

PSİKOLOJİK SAHİPLENME İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA¹

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP AND ORGANIZATIONAL TRUST: AN APPLICATION IN THE SERVICE INDUSTRY

Serap KALFAOĞLU*, Melek Sermin EFEOĞLU**

* Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, serapkalfaoglu@selcuk.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7248-8370>

** Doktora Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, SBE, İşletme Ana Bilim Dalı, melek.efeoğlu@lisansustu.selcuk.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7277-7260>

ÖZ

Örgütlerde yöneticilerin yönetimi ele alma yaklaşımları, tutum ve davranışları, iş görenin örgütle ilişkisini olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Öte yandan, bir kişinin çalıştığı örgütüne güvenerek, psikolojik sahiplenme duygusunu taşıması, nihayetinde organizasyonunun hedef ve amaçlarına ulaşılmasına yardımcı olmakta, kişisel motivasyonunu artırmasının yanı sıra, performansını yükselterek örgütsel verimi de artırmaktadır. Bu araştırmanın amacı, literatürde daha az sıklıkla araştırmalara konu olmuş, hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel güvenlik görevlilerinin örgütsel güven algılarının psikolojik sahiplenme düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Konya'da özel bir güvenlik şirketinin 242 çalışanı arasından tesadüfi olarak seçilen 117 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi-soru sorma tekniği kullanılmış olup, veriler SPSS 23.0 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans analizi, ölçeklerin ortalama ve standart sapma verilerinin analizi ile değişkenler arası korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular kapsamında, örgütsel güvenin psikolojik sahiplenme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Psikolojik Sahiplenme, Özel Güvenlik Görevlileri.

Jel Kodları: D23, L84, M10.

ABSTRACT

The approaches, attitudes and behaviors of managers in organizations can affect the employee's relationship with the organization positively or negatively. On the other hand, having a sense of psychological ownership by trusting the organization that a person works for ultimately helps the organization to achieve its goals and objectives, increases personal motivation as well as increases organizational efficiency by increasing its performance. The aim of this research is to examine the effect of organizational trust perceptions of private security officers operating in the service sector on their psychological ownership levels, which has been the subject of researches less frequently in the literature. The sample of the research consists of 117 participants randomly selected among 242 employees of a private security company in Konya. Questionnaire method, one of the quantitative research methods, was used in the research, and the data were analyzed with the SPSS 23.0 program. In the study, frequency analysis of the demographic characteristics of the participants, analysis of the mean and standard deviation data of the scales, and correlation and regression analyzes between variables were performed. Within the scope of the findings obtained from the

¹ Bu çalışma, 26-28 Mayıs 2022 tarihlerinde Isparta'da düzenlenen 30'uncu Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

research, it was determined that organizational trust has a statistically significant effect on psychological ownership.

Keywords: *Organizational Trust, Psychological Ownership, Private Security Officers.*

Jel Codes: *D23, L84, M10.*

1. GİRİŞ

Psikolojik sahiplenme, çalışanlar ve yöneticilerin kurumdaki tutum, davranış ve kararları özümseyerek benimsemeyi sağlayan çok yönlü bir kavramdır. Psikolojik sahiplenme duygusu aynı zamanda bireye sorumluluk da yükleyen bir olgudur. Çalışan yaptığı işin/görevin sorumluluğu ile hareket eder ve özel hayatı ile iş hayatını birbirine karıştırmaz. Özel hayatında yaşadığı tatsızlıkları iş yaşamına taşımaz, çünkü çalışan organizasyonuna psikolojik olarak sahiplik hissetmekte ve bunun gerektirdiği sorumluluğu üzerinde taşımaktadır.

Örgütsel güven, organizasyon üyelerinin örgütlerinde gördükleri uygulama ve işlemlerin adil olduğuna dair algılarıyla karşılıklı güven temasını oluşturmaları sonucunda birbirlerine karşı olumlu tutum-davranış ve beklentileridir. Örgütsel güven; kuruma karşı güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven şeklinde üç boyuttan oluşmaktadır.

Örgütlerde yöneticilerin yönetme biçimi, tutum ve davranışları, iş görenin örgütle ilişkisini olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Bir kişinin çalıştığı örgüte güvenerek, psikolojik sahiplenme duygusunu taşıması, organizasyonunun hedef ve amaçlarına ulaşılmasında motivasyon ve performansını yükselterek örgütsel verimi de artıracaktır.

Şehirleşme ve yeni yerleşim yerlerinin oluşmasıyla güvenlik artan ihtiyaç haline gelmiştir. Bu ihtiyacı karşılayacak olan birimlerden birisi de özel güvenlik hizmeti sunan kurumlardır. Bu kurumların çalışanları, algıladıkları örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme duygularına bağlı olarak, özel güvenlik şirketinin anlaşmalı olduğu tarafa ve örgütlerine karşı görev sorumluluğunun bilinciyle hareket edeceklerdir.

Dünyanın her yerinde gelişen endüstrileşme ve kentleşmenin getirdiği şartlarda güvenlik sistemlerine olan ihtiyacın önemi günden güne artmakta ve özel güvenlik şirketleri ihtiyacını öne çıkarmaktadır. Özel güvenlik şirketlerinde, şirket yöneticileri/liderleri personellerine güven duyduklarını tutum ve davranışları ile öncelikle hissettirmelidir. Personelin de algıladığı örgütsel güven ile oluşan karşılıklı güven teması psikolojik sahiplenme duygusunu artıracak olup, görev sorumluluğu duygusu ile şirketin anlaşmalı olduğu taraflara ve örgütünün devamlılığına ve büyümesine fayda sağlayacaktır. Ulusal literatürde çok az yer edinmiş olan güven ve sahiplenme ilişkileri, bu nedenle bu çalışmanın en önemli konusunu oluşturmuştur.

Örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme ilişkisine yönelik literatürde sınırlı çalışma (Suvasthika, Demirk2019) olduğu gözlenmiştir. Özel güvenlik görevlilerine de ait literatürde sınırlı çalışma (Karakuyu ve Bedir, 2020; Maybarskan, 2020) bulunmaktadır. Ancak çalışmalarda özel güvenlik görevlilerinin örgütsel güven ve psikolojik sahiplenme algılarının incelenmesine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, özel güvenlik görevlilerinin örgütsel güven algılarının psikolojik sahiplenme düzeylerine etkisinin incelenmesinin alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sahiplenme

Öncelikle sahiplik kavramı, bir şeyin sahibi olmak ve o şeyin zilyetlik hakkını elinde bulundurmaktır. Dünyadaki ilk insandan itibaren sahiplik duygusu kişiliğin bir boyutu olarak oluşur ve benim-bizim duygusuyla algılanır (Demirkaya ve Kandemir, 2014:8). Sahiplik hissi üç şekildedir. Birincisi, sahiplenme insan doğasında vardır. İkincisi, insan doğada var olan maddi veya manevi her şeye yönelik sahiplenme hissiyatına kapılabileceği gibi son olarak sahiplenmenin; tepkisel duygularla ilgili psikolojik sonuçlar doğurduğudur (Derin, 2018:65).

Bireyler, pek çok nesneye sahip olmuş ya da sahip olmanın biçimsel veya toplumsal durumuna bağlı olarak birçok hak elde etmiştir. Esas olan, kişiye nesneyi kontrol etme düzenleme serbestiyeti veren bu haklar, kişinin hedef nesneye karşı sahiplenme hissi geliştirmesidir. Sahip olunan nesnelere, kişinin hayatında önemli etkiler bırakır, toplum içerisindeki durumuna olumlu katkıları olur. Sahip olunan nesnelere kaybedilmesi kişiyi olumsuz etkiler ve toplum içerisindeki yerinin sarsılmasına sebep olur (Uçar, 2017:168; Pierce vd., 2003)

Kişiler, maddi sahiplenmeden farklı olarak soyut olgulara da psikolojik sahiplik hissi duymaktadırlar. Bu durum sahiplenmenin duygusal boyutudur (Uçar, 2017:168). Sahiplenme duygusu; davranışsal ve psikolojik sonuçlar için güçlü ve önemli potansiyele sahiptir (Formanek, 1991). Sahiplenme duygusu olan bireyin motive olmasıyla davranışlarında (Cohen, 1997), benliğinde, kimlik, etkinlik ve başarı düzeylerinde (Pierce vd., 2004) olumlu yansımaları; sahiplenme duygusunun kaybedilmesi/olmaması bireyin kişiliğin farklılaşabilmesine ve kısmi olarak parçalanmış hissine kapılmasına (Formanek, 1991), hatta depresyon gibi psikolojik/psikiyatrik rahatsızlıklara neden olur (Pierce vd., 2003).

Psikolojik alanda yer alan sahiplik kavramı, Pierce ve arkadaşları (2001) sayesinde örgütsel konular içerisinde de yer almaya başlamıştır. Psikolojik sahiplik, aidiyet hissi ile bir nesneye olan psikolojik bağlanma durumudur. Psikolojik sahiplenme, kişilerin doğada maddi ya da maddi olmayan durumlarda bir şeyi kendisininmiş veya kendisine ait bir parçaymış gibi hissettiği bir duygudur (Uçar, 2016:43). Çalışanların, organizasyonlarında kendilerini değerli bir varlık olarak hissetmelerini sağlayan bağ, psikolojik sahiplenme duygusudur (Singh vd., 2020:225). Psikolojik sahiplenme ile iş görenler organizasyonlarına karşı pozitif tutum ve davranışlar sergiler (Derin, 2018:65).

Pierce ve arkadaşları (1991), psikolojik sahiplenmenin ilk modelini literatüre kazandırmıştır. Psikolojik sahiplenmeyi, resmi sahiplenmenin gelişen bir durumu olarak nitelemişlerdir. İş görenlerin mülkiyet sahipliğini geliştirdikleri modellerinde daha çok organizasyon içi problemleri çözmeye odaklı, verimlilik ve etkinlik gibi konulara yoğunlaşarak yer verilmiştir. Bir süre sonra Pierce ve arkadaşları (2001) psikolojik sahiplenmeyi, kurumdaki psikolojik tutum ve davranışlar ile özdeşleştirmiştir. Son olarak Pierce ve arkadaşları (2003) psikolojik sahiplenmeyi, kişinin nesnelere kendisininmiş gibi hissettiği bir durum olarak tanımlarken, iş görenin kurumuna duyduğu psikolojik sahiplenmeyi ise organizasyonu kendisininmiş gibi hissettiği bir durum olarak nitelemişlerdir (Ökten, 2015:117).

Psikolojik sahiplenme öncelikle yasal sahipliğin bir unsuru olarak düşünülmüştür. Bir kurumda/firmada yasal olarak pay sahibi olan bir çalışanın, şirketine yönelik sahip olma hissi duyduğunu ve bu psikolojik sahiplenme ile de tutum ve davranışlarının şekillendiği kanısı savunulmakta idi. Bu durumda psikolojik sahiplenme, yasal olarak mülkiyet sahipliğinin bir biçimidir (Jeswani ve Dave, 2011:51). Ancak sonrasında yasal mülkiyetin söz konusu olmadığı durumlarda da psikolojik sahiplenmenin olabileceği yönünde bir ilerleme ortaya çıkmıştır. Yasal olarak sahiplenme toplum ve yasalar tarafından belirlenir ve korunur iken;

psikolojik sahiplenme mülkiyetin kesinliğini veya güvencesini içinde barındırmaz, duyguyu taşıyan birey tarafından tanınır, hakları ile sorumluluklarını hissederek ona göre hareket eder (Pierce vd., 2001:307).

Bıçimsel olarak sahiplenme, başkaları tarafından belirli bir nesnenin kolay bir şekilde meşruiyetinin kanıtlanabilmesidir. Örneğin, bir araç sahibinin, aracın sahibi olduğunu kanıtlayabileceği pek çok resmi belgesinin olması ile mümkündür. Psikolojik sahiplenme ise aracın sahipliğini kanıtlayan belgeler olmadan bireysel duygularla meydana gelen sahiplik hissidir. Bıçimsel sahiplenme ile psikolojik sahiplenme arasındaki fark, kişinin iç dünyasında meydana gelmesi ile oluşan somut değil soyut bir kavramdır (Yıldız, 2016:358).

Kişilerin bir nesneye ilişkin bıçimsel olarak bir sahiplikleri olmasa bile, nesneye yönelik maddi veya maddi olmayan şekilde gelişen şiddetli bir bağlanma hissi bulunmaktadır (Kalyoncuoğlu, 2018:975). Böylece bireyler, sahip oldukları nesnelere oluşturdukları ilişkilerinde olumlu hisler duyar ve güçlü tutumlar sergiler. İnsanlar için sahiplik duygusunun, psikolojik sahiplenme ile ilişkilendirilmesinde üç koşul vardır: Birincisi, bulunulan ortamda etkin olabilmek ve hareket edebilmek, kontrol sağlayabilmek, somut veya soyut nesnelere üzerinde 'etkili olma'dır. Bir diğeri, yaşadığı yere ait olma ve onu edinme duygusunun yer aldığı his 'evde olma'dır. Üçüncü ve sonuncusu ise benliğinin ifadelerini nesnelere ile bütünleştirme yeteneği 'öz-kimlik'tir (Asatryan ve Oh, 2008:363; Şimşek vd., 2019:261).

Ait Olma/Yuva Hissi: İnsanlar, ilk olarak bir ev bir yuva sahibi olmak ister. Belirli bir yeri evi gibi görerek sahiplenmeyi arzu eder (Van-Dyne ve Pierce, 2004:442). Pierce ve arkadaşları (2001), bir yere sahip olma hissini, insan ruhunun temel ihtiyacı olduğunu, yerleşim yerinin bir nesne olmaktan çıkarak bireyin bir parçası olduğunu ifade eder. Yaşayacak bir yere sahip olmayı istemek, insanın tanıdığı bir yerde fiziki, duygusal ve zihni güvenliğini kazanması ile korunmak arzusundan ibarettir (Baxter vd., 2015:1). Psikolojik sahiplenme ile insanlar, nesnelere kendi evleri gibi hissederek, ciddi miktarda enerji ve kaynak harcayarak, sahiplik duygusu aracılığı ile ait olma güdülerini olumlu etkileyecektir (Pierce vd., 2001:300).

Etkinlik ve Etkileşim: Bireyin kontrolü sağlaması etkinlik olarak değerlendirilir. Kontrolü elinde tutan birey, eylem ve faaliyetlerinin sonucunda istediği şeye sahip olması, psikolojik sahipliğin gerçekleştirilmesinde önemli bir husustur. Kişisel etkililik sebebi ile kendisinin yeterli olduğu hissi oluşan bireyler sosyal çevrelerinde oluşan yeni durumları keşfedebilirler (Pierce vd., 2001:300). Psikolojik sahiplenme, bireyin çevresinde etkili olmasını sağlayan faktördür. Bireyler, etraflarını keşfetmeye ve idare etmeye zorlanırlar. Bu etkileşimin sonucu, hakimiyet uygulamaları; bireysel etki ve yetki duygularının ortaya çıkmasına neden olur (Furby, 1991:40).

Öz Kimlik: Sahiplik, şahsılık ve öz-kimlik yakından ilişkilidir. Kimlik, kişinin toplum ile arasındaki bağı oluşturan bir ara yüzdür. Kişiyeye ait özün sembolik bir ifadesidir. Sahip olduğumuz varlıklar ile olan etkileşim sonucu, o varlıkların anlamlarının bir yansıması ile bütünleştiğinde, kamusal veya özel kimlik anlayışımız ve öz tanımlarımız kurulur, sürdürülür, çoğaltılır ve dönüştürülür (Pierce vd., 2001:300; Baxter vd., 2015:1). Bireylerin kendilerini tanımlamalarına, kendi kimliklerini başkalarına ifade etmeleri ile oluşan benliğin devamlılığının yardımcıdır (Pierce ve Jussila, 2011:300; Özler vd., 2008:40). Kişiler, değerlerini ve öz-kimliklerini oldukları gibi tanıttıkları sürece bir hedef üzerinde güçlü şekilde sahiplik duygusu hissederler. İnsanlar, duygularını dışa yansıttığından ve öz-kimliklerini doğrulamak için fırsat kolladıklarından, öz-kimliğe duyulan ihtiyaç psikolojik sahipliğin potansiyel bir parçasıdır (Avey vd., 2009:178). İş görenler örgütlerini kendilerininmiş hissine kapıldıklarında, iş ve örgüt başarılı olduğunda sorumluluk duyguları ve öz-kimlik duyguları artar. Bu da yüksek performans ile iş ve örgüte yardımcı olmak için

“kararlıyım” anlamına gelir. Çalışanların örgütlerine aitlik hissini zayıflaması ile düşük öz-yeterlilik ve bulanık öz-kimlik yaşamaları durumunda, organizasyon başarılı olamaz (Kim ve Beehr, 2017:469-474).

Sahiplenme duygusu, güçlü ve önemli bir duygudur. Bu duygu insanoğlunun doğası gereği var olmaktadır. Sahiplenme duygusunun insanların hem bireysel yaşamında hem de çalışma hayatında olumlu ve olumsuz etkileri söz konusudur (Pierce ve Jussila, 2011:12).

Organizasyonda, iş görenler örgütlerinin sahibi olmasalar dahi psikolojik sahiplenme duyabilirler mi? Sorusunun cevabı: Araştırmalar sahiplenmenin üç aşamada gerçekleştiğini ortaya koymuştur. İlki kişilerin, işletmenin finansal olarak sahiplenilmesini, ikincisi sahipliğin psikolojik açıdan önemini ortaya çıkarmış ve odak noktasını insanların tutum ve davranışları oluşturmuştur. Son süreçte, sahipliğin duygusal tarafının gelişimi söz konusu olmuş ve bu durumda bir nesneye finansal olarak sahiplenme olmasa dahi; kişilerin çalıştıkları kurumları psikolojik olarak sahiplenmeleri söz konusudur (Uçar ve Erçelik, 2017:66). Psikolojik sahiplenme; bireyin örgütte hangi konumda olduğu, ne yapması gerektiği ile nasıl daha iyi bir çalışan olabilir sorularının da cevabının bulunmasında önemli bir faktördür (Pratt, 1998).

Pierce ve arkadaşları (2003), psikolojik sahiplenmeyi kişinin farkındalığını, fikirlerini ve sahiplik hissini onu kurumun bir parçası olarak hissetmesini sağlayan zihinsel ve duygusal bir durum olarak nitelendirmektedir. Bu şekilde psikolojik sahiplenme, örgütte sürdürülebilirliği sağlayacak; örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarında önemli bir etken olmaktadır (Uçar ve Erçelik, 2017:172; Jussila vd., 2015:121).

Çalışanların psikolojik sahiplenme duygusu ile benim işim-benim işletmem duyguları açığa çıkar (Pierce vd., 1992). Böylelikle, psikolojik sahiplenmenin; motivasyon, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyetinde azalma ve performans artışı gibi örgütsel davranışlar üzerinde olumlu ve güçlü bir gücünün olduğu söylenebilir (Jussila vd., 2015:121; Pierce vd., 2004:513; Pierce vd., 1991).

Psikolojik sahiplenmenin organizasyonda olumsuz sonuçlar meydana getirmesi ihtimal dahilindedir. Çalışanlar örgütlerine güçlü psikolojik sahiplenme duygusu hissederken, organizasyonun hedeflerindeki bir değişim (Pierce vd., 2001:303-304); kişisel çıkarlar ile örgütün çıkarlarının çatışması gibi durumlarda örgüt üyeleri kendi çıkarları doğrultusunda, organizasyonun karar verme sistemini engelleyebilir. Örneğin, organizasyon çalışanları belirli hedefler üzerinde bulunan özel kontrollerini ellerinde tutmak isteyebilir; yöneticiler ise başka kişileri güçlü kılacak müdahalelere karşı direnç gösterebilir (Pierce ve Jussila, 2011:12; Wagner vd., 2003:849). Ayrıca çalışanlar, kurumlarının kendilerine karşı sorumlulukları yerine getirmediğini hissettiklerinde de negatif eğilimli tutum ve davranışlara meylederler (Gardner vd., 2020: 2). Takım çalışmasını, iş birliğini engelleme gibi birtakım olumsuz davranışlar sergileyebilir ya da kendilerinde stres, örgüte yabancılaşma, hayal kırıklığı ve sağlık sorunları şeklinde de belirtiler meydana gelebilir (Pierce vd., 2001:304).

Psikolojik sahiplenmenin; örgütsel bağlılık, iş gören performansı ve yaratıcılık gibi olumlu örgütsel davranışları ‘Parlak Taraf’ olarak ele alır. Psikolojik sahiplenmenin olumsuz/istenmeyen örgütsel davranışları ise, ‘Karanlık Taraf’ olarak adlandırılır. Çalışanlarda psikolojik sahiplenmenin, olumlu örgütsel davranışlar olarak gerçekleşebilmesi için öncelikle olumsuz taraflarının elimine edilmesi gerekir (Pierce ve Jussila, 2011:86). Pierce ve arkadaşlarının (2001), psikolojik sahipliğin karanlık tarafı olarak nitelendirdiği çerçeveyi, Avey ve arkadaşları (2009) ‘önleyici psikolojik sahiplenme’ olarak ele almakta; Pierce ve arkadaşlarının (2001) psikolojik sahipliğin parlak tarafı olarak nitelendirdiği çerçeveyi ise Avey ve arkadaşları (2009) ‘geliştirici psikolojik sahiplenme’ olarak tanımlamaktadır (Yeşil vd., 2015:63).

Psikolojik sahiplenme duygusunu taşıyan çalışanlar samimiyetle örgütlerine bağlıdır, bu duygularla sahiplenmenin verdiği hissiyat değer verme, endişe duyma ve sorumluluk taşıma olarak belirir (Şenol ve Üzüm, 2021:71). Bireylerin sahiplik hissine nasıl kapıldığı ve bu hissine ne şekilde sürekliliğinin sağlandığı, psikolojik sahiplenme kavramının gelişiminde oldukça önemlidir. Çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri psikolojik sahiplenme, başarılı olmaları için çok temel bir unsurdur. Bu hissine ortaya çıkması ve beslenmesi için her faktörün dikkate alınması ve uygulanması önem arz etmektedir (İşcan ve Çakır, 2019:3787).

Yöneticilerin/Liderlerin olumlu tutum ve davranışları, çalışanların örgütlerine psikolojik sahiplenmelerini artırdığı (Dahleer vd., 2020) söylenebilir. İnsan odaklı çalışma şekli oldukça önemlidir. Kurumların yönetimleri, çalışanlarının duygu ve düşüncelerini anlayarak örgütsel performanslarını artırmakta kilit rol üstlenirler. İş görenin; bilgili, tecrübeli ve yetenekli olmasına rağmen yöneticisinin yetersiz olması veya yanlış uygulamaları sebebiyle performans gösteremeyeceği, verimli olamayacağı gibi örgütten soğumasına, psikolojik olarak sahiplenme hissine yok olmasına hatta çalışanın örgütten kopmasına sebep olması kaçınılmazdır.

Yöneticilerin/Liderlerin iş görenlerini psikolojik olarak güçlendirdiklerinde, işleri üzerinde etkilerinin olduğunu hissettiklerinde/düşündüklerinde psikolojik sahiplenme düzeylerinde artış yaşanır. İş üzerinde karar verme yetkisi olan çalışanın sorumluluk duygularının artmasıyla özenli ve özverili performans sergileyecektir (Kim ve Beehr, 2017:468; İşcan ve Çakır, 2019:3786-3787). Beklenti teorisine göre, çalışanlar, kurumlarına karşı psikolojik olarak sahiplenme hissetmeleri ile örgütlerinin başarılı olması durumunda daha fazla gurur duyulmayı beklerler. Böylece etkin ve verimli bir performans ile kurumlarının başarılı olmasını sağlayabilirler (Kim ve Beehr, 2017:468).

Organizasyonlarda uygulanan sosyalleşme faaliyetleri, psikolojik sahiplenme hissi üzerinde oldukça etkilidir. İşe yeni alınan personelin, ilk zamanlarında bulunduğu ortama yabancılaşmasının önlenmesi için, doğru sosyalleşme uygulamaları ile işini anlamlı bulması, verilen eğitimlerle desteklenmelidir (İşcan ve Çakır, 2019:3786-3787). İş görende psikolojik sahipliğin oluşması, ödül sisteminin adil işlemesi ile desteklenir (Wagner vd., 2003:848-849).

Çalışanların psikolojik sahiplenme duygusunun gelişmesi organizasyonda karar vericilerin de etkilenmesini sağlar ve örgüt lehine bir tavır oluşur. (Wagner vd., 2003:848-849). İş gören organizasyonunun misyonunu sahiplendiğinde, örgütte yapılacak yeniliklere direnmez aksine bu yeniliği kendisinden bir parça olarak görür (Pierce vd., 2003). Örneğin, organizasyonu ve misyonunu kendisininmiş gibi hissederek kişilerin kurumu yönlendirme hakları olduğuna inandıklarında, organizasyonu psikolojik olarak sahiplenmeyenlere nazaran daha derin bir sorumluluk duygusu ile hareket ederler. Sorumluluk duygusu bireylerde psikolojik sahiplenme duygusunu da geliştirip pekiştireceğinden, kurumun ileri düzeye taşınmasında farklı fikir ve görüşler ile enerji sarf etmelerine destek olacaktır (Pierce vd., 2001:302-303).

2.2. Örgütsel Güven

Güven kavramı karmaşıktır ve samimiyet, duygusallık gibi birçok faktörle ilişkilidir. Güven, kişilerin başka kişilerden belirli beklentilerinin olduğu bir psikolojik durumdur (Asunakutlu, 2006:27; Tschannen-Moran ve Hoy, 1998:335).

“Güven, kişisel ilişkilerin ve örgütsel yaşamın en önemli unsurlarından birisi olarak görülmekte ve örgütlerde ilişkilerin sağlıklı yürütülmesinde bir katalizör işlevi görmektedir. Bu kavram, bilginin en doğru şekilde paylaşılmasını, iletişimin etkin olması, sorunların çözümü, yetki verilmesi, sorumlulukların paylaşılması ve ortak amaçlara ulaşılması gibi taraflar

arasındaki birçok ilişkide temel rol oynayan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.” (Şimşek vd., 2019:257).

Kişiyeye/örgüte güven, istekli ve iradi bir şekilde risk almaktır. Risk, belirsizliktir ve güven duygusunun temelinde yer alır. Güven düzeyi ile risk miktarı arasında doğru yönlü bir bağlantı vardır (Schoorman vd., 2007:346; Richo, 2012:18). Gelecek döneme ilişkin sonuçların belirsizliği, risk ve güven arasındaki ilişkiden doğar. Belirsizlik durumunda birey, bir seçim yapmak zorundadır ve bu seçimin sonuçlarına katlanmaktadır. Sonuçlar, riski içinde barındırır (Das ve Teng, 1998:503). İnsanlar, günlük etkileşimlerinde düzen ve istikrar arar. Güven duygusunun oluşması ile, güvenen taraf diğer tarafı denetlemeyi veya kontrol etmeyi istemez, gerçekleşebilecek kötü niyetli davranışların zararını gönüllü olarak kabul eder (Derin, 2011:90; Richo, 2012:18). Karşılıklı bağımlılık bulunan ilişkilerde; kişilerin, gönüllü olarak zarar görme ihtimallerine karşı savunmasız kalması, riske karşı savunmasızlıktan kaynaklanır (Polat, 2009:25; Noorderhaven, 1997:67).

Güven duygusu kişilerarası ilişkilerde uzun vadede oluşsa da kaybı çok kısa sürede gerçekleşmektedir (Gilbert, 1998:156). Beklentilerin karşılanmaması/gerçekleşmemesi güven duygusu kaybının ana sebeplerindendir (Derin, 2011:90).

Güven kavramı, kişisel ilişkilerde ve davranışlarda önemli olup, çağdaş organizasyon ve yönetim kuramlarının da etkisi ile örgüt yaşamının bir parçası olmuştur. Çalışanların bağlı oldukları kurumlara, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına karşı algıladıkları güven, onların organizasyon yaşamını etkilemektedir (Richo, 2012:18).

Örgütsel güven, çalışanların; gelecekleriyle ilgili belirsizliğin azaltılmasını, fırsatçı tutum ve davranışların engellenmesinin, istek ve ihtiyaçlarını destekleme ve temin etme ile bürokrasiyi azaltarak etkin ve uyumlu çalışma ortamı sağlanmasını, kişisel ve örgütsel hedeflerin başarılmasına dönük eşgüdümlü çalışmayı sağlama konusunda gösterilen niyet, girişim ve gelişimdir (Neves ve Ceatano, 2007:355; Şimşek vd., 2019:257).

Örgütsel güven, organizasyonunun tamamında güveni ele alır ve bu güven ortamını çalışanların nasıl algıladıkları ve hissettikleri ile bağlantılıdır. İş görenler örgütün kendilerine maddi veya manevi zarar vermeyeceğini bilmeleri ve hissetmeleri gerekir (Tan ve Tan, 2000:245).

Güven olmayan bir ortamda kimse çalışmaz, çalışmak istemez. Güven hissinin olduğu bir iş ortamı başarıyı da beraberinde getirir (Top, 2012:261). Örgütsel güvenin oluşmasını sağlayan dört ana kriter vardır (Gilbert, 1998:156): 1) Açık iletişim (Diğer kriterlere oranla en çok etki eden maddedir). 2) Duygu ve amaç birlikteliği. 3) Önemli bilgilerin taraflar arasında paylaşımının yapılması.4) İş görenlerin karar verme hususunda yetkilendirilmesi.

Örgütün devamlılığı ve rekabetçi ortamda gücünün artması için organizasyonlardaki güven iklimi, çalışanlar arasındaki iletişime olumlu katkı sağlayarak, gelişmesine sebep olur. İş görenlerin duygu ve düşüncelerinin aktarılmasında ve anlaşılabilmesinde bir köprü olan iletişim, çalışanların diğer çalışanlarla ve yöneticilerle iletişim kanallarının sürekli açık olması karşılıklı güvenin artmasını sağlar. Açık iletişim olarak adlandırılan bu sistem ile organizasyonda çalışanlar, örgütteki faaliyetlere ilişkin eksiklikleri/aksaklıkları veya öneri tekliflerini rahatça dile getirebilecekleri bir ortam sunulacaktır. Çalışan ile yönetici arasında sağlıklı ve etkin bir iletişimin sağlandığı organizasyonlarda, çalışanların güdülenmesi daha kolay gerçekleşir. Kurumun geleceğe dönük kararlarında çalışanların fikirlerinin alınması ve kararlara katılımın sağlanması ile çalışanlar kendilerini değerli hissedecek ve motivasyonlarının yükselmesi ile örgütsel güven duyguları da artacaktır. (Gilbert, 1998:392; Hardy vd., 1998:69). Böylece düzenli ve açık iletişim, örgütsel güven ikliminin sağlanmasında ve devamlılığında en etkili yöntemlerden olduğu söylenebilir (Erdem ve İşbaşı, 2000:635).

Literatürde örgütsel güvenin üç boyutta ele alındığı görülmektedir. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür (Tan ve Tan, 2000:142):

Yöneticiye Olan Güven: Organizasyonda güven kendiliğinden oluşmaz. Güven ortamının oluşabilmesi ve devamlılığının sağlanabilmesi lider/yönetici çabalarına bağlıdır. Lider/Yönetici organizasyon içerisinde uygulama ve faaliyetleriyle doğruluk-dürüstlük faktörlerine dikkat etmesi ve etik kurallara önem vermesi ile güveni sağlayabilir veya güven ortamı sağlamak isterken yanlış hamlelerle istenmeyen sonuçlara da sebep olabilir. Çalışanların yöneticilerine duyacakları güven, yöneticilerin organizasyondaki eylem ve faaliyetlerde bütün prosedürleri tüm çalışanlar için adaletle uyguladıklarına yönelik inançtan kaynaklanmaktadır (Shaw, 1997:28). Yöneticilerin, değişen koşullarla birlikte çalışanlarının bilgi ve tecrübelerine değer vermesi yöneticiye olan güveni güçlendirmektedir. Bu tutum, çalışanların kendilerine olan özgüvenlerini tazeleyecek, kendi başlarına seçim yapma ortamının sağlanması ile motivasyonunu artırarak, daha sadık ve verimli, daha uyumlu ve itaatkâr davranışlar ile organizasyona katkıda bulunabileceklerdir (Arslantaş ve Dursun, 2008:114-115; Özdaşlı ve Yücel, 2010:70; Durdağ ve Naktiyok, 2011:14). Çalışanların yöneticilerine güven duygusunun oluşturulamaması ile çalışanlarda motivasyon düşüklüğü, işine gayret gösterememesi, potansiyel performansını kullanamamasına ve gönülsüz hareket etmesine sebep olabilecektir (Biçkes ve Yılmaz, 2017:305).

Kuruma Olan Güven: Kuruma güven meydana gelebilmesi için, organizasyondaki kuralların uygulanması, çalışanlara sunulan vaatler ile beraber gerçekleşmesi gerekmektedir. Çalışanın haklarının savunulduğu bir düzende örgütsel güven ikliminin oluşması olağandır. Güven iklimi de hedefler için çaba göstermeyi, iş gören bağlılığını ve performansını artırmayı amaçlar. Güven iklimi iş görenlerin işletmeye olan bağlılıklarını etkilemekle birlikte fikir ve çözüm önerileri üretmedeki yaratıcılıklarını da geliştirmektedir. Yönetici/Lider ve çalışanlar arasında karşılıklı kurulacak sağlıklı ilişkiler; dürüstlük, açıklık ve etik değerler perspektifinde gerçekleşen tutum ve davranışlar, kurumsal güvene olumlu katkı sağlayacaktır. Yöneticilerin/Liderlerin çalışanlarına karşı oluşturdukları tutum ve davranışlardaki samimiyet, çalışanın performansının adil değerlendirilmesi ve arzu edildiğinde yöneticiye ulaşabilme gibi durumlar da örgüte güven oluşumunda oldukça etkilidir (Börü vd., 2007:50; Biçkes ve Yılmaz, 2017:305).

Çalışma Arkadaşlarına Olan Güven: Çalışan, iş arkadaşlarının sahip olduğu bilgi ve becerilere, adalet duygularına ve tutarlı davranışlar göstermesine olan inancı ile arkadaşlarına güven duygusu besler. İş arkadaşlarına güvenen bir işgören, çalışma arkadaşının bilgi saklamayacağını bilerek, kendisinin herhangi bir konuda yanıtılmayacağı hususunda emin olur. İş görenlerin, iş arkadaşlarına olan güveni ne kadar yüksek olursa, işletmenin faaliyetlerine yüksek konsantrasyon sağlayacak ve sorumluluk alma isteği artacaktır (Börü vd., 2007:37). Çalışanlar arasında sağlıklı iletişim olmazsa güven ortamı sağlanamaz, güven ortamı sağlanamazsa iş görenlerin işin yürütülmesinde birlikte hareket edebilmesi de mümkün olamaz. İş görenler arasında güven azalır ise bireysellik ön plana çıkar ve bencillik oluşur. Bu da çalışanlar arasında rekabete dönüşerek örgüte zarar verebilir (Erdem ve İşbaşı, 2000:635-636). Bu durumun oluşması ile, çalışanlar kendilerini güvende hissetmek için organizasyon kaynaklarını etkin bir şekilde yönetemeyebilir ve organizasyonun verimliliğinin düşmesine yol açabilirler (Dirks ve Ferin, 2001:456-457).

“Taraflar arasındaki güvenin; geçmiş ve gelecek arasında bir köprü olduğu düşünülür.” Organizasyonlarda güvene etki eden belirli faktörler bulunmaktadır. Dönüştürücü liderlik, adalet algıları, örgüt kültürü, örgütsel küçülme, güçlendirme, iletişim, yeterlilik, yardımseverlik, dürüstlük, iyi niyet, inanılabilirlik, açıklık, paylaşılan değerler, otonomi, geçmiş çıkarımlar, yetenek, geçmişteki etkileşimler örnek verilebilir. Çıkar çatışması ile zararlı davranışların tamamı örgütsel güvene zarar verecek ve güven ortadan kalkacaktır (Demircan ve Ceylan, 2003:143-144).

Organizasyonun varlığının devamı için kuruma güven duyulmasının önemi oldukça fazladır. Organizasyonda yer alan çalışanlara karşı kariyer basamaklarında eşitlik ve diğer uygulamalarda da yapılacak tüm işlemler çalışanlarının kurumuna karşı güvenini etkileyecektir. İş görenlerin kurumlarına karşı güveninin artmasında örgütsel adalet ve örgütsel desteğin katkısı çok önemlidir.

Örgütsel güven, bilgi paylaşımı ve şeffaflık için önemli bir etkidir. Ayrıca işletmenin uzun vadeli istikrarını etkilemektedir. Güven saygı ve sevgiyi artıran da bir etkidir. Ve güven, işletmenin varlığını gerçekten etkileyen önemli bir faktördür (Dessler, 1998:189).

Örgütsel güven ortamının sağlanmasında önemli görev şirket liderlerine/yöneticilerine düşmektedir. Örgütlerde uygulamaların adil ve eşit olduğuna dair adalet algıları çalışanlar için güven ortamının sağlanmasında oldukça etkili bir faktördür. Yöneticiler verdikleri söz ve vaatleri yerine getirerek iş görenlerin örgüte güvenini sağlamalıdır (Top, 2012:261; Tunçer, 2011:172).

Organizasyonda oluşan güven, kurum içinde işleri kolaylaştıran bir unsurdur. Güven iklimi oluşturabilen kurumların ortak özellikleri arasında şunlar sıralanabilir (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008:213; Dessler, 1998:189; Carnevale ve Wechsler, 1992:471-494; Top, 2012:261): Açık ve katılımcı bir ortamın bulunması, çalışanların sorumluluklarını benimsemesi, organizasyona bağlılık, uzlaşmacı bir organizasyon kültürünün hakimiyeti, yüksek iş doyumu, sağlıklı iletişim, karşılıklı dayanışma, takım çalışmasına istekli olma, kararlara katılım, çalışanlar arasında anlaşmazlıkların azalması ve işbirliği, verimlilik artışı, stres azalması, motivasyon artışı, çalışanların işten ayrılma oranlarının düşmesi, devamsızlıkların azalması, çalışan yaratıcılıklarının artması.

Güven duygusunun sadece örgüt içerisinde bireysel ve örgütün performansını etkilemekle kalmayıp, takım performansı ile de güçlü bir ilişkisi olduğu (Su vd., 2020) göz ardı edilmemelidir. Organizasyonda güven eksikliği durumunda, çalışanlar müşterilere kurumun beklediği davranışı göstermeyebilir. Güvensizlik; olumsuz beklentileri, olumlu beklentiler ile değiştirerek belirsizliği artırır. Kurumuna, yöneticisine ve çalışma arkadaşlarına güven duymayan bir çalışan, pasif ve çekingen tutum ve davranışlarda bulunacaktır (Polat, 2009:50). Bu durum, iş görenlerin performansında düşüslere sebep olmakla birlikte organizasyonun istediği etkin ve verimli çalışma da gerçekleştiremeyecektir (Tan ve Tan, 2000:245).

Örgütsel güveni sağlamak için, organizasyonların farklı yaklaşımları dikkate alması gerekir. Farklı sebeplerden kaynaklı olarak, kurumda hızlı bir değişim gerçekleşirse, örgütte oluşan güven düzeyini kontrol altında tutmak gerekecektir. Performans değerlendirme sistemini, muhasebe yaklaşımlarını ve iş görenlerin davranışlarını gözlemlemek bunlardan bir kaçıdır (Zalabak vd., 2000:35). Ödül ve ceza sistemi uygulamalarında ayırım yapılmadan çalışanlara adil ve eşit bir tutum izlenmelidir. Bu şekilde çalışanların güveni tazelenmelidir. Yapılacak herhangi bir haksız tutum ve davranış ile yöneticiler/liderler, örgütsel güvenin zayıflamasına sebep olabilir (Tunçer, 2011:172).

2.2. Psikolojik Sahiplenme ile Örgütsel Güven İlişkisi

Psikolojik sahiplenmenin örgütsel davranışlar üzerinde olumlu ve olumsuz etkisi söz konusudur. Psikolojik güçlendirme (Temizkan, 2019); babacan liderlik (Bekmezci ve Yıldız, 2019); iş tatmini (Işık ve Uçar, 2019); örgütsel sosyalleşme (İşcan ve Çakır, 2019) faaliyetleri psikolojik sahiplenme hissini/duygusunu artırır ve güçlendirir. Psikolojik sahiplenme hissini/duygusunun artması ile olumlu örgütsel davranışlara ilişkin, işe devamsızlığın azaldığı (Şenol ve Üzüm, 2021); örgüt sağlığının (Kaplan ve Hocaoğulları, 2020) ve örgütsel bağlılığın arttığı (Chai vd., 2020); örgütsel vatandaşlık davranışının (Olckers vd., 2019; Onogwu, 2012) güçlendiği tespit edilmiştir.

Örgütsel güvenin örgütsel davranışlar üzerinde de olumlu ve olumsuz etkisi söz konusudur. Örgütsel adalet (Sakallı ve Örucü, 2020; Tunalı ve Peker, 2020); örgütsel iklim (Filiz ve Bardakçı, 2020); örgütsel sosyal sorumluluk faaliyetleri (Nguyen vd., 2020); etik girişimci liderlik (Sarmawa vd., 2020); örgütsel maneviyat (Akgemci vd., 2018); örgütsel dışlanmanın azaltılması (Kasap, 2020) uygulamalarının örgütsel güven hissini/duygusunu artırdığı tespit edilmiştir. Örgütsel güvenin sağlanması ile olumlu örgütsel davranışlar, örgütsel bağlılık (Tunalı ve Peker, 2020; Nguyen vd., 2020; Loes ve Tobin, 2020); örgütsel performans (Su vd., 2020); örgütsel sürdürülebilirlik (Sarmawa vd., 2020); örgütsel vatandaşlık davranışı (Onogwu, 2012) ve örgütsel kimlik (Nguyen vd., 2020) hissini/duygusunun artacağı literatür kapsamında yer almaktadır.

Psikolojik sahiplenme ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye değinildiğinde, V. Suvasthika (2019), banka çalışanlarının örgütsel güven, psikolojik sahiplenme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü düzeyde, pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşmıştır (Suvasthika, 2019). Onogwu (2012) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise, psikolojik sahiplenme ve örgütsel güvenin örgütlerdeki vatandaşlık davranışlarını öngörme yeteneğinin anlaşılmasını artırmak için, yine banka çalışanları arasında örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcıları olarak psikolojik sahiplenme ve örgütsel güveni araştırmak için kesitsel bir tasarım tercih edilmiştir. İlgili çalışma sonucunda psikolojik sahiplenme ve örgütsel güvenin anlamlı düzeyde birbirleriyle ilişkili olduğu gösterilmiştir. Benzer şekilde Olckers ve Enslin (2016) tarafından yapılan araştırmada da, Güney Afrikalı bir profesyonel hizmetler örgütünde psikolojik sahipliğin işyeri güveni (olumlu) ve işten ayrılma niyeti (olumsuz) ile önemli ölçüde ilişkili olduğu doğrulanmıştır. Buna ek olarak, çalışma psikolojik sahiplenmenin işyeri güveni ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini (büyük etki) göstermiştir. Dolaylı olarak, işyeri güvenini besleyen çalışma ortamları, çalışanların deneyimlediği psikolojik sahiplenme düzeyini artıracak ve bu da çalışanların işyerinden ayrılma niyetini azaltacaktır, sonucuna varılmıştır.

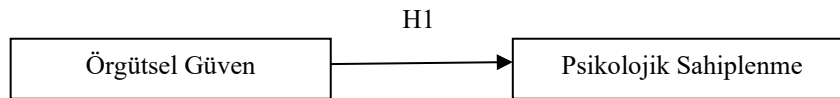
Ayrıca Pierce ve arkadaşlarına göre (2004), çalışma ortamı, çalışma süresi boyunca çalışanlar ve örgütleri arasında kurulan ilişkiyi etkileyebilir. Bu anlamda, bir iş ortamı faktörü olan işyeri güveni, psikolojik sahiplenmenin gelişimine katkıda bulunan ve çalışanların örgütte kalma niyetleri üzerinde olası bir etkiye sahip olan bir öncül olarak düşünülebilir.

Öte yandan literatürde yer alan güven modellerine bakıldığında, örneğin Zalabak ve arkadaşlarının 2000 yılında geliştirdikleri modelde, örgütsel güvenin algılanan örgütsel etkinlikle ve nihayetinde örgütsel bağlılık ve özdeşleşme ile ilişkisi yapısında birbirleriyle bağlı yönlerinin olduğu ve iş memnuniyeti ve işi sahiplenme noktasında etkili olduğu ifade edilmiştir. Whitener ve arkadaşlarının (1998) güveni yönetsel açıdan ele aldıkları modelde ise, örgütsel ve ilişkisel faktörlerin yanı sıra öz yeterlik, değerler, güven eğilimi, sahiplenme gibi bireysel alt boyutlar, çalışanların güven algılarını doğrudan etkilemektedir.

Alan yazındaki çalışmalardan ve örgütsel güvene ilişkin geliştirilen bu modellerden hareketle, örgütsel güvenin psikolojik sahiplenme üzerinde etkili olabileceği varsayımını esas alan aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1. Örgütsel güvenin psikolojik sahiplenme üzerinde etkisi vardır.

Ayrıca kurulan hipotez doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli şöyledir:



Şekil 1: Araştırma Modeli

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; özel güvenlik görevlilerinin örgütsel güven algılarının psikolojik sahiplenme düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesidir.

Çalışanın örgütüne güvenmesi, işletmesinin hedef ve amaçlarını kendi hedef ve amaçları ile uyumlu hale getirecektir. Örgütte çalışanın psikolojik sahiplenme duygusu ile davranış sergilemesi ise kişisel ve örgütsel verimi artırarak, yenileşme ile de başka örgüt ve firmalarla rekabet etme gücüne erişecek, örgüt yaşamını devam ettirebilecektir. İlgili literatür ışığında, bu varsayımlarla çalışma şekillenmiştir.

Dünyanın her yerinde gelişen endüstrileşme ve kentleşmenin getirdiği şartlarda güvenlik sistemlerine olan ihtiyacın önemi günden güne artmakta ve özel güvenlik şirketleri ihtiyacını öne çıkarmaktadır. Özel güvenlik şirketlerinde, şirket yöneticilerini/liderlerini personellerine güven duyduklarını tutum ve davranışları ile öncelikle hissettirmelidir. Personelin de algıladığı örgütsel güven ile oluşan karşılıklı güven teması psikolojik sahiplenme duygusunu artıracak olup, görev sorumluluğu duygusu ile şirketin anlaşmalı olduğu taraflara ve örgütünün devamlılığına ve büyümesine faydası olacaktır. Bu nedenle, önemi artan hizmet sektöründeki özel güvenlik şirketleri çalışanlarının örgütsel güven algılarının psikolojik sahiplenme düzeylerine etkisi incelenmiştir.

Örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme ilişkisine yönelik literatürde sınırlı çalışma (Suvasthika, 2019) olduğu gözlenmiştir. Özel güvenlik görevlilerine de ait literatürde sınırlı çalışma (Karakuyu ve Bedir, 2020; Maybarskan, 2020; Efeoğlu vd., 2021) bulunmaktadır. Ancak literatürde özel güvenlik görevlilerinin örgütsel güven ve psikolojik sahiplenme algılarının incelenmesine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, özel güvenlik görevlilerinin örgütsel güven algılarının psikolojik sahiplenme düzeylerine etkisinin incelenmesinin alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada evren ve örneklem ayırımına gidilmemiştir. Tek bir özel güvenlik şirketinin 242 çalışını arasından tesadüfi olarak seçilen 138 kişiden cevap alınmış olup; alınan cevapların 117'si analize tabi tutulmuştur. Bu sebeple, araştırmanın örneklemini 117 katılımcı oluşturmaktadır. Baş (2013:41)'a göre, araştırmanın analizi için 242 kişi içerisinde 117 kişilik örneklem yeterli gelmektedir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Tekniği

Araştırma, nicel bir araştırma olup araştırmada veri toplama yöntem ve tekniği olarak anket yöntemi ve soru sorma tekniği kullanılmıştır. Araştırma için hazırlanan veri toplama araçları özel güvenlik görevlilerine ait şirkete online olarak gönderilmiş ve cevaplandırılması istenmiştir. Anketler gönüllülük esasına bağlı olarak doldurulmuştur. Araştırmaya dahil olan katılımcılardan elde edilen verilerin analiz edilmesinde yararlanılan program, SPSS 23.0'dır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formunun birinci bölümü; demografik ifadelerden oluşmakla birlikte "Cinsiyetiniz; Medeni Durumunuz; Yaşınız; Eğitim Düzeyiniz; İş Tecrübeniz; Aylık Ortalama Geliriniz; Mesleğinizi Kendi İsteğinizle mi Tercih Ettiniz?" şeklinde 7 ifadeden oluşmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde Van-Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen; Ökten (2015) tarafından Türkçe'ye çevrilen 7 ifade ve tek boyuttan oluşan "Psikolojik Sahiplenme" ölçeği bulunmaktadır.

Anket formunun üçüncü bölümünde Cummings ve Bromiley (1996) tarafından geliştirilen; 27 ifade ve üç boyuttan oluşan “Örgütsel Güven” ölçeği bulunmaktadır. Ölçekte ‘Kuruma Olan Güven’ ile 8 ifade (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8.); ‘Yöneticiye Olan Güven’ ile 10 ifade (9., 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18.); ‘Çalışma Arkadaşlarına Olan Güven’ ile 9 ifadeden (19., 20., 21., 22., 23., 24., 25., 26., 27.) oluşmaktadır.

Demografik bilgiler haricinde yer alan bölümdeki ifadelerde 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır. 5’li Likert Ölçeğinde “1-Kesinlikle Katılmıyorum; 2-Katılmıyorum; 3-Kararsızım; 4-Katılıyorum; 5-Kesinlikle Katılıyorum” ifadeleri kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Frekans Analizi Bulguları

Katılımcıların demografik özelliklerini inceleyebilmek için frekans analizi yapılmıştır. Frekans analizine ilişkin bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Frekans Analizi

Cinsiyet			Medeni Durum		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Erkek	105	89,7	Evli	101	86,3
Kadın	12	10,3	Bekar	16	13,7
Eğitim Düzeyi			İş Tecrübesi		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
İlköğretim	21	17,9	5 yıldan az	11	9,4
Lise	39	33,3	6-10 yıl	25	21,4
Ön Lisans	21	17,9	11-15 yıl	24	20,5
Lisans	29	24,8	16-20 yıl	22	18,8
Lisansüstü	7	6,0	21 yıl ve üzeri	35	29,9
Yaş			Aylık Ortalama Gelir (₺)		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
20-30	14	12,0	2001-2500	2	1,7
31-40	45	38,5	2501-3000	26	22,2
41-50	46	39,3	3001-3500	38	32,5
51 ve üzeri	12	10,3	3501-4000	12	10,3
Mesleğinizi Kendi İsteğinizle mi Tercih Ettiniz?			4001-4500	3	2,6
	Frekans	Yüzde	4501 ve üzeri	36	30,8
Evet	87	74,4			
Hayır	30	25,6			

Tablo 1’e göre katılımcıların çoğunluğunun % 89,7 ile erkek; % 86,3’ü evli, % 38,5 ve 39,3 ile 34-40 ve 41-50 yaş aralığında; % 33,3 ile lise düzeyi eğitim seviyesi; % 29,9 ile 21 yıl ve üzeri iş tecrübesi; % 32,5 ile 3001-3500 ₺ aralığında aylık ortalama gelir; % 74,4 ile mesleğini kendi istekleriyle tercih ettikleri tespit edilmiştir.

4.2. Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Verilerinin İncelenmesi

Değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma bulguları Tablo 2’de gösterilmiştir

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Bulguları

ÖLÇEKLER	Ortalamalar	Standart Sapma	Gözlem Sayısı
Psikolojik Sahiplenme	2,8694	0,89166	117
Örgütsel Güven	3,3226	0,87108	
Kuruma Güven	2,8590	1,15063	
Yöneticiye Güven	3,3641	1,09178	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	3,6885	0,91127	

Tablo 2 incelendiğinde, örgütsel güven ölçeğinin ortalaması 3,3226 iken; psikolojik sahiplenme ölçeğinin ortalaması 2,8694 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel güvenin alt boyutu olan çalışma arkadaşlarına güven, ortalamalar arasında en yüksek değere sahiptir (3,6885). Bu doğrultuda katılımcılarının çalışma arkadaşlarına güven algılarının yoğun olduğu gözlemlenmektedir.

4.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek için Pearson korelasyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir. Buna göre örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme arasında güçlü düzeyde, pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ($r = 0,634$) korelasyon tespit edilmiştir ($p < 0,01$).

Tablo 3: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Bulguları

ÖLÇEKLER	Psikolojik Sahiplenme	Örgütsel Güven	Kuruma Güven	Yöneticiye Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven
Psikolojik Sahiplenme	1	0,634**	0,737**	0,547**	0,262**

Korelasyon, 0.01 düzeyinde anlamlıdır; $p < 0.01$; $n = 117$.

Tablo 3 incelendiğinde, psikolojik sahiplenme ile kuruma olan güven arasında güçlü düzeyde, pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı korelasyon vardır ($r = 0,737$). Psikolojik sahiplenme ile yöneticiye olan güven arasında güçlü düzeyde, pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı korelasyon vardır ($r = 0,547$). Psikolojik sahiplenme ile çalışma arkadaşlarına olan güven arasında zayıf düzeyde, pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı korelasyon vardır ($r = 0,262$).

4.4. Regresyon Analizi Bulguları

Örgütsel güvenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi bulguları Tablo 4'te gösterilmiştir

Tablo 4: Örgütsel Güvenin Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	B	Beta	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	P
Örgütsel Güven	0,649	0,634	8,791	0,402	0,397	77,287	0,000

Bağımlı Değişken: Psikolojik Sahiplenme

Örgütsel güvenin, psikolojik sahiplenme hissini/duygusunu 0,649 artırdığı söylenebilir. Psikolojik sahiplenme düzeyine ilişkin toplam değişimin % 40'ı örgütsel güven algılaması ile açıklanabilir. Başka bir ifade ile; örgütsel güven algılaması, çalışanların psikolojik sahiplenme hissi/duygusu için ($R^2 = 0,402$; $p < 0,05$) anlamlı bir yordayıcıdır. Sonuçta H_1 hipotezi kabul edilmiştir

5. SONUÇ

Çalışmada elde edilen bulgular kapsamında ilk olarak yapılan frekans analizine göre katılımcıların çoğunluğunun % 89,7 ile erkek; % 86,3 ile evli, % 38,5 ve 39,3 ile 34-40 ve 41-50 yaş aralığında; % 33,3 ile lise düzeyi eğitim seviyesinde olduğu; % 29,9 ile 21 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip olduğu; % 32,5 ile 3001-3500 ₺ aralığında aylık ortalama geliri olduğu; % 74,4 ile mesleğini kendi istekleriyle tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma verileri yorumlandığında, örgütsel güven ölçeğinin ortalaması 3,3226 iken; psikolojik sahiplenme ölçeğinin ortalaması 2,8694 olarak

tespit edilmiştir. Bu doğrultuda katılımcılarının çalışma arkadaşlarına güven algılarının yoğun olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmanın temel konusunu oluşturan çarpıcı bulgu ise örgütsel güvenin psikolojik sahiplenme üzerinde etkisi olduğu gerçeğidir. Bu kapsamda geliştirilen H1 (Örgütsel güvenin psikolojik sahiplenme üzerinde etkisi vardır) hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç, Suvasthika (2019), Onogwu (2012) ve Olckers ve Enslin (2016)'nin çalışmaları ile benzerlik ve tutarlılık göstermektedir.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı, araştırmanın evrenine Konya ilindeki sadece bir özel güvenlik şirketinin dahil edilmesidir. Sonuçlar şirket için geçerlidir ancak genelleştirilememektedir. Ayrıca araştırma, kesitsel niteliğe sahip olmasından ötürü belirli bir zaman dilimini yansıtmaktadır. Gelecek araştırmalar için, konunun boyamsal ve boyutsal uygulamalarla gerçekleştirilmesiyle birlikte, farklı sektörlerde ve daha büyük evren ve örneklerde uygulanması önerilmektedir.

Örgüte güven, bir örgütün kurallarına ve prosedürlerine güvenmekle bağlantılı, kurumsal temelli bir güvendir (McCauley ve Kuhnert, 1992). Dolayısıyla örgütüne güven duyan çalışanlar, örgütün yönetim sistemine ve örgüt kültürüne inanacaklardır. Bu duygular bir aidiyet duygusu ve örgütsel bağlılık yaratır ve çalışanlar bir kez bir örgüte ait olduklarını hissettiklerinde o örgüt için psikolojik bir sahiplenme duygusu geliştirirler (Pierce vd., 2001).

Globalleşme ile işletmeler, iktisadi değişimler ve teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği artan rekabet ortamında yer almaktadır. Organizasyonların rekabet güçlerini korumak ve çalışanlarının verimliliklerini artırmak için örgütlerine güven ve psikolojik sahiplenme duygularının sağlanması çok önemlidir. Örgütün yaşatılması ve büyütülmesinde; iş görenin yöneticisine, çalışma arkadaşlarına ve örgütüne güveni ile psikolojik sahiplenmesinin sağlanması için yöneticilerin/liderlerin her türlü imkanları sunması ve tedbirleri alması gerekmektedir. Çalışanların bilgi, emek ve enerjilerini tam anlamıyla örgütlerine aktarabilmeleri ve verimliliklerinin artırılması için öncelikle örgütlerinin amaçlarını ve kültürünü anlamaları ve benimsemeleri gerekmektedir. Akabinde de örgüt rakip firmalarla rekabet avantajı sağlayacak ve müşteri memnuniyetiyle de karlılığını artıracaktır. Örgütün çalışanlarına, çalışanlarında örgütüne güveni ve psikolojik sahiplenmesiyle anlaşma yaptıkları taraflarla ve dış çevreninde güvenine bağlı olarak örgüt gelişecek ve büyüyecektir.

Çalışanların her zaman neye ihtiyaç duyduklarını, ruhsal ve maddi açılardan doyurulması ile iş gören devir hızının en düşük seviyelerde olması örgütsel güveni sağlayabilecektir. Çalışanlarda örgütsel güvenin sağlanabilmesi için şunlar önerilebilir:

- Çalışanların, örgütlerinde adalet sağlandığı duygusu yerleşmelidir.
- Yöneticiler/Liderler iş görenlerin yapılarına ve mizaçlarına göre davranış göstermelidir.
- Çalışanların fikir ve görüşlerine saygı duyulmalıdır.
- Çalışanların olumlu davranışları değerlendirilmelidir.
- Çalışanların bilgi ve becerilerinin artırılması amacıyla eğitim planlaması ve program yapılması ve bu hususlarda yöneticilerin hassasiyet göstermesi gereklidir.
- Örgütte iş yapma usullerinde ve görev dağılımında zorlama olmamalıdır.
- Çalışanlar bilgi ve yeteneklerine uygun olmayan iş ve konumlarda görevlendirilmemelidir.
- Çalışanların yetki alanına giren iş ve görevlerle ilgili müdahalede bulunulmayarak yeteneklerinden ve yaratıcılıklarından faydalanılmalıdır.

-Birbirini tamamlayan takımların meydana gelmesine fırsat verilmelidir.

Psikolojik sahiplenme; çalışanların işlerinden memnun ve performans düzeyinin ile verimin her daim yüksek, iş gören devir hızının düşük olduğu yüksek bir duygudur. Çalışanların örgütlerini psikolojik sahiplenmesinin sağlanması için ise şunlar önerilebilir:

-Çalışanların; kendilerine, yaptıkları işe, gayret ve çabalarına değer verilmelidir.

-Çalışanların kendilerini huzurlu ve mutlu hissedebilecekleri bir çalışma ortamı sunulmalıdır.

-Örgütte güçlü örgüt kültürü sağlanmalı, adaptasyon ve diğer faktörlerin etkilenmesine olanak tanınmalıdır.

-Çalışanların mesleki ve bireysel gelişimine katkı sağlayacak etkinlik, faaliyet ve hizmet içi eğitimler belirli aralıklar ile verilmelidir.

-Çalışanların kararlara katılımı ile örgüte aitlik duygusunun canlandırılmasıyla, yaptıkları işler ve verdikleri/verecekleri karar, tutum ve davranışlarından sorumluluk hissetmeleri sağlanmalıdır.

-Örgütte motivasyonel destek sistemleri geliştirerek iş görenlerin çalışma performanslarının artırılması sağlanmalıdır.

-Örgütte çalışanların bireysel amaçları ile örgütsel amaçlarının bütünleştirilmesinde örgüt sağlığının önemi dikkate alınmalıdır

KAYNAKÇA

1. Akgemci, T., Kaplan, M. & Kaplan, B. (2018). Örgütsel Maneviyatın İş Stresi Üzerine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 4 (19), 311-319.
2. Arslantaş, C. & Dursun, M. (2008). Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 111-128.
3. Asatryan, V. & Oh, H. (2008). Psychological Ownership Theory: An Exploratory Application in the Restaurant Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32 (3), 363-386.
4. Asunakutlu, T. (2006). Çalışanlar İle Yöneticiler Arasında Güven Duygusunun Araştırılması: Turizm Sektöründe Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (4), 16-33.
5. Avey, J., Avolio, B., Crossley, C. & Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191.
6. Baş, T. (2013). Anket. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
7. Baxter, W., Aurisicchio, M. & Childs, P. (2015). Using Psychological Ownership To Guide Strategies For Slower Consumption. Product Lifetimes And The Environment (PLATE) Conference, 17-19 June. Nottingham Trent University.
8. Bekmezci, M. & Yıldız, B. (2019). Yönetim Babacan Liderlik Psikolojik Sahipliği Nasıl Etkilemektedir? Kolektif Şükranın Aracı Rolü. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (35), 309-324.

9. Biçkes, D. & Yılmaz, C. (2017). Çalışanların Örgütsel Güven Algılamalarının Özdeşleşme Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 301-322.
10. Bökeoğlu, Ö. & Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14 (2), 211-233.
11. Börü, D., İslamoğlu, G. & Birsnel, M. (2007). Güven: Bir Anket Geliştirme Çalışması. *Öneri Dergisi*, 27 (7), 49-59.
12. Carnevale, D. & Wechsler, B. (1992). Trust in the Public Sector Individual and Organizational Determinant. *Administration & Society*, 23 (4), 471-494.
13. Chai, D., Song, J. & You, Y. (2020). Psychological Ownership and Openness to Change: The Mediating Effects of Work Engagement, and Knowledge Creation. *Performance Improvement Quarterly*, 33 (3), 305-326.
14. Cohen, B. (1997). Cornell Hotel and Restaurant. *Administration Quarterly*, 38 (2), 74-81.
15. Cummings, L. & Bromiley, P. (1996). The Organizational Trust Inventory (OTI). R. Kramer, & T. Tyle içinde, *Trust in Organizations: Frontiers Of Theory And Research*. London: Sage Publications.
16. Dahleez, K., Aboramadan, M. & Bansal, A. (2020). Servant Leadership And Affective Commitment: The Role Of Psychological Ownership And Person-Organization Fit. *International Journal of Organizational Analysis*, 1-19.
17. Das, T. & Teng, B. (1998). Between Trust And Control: Developing Confidence In Partner Cooperation In Alliances. *Academy Of Management Review*, 23 (3), 491-512.
18. Demircan, N. & Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10 (2), 139-150.
19. Demirkaya, H. & Kandemir, A. (2014). 21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelemesi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2 (3), 7-21.
20. Derin, N. (2011). İşletmelerde Geride Kalan Sendromu ve Örgütsel Güven. Ankara: Nobel Yayıncılık.
21. Derin, N. (2018). Kuruma Duyulan Psikolojik Sahiplenme İle Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Sanal Kaytarmanın Düzenleyici Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36 (1), 63-82.
22. Dessler, G. (1998). *Management: Leading People and Organizations in the 21st Century*. New Jersey: Prentice-Hall Int. Inc.
23. Dirks, K. & Ferin, D. (2001). The role Of Trust In Organizational Settings. *Organization Science*, 12 (4), 450-467.
24. Durdağ, M. & Naktiyok, A. (2011). Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1 (2), 5-37.
25. Efeoğlu, M. S., Abul, A. & Bedük, A. (2021). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Özel Güvenlik Görevlilerine Ait Bir Uygulama. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6, 94-108.

26. Erdem, F. & İşbaşı, J. (2000). Takım Çalışmalarında Güven ve Güvensizlik: Performans İçin Koşulsuz Güven Mi? Optimum Güven mi? Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 25-27 Mayıs 2000, Nevşehir.
27. Filiz, M. & Bardakça, S. (2020). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel İklim Algıları Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Artvin İli Örneği. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 19 (73), 436-449.
28. Formanek, R. (1991). Why they collect: Collectors reveal their motivations. F. Rudmin içinde, To have possessions: A handbook on ownership and property (s. 6 (6) 275-286). Journal of Social Behavior and Personality.
29. Furby, L. (1991). Understanding the psychology of possession and ownership: A personal memoir and an appraisal of our progress. F. Rudmin içinde, To have possession: A handbook on ownership and property (s. 6(6) 457-463). Journal of Social Behavior and Personality.
30. Gardner, D., Pierce, J. & Peng, H. (2020). Social Exchange And Psychological Ownership As Complementary Pathways From Psychological Contract Fulfillment To Organizational Citizenship Behaviors. Personnel Review, 1-16.
31. Hardy, C., Philips, N. & Lawrence, T. (1998). Distinguishing Trust and Power in Interorganizational Relations: Forms and Facades of Trust. Trust Within and Between Organizations, 64-87.
32. İşcan, Ö. & Çakır, S. (2019). Psikolojik Güçlendirme Algısı Bağlamında Örgütsel Sosyalleşmenin Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkisi. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 6 (45), 3782-3789.
33. Işık, M. & Uçar, Z. (2019). İş Tatmini Psikolojik Sahiplenme İlişkisinde Lider Üye Etkileşiminin Düzenleyicilik Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21 (4), 1119-1145.
34. Jeswani, S. & Dave, S. (2011). Conceptual Framework on Psychological Ownership as Predictor of Turnover Intentions. International Journal of Research in Finance and Accounting, 1 (1), 50-68.
35. Jussila, L., Tarkiainen, A., Sarstedt, M., Hair, J. & Hair, F. (2015). Individual Psychological Ownership: Concepts, Evidence, And Implications For Research In Marketing. Journal of Marketing Theory and Practice, 23 (2), 121-139.
36. Kalyoncuoğlu, S. (2018). Algılanan Kontrolün Psikolojik Sahiplenmeye Etkisinde Maksimum Fiyatı Ödeme İstekliliğinin Düzenleyici Rolü: Mercedes Marka Otomobil Kullanıcıları Üzerinde Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 10 (3), 974-994.
37. Karakuyu, A., & Bedir, A. (2020). Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerine Göre Şiddet Eğilimlerinin İncelenmesi. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 7 (53), 1086-1091.
38. Kaplan, M. & Hocaoğulları, Y. (2020). Örgüt Sağlığının Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkisi: Duygusal Sermayenin Düzenleyici Rolü. International Social Sciences Studies Journal, 6 (73), 4887-4909.
39. Kasap, M. (2020). Hizmet İşletmelerinde Dışlanma ve Örgütsel Güven İlişkisi: Güney Marmara Örneği. Turkish Studies - Economy, 15 (2), 1055-1066.

40. Kim, M. & Beehr, T. (2017). Self-Efficacy and Psychological Ownership Mediate the Effects of Empowering Leadership on Both Good and Bad Employee Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24 (4), 466-478.
41. Maybarskan, F. (2020). Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Memnuniyeti Durumu: Bolu Örneği. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (2), 251-266.
42. McCauley, D. P. & Kuhnert, K. W. (1992). A theoretical review and empirical investigation of employee trust in management. *Public Administration Quarterly*, 16(2), 265-276.
43. Loes, C. & Tobin, M. (2020). Organizational Trust, Psychological Empowerment, and Organizational Commitment Among Licensed Practical Nurses. *Nursing Administration Quarterly*, 44 (2), 179-187.
44. Neves, P. & Caetano, A. (2007). Social Exchange Processes in Organizational Change: The Roles of Trust and Control. *Journal of Change Management*, 6 (4), 351-364.
45. Nguyen, T., Pham, T., Le, Q., Pham, T., Bui, T. & Nguyen, T. (2020). Impact Of Corporate Social Responsibility On Organizational Commitment Through Organizational Trust And Organizational Identification. *Management Science Letters*, 10 (14), 3453-3462.
46. Noorderhaven, N. (1997). Trust and Inter firm Relations. Nyhan: Paper For the 1992 EAEPE Conference.
47. Olekers, C. & Enslin, C. (2016). Psychological ownership in relation to workplace trust and turnover intent. *Journal of Psychology in Africa*, 26 (2), 119-126.
48. Olekers, C., Plessis, M. & Casaleggio, R. (2019). Authentic Leadership, Organisational Citizenship Behaviours, And Intention To Quit: The Indirect Effect Of Psychological Ownership. *South African Journal of Psychology*, 50 (3), 371-384.
49. Onogwu, N. (2012). Psychological Ownership And Organizational Trust As Predictors Of Organizational Citizenship Behaviour Among Bank Workers. *Psychology University Of Nigeria Nsukka*.
50. Ökten, A. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (2), 113-140.
51. Özdaşlı, K. & Yücel, S. (2010). Yöneticiye Bağlılıkta Yöneticiye Güvenin Etkisi: Yapısal Eşitlik Modeli ile Bir Analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (11), 67-83.
52. Özkara, Z. U. (2011). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışları ile Lidere Duyulan Güven Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
53. Özler, H., Yılmaz, A. & Özler, D. (2008). Psychological Ownership: An Empirical Study on Its Antecedents and Impacts upon Organizational Behaviors. *Problems and Perspectives in Management*, 6 (3), 38-47.
54. Pierce, J. & Jussila, I. (2011). *Psychological Ownership and the Organizational Context*. UK: MPG Books Group.

55. Pierce, J., Dyne, L. & Van-Cummings, L. (1992). Psychological Ownership: A Construct Validation Study. *Proceedings of the Southern Management Association*, 203-211. Valdosta, Ga: Valdosta State University.
56. Pierce, J., Kostova, T. & Dirks, K. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations. *Academy of Management Review*, 26, 298-310.
57. Pierce, J., Kostova, T. & Dirks, K. (2003). The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research. *Review of General Psychology*, 7, 84-107.
58. Pierce, J., O'Driscoll, M. & Coghlan, A. (2004). Work Environment Structure and Psychological Ownership: The Mediating Effects of Control. *The Journal of Social Psychology*, 144 (5), 507-534.
59. Pierce, J., Rubinfeld, S. & Morgan, S. (1991). Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects. *Academy of Management Review*, 26, 298-310.
60. Polat, S. (2009). Eğitim Örgütleri için Sosyal Sermaye Örgütsel Güven. Ankara: Pegem Akademi.
61. Pratt, M. (1998). To Be or Not To Be: Central Questions in Organizational Identification. D. Whetten, & PeGodfrey içinde, *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations* (s. 171-207). CA: Sage.
62. Richo, D. (2012). Güven Duygusu, Çev. Mehmed Koç. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
63. Sakallı, S. & Örüçü, E. (2020). Sağlık Kurumlarında Çalışanların Adalet Algılarının ve Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (1), 249-268.
64. Sarmawa, W., Widayani, A., Sugianingrat, W. & Martini, O. (2020). Ethical Entrepreneurial Leadership And Organizational Trust For Organizational Sustainability. *Cogent Business & Management*, 7 (1), 1-16.
65. Schoorman, F., Mayer, R. & Davis, J. (2007). An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, And Future. *Academy of Management Review*, 32 (2), 344-354.
66. Shaw, R. (1997). *Trust in Balance: Building Successful Organizations on Results, Integrity and Concern*. San Francisco: Jossey-Boss Publishers.
67. Singh, A., N., K. & Saini, H. (2020). Effectiveness of Employees' Psychological Ownership In Selected Academic Institutions. *Dogo Rangsang Research Journal*, 10 (7), 225-238.
68. Su, T., Chen, C., Cui, X., Yang, C. & Ma, W. (2020). Consistency at different levels: A meta-analytic examination of organizational trust and performance. *Nankai Business Review International*, 11 (4), 537-567.
69. Suvasthika, V. (2019). Psychological Ownership and Organizational Trust as Predictors of Organizational Citizenship Behavior Among Bank Employees in Jaffna Town. Eastern Üniversitesi, Sri Lanka.
70. Şenol, L. & Üzüm, B. (2021). Havacılık Sektöründe Psikolojik Sahiplenme ve Devamsızlık İlişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 67-78.
71. Şimşek, M., Çelik, A. & Akgemci, T. (2019). *Davranış Bilimleri*. Konya: Eğitim Yayınevi.

72. Tan, H. & Tan, C. (2000). Towards the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126 (2), 241-260.
73. Temizkan, Ö. (2019). Psikolojik Güçlendirme İle Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Devlet Hastanesi Örneği. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (3), 640-665.
74. Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 258-277.
75. Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. (1998). Trust In Schools: A Conceptual and Empirical Analysis. *Journal of Educational Administration*, 36 (4), 334-352.
76. Tunalı, D. & Peker, A. (2020). Bankacılık Sektöründe Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 30-51.
77. Tunçer, P. (2011). Örgütsel Değişim ve Liderlik. *Sayıştay Dergisi*, 80, 57-83.
78. Uçar, Z. (2016). Kontrol Algısı- Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1 (1), 40-58.
79. Uçar, Z. (2017). Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel Alana İlişkin Bir Model Önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 167-200.
80. Uçar, Z. & Erçelik, M. (2017). Küreselleşme Bağlamında Başarılı Bir Toplam Kalite Yönetimi İçin Psikolojik Sahiplenme ve İç Girişimciliğin Rolü: Kuramsal Bir Analiz. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 158-176.
81. Van-Dyne, L. & Pierce, J. (2004). Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-459.
82. Wagner, S., Parke, C. & Christiansen, N. (2003). Employees that Think and Act Like Owners: Effects of Ownership Beliefs and Behaviors on Organizational Effectiveness. *Personel Psychology*, 56, 847-871.
83. Whitener, Elen M., Brodt, Susan E., Korsgaard, M.Audrey & Werner, Jon M. (1198). Managers as Initiators of Trust: Exchange Relations Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior. *Academy of Management Review*, 23 (3), 513-530.
84. Yeşil, Ü., Bancar, A. & Budak, G. (2015). Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (2), 59-82.
85. Yıldız, B. (2016). Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular. İstanbul: Beta Yayıncılık.
86. Zalabak, P., Ellis, K. & Winograd, G. (2000). Organizational Trust, What it Means, Why It Matters. *Organizational Development Journal*, 18 (4), 35-48.