

## Sağlık Çalışanlarında Etik Liderlik Algısının Psikolojik Sahiplenme Üzerine Etkisi <sup>1</sup>

Necla YILMAZ <sup>2</sup> - Elif ERDOĞAN <sup>3</sup> - Zuhâl KAYAR <sup>4</sup> - Esin YILMAZ <sup>5</sup>

Başvuru Tarihi: 03.03.2023

Kabul Tarihi: 21.09.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

### Öz

Bu çalışma, son yıllarda örgütsel düzeyde önem kazanan kavramlar çerçevesinde tasarlanmış olup, sağlık çalışanlarının etik liderlik algılarının psikolojik sahiplenme düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışma nedensel tarama modeli ile tasarlanmış kesitsel nitelikte bir araştırmadır. Araştırmanın örneklemini 292 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama aracı, “Etik Liderlik Ölçeği” ve “Psikolojik Sahiplenme Ölçeği” ile katılımcıların demografik özelliklerine yönelik soruları içermektedir. Verilerin analizi SPSS 22 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan istatistiksel analizlerde tanımlayıcı analizler, faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda katılımcıların etik liderlik ölçeği puan ortalaması 2.695; psikolojik sahiplenme alt boyutları arasında iş temelli sahiplenmenin ortalaması 4.666, duygusal sahiplenmenin ortalaması 3.991’dir. Korelasyon analizi sonucuna göre etik liderlik ile duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ( $r=0.674$ ,  $p<0.01$ ;  $r=0.427$ ,  $p<0.01$ ) tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, etik liderlik düzeyinin, katılımcıların duygusal sahiplenme tutumuna yönelik toplam varyansın %45,4’ünü, iş temelli sahiplenme tutumuna yönelik toplam varyansın ise %18,2’sini açıkladığı tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterdiğine yönelik algısı arttıkça duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenme düzeyleri de artmaktadır. Çalışmanın bulguları doğrultusunda, yöneticilerin etik davranış sergilemesi durumunda sağlık çalışanlarının hem yaptıkları işi hem de örgütlerini daha fazla sahipleneceği söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Etik Liderlik, Liderlik, Psikolojik Sahiplenme, Sağlık Çalışanı, Hastane

**Atıf:** Yılmaz, N., Erdoğan, E., Kayar, Z. ve Yılmaz, E. (2023). Sağlık çalışanlarında etik liderlik algısının psikolojik sahiplenme üzerine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(3), 1005-1024.

<sup>1</sup> Araştırmanın etik kurul izni Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu (E-87432956-050.99-11428) tarafından onaylanmıştır.

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, [neclabardak@sdu.edu.tr](mailto:neclabardak@sdu.edu.tr), ORCID: 0000-0002-9847-6888

<sup>3</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü, [Elif\\_0298@hotmail.com](mailto:Elif_0298@hotmail.com), ORCID: 0000-0002-9498-4682

<sup>4</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü, [zuhalturkmen.kayar@hotmail.com](mailto:zuhalturkmen.kayar@hotmail.com), ORCID: 0000-0002-3453-9608

<sup>5</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü, [yilmazesin96@hotmail.com](mailto:yilmazesin96@hotmail.com), ORCID: 0000-0003-3768-6184

# The Effect of Ethical Leadership Perception on Psychological Ownership in Healthcare Professionals

Necla YILMAZ<sup>6</sup> - Elif ERDOĞAN<sup>7</sup> - Zuhâl KAYAR<sup>8</sup> - Esin YILMAZ<sup>9</sup>

Submitted by: 03.03.2023

Accepted by: 21.09.2023

Article Type: Research Article

## Abstract

*This study was designed within the framework of concepts that have gained importance at the organizational level in recent years and aims to examine the effect of ethical leadership perceptions of healthcare professionals on the level of psychological ownership. The study is a cross-sectional study designed with a causal screening model. The sample of the study consists of 292 health workers. The data collection tool includes the "Ethical Leadership Scale" and the "Psychological Ownership Scale" and questions about the demographic characteristics of the participants. Analysis of the data was carried out using the SPSS 22 program. Descriptive analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, and regression analysis were used in the statistical analysis. As a result of the analysis, the participants' ethical leadership scale average score was 2.695; among the sub-dimensions of psychological ownership, the average of work-based ownership is 4.666, and the average of emotional ownership is 3.991. According to the results of the correlation analysis, a positive and significant relationship ( $r=0.674$ ,  $p<0.01$ ;  $r=0.427$ ,  $p<0.01$ ) was found between ethical leadership, emotional ownership, and work-based ownership. As a result of the regression analysis, it was determined that the level of ethical leadership explained 45.4% of the total variance for the emotional ownership attitude of the participants and 18.2% of the total variance for the work-based ownership attitude. As the perception of healthcare professionals that their managers display ethical leadership behaviors increases, their levels of emotional ownership and work-based ownership also increase. In line with the findings of the study, it can be said that if the administrators exhibit ethical behavior, health workers will embrace both their work and their organizations more.*

**Keywords:** Ethical Leadership, Leadership, Psychological Ownership, Healthcare Professional, Hospital

<sup>6</sup> Süleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Health Management, [neclabardak@sdu.edu.tr](mailto:neclabardak@sdu.edu.tr), ORCID: 0000-0002-9847-6888

<sup>7</sup> Süleyman Demirel University, Institute of Social Sciences, Department of Health Management, [Elif\\_0298@hotmail.com](mailto:Elif_0298@hotmail.com), ORCID: 0000-0002-9498-4682

<sup>8</sup> Süleyman Demirel University, Institute of Social Sciences, Department of Health Management, [zuhalturkmen.kayar@hotmail.com](mailto:zuhalturkmen.kayar@hotmail.com), ORCID: 0000-0002-3453-9608

<sup>9</sup> Süleyman Demirel University, Institute of Social Sciences, Department of Health Management, [yilmazesin96@hotmail.com](mailto:yilmazesin96@hotmail.com), ORCID: 0000-0003-3768-6184

## Giriş

Yöneticiler ve örgüt bilimciler, belirli şartlar dahilinde işgörenlerin gerçekleştirmekte oldukları işe ve bağlı oldukları kuruma karşı sahiplenme hissi geliştirdiklerini öne sürmektedirler (Pierce vd., 2004, s. 507). Söz konusu sahiplenme hissini açıklayan kavramlardan birisi de psikolojik sahiplenmedir. Bu kavram işgörenin örgütü kendisininmiş gibi önem arz eden hislerinin oluşmasını ifade etmektedir (Ötken, 2015, s. 113). İşgörenler, örgüte karşı psikolojik sahiplenme içerisinde olduklarında sahiplik hissetmenin yanı sıra örgüte psikolojik olarak bağlanmakta ve dolayısıyla örgüt işgörenin kimliğinin bir parçası haline gelmektedir (McIntyre vd., 2009, s. 383). Psikolojik sahiplenme çalışanların motivasyonunu artırma, öz kimlik ve aitlik hissini kazandırma ve sahiplik duygusunu sağlamlaştırmaya yardımcı olmaktadır. Özellikle ait olma ihtiyacı örgüt tarafından karşılanırsa, çalışanın örgütle olan ilişkisi yoğunlaşabilir (Campbell Pickford vd., 2016). Bu durum sağlık çalışanları arasında etik liderlik algısının varlığının onların psikolojik sahiplenmeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceğini düşündürmektedir.

Sağlık sektörü çalışanları, hizmet sunumu esnasında, buldukları ekiplerin içinde liderlik özellikleri göstermelerini gerekli kılan olaylarla sıklıkla karşılaşmaktadırlar (Kaya Erten, 2017, s. 63). Sağlık kurumlarının dinamik, değişken, devamlı büyüyen yapısı ise bu kurumlarda etkili bir liderliğe ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005, s. 378). Araştırmacılar ve uygulayıcılar liderliği, başta işgören performansına bağlı çıktılar olmak üzere örgütsel çıktılara etki eden kritik bir güç olarak nitelendirmektedir (Grisaffe vd., 2016, s. 40). Bu konu gerek kurumlar gerekse çalışanlar açısından giderek önem kazanmaktadır. Etik lider, kurum içinde oluşan herhangi bir yanlışlığa tepki gösteren ve yanlışın engellenmesine çalışan, doğru karar verebilme ve bazı eylemlere karşı proaktif davranabilme yeteneğini kullanabilen kişidir. Etik liderin sergilediği davranışlar, çalışanların da etik davranmasına vesile olmaktadır (Yaman, 2010, s. 11). Çalışanların yalnızca etik algıları üzerinde değil bağlılık, özerklik, sorumluluk, ait olma ve etkililik gibi tutumlar üzerinde de etkili olduğu düşünülen etik liderlik, kurumlarda olumlu işgören tutum ve davranışlarını ortaya çıkarması bakımından giderek önem kazanmaktadır. Bu çalışma, sağlık çalışanlarında etik liderlik algısının onların psikolojik sahiplenmeleri üzerine etkisini araştırarak yazına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Araştırmada ele alınan değişkenlere ilişkin literatür bilgisi, araştırmanın metodolojisi, araştırmanın bulguları, tartışma ve sonuç bölümleri yer almaktadır.

## Kavramsal Çerçeve

### Etik Liderlik

Günümüzde üzerinde önemle durulan konulardan biri de liderlik ve daha özelinde etik liderliktir. Etik liderliğe geçmeden önce ilk olarak etik kavramı tam olarak anlaşılmalıdır. Etik kavramının kökeni, Yunanca “ethos” kelimesinden gelmektedir. “Ethos” kelimesi iki farklı anlama karşılık gelmektedir. Birinci anlamı; gelenek ve alışkanlıktır. İkinci anlamı ise davranışı oluşturan bireyin, kabul görülen değer yargıları ve davranış kurallarını benimseyip istenilen iyiliği gerçekleştirmek için onları alışkanlık haline getirmesidir (Pieper, 1999, s. 31). Kafadar ve Kaygın’a (2017, s. 79) göre etik, kişilerarası ilişkileri etkileyen, gündelik hayatta ve çalışma ortamında sıklıkla karşılaşılan bir kavramdır. Bununla birlikte etik ile ahlâk kavramı birbirinin yerine çok kullanılmaktadır. Bu iki kavram çoğu zaman aynı anlamda kullanılsa da gerçekte aynı anlama gelmemektedir. Etik kurallar herkes için değişmezken, ahlâk bireyden bireye farklılık gösterir (Türkoğlu, 2019, s. 28). Ahlâk, bireyin yaşamıyla ilgili davranışlarını düzenleyen ve anlamlandıran inanç, değer, yasak ve normların hepsidir (Cevizci, 2002, s. 3). Oysa etik, insanların, birey ve toplum ilişkilerinde doğru ile yanlış, haklı ile haksız, iyiyile kötüyü ayırt edebilmeyi inceleyen bir disiplindir (Kaplan, 2009, s. 344). Ahlâk, bireyin toplumsal tarafıyla ilgilidir.

Aydın (2006, s. 13) etik kavramının, son yıllarda batıda farklı disiplinlerde araştırmaya konu olduğunu; etik davranışlar ve etik değerlere ilişkin araştırmalar yapıldığını; Türkiye’de de bu alanda yapılan araştırmaların arttığını söylemiştir.

Literatür incelendiğinde etik liderlikle ilgili birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Brown ve diğerlerine (2005, s. 120) göre etik liderlik, bireysel faaliyetler ve ilişkiler yoluyla normatif açıdan istenilen davranışların gerçekleştirilmesi ve bu tür davranışların takip edilen karar destek sistemlerine tanıtılmasıdır. Yıldırım’a (2010, s. 40) göre etik liderlik, bireylerin karakter yapıları ve önyargılarına bakılmadan onların kişisel farklılıklarını ve inançlarını kabul etme, etik karar verme, etik değerleri sistem kapsamına alma ve bu sistemi oluşturma becerisidir. Fulmer’e (2004, s. 307) göre etik liderlik çeşitli alanlarda yöneticiler ve akademisyenler açısından geniş çapta araştırılmış bir konu olmuştur. Felsefeciler ve sosyal bilimciler etik liderliğin ne olduğunun anlaşılmasında ayrı yaklaşımlar öne sürmüşlerdir. Felsefeciler, etik liderlerin “nasıl olması gerektiği”ni belirterek ifade ederken, sosyal bilimciler ise etik liderliğin, öncüllerinin ve sonuçlarının tanımlanmasını odaklarına almışlardır (Brown ve Trevino, 2006, s. 596).

Son yıllarda çalışma hayatında yaşanan Enron, WorldCom, Parmalat ve benzeri skandallar karizmatik ve dönüşümsel liderlik kapsamında değerlendirilen liderin etik davranışının önemli olduğunu göstermiştir ve liderin etik davranışı tartışılmaya başlanmıştır. Örgütte liderin örgüt üyelerine iyi bir örnek olması ve etik davranış sergilemesi etik bir iklimin oluşturulabilmesi için gereklidir (Aronson, 2001, s. 245). Brown ve diğerleri (2005) otantik, ruhsal ve dönüşümcü liderlik türlerinden farklı olarak etik liderliği ortaya çıkaran ilk araştırmalara öncülük etmişlerdir. Literatür incelendiğinde etik liderliğin sosyal öğrenme ve sosyal mübadele olmak üzere iki temel teoriye dayandığı görülmektedir. Sosyal öğrenme teorisinde izleyiciler, gözlem yoluyla liderlerini taklit eder ve onlardan etkilenirler (Bandura, 1977). Sosyal mübadele teorisi ise karşılıklılık esası vardır. Liderlerin etik ilkelere bağlı olması, takipçilerin de bu yönde davranması eğilimini artırmaktadır. Bu kapsamda liderler örgütte etiğin yayılımı ve takipçileri için örnek davranışlar sergilemesi gerekmektedir (Dhar, 2016, s. 140).

Etik liderliği benimseyen yöneticiler, etiğe uygun olan davranışları ödüllendirip etik dışı davranışları disipline etmeleri sebebiyle, çalışanları olumlu örgütsel davranışlara teşvik etmektedirler. Bununla birlikte liderin kendisi de etik davranışlar sergileyerek çalışanlarının etiğin önemini kavramasını sağlamak ve çalışanların etik dışı davranışlarda bulunma olasılığını azaltmaktadırlar (Mayer vd., 2012, s.153).

### **Psikolojik Sahiplenme**

Sahiplik kavramı üzerine birçok farklı disiplinde araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmalarda sahiplenme kavramı nesneye veya canlı varlıklara karşı hissedilen bir duygu olarak ele alınmıştır. Dünyadaki ilk insandan bu yana sahiplik duygusu kişiliğin bir boyutu olarak oluşmakta ve benim-bizim duygusuyla algılanmaktadır (Demirkaya ve Kandemir, 2014, s. 8). Literatüre göre sahiplik kavramının hemen hemen tüm toplumlarda var olduğu ve bireylerin sahiplik hissettiklerinde kendileri ile soyut ve somut amaçları arasında iletişim kurdukları görülmektedir. Sahipliğin birden fazla boyutu ve yasal bir durum olmasının yanı sıra psikolojik olarak da tecrübe edilebilmektedir. Sahiplenme, bir objeyi psikolojik açıdan “benimki” şeklinde kabul etmek olarak anlaşılmaktadır (Pierce ve Jussila, 2011, s. 2).

Bireyin herhangi bir şey üzerinde sahiplik duygusu oluşturabilmesi için o şey üzerinde yasal bir yetkisinin olmasına gerek yoktur. Sahiplik duygusuna verilebilecek örneklerden biri futbol taraftarlarıdır. Futbol taraftarları, takımlarını olumlu veya olumsuz her durumda sahiplenirler, kazanmaları ile sevinip kaybetmeleri

ile üzürlüler, takımlarının kazanmaları için ellerinden gelen her şeyi yapmaktadırlar. Taraftarların takım üzerinde yasal bir yetkisi olmamasına rağmen psikolojik açıdan takımlarına sahip oldukları ve takımın kendilerine ait olduğunu hissetmektedirler (Cocieru vd., 2019, s. 332).

Sahiplenme kavramını temel alan psikolojik sahiplenme kavramı ilk defa Pierce vd. (1991) tarafından çalışanların mülkiyet sahipliği ile ilgili geliştirdikleri modellerinde ifade edilmiştir. Bu çalışmadan sonra Pierce vd. (2001) tarafından psikolojik sahiplenmeye yönelik bir teori ortaya atılmış ve söz konusu teoride psikolojik sahiplenmenin örgütün yasal sahipliğinden farklı bir durum olduğu belirtilmiştir. Pierce ve diğerleri (2003) psikolojik sahiplenmeyi, *“bireyin birtakım nesnelere kendininmiş gibi hissettiği bir durum olarak ifade ederken çalışanın örgüte duyduğu psikolojik sahipliği ise çalışanın örgütünü kendininmiş gibi hissettiği durum”* olarak tanımlamışlardır. Psikolojik sahiplenme, pozitif işgören tutum ve davranışlarıyla yüksek düzeyde ilişkilendirilmiş olup çeşitli yazarlar tarafından şu şekilde tanımlanmıştır. Mayhew vd. (2007, s. 477) psikolojik sahiplenmeyi, mülkiyet hakkının resmi ya da yasal iddiasının olmadığı durumdaki sahiplenme duygusu olarak ifade etmiştir. Psikolojik sahiplenme kavramı bu tanımla eşdeğer şekilde Vandewalle ve diğerleri (1995, s. 211) tarafından çalışanların yasal sahiplik haklarının olmamasına rağmen iş ve kurumlarına karşı sahiplenme hissetmeleri olarak ifade edildiği görülmektedir. Bir diğer tanımda ise psikolojik sahiplenme, bireylerin sahiplenme amacı olan maddi veya manevi objelerin tümünü veya bir kısmını *“kendilerininmiş”* gibi hissetme hâli şeklinde tanımlanmaktadır (Pierce vd., 2001, s. 299). Bu tanımlardan yola çıkarak psikolojik sahiplenme, bireylerin herhangi bir nesnenin yasal sahibi olup olmamasına bakılmaksızın bu nesnelere kendilerininmiş gibi hissettiği durum olarak ifade edilebilir.

Psikolojik sahiplenmenin boyutlarına ilişkin literatür incelendiğinde; başlangıçta Pierce ve diğerleri (2001, s.300), psikolojik sahiplenmenin yapısını öz yeterlik/etkililik, öz kimlik ve aidiyet/yuva hissi olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Avey ve diğerleri ise (2009, s. 176-177) psikolojik sahiplenmenin boyutlarını geliştirici ve önleyici olarak kategorize etmiş ve ek boyutlar olarak bölgecilik ve hesap verebilirlik kavramlarını eklemiştir. Avey ve diğerleri (2009) ve Olckers ve Du Plessis (2012) araştırmaları ile sorumluluk ve özerkliğin de psikolojik sahipliğin ek boyutları olarak incelenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu kapsamda Olckers ve Du Plessis (2012)'e göre psikolojik sahiplenme; geliştirici odaklı (öz etkililik, öz kimlik, ait olma hissi, hesap verebilme, özerklik, sorumluluk), önleyici odaklı (bölgecilik) olmak üzere psikolojik sahiplenmenin deneyimlenme derecesini etkileyen yedi boyuttan oluşan çok boyutlu bir yapıdır. Uçar (2017), psikolojik sahiplenme olgusunu örgütsel düzeyde ölçmek için ölçek geliştirme çalışması yapmıştır. Bu çalışmaya göre ortaya çıkan psikolojik sahiplenme boyutları; etkililik, koruyucu odak, kimikleştirme ve sorumluluktur.

Aslan ve Ateşoğlu'nun (2020) Türkçe'ye uyarladığı çalışmanın orijinali Hindistan kültürüne özgü olarak Shuklave Singh (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek duygusal sahiplenme, ilişkisel sahiplenme ve mecburi sahiplenme olmak üzere üç boyutludur. Bu çalışma Türk kültürüne uyarlandığında duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenme olarak iki boyutlu bir yapı halini almıştır. Sosyal-psikolog Furby (1991) araştırmasında sahiplenmenin 27 farklı boyutu ve 21 farklı sahiplenme sebebi olduğunu tespit ederek sahiplenmenin iki temel nedene bağlandığını belirtmiştir. Bunların ilki kişisel yetkinlik veya kontroldür ve bu nedenler bu çalışmada kullanılan ölçeğin iş temelli sahiplenme boyutuna işaret etmektedir. İkincisi ise, kişinin benlik duygusu ile nesne arasındaki kurduğu ilişkidir. Bu iki neden ise çalışmada kullanılan ölçeğin duygusal sahiplenme boyutuna işaret etmektedir. Aslan ve Ateşoğlu (2020) duygusal sahiplenme boyutunun kişinin benlik duygusu ile çalıştığı kurum arasında kurduğu bağı işaret ettiğini belirtmektedir. Bu boyutu kapsayan ifadelerin *“İşyerimde kendimi rahat hissediyorum”*, *“Bu kurumda çalışmayı çok seviyorum”* ve *“İşyerim benim için ikinci bir yuva gibidir”* kişinin benlik duygusu ile çalıştığı kurum arasında kurduğu bağı ortaya koyan ifadeler olduğu

görülmeştir. Özellikle “İşyerim benim için ikinci bir yuva gibidir” ifadesi duygusal sahiplenmeyi açıklamaktadır. İş temelli sahiplenme boyutunun ise kişisel yetkinlik veya kontrol temelli sahiplenme boyutuna işaret ettiğini belirtmektedir. Bu boyutu kapsayan ifadelerin “Kurumumda herhangi bir şey yolunda gitmezse, olası düzeltici girişimlerde bulunurum”, “Kurumum ihtiyaç duyduğunda, daha çok çalışırım” ve “Kurumdaki sorunları kendi sorunlarım olarak görürüm” ifadeleri olduğu ve iş temelli sahiplenmeyi açıklayan ifadeler olduğu görülmektedir.

Psikolojik sahiplenmenin sonucunda kurum için yararlı olan tutum ve davranışlardan bahsedilebilir. Bunlar; duygusal bağlılık, rol-dışı davranışlar, iş tatmini, kurumsal vatandaşlık davranışı, verimlilik ve performans artışı vb. olarak sıralanabilir. Psikolojik sahiplenme özelliğine sahip olanlar kuruma yönelik daha olumlu davranış göstererek kuruma pozitif katkı sunmaktadırlar. Bununla birlikte psikolojik sahiplenme kurumda değişim, dönüşüm ve yeniliğe yol açabilmektedir (Karadal ve Akyazı, 2015). Psikolojik sahiplenmenin örgüt çalışanlarındaki etkisine bakıldığında, işi kendisinin hissetme durumu, işi bireysel olarak sahiplenme, yapılan işi mesleğiymiş gibi hissetme, kendisini işinin bir parçası olarak görme gibi bir takım olumlu duyguların var olduğu görülmektedir (Brown vd., 2014, s. 332). Fakat psikolojik sahiplenmenin kuruma kazandırdığı olumlu çıktıların yanı sıra değişime direnme, takım çalışmasından uzak durma, çok fazla stres altında kalma şeklinde bir takım olumsuz sonuçlarının olabileceği de tahmin edilebilir. (Demirkaya ve Kandemir, 2014, s.11). Pierce ve diğerleri (2003) tarafından psikolojik sahiplenmenin karanlık yüzü olarak tanımlanan aşırı biçimde bölgecilik, örgütsel ve bireysel düzeyde negatif tutum ve davranışsal sonuçlara sebep olabilmekte ve örgütün amaçlarına ulaşmada zararlı olabilmektedir. Örnek verilecek olursa; bazı çalışanlar, bilgiyi devretmeyi ve yetkiyi paylaşmayı istemedikleri ölçüde sahiplik hissedebilirler. Böyle bir durumda, katılımcı ekip çalışması, iş birliğine yönelik hamleleri önleme, sabotaj uygulama ve benzeri davranışlar gösterebilmektedirler (Pierce vd., 2001).

### **Etik Liderlik ve Psikolojik Sahiplenme İlişkisinin Sağlık Kurumları Açısından Önemi**

Profesyonel birçok meslekte olduğu gibi sağlık yöneticilerinin de uyması gereken etik kurallar ve kodlar vardır (Tengilimoğlu vd., 2011, s. 464). Bu etik kodlar, piyasanın aktörleri tarafından, karmaşık ve belirsiz durumlarda karar vermeyi kolaylaştırmak adına geliştirilen yazılı veya yazılı olmayan davranış kalıplarıyla işgörenin ahlâki çıkmazla karşılaştığında hareketlerine yön veren pusula olarak tanımlanabilir (Bektaş ve Köseoğlu, 2007, s. 97). Etik kodlar, sağlık çalışanlarının mesleki icraatlarını yerine getirirken neyin yapıp, neyin yapılmayacağı konusunda rehberlik etmektedir (Tengilimoğlu vd., 2011, s. 464-465). Bu yönüyle sağlık kurumlarında etik uygulamalar ve etik kodlar gerek yönetim süreçleri gerekse profesyonel sağlık yöneticiliği açısından önemli ve vazgeçilmez unsurlar arasındadır. Buradan hareketle etik liderlikle ilişkilendirilen inanç, tutum ve davranış kalıpları sağlık kurumları yöneticilerinden beklenen önemli liderlik özellikleri olarak değerlendirilebilir. Yöneticilerin verdiği kararlar doğrultusunda etik ilke ve değerler ile etik standartları oluşturma ve geliştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır (Çıraklı vd., 2014, s. 65). Sağlık hizmetlerinde etik liderlik ise, örgütsel etik ile iş etiğinden liderliğe kadar olan bütün anlayış ve ilkeleri içermektedir (Fox vd., 2007, s. 21). Bu kapsamda sağlık hizmetlerinde etik liderliğin temelini oluşturan anlayış ve ilkelerin hizmet sağlayıcılar ile hastalar arasındaki ilişki üzerine kurulduğu söylenebilir (Ho ve Pinney, 2016, s. 39).

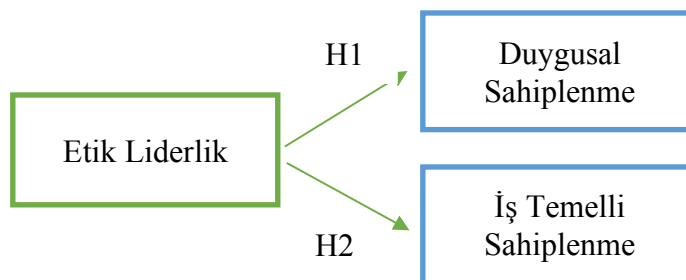
Etik liderler kurumdaki etik değerleri belirleyerek, etik davranışların önemini vurgulayacak kültürün oluşumunda rol model olma özelliğini taşımaktadırlar. Bu açıdan sağlık kurumları yöneticilerine etik liderliğin önemine dair eğitimlerin verilmesi ve etik liderlik davranışlarının gelişimine katkı sağlanması büyük önem taşımaktadır (Çıraklı vd., 2014, s. 65). Ayrıca yöneticilerin ve idari liderlerin, mevcut ve muhtemel hastaların dışında, yüksek düzeyde koordinasyon ve gözetimin gerekli olduğu takım çalışması, daha geniş bir sistem ve örgüt içi etik bir perspektif sunmaları önemli görülmektedir (Ho ve Pinney, 2016, s. 39). Liderlerin sağlık

hizmetlerinde etik alanlarda kendilerine özgü sorumluluklarına yardımcı olmak ve örgütlerdeki etik uygulamaları desteklemek için önemsemesi gereken unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar (Fox vd., 2007, s. 22) etiğin bir öncelik olduğunu göstermek, etik uygulamalar için beklentileri açıkça ifade etmek, etik karar verme sürecini uygulamak ve yerel etik programları desteklemek şeklindedir. Yöneticilerin her anlamda etik konuları önemsemesi ve kurumun gündeminde tutması çalışanların da etik konularda daha bilinçli ve özverili olmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda sağlık kurumlarını yöneten etik liderlerin etik konularda açık iletişim kuran, rahat tartışma ortamı sunan, beklentilerin karşılanmasının farkında olan, kendi kararlarını açıkça ifade eden ve etik programları destekleyen özelliklerinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Sağlık kurumları açısından bir diğer önemli konu ise kişilerin bir amaç için sahiplik hissi geliştirdikleri, psikolojik açıdan hissedilen bir olgu olan psikolojik sahiplenmedir (Van Dyne ve Pierce, 2004, s. 439). Psikolojik sahiplenme herhangi yasal veya resmi bir sahiplenmenin dışındaki sahip olma hissi olarak tanımlanmaktadır (Mayhew vd. 2007, s. 477). Yapılan araştırmalar, örgütsel çerçevede organizasyonel esaslı psikolojik sahiplenme ve iş esaslı psikolojik sahiplenme olmak üzere iki farklı açıdan psikolojik sahiplenme üzerine odaklanıldığını göstermektedir. Organizasyonel temelli psikolojik sahiplenme, örgüt çalışanlarının bir bütün olarak çalıştıkları kuruma sahip hissetme duygularıyla ilişkilidir. İş temelli psikolojik sahiplenme ise çalışanların iş veya rolleri ile ilgili sahip olma duygularıdır. Psikolojik sahiplenme ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunluğu organizasyonel psikolojik sahiplenme üzerine gerçekleştirilmiştir (Dawkins vd., 2017, s. 167).

Sağlık kurumları, toplumun sağlığı ve sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Sağlık çalışanlarının örgütlerine ve işlerine yönelik psikolojik sahiplenme duygularını geliştirebilmeleri; hedefi yakından tanıma, kendilerini hedefe adanma ve hedefi kontrol edebilmelerine bağlıdır. Bu durum sağlık çalışanlarının hastalarıyla bağ kurabilmeleri açısından diğer sektörlere kıyasla büyük önem arz etmektedir (Yavan Temizkan, 2019, s. 661). Kurumun çalışanlarına hedef nesneyi daha iyi tanımasına, hedef nesneye yatırım yapmasına ve kontrol etmesine imkân vermesi, çalışanın etkinlik, etkililik, öz-kimlik ve sahiplenme duygusunun gelişimini olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanın, işi üzerinde daha çok kontrol sahibi olması ise iş temelli psikolojik sahiplenmeyi artıracaktır (Uçar, 2017, s. 185).

Sağlık kurumlarını yönetimde etik liderlik anlayışının hâkim olması, örgüt içinde etik bir kültür oluşumuna zemin hazırlayacaktır. Etik iklimin oluşturulması, etik kararların alınması, etik iletişimin kurulması ve etik davranışların sergilenmesinin sağlık çalışanlarının psikolojik sahiplenme düzeyine etki edebilecektir. Bu durumda etik liderlik ve psikolojik sahiplenme arasında olumlu yönde ilişki oluşabileceği ifade edilebilir. Çalışmada bu nedenle sağlık çalışanlarının etik liderlik algısının psikolojik sahiplenme üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu modele yönelik olarak geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

*H1: Katılımcıların etik liderlik algıları duygusal sahiplenme düzeyini anlamlı bir şekilde etkiler.*

*H2: Katılımcıların etik liderlik algıları iş temelli sahiplenme düzeyini anlamlı bir şekilde etkiler.*

### **Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışma, son yıllarda örgütsel düzeyde önem kazanan kavramlar çerçevesinde tasarlanmış olup, sağlık çalışanlarının etik liderlik algılarının psikolojik sahiplenme düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırma nedensel tarama modeline göre tasarlanmış betimsel nitelikte bir çalışmadır. Tarama desenleri; bir durumu gerçek haliyle araştırmayı amaçlayan araştırma desenleridir. Nedensel tarama deseni ise neden-sonuç ilişkisinin kurulduğu ve modelin yönlendirilmesi konusunu ortaya koymaktadır (Karasar, 2009; Kothari, 2004, s. 35).

### **Araştırmanın Örnekleme**

Bu araştırmanın evrenini Isparta'da bir kamu hastanesinin 1108 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Evrenden örneklem seçilmeyerek tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Toplamda 328 sağlık çalışanına online ortamda anket uygulanmıştır. 36 sağlık çalışanının ankette bulunan kontrol sorusunu yanlış işaretlemesine binaen bu cevaplar veri setine dâhil edilmemiştir. 292 sağlık çalışanından elde edilen veriler ile araştırmanın analizleri gerçekleştirilmiştir. Veri toplama işlemi 25.01.2021–20.02.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın etik kurul izni Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu (E-87432956-050.99-11428) tarafından onaylanmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplamak amacı ile oluşturulan anket formu üç bölüm şeklindedir. İlk bölümde etik liderliğe ilişkin, ikinci bölümde psikolojik sahiplenmeye ilişkin ve son bölümde ise çalışanların demografik bilgilerine ilişkin sorulara yer verilmiştir. Veriler, 10 adet demografik soruyu ve 2 ölçeği kapsayan anket formu ile elde edilmiştir. Yüz yüze veri toplama imkânının bulunmaması sebebiyle Google formlar vasıtasıyla veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir.

**Etik Liderlik Ölçeği:** Katılımcıların etik liderlik algılarını ölçmek amacıyla Brown ve diğerlerinin (2005) geliştirdiği “Etik Liderlik Ölçeği” kullanılmıştır. Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek, tek boyut olmak üzere toplamda 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipi ile derecelendirilmekte ve ölçek maddeleri “1=Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlandırılmaktadır. Tuna, Bircan ve Yeşiltaş (2012) tarafından elde edilen etik liderlik ölçeğinin test- tekrar test güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.985$  ve iç tutarlılık güvenilirliği  $\alpha=0.928$  olarak ifade edilmiştir. Gerçekleştirilen bu çalışmada ise etik liderlik ölçeğinin toplam güvenilirlik değeri 0.922 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2).

**Psikolojik Sahiplenme Ölçeği:** Katılımcıların psikolojik sahiplenme düzeylerini ölçmek amacıyla Shukla ve Singh (2015) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sahiplenme Ölçeği” kullanılmıştır. Geliştirilen ölçeğin orijinalinde duygusal, mecburi ve ilişkisel sahiplenmeden oluşan üç boyut olmak üzere 12 soru mevcutken; Aslan ve Ateşoğlu (2020) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçeğin Türkiye bağlamında “Duygusal Sahiplenme” ve “İş Temelli Sahiplenme” olmak üzere iki boyut halinde 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 7’li Likert tipi ile derecelendirilmekte ve ölçek maddeleri “1=Kesinlikle Katılmıyorum” ile “7=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlandırılmaktadır. Aslan ve Ateşoğlu tarafından yapılan geçerlilik güvenilirlik çalışmasında psikolojik sahiplenme ölçeğinin güvenilirlik düzeyine göre Cronbach Alpha değeri İş



Temelli Sahiplenme boyutunda 0.853, Duygusal Sahiplenme boyutunda ise 0.905 olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise psikolojik sahiplenme ölçeğinin toplam güvenilirlik değeri 0.901 olarak; alt boyutlarının ise duygusal sahiplenmede .890, iş temelli sahiplenmede ise 0.853 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2

## Veri Toplama Aracının Güvenilirliği

Boyutlar	N	Cronbach Alfa
Etik Liderlik Ölçeği	10	0.922
Psikolojik Sahiplenme Ölçeği	10	0.901
Duygusal Sahiplenme	5	0.890
İş Temelli Sahiplenme	5	0.853

**Bulgular ve Tartışma**

Tablo 3'te sağlık çalışanlarından oluşan katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bulgular gösterilmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (237) yani %81.2'si kadınlardan oluşmaktadır. Yaş ve medeni durumları açısından incelendiğinde, katılımcıların %75.7'sinin (221) evli; %43.2'sinin (126) 31 ve 41 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslek ve birimleri incelendiğinde, katılımcıların %62'si (181) hemşire olarak görev yapmakta; %46.2'si (135) klinikte çalışmaktadır. Katılımcıların %69.9'u (204) lisans eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların gelir durumları ve mesleki deneyim süreleri incelendiğinde, %63'ü (184) 5000 TL ve üzeri maaş ile çalışmakta; %40.1'i (117) 6-15 yıl aralığında mesleki deneyime sahiptir. Katılımcıların yöneticilik deneyimleri incelendiğinde %6.2'sinin (18) yöneticilik deneyiminin olduğu görülmektedir.

Tablo 3  
Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken	N	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	237	81.2
Erkek	55	18.8
<b>Yaş (yıl)</b>		
22-30	76	26.0
31-41	126	43.2
42-52	90	30.8
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	221	75.7
Evli Değil	71	24.3
<b>Meslek</b>		
Hekim	30	10.3
Hemşire	181	62.0
Ebe	53	18.2
Tekniker ve Teknisyen	20	6.9
Diğer	8	2.6
<b>Eğitim</b>		
Ön lisans ve Altı	50	17.1
Lisans	204	69.9
Lisansüstü	38	13.0
<b>Gelir Durumu</b>		
5000 altı	108	37.0
5000 ve üzeri	184	63.0
<b>Birim</b>		
Poliklinik	33	11.3
Klinik	135	46.2
Yoğun bakım	97	33.2
Diğer	27	9.2
<b>Mesleki Deneyim Süresi</b>		
1-5	50	17.1
6-15	117	40.1
16-25	82	28.1
26 ve üzeri	43	14.7
<b>Yöneticilik Deneyimi</b>		
Var	18	6.2
Yok	274	93.8
<b>Toplam</b>	<b>292</b>	<b>100.00</b>

Tablo 4'te araştırmada kullanılan değişkenlerin standart sapma, ortalama ve korelasyon değerleri yer almaktadır. Verilen araştırma değişkenlerine ilişkin temel istatistikler incelendiğinde etik liderlik ortalamasının 2.695 olduğu görülmektedir. Psikolojik sahiplenme alt boyutları arasında iş temelli sahiplenmenin ortalaması (4.666±1288), duygusal sahiplenmenin ortalamasına (3.991±1.506) kıyasla daha yüksektir. Bu bulgular sağlık çalışanlarının kurumu duygusal sahiplenmeye göre daha fazla iş temelli sahiplendiklerini göstermektedir. Çalışanların düşük düzeyde duygusal bağlılık geliştirdikleri, kurumlarını ya da çalıştıkları birimlerine karşı düşük bir aidiyetlik algısına sahip oldukları, kurumda kendilerini daha az rahat hissettikleri ya da çalıştıkları kurumu kendilerine bir yuvadan ziyade profesyonel bir kurum olarak gördükleri söylenebilir. Bunun aksine yaptıkları işi daha fazla benimsemeleri profesyonel bir mesleği icra etmekten

kaynaklı olabilir. Kurumun problemlerini kendi problemleri olarak görmeleri, ihtiyaç anında düzeltici müdahalelerde bulunmaları, gerektiğinde fazla mesai yapmaları gibi yaptıkları işi esas alan bir sahiplenme içerisinde oldukları görülmektedir. Tablo 4'e göre psikolojik sahiplenmenin alt boyutları olan duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenme ile etik liderlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ( $r=0.674$ ,  $p<0.01$ ;  $r=0.427$ ,  $p<0.01$ ) vardır. Bu durumda yöneticilerin etik liderlik özellikleri sergilemelerine bağlı olarak sağlık çalışanlarının kuruma yönelik sahiplenme durumu gösterdikleri söylenebilir.

Tablo 4

Araştırma Değişkenlerine Ait Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler		X	SS	1	2	3
Etik Liderlik		2.695	.915	1		
Psikolojik Sahiplenme	Duygusal	3.991	1.506	.674**	1	
	İş Temelli	4.666	1.288	.427**	.592**	1

\*\* $p<0.01$ ; \* $p<0.05$ 

Tablo 5'te etik liderlik algısının psikolojik sahiplenme ölçeğinin alt boyutlarından olan duygusal ve iş temelli psikolojik sahiplenme üzerine etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Elde edilen regresyon modelinde Durbin Watson katsayısının 2.5'tan az ise ve VIF 10'dan küçük ise otokorelasyon ve çoklu bağlantı problemi olmadığını belirtmektedir (Hair vd., 1998). Bu çalışmanın değerleri göz önüne alındığında kurulan regresyon modelinde otokorelasyon ve çoklu bağlantı probleminin olmadığı görülmektedir. Regresyon modelini ifade eden istatistiksel tahminler, modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğunu göstermektedir ( $F=241.445$ ,  $p<0.01$ ;  $F=64.660$ ,  $p<0.01$ ). Etik liderlik, katılımcıların duygusal sahiplenme tutumuna yönelik toplam varyansın %45.4'ünü, iş temelli sahiplenme tutumuna yönelik toplam varyansın ise %18.2'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon modelinde regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında katılımcıların etik liderlik algıları, duygusal ve iş temelli sahiplenme alt boyutu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Sonuçlara bakıldığında etik liderliğin duygusal sahiplenme ( $t= 15.538$ ,  $p<0.001$ ) ve iş temelli sahiplenmeyi ( $t=8.041$ ,  $p<0.001$ ) istatistiksel olarak artırdığı görülmektedir. Bu veriler ışığında, sağlık çalışanlarının etik liderlik algısının artmasına bağlı olarak duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenme algılarının da arttığı görülmektedir. Buna göre araştırmanın hipotezleri doğrulanmaktadır. Burada dikkat çekilmesi gereken nokta katılımcıların etik liderlik ölçeği puan ortalamasının 2.695; psikolojik sahiplenme alt boyutları arasında iş temelli sahiplenmenin ortalamasının 4.666, duygusal sahiplenmenin ortalamasının ise 3.991 olmasıdır. Katılımcıların psikolojik sahiplenme alt boyutlarına göre nispeten düşük düzeyde etik liderlik algısına sahip oldukları görülmektedir. Buradan yola çıkılarak, sağlık çalışanlarının etik liderlik algısının artması halinde kurum adına daha fazla sahiplenme algısına sahip olacakları söylenebilir.

Tablo 5  
Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	b	SE	β	t	p	VIF
Duygusal	(Sabit)	1.061	.112		9.432	.000	
	Etik Liderlik	.410	.026	.674	15.538	.000	1.000
R= .674 R <sup>2</sup> = .454 F= 241.445 p < .001 Durbin Watson= 1.999							
İş Temelli	(Sabit)	1.280	.183		7.009	.000	
	Etik Liderlik	.303	.038	.247	8.041	.000	1.000
R= .427 R <sup>2</sup> = .182 F= 64.660 p<0.001 Durbin Watson=1.875							

Etik liderliği ve psikolojik sahiplenmeyi ele alan araştırmaların farklı kurumlar ve değişkenler üzerinde ele alındığı görülmektedir. Bununla birlikte etik farkındalığının ve psikolojik sahiplenmenin yüksek olduğunun düşünüldüğü sağlık kuruluşlarında, sağlık çalışanlarının bu olgulara ilişkin algıları merak uyandırıcı nitelik taşımaktadır. Ayrıca bu çalışmanın örgütsel davranış ve sağlık hizmetleri literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kısımda yapılan analizler temelinde ortaya çıkan bulgular tartışılarak, etik liderlik ve psikolojik sahiplenmeye ilişkin yapılan çalışmaların bulguları kıyaslanmıştır.

Literatürde etik liderlik ve psikolojik sahiplenme konusunu örgütler bazında ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Saeed ve diğerlerinin (2022) gerçekleştirdiği çalışmada etik liderlik ve psikolojik sahiplenme arasında pozitif ve anlamlı yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Hocaogulları (2020) yaptığı araştırmasında örgüt sağlığının iletişim, amaçlara uygunluk, etkin kaynak kullanımı, performans ve liderliğin boyutlarının psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde bu çalışmada da psikolojik sahiplenmenin alt boyutları olan duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenme ile etik liderlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aslan (2020, s. 196) da araştırmasının sonuçları kapsamında hizmetkâr liderliğin psikolojik sahiplenmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediğini ifade etmiştir. Ayrıca psikolojik sahiplenmenin hizmetkâr liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkilerine bakarak kısmi aracı rolünü üstlendiğini belirtmiştir. Işık ve Uçar'ın (2019, s. 1119) çalışmasında lider üye etkileşiminin iş tatmini ve psikolojik sahiplik ilişkisi üzerinde kuvvetli etkisi olduğu ve iş tatmininin psikolojik sahiplenmeyi olumlu yönde ve yüksek seviyede etkilediği tespit edilmiştir. Bu çalışmada da katılımcıların etik liderlik algıları, duygusal ve iş temelli sahiplenme alt boyutuyla pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Sonuçlara bakıldığında etik liderliğin duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenmeyi istatistiksel olarak artırdığı görülmektedir. Kara ve Kaya'nın (2020, s. 2364) araştırmasında yönetici desteği ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye bakıldığında psikolojik sahiplenmenin kısmi aracılık rolü bulunduğunu ve yönetici desteğinin işe adanmışlık ile psikolojik sahiplenme değişkenlerini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Avey ve diğerlerinin (2012, s. 21) yaptığı çalışmada psikolojik sahiplenmenin, etik liderlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna varılmıştır. Yine Park ve diğerleri (2015, s. 385) etik liderlik düzeylerinin çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyini önemli ölçüde etkilediğini belirtmişlerdir. Çalışanların etik liderlik ile rol içi performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklamada çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin aracını rolünü desteklemektedir.

Çeşitli sektörlerden işçiler üzerinde yapılan bir araştırmada psikolojik sahiplenmenin bağlamsal performansı olumlu şekilde öngördüğü ve üretkenlik karşısı iş davranışı ile olumsuz ilişki içinde olduğu bulgulanmıştır (Tsai, 2022, s. 729). Bankacılık sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada psikolojik güçlendirmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde etik liderliğin düzenleyici rolü incelenmiştir. Buna göre etik liderlik boyutlarının özerklik ve etkinin iş temelli sahiplenme üzerindeki etkisini güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır (Özcan ve Özdemir, 2022). Bilginin psikolojik olarak sahiplenilmesi ile bilgiyi gizleme arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin etik liderlik tarafından nasıl yönetildiğinin incelendiği bir araştırmada da pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve bunun etik liderlik tarafından yönetildiği ortaya çıkarılmıştır (Hassan Ali ve Sağsan, 2021, s. 178). Khan ve diğerleri (2021, s. 109) etik liderliğin; örgütsel adalet, iş özerkliği, işyeri güveni ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide nasıl bir rol üstlendiğini araştırmış ve sonucunda iş özerkliği, işyeri güveni, iş arkadaşlarına güven, örgüte ve doğrudan yöneticiye güven konularında etik liderliğin psikolojik sahiplenmeyi etkilediğini bulgulanmışlardır. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada ise sağlık çalışanlarının işlerini anlamlı bulmaları, hissettikleri otonomi ve özerklik düzeylerinin yüksek olması psikolojik sahiplenmeyi etkilediği, işlerini ve örgütlerini sahiplenen sağlık çalışanlarının daha yetkin, verimli ve başarılı olabileceği bulgulanmıştır (Yavan Temizkan, 2019). Yapılan çalışmalardan örgütler için etik liderlik yönetim tarzı ve psikolojik sahiplenme davranışı önem arz etmekte ve örgütsel davranış alanı için de değerli görüldüğü anlaşılmaktadır. Sağlık kuruluşlarının etik liderlik unsurlarına dayalı olarak yönetilmesi, sağlık hizmet sunucularının verdiği hizmetlerin psikolojik sahiplenme olgusu içinde değerlendirilerek yapılması önem arz etmektedir.

## Sonuç

Günümüz şartlarına göre değişim ve gelişim gösteren liderlik ve yönetim anlayışları yeni ve insan odaklı yönetsel faaliyetleri de beraberinde getirmiştir. Liderlerin etik ilke ve uygulamalar ile sahalarda olması daha güçlü liderlik vasıfları kazanmalarına, çalışanlar üzerinde daha etkin bir yönetim alanı bulmalarına vesile olmuştur. Bununla birlikte çalışanların başarısının merkezine teknoloji ve makinaların yerine “insanın” konulmuş olması psikolojik sahiplenmenin ve alt boyutlarının önemini gündeme getirmiştir. Araştırma sonucunda etik liderliğin duygusal temelli ve iş temelli sahiplenmeyi yordadığı görülmektedir. Sağlık çalışanlarının yöneticileri etik liderlik davranışları gösterdiğine yönelik algısı artıkça duygusal sahiplenme ve iş temelli sahiplenme düzeyleri de artmaktadır. Sağlık çalışanları iş tutumları ve davranışlarına yönelik psikolojik sahiplenme davranışı sergilediklerinde gerek bireysel gerekse bağlı oldukları birime yönelik katkılarını artıracaklardır. Nitekim Liu ve diğerleri (2012, s. 875) çalışanların kurumu sahiplendiklerinde kendilerini maddi ve maddi olmayan mülklerin bir parçası olarak görmekten kaynaklı olarak, pozitif öz-kimliklere ve pozitif öz-değerlendirmelere sahip olduklarını belirtmektedir. Bu sebeple etik liderlik konusunda bilinçli, farkındalık sahibi ve etik liderlik özelliklerine yönelik hassasiyet sahibi yöneticiler, çalışanların kuruma yönelik olumlu sahiplenme duygularını geliştirmeye yönelik bir zemin hazırlamalıdır. Araştırma bulgularından hareketle, sonraki araştırmalarda farklı teorik çerçeveler kullanılarak ilişkilerin değerlendirilmesi, etik liderlik algısının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinin farklı düzenleyici ve aracı değişkenler kullanılarak araştırılması ve farklı sektörlerde psikolojik sahiplenme ve etik liderlik kavramlarının incelenmesi alan yazına katkı sağlayacaktır.

**Kaynakça**

- Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18, 244-256. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.2001.tb00260.x>
- Aslan, H. (2020). Hizmetkâr liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 196-212. <http://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1403>
- Aslan, M. ve Ateşoğlu, H. (2020). Psikolojik sahiplenme ölçeğinin türkçe uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4184-4195. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/1277>
- 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*, 30(2), 173-191. <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107, 21-34. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1298-2>
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik* (2. bs.), Ankara: Pegem Akademi.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A. (2007). Etik kodların yönetsel karar alma sürecine etkileri ve bir model önerisi. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(2), 94-115. <https://doi.org/10.26466/opus.467857>
- Brown, G., Pierce, J. L. ve Crossley, C. (2014). Toward an understanding of the development of ownership feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 318-338. <https://doi.org/10.1002/job.1869>
- Brown, M. E. ve Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Brown, M. E., Trevino, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Campbell Pickford, H., Joy, G. ve Roll, K. (2016). Psychological ownership: effects and applications. *Saïd Business School RP 2016-32*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2893092>
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Engin Yayıncılık.
- Cocieru, O. C., Delia, E. B. ve Katz, M. (2019). It's our club! From supporter psychological ownership to supporter formal ownership. *Sport Management Review*, 22(3), 322-334. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.005>
- Çıraklı, Ü., Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. ve Çelik, Y. (2014). Etik liderlik davranışlarının örgütsel adalet üzerindeki etkisi: Hastanede bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(2), 53-66. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/213322>

- Dawkins, S., Amy W. T., Alexander N. ve Angela M. (2017). Psychological ownership: A review and research Agenda. *Journal of Organization Behavior*, 38, 163–183. <https://doi.org/10.1002/job.2057>
- Demirkaya, H. ve Kandemir, A. (2014). 21. Yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3), 7-21. Erişim adresi: <https://library.dogus.edu.tr/mvt/catalog.php?lng=0&search=&fieldnu=5&sortnu=3&sortdir=0&access=catalog&journalnu=D000391&issuenu=S001722&-max=7&-skip=0>
- Dhar, R.L. (2016). Ethical Leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy, *Tourism Management*, 57, 139-148 <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.011>
- Fox, E., Crigger, B., Bottrell, M. ve Bauck, P. (2007), *Ethical leadership: Fostering an ethical environment and culture*. National Centre for Ethics in Healthcare, Washington D.C. <https://www.ethics.va.gov/elprimer.pdf>, Erişim Tarihi: 26.06.2022.
- Fulmer, R. (2004). The challenge of ethical leadership. *Organizational Dynamics*, 33(3), 307-317. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.06.007>
- Furby, L. (1991). Understanding the psychology of possession and ownership: A personal memoir and an appraisal of our progress. *Journal of Social Behavior & Personality*, 6(6),457–463. <https://psycnet.apa.org/record/1992-01066-001>
- Grisaffe, D. B., Vanmeter, R. ve Chonko, L. B. (2016). Serving first for the benefit of others: Preliminary evidence for a hierarchical conceptualization of servant leadership. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 36(1), 40-58. <https://doi.org/10.1080/08853134.2016.1151303>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. ve Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ, USA: Prentice Hall. Erişim adresi: <https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Multivariate%20Data%20Analysis.pdf>
- Hassan Ali, S. ve Sağsan, M. (2021). The moderating effect of ethical leadership between psychological ownership of knowledge and knowledge hiding: An empirical study on the public universities in Northern Iraq. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 2, 178-188. doi: 10.24205/03276716.2020.4017
- Ho, A. ve Pinney, S. (2016). Redefining ethical leadership in a 21st-century healthcare system, *Healthcare Management Forum*, 29(1), 39-42. <https://doi.org/10.1177/0840470415613910>
- Hocaoğulları, Y. (2020). *Örgüt sağlığının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi: Duygusal sermayenin düzenleyici rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Nevşehir.
- Hsu, M. H. ve Kuo, F. Y. (2003). The effect of organization-based self-esteem on deindividuation in protecting personal information privacy. *Journal of Business Ethics*, (4), 305-320. <https://doi.org/10.1023/A:1022500626298>
- Işık, M. ve Uçar, Z. (2019). İş tatmini psikolojik sahiplenme ilişkisinde lider üye etkileşiminin düzenleyicilik etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1119-1145. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.506797>
- Kafadar, S. B. ve Kaygın, E. (2017). Etik liderlik ve duygusal emek ilişkisi: kafkas üniversitesi örneği. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21(2), 77-96. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cuiibfd/issue/34827/387721>

- Kaplan, Ç. (2009). Kamu yönetiminde etik ve kamu çalışanlarının etik kavramını algılayışları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 343-355. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20829/223093>
- Kara, E. ve Kaya, A. (2020). Yönetici desteğinin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2364-2375. <http://doi.org/10.33206/mjss.730578>
- Karadal, H. ve Akyazı, T. E. (2015). Psikolojik sahiplenme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişkinin analizi üzerinde Aksaray ilinde bir araştırma, 3. *Örgütsel Davranış Kongresi, 5-8 Kasım*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Tokat.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya Erten, Z., Bayraktar, E. ve Açmaz, G. (2017). Etik ve etik liderlik. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi*, 4(2), 62-68. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/296134>
- Khan, K., Riaz, K. ve Hussainy, S.K. (2021). An investigation of the relationship between organizational justice, job autonomy, workplace trust, and psychological ownership: The role of ethical leadership. *Market Forces College of Management Sciences*, 16(2), 109-132. <https://doi.org/10.51153/mf.v16i2.513>
- Kothari, C. R. (2004). *Research methodology: Methods and techniques*. New Delhi: New Age International.
- Liu, J., Wang, H., Hui, C. ve Lee, C. (2012). Psychological ownership: how having control matters. *Journal of Management Studies*, 49(5), 869-895. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01028.x>
- Mayer, D.M., Aquino, K., Greenbaum, R. L. ve Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership and why does it matter? an examination of antecedents and consequences of ethical leadership, *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2008.0276>
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T. ve Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of Social Psychology*, 147(5), 477-500. <https://doi.org/10.3200/SOCP.147.5.477-500>
- McIntyre, N. A. ve Srivastava, J. A. F. (2009). The relationship of locus of control and motives with psychological ownership in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 21(3), 383-401. <https://www.jstor.org/stable/40604656>
- Olckers, C. ve Du Plessis, Y. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organisational effectiveness, *African Journal of Business Management*, 6(7), 2585-2596. DOI: 10.5897/AJBM11.1018
- Ötken, A. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140. <https://doi.org/10.17065/huiibf.83618>
- Özcan, H. M. ve Özdemir, B. (2022). Psikolojik güçlendirmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde etik liderlik algısının düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 15(1), 150-183.
- Park, C. H., Kim, W. ve Song, J. H. (2015). The impact of ethical leadership on employees' in-role performance: The mediating effect of employees' psychological ownership, *Human Resource Development Quarterly*, 26(4), 385-408. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21217>



- Pieper, A. (1999). *Etiğe giriş*. (V. Ataymen ve G. Sezer, Çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Pierce, J. L. ve Jussila, I. (2011). *Psychological Ownership and the Organizational Context: Theory Research Evidence and Application*. Edward Elgar Publishing. <https://books.google.com.tr/books?id=g3Z7QC01oowC&printsec=frontcover&hl=tr#v=onepage&q&f=false>
- Pierce, J. L., Kostava, 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/10.2307/259124>
- Pierce, J. L., Kostava, T. ve Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *General Psychology*, 7(1), 84-107. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.7.1.84>
- Pierce, J. L., O'driscoll, M. P. ve Coghlan, A. M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534. <https://doi.org/10.3200/SOCP.144.5.507-534>
- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A. ve Morgan, S. (1991). Employee ownership: A conceptual model of process and effects, *Academy of Management Review*, 15, 121-144. <https://doi.org/10.5465/AMR.1991.4279000>
- Saeed, I., Khan, J., Zada, M., Zada, S., Vega-Muñoz, A. ve Contreras-Barraza, N. (2022). Linking Ethical Leadership to Followers' Knowledge Sharing: Mediating Role of Psychological Ownership and Moderating Role of Professional Commitment. *Front. Psychol.* 13:841590, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.841590>
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 374-400. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hacettepesid/issue/7558/99350>
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2011). *Sağlık işletmeleri yönetimi* (3. bs.), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tsai, H. Y. (2022). Exploring missing links between ethical leadership and multidimensional work behavior: The mediating role of multidimensional psychological ownership. *Ethics & Behavior*, 32(8), 729-739. <https://doi.org/10.1080/10508422.2021.2018319>
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), 143-155. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniibd/issue/2705/35705>
- Türkoğlu, M. (2019). *İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı davranışlar ve etik ikilemler üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Uçar, Z. (2017). Psikolojik sahiplenme: Örgütsel alana ilişkin bir model önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 167-200. <https://doi.org/10.24988/deuibf.2017321552>
- 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>
- Vandewalle, D., Van Dyne, L. ve Kostava, T. (1995). Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group & Organization Management*, 20(2), 210-226. <https://doi.org/10.1177/1059601195202008>

- Yaman, A. (2010). İç denetçinin yeni rolü: Etik liderlik. *Denetim*, 5, 9-16. <https://dergipark.org.tr/en/pub/denetisim/issue/22480/240464>
- Yavan Temizkan, Ö. (2019). Psikolojik güçlendirme ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Devlet hastanesi örneği. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), 640-665. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ahbvuibfd/issue/50684/558926>
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Karaman. <https://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/handle/11492/601>

## Extended Abstract

### Purpose

The dominance of ethical leadership in the management of health institutions will pave the way for the formation of an ethical culture within the organization. It can be said that creating an ethical climate, making ethical decisions, establishing ethical communication, and displaying ethical behaviors can affect the level of psychological ownership of healthcare professionals. In this case, it can be stated that there may be a positive relationship between ethical leadership and psychological ownership. With this study, will the psychological ownership levels of the employees be affected if the health managers exhibit ethical leadership behaviors? An answer to the research problem is sought. The study aims to examine the effect of ethical leadership perceptions of healthcare professionals on the level of psychological ownership.

### Design and Methodology

The research is a descriptive study designed according to the causal screening model. Scanning patterns; They are research designs that aim to investigate a situation in its real form. The causal screening design, on the other hand, reveals the issue of establishing a cause-effect relationship and directing the model (Karasar, 2009; Kothari 2004: 35). The hypotheses developed for this model are as follows:

H1: The participants' ethical leadership perceptions significantly affect the emotional ownership level.

H2: The ethical leadership perceptions of the participants significantly affect the level of work-based ownership.

The population of the research consists of the employees of a public hospital in Isparta. Within the scope of the study, it was tried to reach the entire population of which the sample was not selected, and an online questionnaire was applied to 328 healthcare professionals. As 36 healthcare professionals marked the control question in the questionnaire incorrectly, these answers were excluded and the data set was finalized with 292 healthcare professionals. The questionnaire form created to collect data in the research consists of three parts. In the first part, questions about ethical leadership, in the second part about psychological ownership, and the last part, questions about the demographic information of the employees are included. The data were obtained with a questionnaire consisting of 10 demographic questions and 2 scales. Due to the lack of face-to-face data collection, data collection was carried out through Google Forms. The "Ethical Leadership Scale" developed by Brown et al. (2005) was used to measure the ethical leadership perceptions of the participants. The "Psychological Possession Scale" developed by Shukla and Singh (2015) was used to measure the psychological ownership levels of the participants.

## Findings

When the basic statistics regarding the given research variables are examined, it is seen that the average ethical leadership is 2.695. Among the sub-dimensions of psychological ownership, the mean of work-based ownership ( $4.666 \pm 1.288$ ) is higher than the mean of emotional ownership ( $3.991 \pm 1.506$ ). According to Table 4, there is a positive and significant relationship ( $r=0.674$ ,  $p<0.01$ ;  $r=0.427$ ,  $p<0.01$ ) between emotional ownership and work-based ownership, which are sub-dimensions of psychological ownership, and ethical leadership. Statistical estimates of the regression model show that the model is significant and usable ( $F=241.445$ ,  $p<0.01$ ;  $F=64.660$ ,  $p<0.01$ ). It was determined that ethical leadership explained 45.4% of the total variance for the emotional ownership attitude of the participants and 18.2% of the total variance for the work-based ownership attitude. Examining the t-test results regarding the significance of the regression coefficient in the regression model, the ethical leadership perceptions of the participants show a positive and significant relationship with the emotional and work-based ownership sub-dimension. Considering the results, it is seen that ethical leadership statistically increases emotional ownership ( $t= 15.538$ ,  $p<0.001$ ) and work-based ownership ( $t=8.041$ ,  $p<0.001$ ). According to these data, as the perception of health professionals that managers show ethical leadership behaviors increases, their levels of emotional ownership and work-based ownership also increase. As a result, the hypotheses of the research are partially confirmed.

## Research Limitations

This research is limited to the general survey model in terms of method. In addition, it is limited to the data obtained from the public hospital working between 25.01.2021 and 20.02.2021.

## Implications (Theoretical, Practical, and Social)

Based on the research findings, evaluating the relationships using different theoretical frameworks in future research, investigating the effect of ethical leadership perception on psychological ownership using different moderator and mediator variables, and examining the concepts of psychological ownership and ethical leadership in different sectors will contribute to the literature.

## Originality/Value

Leadership and management understandings, which change and develop according to today's conditions, have brought new and human-oriented managerial activities. The fact that leaders are on the field with ethical principles and practices has been instrumental in gaining stronger leadership qualities and finding a more effective management area for employees. However, the fact that "human" has been put at the center of the success of the employees instead of technology and machines has brought the importance of psychological ownership and its sub-dimensions to the agenda. The subject of the study is unique in this respect.

**Araştırmacı Katkısı:** Necla YILMAZ (%25), Elif ERDOĞAN (%25), Zuhale KAYAR (%25), Esin YILMAZ (%25).