducted on academics by Arslan and Gül (2022) in the national literature, it was determined that the organizational ethical climate positively affected the sense of psychological ownership in the study conducted by You et al., (2022) on employees in businesses in Guangdong province of China, it was found that psychological ownership has a moderating role in the effect of organizational innovation climate on innovative behavior. In the international literature, a study conducted on nurses by Schirle (2016) concluded that there was a positive relationship between organizational climate perception and psychological ownership. In his study, Korkmaz (2019) investigated the relationship between the supportive organizational climate variable and the psychological ownership variable of female employees. In the study, a positive relationship was found between the supportive organizational climate variable and the psychological ownership variable. In the literature research, it is observed that the number of studies on these variables is limited. Therefore, the research is important in terms of determining employees' organizational climate perception and psychological ownership levels and interpreting employees' behaviors in the organization.

The fact that bank employees work under intense working conditions, have one-to-one communication with people, that the superior-subordinate relationship can be felt by employees at a high level in the organizational environment, and the constantly changing bank strategies all cause employees to face difficulties. In order for organizations and employees to overcome the difficulties, investigating the organizational climate perceptions and psychological ownership feelings of bank employees is important to guide both managers and researchers. According to the correlation analysis in line with the research findings, as the organizational climate dimensions of superiors' support, cohesion and impartiality increase,

employees' psychological ownership of the organization also increases. According to the regression analysis, it was concluded that superiors' support, cohesion and impartiality dimensions had a positive effect on the sense of psychological ownership.

It should not be forgotten that within the scope of the research, positive or negative situations experienced in the organization pave the way for the formation of employees' perception of organizational climate. To create a positive organizational climate perception among employees, communication between the organization and the employee should be open. Managers should give initiative to employees, support them, appreciate the efforts made by employees, and maintain equal distance from everyone. If management proceeds with this perspective, it may not only increase employees' sense of ownership of the organization as their home, but may also mean that healthy organizations will be formed with employees who are happy with their jobs. For future research, it may be recommended to examine the organizational climate variable together with variables such as leadership, motivation and organizational identification. The variable of employees' psychological ownership and loneliness in business life can be investigated in different sectors and work groups.