

## Örgütsel Etik İklimin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi (The Effect of Organizational Ethical Climate on Psychological Ownership)

Aysel ARSLAN<sup>a</sup> Hasan GÜL<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO., Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Samsun, Türkiye.  
[aysel.arслан@omu.edu.tr](mailto:aysel.arслан@omu.edu.tr)

<sup>b</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Samsun, Türkiye. [hasan.gul@omu.edu.tr](mailto:hasan.gul@omu.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Örgüt Etik Etik İklim Psikolojik Sahiplenme  Gönderilme Tarihi 15 Şubat 2022 Revizyon Tarihi 1 Eylül 2022 Kabul Tarihi 5 Eylül 2022  <b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	<b>Amaç</b> – Bu araştırmanın amacı örgütsel etik iklimin çalışanların psikolojik sahiplenme duygusuna olan etkisini incelemektir. <b>Yöntem</b> – Nicel araştırma desenlerinden ilişkisel ve nedensel tarama modelinin kullanıldığı araştırmada veriler 301 akademisyenden oluşan bir örneklem grubundan elde edilmiştir. Anket tekniği ile elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. <b>Bulgular</b> – Araştırma bulguları; örgütsel etik iklimin, akademisyenlerin psikolojik sahiplenme düzeylerini pozitif ve olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. <b>Tartışma</b> – 21. yüzyıl iş dünyasının rekabet koşulları altında örgütler için bir takım etik değerlerin benimsenmesi ve uygulanması oldukça önem kazanmıştır. Örgütler, değerleri ile bütünleşen faaliyetleri ile rakiplerinden farklılaşmaktadır. Bu değerlerin toplum tarafından da kabul görmesi örgütlerin itibarlarına olumlu katkılar yapmaktadır. Örgütsel etik kavramı toplumsal güven oluşturan her türlü olumlu değeri bir araya toplamaktadır. Bu değerlerin çalışanlar tarafından algılanması ve benimsenmesi onların çalıştıkları örgütü psikolojik olarak sahiplenmeleri ile yakından ilişkilidir. Psikolojik olarak sahiplenilen bir örgütte çalışanların motivasyonları artacak ve verimlilik sağlanacaktır.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Organization Ethics Ethical Climate Psychological Ownership  Received 15 February 2022 Revised 1 September 2022 Accepted 5 September 2022  <b>Article Classification:</b> Research Article	<b>Purpose</b> – The aim of this research is to investigate the effect of organizational ethical climate on the psychological sense of ownership of employees. <b>Design/methodology/approach</b> – In the study, in which the relational and causal screening model, which is one of the quantitative research designs, was used, the data were obtained from a sample group consisting of 301 academicians. The data obtained by the questionnaire technique were analyzed in the SPSS program. <b>Findings</b> – Research findings; organizational ethical climate positively affects the psychological ownership levels of academicians. <b>Discussion</b> – Under the competitive conditions of the 21st century business world, the adoption and implementation of a number of ethical values have become very important for organizations. Organizations differ from their competitors with their activities that integrate with their values. The acceptance of these values by the society makes positive contributions to the reputation of organizations. The concept of organizational ethics gathers all kinds of positive values that create social trust. The perception and adoption of these values by employees is closely related to their psychological ownership of the organization in which they work. In an organization that is psychologically owned, the motivation of the employees will increase and productivity will be ensured.

### 1. Giriş

Etik kavramı hem toplumsal hem de örgütsel yaşamda gittikçe artan bir öneme sahiptir. Toplumlarda iyi ve doğruya ilişkin temel değerleri ortaya koyan etik, örgütsel yaşamda sürdürülebilirliğin anahtarıdır. Bu çerçevede örgütler, iş yaşamlarında birtakım etik kuralları belirlemekte ve çalışanlarının bu kurallara uymalarını istemektedirler. Çalışanların bu kurallara uyması, kuralları kabul edip benimsemeleri ile gerçekleşmektedir. Bu kabullenme, etik değerlerin çalışanların değerleriyle bütünleşmesi durumunda kolaylıkla sağlanmaktadır. Örgütle bütünleşen çalışanlar aynı zamanda örgütü psikolojik olarak sahiplenmektedirler. Örgütü fiziksel ve psikolojik olarak sahiplenilen çalışanın, çalıştığı örgüte katkısının da artacağı düşünülmektedir. Çalışanların psikolojik sahiplenme duygusu güçlendiğinde, örgütte kalma istekleri de artmakta ve çalışanlar örgütlerine daha bağlı olmaktadır (Han, Chiang ve Chang, 2014: 2222).

#### Önerilen Atf/Suggested Citation

Arslan, A., Gül, H. (2022). Örgütsel Etik İklimin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 2013-2029.

Örgütsel etik, kurumlarda öncelikle güven ve saygıya dayanan, devamında ise dürüstlük, eşitlik, dayanışma, sevgi ve empati gibi temel değerler üzerine kurulmuş normlar bütünüdür. Bu normlar çalışanlara kılavuzluk etmekte ve örgütü değerli kılmaktadır. Örgütsel etiğin evrensel değerler üzerine kurulmuş olması örgütün sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Örgütsel etiğin tüm faaliyetlere yansımaları ile birlikte örgütte hissedilebilirliği artmakta ve bu durum etik iklimin oluşmasına fırsat ve zemin oluşturmaktadır. Örgütsel etik iklim sayesinde çalışanların kuruma bağlılıkları sağlanmakta ve motivasyonları artmaktadır. Örgütsel etik iklim bireysel performans üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Büte, 2011: 188). Ayrıca örgütsel etik iklim sayesinde davranış şekillenmekte ve örgüt kültürü de olumlu etkilenmektedir. Eğer örgütlerde etik açık ve anlaşılır ise; çalışanların sosyal ilişki, benlik saygısı, özerklik veya kendini gerçekleştirme ile ilgili ihtiyaçları işyerinde karşılanmakta, çalışanlar işleriyle daha fazla özdeşleşmekte ve işlerine karşı psikolojik sahiplenmeleri gelişmektedir (Tsai, 2022: 3). Örgütlerde psikolojik sahiplenme, kuruma duyulan sevgi ve saygı ile gerçekleşebilecek bir kavram olup örgütsel değerlerin kabul görmesi ile yakinen ilişkilidir. Bu kapsamda algılanan olumlu örgütsel etik iklim kurumlarda psikolojik sahiplenmeyi pekiştirmektedir. Çalıştığı kurumu sahiplenen, değer veren çalışan mutlu ve huzurlu bir biçimde çalışmaktadır. Her iki örgütsel davranış konusu verimli çalışma açısından birbirini etkiler durumdadır. Bu bağlamda söz konusu çalışma örgütsel etik iklimin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkilerini araştırmak üzere yapılmıştır. Yerli yazında söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi esas alan az sayıda çalışmanın bulunması çalışmayı özgün ve değerli kılmaktadır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Etik ve Örgütsel Etik İklim

Etik kavramı, birtakım değerler üzerine kurulmuş, toplumsal yaşamda ve iş yaşamında düzen oluşturmayı hedefleyen kurallar bütünüdür. Etik kurallar genel anlamda herkes tarafından kabul edilmekte ve hangi davranışın iyi, hangi davranışın kötü olduğunu ortaya koymaktadır. Siegel'e göre etik (1983: 29) bilinçli davranış rehberi sunan tutum ve davranışlardan oluşan değer ve inançlardır. Bununla birlikte etik dışı davranış, toplum tarafından kabul edilmeyen, ilke, norm ve standartlardır. Toplumsal yaşamda olduğu gibi, örgütler için de etik olmayan davranışlar aynı manada kabul edilmektedir (Yağmur, 2021: 5). Etik kavramı çoğunlukla ahlak ile karıştırılmakta, zaman zaman iki kavramın birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir, ancak aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Ahlak; yöreden yöreye değişen, içinde yaşanılan kültür, sosyal ve ekonomik şartlar göre şekillen insan davranışları üzerinde çalışmaktadır. Etik ise daha evrensel bir nitelik taşımakla birlikte, durum ve şartlara göre değişmez tutum ve davranışlardır. Ahlakı etiğin yapı taşı olarak nitelendirebiliriz (Mahmutoğlu, 2009: 225). Sonuçta her ikisinin de yani etik ve ahlaki değerlerin oluşmasında benzer dinamikler söz konusudur. Kavram olarak etiği bir kılavuza ya da pusulaya benzetebiliriz. Etik tıpkı bir pusula gibi, varılacak yer için doğru rotaları gösterir. Yani doğruyu ve olması gerekeni gösterir. Birey etiği kendine kılavuz olarak görür ve değerleriyle örtüştüğünü hissederse hem sosyal yaşamında hem de örgütsel yaşamda ilerleme kaydedecektir (Aksoy, Erdil ve Ertürk, 2017: 135). Örgütsel etik, toplumsal ve bireysel etik çerçevesinde örgütsel yaşamda uygulanması istenilen doğru ve yanlış davranışları ortaya koymaktadır.

Günümüzde örgütlerde başarı kadar, olumlu bir toplumsal etki yaratmak da zorunludur. Toplum tarafından itibar görmek firma ürünlerine olan ilgiyi ve dolayısıyla markanın çekiciliğini artırmaktadır. Toplum bilinçli hale geldikçe toplumsal yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere karşı daha fazla ön yargılı olmaktadır (Howard, 2010: 513). Bununla birlikte örgütlerde etiğin yöneticiler tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Çalışanlar, örgütlerde neyin önemli ve ne tür davranışların kabul edilebilir olduğunu bilinçli ve bilinçsiz olarak yöneticilerin davranışlarından ipuçları alarak izlemektedirler. Bu sebeple, etik olmayan bir şekilde davranan bir yönetici, çalışanlara kuruluştaki etik olmayan eylemlere izin verildiğini bildiren önemli bir örnek teşkil etmektedir. Şüphesiz bu durum organizasyonu etik ihlallere maruz bırakmaktadır. Tutum ve davranış olarak etiğe uygun davranan bir yönetici ise, örgütte etik değerlerin yerleşmesine ve gelişmesine katkı sağlayan tam tersi bir örneği teşkil etmektedir (Huhtala vd., 2013: 252).

Etik iklim, örgütün normlarını ve bu normlar çerçevesindeki uygulamalarını yansıtmaktadır. Etik iklim örgüt çalışanlarının ortak algısına, bu algılamaya çerçevesinde neyin yasak olduğuna ilişkin ahlaki bir çerçeve sunmaktadır. Etik iklimin başlıca iki boyutu vardır: İlki, yöneticilerin etik iklimi oluşturma konusundaki çabalarıdır. Diğeri ise, etik iklimi oluşturan kurallar bütünüdür (Milon ve Shapira-Lishchinsky, 2021: 742).

Örgütlerde etik iklim örgütsel kararların nasıl alındığını ve hangi davranışın doğru olduğunu ortaya koymaktadır. Etik iklim örgütteki etik prosedür ve uygulamaları içermekte ve çalışanların algılarına dayanmaktadır (Bartels vd., 1998: 800). Çalışma ortamında etik iklim, çalışanların sahip oldukları istikrarlı, psikolojik olarak anlamlı, paylaşılan algıları ile bu çerçevedeki faaliyetlerini ifade etmektedir. Bu sayede örgütsel faaliyetler ahenk kazanmakta ve örgütteki etik ikilemler kolaylıkla çözülebilmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994: 638). Örgütlerde etik iklimin gücü yadsınamaz. Zira güçlü bir etik iklime sahip bir örgütte, çalışanlar kuruluştaki neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda daha az belirsizlik yaşamakta ve sonuç olarak daha etik veya toplum yanlısı davranışlarda bulunmaktadır (Mischel, 1976: 170).

Etik iklim temelde üç etik yaklaşıma (egoizm, faydacılık ve deontoloji) dayanmaktadır (Victor ve Cullen, 1987'den akt., Wimbush, Shepard ve Markham, 1997: 68). Etik iklimin altı boyutu "kanun ve kodlar", "kurallar", "yardımseverlik", "bağımsızlık", "verimlilik" ve "araçsallık" davranışları olarak belirlenmiştir (Victor ve Cullen, 1988'den akt., Appelbaum, Deguire ve Lay, 2005: 45):

- **Kanun ve kodlar;** bu boyutta etik ortamındaki çalışanların mesleki kural ve düzenlemelere sıkı sıkıya bağlı kalmaları beklenmektedir. Çalışanlar, mesleklerinin belirlediği kurallara ve yönergelere veya hükümet tarafından belirlenen yasalara uymaktadırlar. Bu boyutta çalışanlar etik davranışa dair ipuçlarını organizasyonun dışından almaktadırlar.
- **Kurallar;** bu etik ikliminde, çalışanların örgütlerinin kurallarına ve örgütteki görevlerine sıkı sıkıya bağlı kalmaları beklenmektedir.
- **Yardımseverlik** boyutu çalışma arkadaşlarının birbirlerinin refahı ile içtenlikle ilgilenmeleri ile karakterize edilmektedir. Yardımsever olan insanlarda yasaları veya kuralları daha az bilme ve uygulama eğilimi olmakla birlikte yardım duygusu daha ön plandadır. Huzurlu ve mutlu bir iş ortamında çalışanlar, kuruluşlarının içinde ve dışında başkalarının refahıyla daha içtenlikle ilgilenmektedirler.
- **Bağımsızlık** boyutunda çalışanların kişisel ahlaki inançlarının, vicdanları tarafından güçlü bir şekilde yönlendirilmesi beklenmektedir. Bağımsızlık etik ikliminde, çalışanlar kendi doğru ve yanlış duyguları tarafından güçlü bir şekilde yönlendirilmektedir.
- **Verimlilik;** bu iklimde, organizasyon içinde işleri yapmanın doğru yolu en verimli olanıdır. Çalışanlar için verimli olma tutum ve davranış için esas alınan kriterdir.
- **Araçsallık** etik ikliminde ise, örgüt üyeleri her şeyden önce kendi çıkarlarına dikkat etmektedirler. Bu boyutta ön planda olan kişisel çıkarlardır. Kişisel çıkarlar örgütün çıkarlarından önde gelmektedir.

Yukarıda sıralanan etik boyutlar, örgütlerde etik iklimin algılanma biçimiyle kendini göstermektedir. Bu algının oluşmasında elbette ki kişisel özellikler, eğitim, değer ve inançlar ile ahlaki ve kültürel gelişim vb. birçok faktör rol oynamaktadır. Bu nedenle örgütlerde var olan etik iklimi sadece örgütsel değer, tutum ve davranışlarla açıklamak yanlış olacaktır. Örgütlerde etik iklim, örgüte dışarıdan gelen ve çalışan kişilerin zaten var olan etik değerleri üzerine inşa edilecektir. Kişinin etik anlayışı ile organizasyonun etik değerleri arasındaki uyum olumlu iş tutumları ve örgütsel sonuçlar doğuracaktır. Bu iki değer alanı arasında farklılıklar veya boşluklar olduğunda, motivasyonu baskılayan, performansı engelleyen ve daha yüksek düzeyde memnuniyetsizlik, işten ayrılma ve stres ile sonuçlanan tutumlar oluşacaktır. Sonuç olarak, örgütsel etik değerlere yakın değerlere sahip çalışanları cezbetmek ve elde tutmak bireylerin ve kuruluşların çıkarına olacaktır (Posner, 2010: 536).

## 2.2. Psikolojik Sahiplenme ve Boyutları

Psikolojik sahiplenme (sahiplik) kavramı, günümüz iş dünyasının çalışanların elde tutulması, isteğe bağlı çabayı, performansı, yenilikçiliği ve refahı teşvik eden faktörlere odaklanmasıyla örgütsel davranış araştırmalarında önemli bir odak noktası haline dönüşmüştür (Dawkins vd., 2017: 163). Pierce ve arkadaşlarına (2001) göre; psikolojik sahiplenme, bireylerin kendilerini maddi ve maddi olmayan nitelikteki bir mülkiyetin parçası olarak hissetmeleridir. Bu mülkiyet ve mülkiyet duyguları onlarda varlık için bir sorumluluk duygusunu tetiklemektedir. Dolayısıyla, mülkiyetin savunulması ve geliştirilmesi gerekmektedir (Van Dyne ve Pierce, 2004: 441). Bireyin bir nesneye psikolojik olarak sahip olma arzusu ve duygusu ne kadar güçlüyse, o nesneyi kendi bölgesi olarak ele alma ve sonra onu savunarak kendisininmiş gibi koruma ve tutma

olasılığı o kadar yüksek olmaktadır (Peng, 2013: 399). Böylelikle sahiplenme hedefine yönelik sorumluluk üstlenme, kişisel fedakârlıkta bulunma, özenli olma ve koruyucu davranışlarda bulunma gibi etmenler olumlu yönde ilişkili olacaktır.

Örgütlerde psikolojik sahiplenme duygusu ayrıca çalışanları bireysel çıkarılardan daha çok örgütün çıkarlarını ön planda tutmaya yöneltecektir (Pierce ve Jussila, 2010: 820). Bu bağlamda örgütsel psikolojik sahiplenme duygusu örgüt çalışanlarında olması istenen bir duygudur. Bu duygu çalışanların tutum ve davranışlarına da yansımaktadır. Çalışanlar açısından psikolojik sahiplenme duygusu örgüte ve işe yönelik olmak üzere iki temel başlık altında ele alınmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalar, çalışanlara daha yüksek derecede özerklik sağlayan işlerin ve kuruluşların daha yüksek düzeyde kişisel kontrol sağladığını doğrulamaktadır (Pierce ve Rodgers, 2004: 510; O'Driscoll, Pierce ve Coghlan, 2006: 400). Bu tür ortamlarda çalışanlarda psikolojik sahiplenme daha fazla olacaktır (Bernhard ve O'Driscoll, 2011: 350). Örgüt için güçlü bir psikolojik sahiplenme duygusuna sahip çalışanlar, örgüt için önemli ve değerli olduklarına inanacak ve daha sonra güçlü bir örgüt temelli benlik saygısı oluşturacaktır (Pierce ve Rodgers, 2004: 599). Böylece kuruma bağlılık sağlanacak ve çalışanların motivasyonu artacaktır. Örgütler için, motive olmuş ve performansı yüksek işgörenler vazgeçilmezdir. Dolayısıyla örgütlerde iyi olan çalışanı kaybetmemek ve örgüte yönelik faydalı tutum ve davranışlarını istikrarlı hale getirmek gerekmektedir. Bu amaçla çok sayıda çalışma yürütülmüştür. Psikolojik sahiplik olgusunu bu çalışmalardan ayıran özellik ise personel devir hızında düşüş sağlamanın yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışları başta olmak üzere birçok işgören tutum ve davranışlarının performans ve verimliliğe dönüşmesinde temel bir faktör olmasıdır (Uçar, 2018: 648).

Psikolojik sahiplenme, örgütlerde olumlu bir psikolojik kaynak olarak kavramsallaştırılmaktadır. Örgütlerdeki psikolojik sahiplik duygusu, çalışanların hissedar olmamasından kaynaklı resmi sahiplik olmadığı halde ortaya çıktığından daha kıymetlidir. Bununla birlikte, örgütsel yaşamda psikolojik sahiplenme üzerine araştırmalar sınırlı kalmıştır. Psikolojik sahiplenme, örgütlerde iş tatmini, işe bağlılık, işte kalma niyeti veya örgütsel vatandaşlık davranışı gibi sonuçlar üzerinde etkili olan bir yapıdır. Bu nedenle psikolojik sahiplenme üzerine yayınlanmış çalışmaların büyük bir kısmı, psikolojik sahiplenmenin çalışma tutumları ve çalışma davranışları üzerindeki etkilerini kuramlaştırıp incelemektedir. Fakat psikolojik sahiplenmeyi neyin desteklediğini inceleyen az sayıda çalışma vardır (Liu vd., 2012: 869-870). Bununla birlikte psikolojik sahiplenme, yüz yılı aşkın süredir var olan insanlardaki sahiplenme eğilimleriyle ilgilidir (Pierce vd., 2003'den akt., Alok, 2014: 267). Ancak, organizasyon çalışmaları için oldukça yeni bir kavramdır (Luthans ve Avolio, 2009'dan akt., Alok, 2014: 267).

Psikolojik sahiplenmenin "sorumluluk duygusu", "kimlik duygusu", "hesap verebilirlik duygusu", "öz yeterlik duygusu" "aidiyet duygusu" olmak üzere çok boyutlu bir yapısı vardır (Pierce vd., 2001'den akt., Buchem, 2012: 104-105). Bunlar:

- **Sorumluluk duygusu;** psikolojik sahiplik ile sorumluluk birbirini destekleyen iki önemli duygudur. Psikolojik sahiplik üzerine yapılan çalışmalar, psikolojik sahiplenmenin etik ve sorumlu davranışları arttırdığını göstermektedir. Örneğin, güçlü bir psikolojik sahiplenme sahip olan çalışanların, örgütün malını çalma/zarar verme, işte kasıtlı hatalar veya siber aylıklık gibi davranışlar sergileme eğiliminde olmadığı gösterilmiştir (Yoo, Sanders ve Cervený, 2018: 108).
- **Kimlik duygusu;** Porteous, kimlik duygusunu birey ile nesne (örneğin bir örgüt) arasındaki kişisel bilişsel bağlantı ve birlik olma algısı olarak tanımlamaktadır (Porteous, 1976'dan akt., Olckers ve Du Plessis, 2012: 2588). Kimlik duygusu, çalışanın örgütle arasında kurduğu psikolojik bir bağdır ve çalışan açısından "ben kimim" sorusunun cevabında çalıştığı örgütünde yer almasıdır.
- **Hesap verebilirlik;** boyutu iki alt bileşeni ile psikolojik sahiplenmeyi açıklamaktadır. Bunlardan ilki kişinin fiziksel ya da psikolojik olarak sahiplendiğini korumaya yönelik başkalarını sorumlu tutma hakkıdır. Diğer ise, kendisini sahiplendiğine karşı sorumlu tutması beklentisidir (Pierce vd., 2001'den akt., Lee ve Suh, 2015: 383).
- **Öz yeterlik duygusu;** öz yeterlilik Bandura'ya (1977) göre, kişinin görevi tamamlama yeteneğine olan inancının gücüdür. İnsanlar psikolojik olarak sahiplenilen bir nesne ya da kavram konusunda daha fazla bilgi sahibi olmak ve yetkin olmak istemektedirler. Dolayısıyla bu onların nesne ya da kavrama ilişkin etkinliğini ve hâkimiyetini arttıracaktır.

- *Aidiyet duygusu*; herhangi bir şeyi psikolojik olarak sahiplenen kişiler, kendilerinin de onun için önemli olduğunu düşünürler. Bu duygu onlarda “aidiyetlik” duygusunun oluşmasını sağlamaktadır. Aidiyet duygusu örgütsel veya duygusal bağlılığın özüdür ve psikolojik sahiplenmeyi gerektirmektedir. Örgütlerini psikolojik olarak sahiplenen çalışanlar kuruluşlarını “evleri” veya bir “kişisel alan” olarak görmektedirler (Van Dyne ve Pierce, 2004’den akt., Liu vd., 2012: 875; Redman ve Snape, 2005).

### 2.3. Örgütsel Etik İklim ve Psikolojik Sahiplenme İlişkisi

İlgili alanyazında etiğin, davranışlar için rehber olan ve ahlaki açıdan sorgulanabilir faaliyetleri değerlendiren önemli bir faktör olduğu ileri sürülmektedir (Yıldız vd., 2015: 107). Örgütsel etik konusunda yapılan araştırmalara bakıldığında öncelikle etiğin kurumsallaşması üzerine (Weber, 1981; Gellerman, 1989; Stead, Worrell ve Stead, 1990; Sims, 1991; Jose ve Thibodeaux, 1999; Küçüköğlü, 2012; Arslan ve Bektaş, 2020) çalışmalara rastlanmaktadır. Örgütsel etik ile örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalar (Fritz, Arnett ve Conkel, 1999; Oz, 2001; Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003; Akbaş, 2010; Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015; Ögüt ve Kaplan, 2011) da bulunmaktadır. Ayrıca etik iklimin kuruma duyulan güven ile ilişkisini ortaya koyan çalışmalara (Aydan ve Kaya, 2018, Simha ve Pandey, 2021) göre; etik iklimin kuruma karşı duyulan güven üzerinde olumlu etkileri bulgulanmıştır. Örgütsel etik iklimle ilgi yapılan farklı çalışmalar; etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği (Elçi ve Alpkan, 2006), örgütsel etik iklimin çalışanların bireysel performansları üzerinde düşük bir etkiye sahip olmasına karşın, etik iklimin çalışanların bireysel performans üzerinde önemli bir rolü olduğu (Kaya ve Başkaya, 2016) şeklindedir. Örgütsel etik iklim ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin (Sarı ve Doğanekin, 2016) negatif yönlü ve anlamlı olduğu bulgulanmıştır. Etik iklimin işe yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir ilişki tespit edilememiş, etik iklimin iş tatmini üzerine ise pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu bulgulanmıştır (Naktiyok ve Yıldırım, 2018).

Örgütsel etik iklim, psikolojik temelli birçok davranışın belirleyicisi konumundadır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 106). Tuna ve Yeşiltaş (2014) tarafından yapılan çalışmada etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sonuç olarak, etik iklim türleri olan kişisel ahlak ve kişisel çıkarın yabancılaşma üzerinde etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca kişisel çıkarın örgütsel özdeşleşme; özdeşleşmenin ve yabancılaşmanın ise işten ayrılma niyeti üzerinde etkide bulunduğu görülmüştür. Çalışmada kullanılan diğer etik iklim türlerinin özdeşleşme ve yabancılaşma üzerinde herhangi bir etkide bulunmadığı neticesine varılmıştır.

Alanyazında yer alan çalışmalarda, yönetsel desteğin yüksek olduğu örgütlerde çalışanların yaptıkları işten tatmin duydukları, yönetici ve meslektaşlarıyla iyi ilişkiler içerisinde oldukları ve psikolojik sahiplenme yaşadıkları ileri sürülmektedir (Anand vd., 2010). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin alt boyutları ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Zengin vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada; karizmatik liderlik ve etik liderlik ile orta, babacan liderlik ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Khatri ve Dutta’ya (2018: 8) göre hizmetkâr liderler tarafından ortaya konulan güçlendirici, güven verici ve etik duyguları içeren tutum ve davranışlar çalışanların psikolojik sahiplenme duygularının gelişmesine katkı sağlamaktadır. Bekmezci ve Yıldız (2019) tarafından yapılan çalışmada ise babacan liderliğin psikolojik sahiplenmeyi pozitif yönde etkilediği ileri sürülmektedir. Otantik liderlik hem olumlu etik iklimi hem de olumlu psikolojik kapasiteleri yalnızca telkin etmekle kalmayıp aynı zamanda destekleyen bir lider davranışı repertuarına atıfta bulunmaktadır. Bu liderler daha fazla öz-farkındalığı, içselleştirilmiş bir ahlaki bakış açısını, dengeli bilgi işlemeyi teşvik ettiğinde olumlu kişisel gelişim ile sonuçlanmakta ve takipçileri arasındaki ilişkişel şeffaflık artmaktadır (Walumbwa vd., 2008).

Etik liderlik, psikolojik sahiplenmenin öncülü olan bir başka liderlik türüdür. Park, Kim ve Song (2015) çalışmalarında etik liderlik düzeyinin çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyini önemli ölçüde etkilediğini, sonucuna ulaşmışlardır. Brown vd. (2005’den akt., Jasni, 2018: 14) tarafından yapılan bir çalışmada etik liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin, liderlerin çalışanlarıyla olan ilişkilerinde adil ve sorumluluk duygusuyla hareket etmeleri durumunda ortaya çıkan psikolojik sahiplenmeyle ilişkili olduğu bulunmuştur. Hocaogulları (2020) yapmış olduğu araştırmada, örgüt sağlığı boyutlarından iletişim ve katılım, etik ve motivasyon, amaçlara uyum ve performans ve liderlik ve etkin kaynak kullanımı ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlemiştir. Ayrıca çalışmada örgüt sağlığı boyutlarından etik ve motivasyonun psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif bir etkide bulunduğu bulgusuna ( $\beta = ,027$ ;  $p > 0,05$ ) ulaşılmıştır. Avey,

Wernsing ve Palanski'ye göre (2012: 30) göre; etik liderler, çalışanların işlerine yönelik sorumluluk duygularını tetikleyerek ve ayırım gözetmeyen adil muameleleriyle bu sorumluluk duygularını geliştirerek, çalışanların psikolojik sahiplenmelerinin artmasını sağlamaktadır. Trevino ve diğ. (1998'den akt., Erdem, 2021: 59), etik iklimin bir örgütte yerleştirilmesine yönelik yöneticiler tarafından sergilenen davranışların çalışanları etik kurallara uygun hareket etme yönündeki tutumlarını pekiştireceğini ve çalışanların örgütlerine daha fazla aidiyet hissetmelerini sağlayacağını ileri sürmektedirler. Şüphesiz bu durum çalışanların örgütlerine yönelik psikolojik sahiplenme duygularını artırmaktadır.

Birçok bilim insanı (Cheng ve Wang, 2015; Pircher vd., 2015; Nedkovski vd., 2017), belirli etik normlar üzerine inşa edilen bir örgütsel ortamın, örgüte fayda sağlayan faaliyetleri teşvik ederek ve kolaylaştırarak bireysel kişisel çıkar arayışını azaltmaya yardımcı olduğunu belirtmektedir (Sun, Zhang ve Meng, 2020: 236). Manevi değerler, liderlerin çalışanlarını içsel olarak motive etmelerini, etik bir iklim oluşturmalarını, işyeri ilişkilerini geliştirmelerini ve nihayetinde artan bağlılık ve üretkenlik yoluyla kurumsal hedeflere ulaşmalarını sağlamaktadır. Fry (2005) yalnızca ruhsal liderliğin, işyerinde fiziksel, zihinsel, duygusal ve ruhsal yön de dâhil olmak üzere bir insanın tüm benliğini birleştirme yeteneğine sahip olduğunu ileri sürmektedir (Arshad ve Abbasi, 2014: 1271).

Örgütlerde psikolojik sahiplenme bakımından bir işletme psikolojik sahiplenme açısından incelenmiş (Demirkaya, Şimşek Kandemir, 2014) ve çalışma yapılan işletmede psikolojik sahiplenme düzeyi ortalamanın üzerinde çıkmıştır. Ayrıca, psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki olumlu ilişkiyi (Derin, 2018) gösteren ve psikolojik sözleşme ihlali ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide örgütsel sinizm aracılık ettiğini (Sezgin ve Uçar, 2021) gösteren çalışmalar mevcuttur. Söz konusu değişkenler dışında psikolojik sahiplenmenin çalışma ortamı yapısı, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışları ile ilişkisini ortaya koyan (O'Driscoll, Pierce ve Coghlan, 2006) çalışmada daha az yapılandırılmış çalışma ortamlarının, daha az kişisel kontrole izin veren daha yüksek düzeyde yapılandırılmış çalışma ortamlarına göre iş ve organizasyon için psikolojik sahiplenme duygularının gelişimine daha elverişli olduğu ortaya konmuştur.

Yapılan araştırma ve sosyal uygulamalar sahiplenme duygusunun bireysel psikolojiyi, duyguyu ve davranışı etkilediğini doğrulamıştır. Psikolojik sahiplik teorisine göre (Pierce vd., 2003; Van Dyne ve Pierce, 2004) psikolojik sahiplenme öz-yeterlik, aidiyet duygusu, sorumluluk duygusu ve öz kimlik inşa etmede kritik unsurlardır. Örgütsel etik iklim çalışanların düşüncelerini paylaşmalarını ve etkileşimde bulunmalarını destekleyerek, çalışanlar ile örgüt arasındaki psikolojik bağı güçlendirmekte ve çalışanların aidiyet duygusu ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Psikolojik sahiplenme duygusu ile çalışanlar örgütlerine daha fazla bağlı, koruyucu ve sorumlu hale gelmektedirler (Pierce vd., 2001, 2003; Van Dyne ve Pierce, 2004; Liu vd., 2012) bu da örgütsel yeniliğe daha fazla önem vermek, sıkı çalışmak ve yenilikçi davranışlarda bulunmak yoluyla iş verimliliğini artırmaktadır (You vd., 2022: 3-4).

Alanyazında yer alan çalışmalar etik iklimin lider davranışları, liderlik tarzları, yönetim uygulamaları gibi liderlik ve yönetim uygulamaları ve örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş tatmini gibi iş tutumları arasında bir arabulucu olabileceğini göstermiştir (Newman vd., 2017; Simha ve Cullen, 2012'den akt., Cansor, Parlar ve Türkoğlu, 2021: 212). Katılımcı bir örgüt iklimi, çalışanların sahiplenme duygularını güçlendirmektedir (Woon, Tan ve Nasurdin, 2017: 135). Ozler, Yilmaz ve Ozler (2008) tarafından örgütsel iklim, iş tatmini ve demografik faktörlerin sahiplik üzerinde etkisi ölçülerek psikolojik sahipliğin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel davranışları ne ölçüde etkilediği incelenmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular, örgütsel iklimin psikolojik sahiplenmeyi geliştirmedeki rolüne destek sağlamıştır. Ancak örgütsel etik iklimin psikolojik sahiplik üzerindeki etkisini ölçen çalışmalar oldukça az sayıdadır. Bu nedenle çalışmanın alanyazına katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırma Modeli ve Hipotez

Alanyazında yer alan bilgiler doğrultusunda geliştirilen model ve hipotez aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H<sub>1</sub>: Akademisyenlerin örgütsel etik iklim algılarının psikolojik sahiplenme seviyeleri üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde akademik personel olarak görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Söz konusu evren üzerinde araştırma yapabilmek için öncelikle Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (22.10.2021 tarih 2021-847 sayılı) etik onayı alınmıştır. Kolayda örneklem yönteminin kullanıldığı çalışmada anket verileri 12 Kasım 2021 ile 12 Ocak 2022 Aralık tarihleri arasında toplanmıştır. Bu bağlamda kurumda çalışan tüm akademik personele online ortamda anketler dağıtılmıştır. Toplamda 2566 akademik personelin yaklaşık % 12'sine ulaşılmıştır. Gönderilen maillerden dönüş sağlanan toplam 301 anket verisi değerlendirmeye alınmıştır. Örneklem yeterliliği konusundaki alanyazın incelendiğinde; regresyon analizlerinde k bağımsız değişken sayısı olmak üzere örneklem sayısı; Green'e (1991) göre  $\geq 50+8k$ , aynı öneri ile Tabachnick ve Fidell'e göre (2013)  $\geq 50+8k$ , Stevens'a göre (2002)  $\geq 15k$  ve Harris'e göre (1985)  $\geq 50+k$  ve olmalıdır. Bu kapsamda çalışmanın örneklem büyüklüğünün (N= 301, k= 1) analiz için yeterli olduğu görülmektedir.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Hazırlanan anket toplam üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde ise çalışanların örgütsel etik iklim algılarını belirlemek üzere "Örgütsel Etik İklim Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Etik İklim Ölçeği, Victor ve Bronson (1993) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Özen ve Durkan (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçek 22 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyutta (1-7 maddeler) yardımseverlik etik ölçütüne göre; sosyal sorumluluk, örgüt çıkarları ve verimlilik ön plandadır. İkinci alt boyut (8-11 maddeler) ilkelilik etik ölçütüne göre; örgütün kural ve yöntemleri ile yasalar ve mesleki ilkeler içeriklidir. Üçüncü alt boyut (12-15 maddeler) yardımseverlik etik ölçütüne göre; bireysel çıkar, arkadaşlık, takım ruhu ve sosyal sorumluluğa aittir. Dördüncü alt boyut (16-19 maddeler) ilkelilik ölçütüne göre; bireysel ahlak, yardımseverlik ölçütüne göre; arkadaşlık ve yerel analiz düzeyinde egoistlik ölçütüne göre; örgüt çıkarlarına aittir. Beşinci alt boyut (20-22 maddeler) yerel düzeyde ilkelilik etik ölçütüne göre; örgüt kuralları ve yöntemleri ile verimliliğe aittir. Ölçekte ters madde yoktur. Ölçek 5'li Likert kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışmada Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,911 olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde ise katılımcıların psikolojik sahiplenme düzeylerini ölçmek için "Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeği Uçar (2018) tarafından geliştirilmiş olup, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek 15 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut (1-6 maddeler) kimikleştirme/benlikle bütünleştirmeyi içermektedir. İkinci alt boyut (7-8 maddeler) etkililik ile ilgili maddeleri içermektedir. Üçüncü alt boyut (9-11 maddeler) koruyucu odakla alakalıdır. Dördüncü alt boyut (12-15 maddeler) içsel sorumluluk ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte ters madde yoktur. Ölçek 5'li Likert kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışmada Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeğinin güvenilirliği ise 0,883 olarak hesaplanmıştır. Bu değer Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Cronbach alfa değerinin en az 0,7 olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 331).



### 3.4. Verilerin Analizi

Bir araştırmada kullanılacak istatistiksel yöntemlerin seçiminde normallik varsayımı esas alınmaktadır. Bu bağlamda söz konusu analizlere başlamadan önce veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik normallik testinin yapılması gerekmektedir. Çalışma kapsamında kullanılan veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini sınamak amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerinin +1.5 ile -1.5 aralığında olduğunda; George ve Mallery'e (2010) göre bu değerlerin +2.0 ile -2.0 aralığında olduğunda verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilebilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Erbay ve Beydoğan, 2017: 250; Akdoğdu ve Uşun, 2017: 8). Çalışmada kullanılan Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin Skewness (çarpıklık) değeri -,921; Kurtosis (basıklık) değeri ,543 iken Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Skewness (çarpıklık) değeri -,451 ve Kurtosis (basıklık) değeri -,899 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda iki ölçeğe ait verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin alanyazında yer alan uygun aralıkta yer almasından dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve parametrik testler kullanılmıştır.

## 4. Bulgular

### 4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırmada yer alan katılımcıların % 60,1'i erkek ve % 39,9'u ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların % 41,2'sinin 30-39, % 29,2'sinin 40-49 ve % 15'inin 50-59 yaş aralığında arasında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımları incelendiğinde % 89'u çalışan ve % 11'i yönetici konumundadır. Eğitim durumları açısından katılımcıların büyük çoğunluğunun (% 73,4) doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan akademik personelin % 30,6'sının 6-10, % 26,9'unun 21 yıl ve üzeri, % 19,9'unun 11-15 ve % 18,6'sının ise 1-5 yıl aralığında mesleki deneyime sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların % 27,9'u Dr. Öğretim Üyesi, % 22,3'ü Doçent, % 14,6'sı Öğretim Görevlisi, % 18'i Profesör ve % 11,9'u ise Araştırma Görevlisi unvanlarına sahiptirler.

### 4.2. Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini test etmek amacıyla bazı analizler yapılmıştır. İlk olarak ölçeklerin yeterliliklerini ve faktör analizi yapmaya uygun olup olmadıklarını ölçmek için Kaiser-Meyer-Olkin ile Bartlett Küresellik Test istatistikleri uygulanmıştır. Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin KMO örneklem yeterliliği katsayısının 0,841 olduğu tespit edilmiş ve örneklem yeterliliği değerinin faktör analizi yapmak için "yeterli" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett Küresellik testi sonucunda, elde edilmiş ki kare değeri kabul edilebilir düzeyde bulgulanmıştır ( $\chi^2= 3509,651$ ; Sig.= ,000,  $p<,001$ ). Bu çerçevede örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu ve ölçme aracının faktör çıkarmaya uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde; faktör sayısının tespitinde özdeğeri 1'den büyük olanların dikkate alınmasına ve bir maddenin bir faktöre boyutlanabilmesi için ilgili faktör yükünün en az 0,500 düzeyinde olmasına karar verilmiştir. Faktör analizi sonucuna göre, Örgütsel Etik İklim Ölçeğinde maddeler alan yazınla uyumlu bir şekilde beş boyut altında toplanmıştır. 22 madde ile yapılan analiz neticesinde beş boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Birinci alt boyutta (1-7 maddeler) yardımseverlik etik ölçütüne göre sosyal sorumluluk, örgüt çıkarları ve verimlilik; ikinci alt boyutta (8-11 maddeler) ilkelilik etik ölçütüne göre örgütün kural ve yöntemleri ile yasalar ve mesleki ilkeler; üçüncü alt boyutta (12-15 maddeler) yardımseverlik etik ölçütüne göre bireysel çıkar, arkadaşlık, takım ruhu ve sosyal sorumluluk; dördüncü alt boyutta (16-19 maddeler) ilkelilik ölçütüne göre bireysel ahlak, yardımseverlik ölçütüne göre arkadaşlık ve yerel analiz düzeyinde egoistlik ölçütüne göre örgüt çıkarları; beşinci alt boyutta (20-22 maddeler) ise yerel düzeyde ilkelilik etik ölçütüne göre örgüt kuralları, yöntemleri ve verimliliğe ait ifadeler toplanmıştır. Ankette bulunan 22 ifade, toplam varyansın % 63,6'sını açıklamaktadır. Tablo 1 incelendiğinde ölçekte yer alan maddelerin tamamının faktör yüklerinin 0,500 üzeri olduğu görülmektedir. Faktörlerin mümkün olduğunca güçlü maddelerden oluşması arzu ediliyor ise, yük değerlerinin en az 0,5 olması esas alınabilir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 318).



**Tablo 1.** Örgütsel Etik İklim Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonucu

Maddeler	F1	F2	F3	F4	F5
Bu kurumdaki insanların en önemli sorumluluğu verimliliklerdir.	,659				
Paydaşlar için daima doğru olanı yapmanız beklenir.	,623				
Bu kurumda çalışanlar takım ruhunu önemser.	,713				
Bu kurumda çalışanların, kurum dışındakilere karşı güçlü sorumluluk duyguları vardır.	,690				
Kararlar kurumun amaçlarına katkı sağlamasına göre biçimlendirilir.	,712				
Bu kurumun çalışanları, kurum paydaşlarının çıkarlarını gözetir.	,801				
Burada sorunlara daima etkili çözümler aranır.	,777				
Burada kurum kural ve prosedürlerini sıkı sıkıya takip etmek çok önemlidir.		,598			
Karar vermede öncelik, kararın yasaya uygun olup olmadığıdır.		,598			
İnsanlardan her şeyin ötesinde, yasalara ve mesleki standartlara riayet etmeleri beklenir.		,597			
Herkesten kurum kural ve prosedürlerine uyması beklenir.		,693			
İnsanlar kurum çalışanları için genellikle neyin en iyi olduğu konusunda çok endişelidirler.			,591		
Her birey için iyi olan, örgüt içinde iyidir.			,575		
Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanın peşindedir.			,553		
Kararların paydaşlar üzerindeki etkisi, bu kurumun öncelikli meselesidir.			,727		
Bu kurumda her kişi, kendisi için neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verir.				,516	
Bu kurumdaki en önemli endişemiz daima, diğeri için en iyinin ne olduğudur.				,505	
İnsanlar kurum çıkarları dışında hiçbir şey ile ilgilenmez.				,717	
Bu kurumdakiler, kendi kişisel etik ilkeleri ile yönlendirilir.				,598	
Bu kurumdaki başarılı insanlar kurallara uygun hareket eder					,599
Bu kurumda en verimli yol, daima en doğru yoldur.					,798
Bu kurumdaki başarılı insanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya bağlıdır.					,679
Öz değeri	8,212	1,918	1,420	1,378	1,078
Açıklanan Varyans (%)	37,328	8,717	6,455	6,265	4,900
Toplam Açıklanan Varyans (%)	63,665				
Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı	,841				
Bartlett Küresellik Testi	Ki-kare: 3509,651; sd.: 231; p<0,001				
Faktör Çıkarma ve Döndürme Tekniği	Temel Bileşenler Analizi; Varimax				

Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeğinin yeterliliğini ve faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Test istatistikleri sonucunda ölçeğin KMO örneklem yeterliliği katsayısının 0,802 olduğu bulgulanmıştır. Tablo 2’de görüldüğü üzere bu değer, örneklem yeterliliğinin faktör analizi yapmak için “yeterli” olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik testi sonuçlarına bakıldığında, elde edilen ki kare değerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir ( $\chi^2= 3598,648$ ; Sig.= ,000,  $p<,001$ ). KMO değerinin 0,60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olacağına işaret eder. Bartlett Küresellik testinin anlamlı olması ise ( $p<,05$ ) değişkenler arası ilişki matrisinin faktör analizi yapmak için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini gösterir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 318). Bu doğrultuda örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve ölçme

aracının faktör çıkarmaya uygun olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 2.** Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonucu

Maddeler	F1 Kimlikleştirme / Benlik Bütünleştirme	F2 Etkililik	F3 Koruyucu Odak	F4 İçsel Sorumluluk
Çalışmakta olduğum işyerini bana aitmiş gibi hissederim.	,870			
İşyerim benim için vazgeçilmezdir.	,877			
Bu işyerinin bir üyesi olmak bana haz verir.	,869			
Bu işyeriyle anılmaktan gurur duyarım.	,857			
İşyerimin bana saygınlık kattığını düşünüyorum	,795			
İşyerim benim evim gibidir.	,791			
İşyerimin başarılarında katkıları olduğuna düşünürüm.		,587		
İşyerimde olumlu farklılıklar sergilediğimi düşünürüm.		,584		
İşyerime zarar verici nitelikte davranışlarda bulunduğunu düşündüğüm çalışanları uyarmam gerektiğini hissederim.			,616	
İşyerimde yanlış giden bir şeyler varsa bunu önlemem gerektiğini düşünürüm.			,599	
İşyerinde yaşanan olumsuzlukların üstlere bildirilmesi gerektiğini düşünürüm.			,579	
Görevlerimi tam ve eksiksiz yapmam gerektiğini düşünürüm.				,740
İşyerim için benden beklenenlerin farkındayım.				,613
İşlerimi en iyi şekilde yapmam gerektiğini düşünürüm.				,664
İşyerimin benden beklentilerini tam olarak karşılamak benim için önemlidir.				,580
Öz değeri	5,997	2,948	1,471	1,233
Açıklanan Varyans (%)	39,980	19,654	9,804	8,218
Toplam Açıklanan Varyans (%)	77,656			
Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı	0,802			
Bartlett Küresellik Testi	Ki-kare: 3598,648; sd.: 105; p<0,001			
Faktör Çıkarma ve Döndürme Tekniği	Temel Bileşenler Analizi; Varimax			

Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeğinin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucuna göre, Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Ölçeğinde maddeler alan yazınla uyumlu bir şekilde dört boyutta toplanmıştır. 15 madde ile yapılan analiz neticesinde dört boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Birinci alt boyutta (1-6 maddeler) kimlikleştirme/benlik bütünleştirme; ikinci alt boyutta (7-8 maddeler) etkililik; üçüncü alt boyutta (9-11 maddeler) koruyucu odak; dördüncü alt boyutta (12-15 maddeler) ise içsel sorumluluk ile ilgili ifadeler toplanmıştır. Bu 15 ifade toplam varyansın % 77,6'sını açıklamaktadır. Tablo 2 incelendiğinde ölçekte yer alan tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,500 üzeri olduğu görülmektedir.

#### 4.3. Korelasyon Analizi

Akademik personelin örgütsel etik iklim algıları ile psikolojik sahiplik düzeyleri arasındaki ilişkilerin yönünü ve şiddetini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Alanyazında korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini gösteren ve söz konusu iki değişkenin birlikte değişiminin bir ölçüsü olarak ifade edilmektedir (Özdamar, 1999: 407).

**Tablo 3.** Değişkenlere Ait Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(1) ÖEİ	1										
(2) FKT1	,922**	1									
(3) FKT2	,713**	,612**	1								
(4) FKT3	,739**	,573**	,382**	1							
(5) FKT4	,751**	,582**	,421**	,505**	1						
(6) FKT5	,824**	,694**	,465**	,630**	,556**	1					
(7) PS	,628**	,651**	,481**	,329**	,389**	,539**	1				
(8) KMLBB	,741**	,725**	,611**	,428**	,478**	,631**	,902**	1			
(9) ETK	,266**	,317**	,036	,149**	,169**	,288**	,562**	,388**	1		
(10) KRO	-,092	-,048	-,041	-,123*	-,135*	-,059	,391**	,077	,111	1	
(10) İÇS	,238**	,302**	,149**	,066	,156**	,157**	,636**	,345**	,294**	,411**	1

\*\* . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.; \* . Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizi için örgütsel etik iklimin alt boyutları ile psikolojik sahiplenmenin alt boyutlarını temsil eden ölçeklerin Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu değişkenler grubu arasında düşük, orta, yüksek seviyede, pozitif/negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. En güçlü ilişki örgütsel etik iklimin bütünü ile yardımseverlik etik ölçütüne göre sosyal sorumluluk, örgüt çıkarları ve verimlilik alt boyutu arasında aynı yönde % 92,2'lik anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = ,922$ ;  $p < ,001$ ). Örgütsel etik iklim ile psikolojik sahiplenme arasında % 62,8 düzeyinde yüksek düzeyde ve pozitif ( $r = ,628$ ;  $p < ,001$ ) bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel etik iklim ile psikolojik sahiplenmenin kimikleştirme/benlik bütünleştirme, etkililik ve içsel sorumluluk alt boyutları arasında sırasıyla ,741; ,266 ve ,238 düzeylerinde pozitif ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel etik iklim ile kimikleştirme/benlik bütünleştirme arasında yüksek düzeyde; örgütsel etik iklim ile etkililik ve içsel sorumluluk arasında zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Örgütsel etik iklim ile psikolojik sahiplenmenin bir diğer boyutu olan koruyucu odak arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $r = -,092$ ).

#### 4.4. Regresyon Analizi

Araştırma modeli kapsamında örgütsel etik iklimin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir regresyon modeli kurulmuştur. H<sub>1</sub>: “Akademik personelin örgütsel etik iklim algılarının psikolojik sahiplenme seviyeleri üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezini test etmek amacıyla kurulan regresyon modeli;  $Y_1 = \beta_0 + \beta_1.X_1$  şeklindedir.

**Tablo 4.** Örgütsel Etik İklim Algısının Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Sonucu

Bağımsız Değişken	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit Katsayı	2,100	,139		15,121	,000
Örgütsel Etik İklim	,522	,037	,628	13,943	,000
R				,628	
R <sup>2</sup>				,394	
R <sup>2</sup> <sub>düz</sub>				,392	
F				194,406	

Bağımlı Değişken: Psikolojik Sahiplenme (PS)

Tablo 4’de örgütsel etik iklim algısı ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkileri inceleyen basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodaki F değeri 194,406 olup model oldukça anlamlıdır. Kurulan modelin R değeri ,628 ve R<sup>2</sup> değeri ,394 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda modeldeki bağımsız değişken olan örgütsel etik iklim bağımlı değişken olan psikolojik sahiplenmenin % 39,4’ünü açıklayabilmektedir. Modeldeki bağımsız değişken örgütsel etik iklim algısı ile bağımlı değişken psikolojik sahiplenme arasında ,000 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değeri ( $\beta$ ) ise ,628’dir. Bu bağlamda örgütsel etik iklim algısının psikolojik

sahiplenme değişkeni ile pozitif ve anlamlı bir ilişki kurarak modele katkı sağladığı ve böylece H<sub>1</sub>: “Akademik personelin örgütsel etik iklim algılarının psikolojik sahiplenme seviyeleri üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Örgütlerde etik değer, ilke ve kurallar gün geçtikçe daha önemli hale gelmektedir. Etik değerleri olan ve bu değerleri savunan kurumlar paydaşları tarafından itibar görmektedir. Kurumun etik kurallara uygun olarak hareket etmesi iş yaşamında güveni sağlamaktadır. Güven örgütsel yaşamda başarının ön koşuludur. Etik tutum ve davranışlar örgütün plan ve politikalarına etki ederek, zamanla o örgütte işin yapılış biçimine yansımakta ve örgütün etik iklimini oluşturmaktadır. Örgütsel etik iklim örgütü tanımlayan özelliklerdir. Örgütün etik iklimi ve kurumun bu konudaki çabaları çalışanların iş doyumunu ve işe bağlılıklarına etki etmektedir. Ortaya çıkan negatif etkiler işten soğumaya ve iş bırakmalara neden olabilmekteyken, pozitif etkiler motivasyonu artırmakta ve verimlilikle sonuçlanabilmektedir. Bu nedenle yöneticiler başta olmak üzere tüm çalışanlar kurumun etik değerlerini, etik iklimi destekleyen plan, politika ve stratejilerini benimsemeli ve desteklemelidirler.

Çalışanları etkileyen olumlu örgütsel davranış biçimleri kuruma artı değerler katmakla birlikte, farklı olumlu davranışları da beraberinde getirmektedir. Çalışanın örgütsel etik iklim algısının, örgütü psikolojik olarak sahiplenme tutum ve davranışı üzerindeki etkisi buna güzel bir örnektir. Çalışmada bu etkinin gücünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Psikolojik sahiplenme, kişinin herhangi bir şeyin mülkiyetini elinde bulundurmamakla birlikte, kendisine ait hissetmesi, sorumluluk duyması, değer vermesi ve koruması şeklinde ifade edilebilmektedir. Bu kapsamda çalışanlar psikolojik olarak sahiplendikleri bir işe ya da işyerine değer vererek, daha fazla sorumluluk hissedecek ve işin başarısına katkıda bulunacaklardır. Psikolojik olarak sahiplendikleri kurumu koruma içgüdüleriyle hareket edecek, meydana gelebilecek zararları önleyeceklerdir. Bu nedenle hem etik tutum ve davranış hem de psikolojik sahiplenme tüm örgütlerde istenilen pozitif örgütsel davranış biçimleridir.

Örgütsel etik iklimin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bu çalışma Ondokuz Mayıs Üniversitesinde görev yapan 301 akademisyen üzerinde yapılmıştır. Çalışmada örgütsel etik iklim değişkeninin ortalaması 3.93; psikolojik sahiplenme değişkeninin ortalaması ise 3.99 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla akademik personelin çalıştıkları kurumun örgütsel etik iklimini benimsedikleri ve kurumlarına yönelik psikolojik sahiplenme hissettikleri anlaşılmaktadır.

Örgütsel etik iklim algısının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisini inceleyen regresyon analizinde modeldeki bağımsız değişken örgütsel etik iklim algısı ile bağımlı değişken psikolojik sahiplenme arasında ,000 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş Beta değeri ( $\beta$ ) ise ,628’dir. Bu bağlamda örgütsel etik iklim algısının psikolojik sahiplenme değişkeni ile pozitif ve anlamlı bir ilişki kurarak modele katkı sağladığı ve böylece H<sub>1</sub>: “Akademik personelin örgütsel etik iklim algılarının psikolojik sahiplenme seviyeleri üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.” hipotezinin kabul edildiği bulgulanmıştır. Bu bulgu örgütsel etik iklim ile psikolojik sahiplenme arasında bağlantı kuran ve örgütsel etik iklimin psikolojik sahiplenmeyi artırdığını ile süren çalışmaların (Woon, Tan ve Nasurdin, 2017; Ozler, Yilmaz ve Ozler, 2008) sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Kurumsal aktörler tarafından çalışanlarını motive etmek ve dış kontrolü azaltmak amacıyla geliştirilen katılımcı ve özerk örgüt iklimi ve destekleyici toplu teşvik planları çalışanların kendilerini örgütün çıkarlarına katkıda bulunduğu için ödüllendirilen bir vekil olarak değil, örgüt ile özdeşleşmiş bir asil olarak görmelerine yol açmaktadır. Dolayısıyla çalışanların örgütsel normları, değerleri ve amaçları içselleştirmelerini sağlayan bu uygulamaları, çalışanların sahiplenme duygularını artırarak yeni benlikler oluşturmayı amaçlayan çabalar olarak görmek gerekmektedir. Bu kimlik dönüştürme çabalarının arka planında ise bireysel benliğin oluşumunda önemli rol oynayan sahiplenme duygusu yatmaktadır (Ozler, Yilmaz ve Ozler, 2008: 46).

Literatür bölümünde ele alındığı üzere, önceki çalışmalarda örgütsel etik iklim konusu farklı değişkenler ile (örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık, sinizm vb.) incelenmiştir. Benzer şekilde örgütsel psikolojik sahiplenme konusuyla da bir takım değişkenlerin (yenilikçi iş davranışı, liderlik, örgütsel etkililik, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık vb.) ilişkisi ortaya konmuştur. Örgütsel etik iklim ile psikolojik sahiplenme arasında bağlantı kuran çalışmaların ise istenilen seviyede olmadığı görülmüştür. Bu nedenle araştırmacılara

sonraki çalışmalarda örgütsel etik iklim ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkiyi gösteren daha fazla nitel ve nicel çalışma yapmaları önerilebilir.

Çalışmada, Ondokuz Mayıs Üniversitesinde görev yapan akademisyenler örneklemini ile örgütsel etik iklimin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen analizler sonucunda, örgütsel etik iklimin psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkisi olduğu bulgulanmıştır. Örgütsel yaşamda değerli olan bu sonucun, örgütsel davranış konusunda araştırma yapan kurumlara ve bilim insanlarına fayda sağlaması umut edilmektedir.

### KAYNAKÇA

- Agun, H. (2011). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. (Doctoral dissertation), Marmara Üniversitesi, Türkiye.
- Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 121-137.
- Akdoğan, E. ve Uşun, S. (2017). Sınıf öğretmenliği lisans programının öğretmen adaylarının görüşleri doğrultusunda bağlam, girdi, süreç ve ürün (CIPP) modeli ile değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 16, 826-847.
- Aksoy, S., Erdil, O. ve Ertürk, A. (2017). Etik iklim: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.
- Alok, K. (2014), Authentic leadership and psychological ownership: investigation of interrelations. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(4), 266-285. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2012-0080>
- Anand, S., Vidyarthi, P. R., Liden, R. C. and Rousseau, D. M. (2010). Good citizens in poor-quality relationships: Idiosyncratic deals as a substitute for relationship quality. *Academy of Management Journal*, 53(5), 970-988. <https://doi:10.5465/amj.2010.54533176>
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J. and Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The international journal of business in society*.
- Arshad, A. and Abbasi, A. S. (2014). Impact of spiritual leadership on organizational outcomes in police department of Pakistan: Moderating role of psychological ownership. *Sci.Int*, (Lahore), 26(3), 1227-1231.
- Arslan, A. ve Bektaş, Ç. (2020). Kuramdan kurumsallığa etik hareketi Antalya ATSO örneği. *International Journal of Business, Economics and Management Perspectives*, 4(1), 53-63.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., and Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21-34.
- Aydan, S. ve Kaya, S. (2018). Hemşirelerin etik iklim algılarının örgütsel güven düzeyleri üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(2), 199-216.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bartels, K. K., Harrick, E., Martell, K. and Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics*, 17, 799-804. <https://doi.org/10.1023/A:1005817401688>
- Bernhard, F., and O'Driscoll, M. P. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses: leadership style and nonfamily-employees' work attitudes and behaviors. *Group & Organization Management*, 36(3), 345-384.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., and D. A Harrison. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.

- Buchem, I. (2012). Psychological ownership and personal learning environments: Do sense of ownership and control really matter. In *PLE Conference Proceedings*, 1(1).
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Cansor, R., Parlar, H., & Türköğlü, M. E. (2021). The effect of school principals' ethical leadership on teacher job satisfaction: The mediating role of school ethical climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 8(4), 210-222.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. and Victor, B. (2003). Etik iklimlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İki çalışmalı bir analiz. *İş Ahlakı Dergisi*, 46(2), 127-141.
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A. and Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda". *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183.
- Demirdağ, G. E. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Demirkaya, H. ve Şimşek Kandemir, A. (2014). 21. yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(3): 7-21.
- 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), 63-81.
- Dönertaş, F. C. (2008). Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elçi, M. ve Alpkan, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 141-170.
- Erbay, Ş. ve Beydoğan, H. Ö. (2017). Eğitimcilerin eğitim araştırmalarına yönelik tutumları. *KEFAD*, 18(3): 246-260.
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel etik iklim algısının çalışan sesliliği davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı etkisi: Vakıf üniversitelerine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24 (1), 57-70.
- Fritz, J. M. H., Arnett, R. C. and Conkel, M. (1999), Organizational ethical standards and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 289-299.
- Gellerman, S. W. (1989). Managing ethics from the top down. *MIT Sloan Management Review*, 30(2), 73.
- George, D. and Mallery, M. (2010). SPSS for windows step by step. A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10th ed.). Boston.
- Green S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3): 499-510.
- Gürbüz, S. and Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Han, T. S., Chiang, H. H., and Chang, A. (2014). Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: mediating role of organizational commitment in Taiwanese high-tech organizations. In *Confucian HRM in Greater China* (pp. 174-189). Routledge.
- Harris, R. J. (1985), A primer of multivariate statistics, New York: Academic Press, 1-50.
- 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.
- Howard, A. (2010), A new global ethic. *Journal of Management Development*, 29(5), 506-517. <https://doi.org/10.1108/02621711011039259>

- Huang, H. W., Parolia, N. and Cheng, K. T. (2016, June). Willingness and ability to perform information security compliance behavior: Psychological ownership and self-efficacy perspective. In *PACIS* (p. 57).
- Huhtala, M., Kangas, M., Lämsä, A. & Feldt, T. (2013). Ethical managers in ethical organisations? The leadership-culture connection among Finnish managers". *Leadership & Organization Development Journal*, 34(3), 250-270. <https://doi.org/10.1108/01437731311326684>
- Jasni, N. N. (2018). Etik liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılığı üzerine etkisi: bir Malezya örneği, (Yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Ankara.
- Jose, A. and Thibodeaux, M. S. (1999). Institutionalization of ethics: The perspective of managers. *Journal of Business Ethics*, 22(2), 133-143.
- Karagöz, A. (2018). Örgüt yanlısı etik olmayan davranışlar ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide liderin algılanan etik inancının moderatör rolü, (Yüksek lisans tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kaya, Ç., and Başkaya, R. (2016). The roles of organizational and ethical climate on individual performance of employees. *Business Management Dynamics*, 5(8), 27.
- Khatri, P. & Dutta, S. (2018). Servant leadership and psychological ownership: Curtailing resistance to change. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3), 05-12, <https://doi.10.9790/487X-2003120512>
- Küçüköğlü, M. T. (2012). Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 177-185.
- Lee, J. and Suh, A. (2015). How do virtual community members develop psychological ownership and what are the effects of psychological ownership in virtual communities? *Computers in Human Behavior*, 45, 382-391.
- Liu, J., Wang, H., Hui, C. and Lee, C. (2012). Psychological ownership: How having control matters". *Journal of Management Studies*, 49, 869-895.
- Luthans, F. and Avolio, B. J. (2009). "The "Point" of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 291-307.
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve Ahlak; Benzerlikler, Farklılıklar ve İlişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 225.
- Milon, L. and Shapira-Lishchinsky, O. (2021). Authentic leadership as a mediator between professional identity, ethical climate, citizenship behavior and political behavior. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 741-753. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2020-0295>
- Mischel, W. (1976). Towards a cognitive social model learning reconceptualization of personality. In N. S. Endler & D. Magnusson (Eds.), *Interactional Psychology and Personality*, (pp. 166–207). New York: Wiley.
- Naktiyok, S. ve Yıldırım, F. (2018). Etik iklimin iş tatmini ve işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 57-71.
- O'Driscoll, M. P., Pierce, J. L., & Coghlan, A. (2006). "Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*, 31, 388-416.
- Olckers, C. and Du Plessis, Y. (2012). Psychological ownership: A managerial construct for talent retention and organizational effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6(7), 1–18. [doi:10.5897/ajbm11.1018](https://doi.org/10.5897/ajbm11.1018)
- Oz, E. (2001). Organizational commitment and ethical behavior: An empirical study of information system professionals. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 137-142.
- Ozler, H., Yilmaz, A. and Ozler, D. (2008). Psychological ownership: an empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors. *Problems and Perspectives in Management*, 6(3), 38-47.



- Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2011). Otel işletmelerinde etiksel iklim algılamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Kapadokya örneği". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 191-206.
- Özdamar, K. (1999). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 1, Kaan Kitabevi, 2. Baskı, Eskişehir.
- Özen, F. & Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 593-627. doi: 10.14527/kuey.2016.023
- Park, C. H., Kim, W. and 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: 10.1002/hrdq.21217>
- Peng, H. (2013), Why and when do people hide knowledge? *Journal of Knowledge Management*, 17(3), 398-415.
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 810-834.
- Pierce, J. L., Kostova, T. and Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26, 298-310.
- Pierce, J. L., Kostova, T. and Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107.
- Pierce, J. L., O'Driscoll, M. P. and Coghlan, A. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *Journal of Social Psychology*, 144, 507-534.
- Pierce, J. L. and Rodgers, L. (2004). The psychology of ownership and worker-owner productivity. *Group and Organization Management*, 29(5), 588-613.
- Porteous, J. (1976). Home: The territorial core. *Geogr. Rev.*, 66(4): 383-390.
- Posner, B. Z. (2010). Another look at the impact of personal and organizational values congruency. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 535-541.
- Redman, T. and Snape, E. (2005). Unpacking commitment: Multiple loyalties and employee behaviour. *Journal of Management Studies*, 42, 301-328.
- Sarı, Y. ve Doğantekin, A. (2016). Konaklama İşletmelerinde örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 222-250.
- Sezgin, O. ve Uçar, Z. (2021). Psikolojik sözleşme ihlali ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde örgütsel sinizmin rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 225-248.
- Siegel, I. H. (1983). Work ethic and productivity. *The Work Ethic—A Critical Analysis*, 27-42.
- Simha, A. and Pandey, J. (2021). Trust, ethical climate and nurses' turnover intention. *Nursing Ethics*, 28(5), 714-722.
- Sims, R. R. (1991). Örgütsel etiğin kurumsallaşması. *İş Ahlakı Dergisi*, 10(7), 493-506.
- Stead, W. E., Worrell, D. L. and Stead, J. G. (1990). An integrative model for understanding and managing ethical behavior in business organizations. *Journal of Business Ethics*, 9(3), 233-242.
- Stevens, J. (2002). Applied multivariate statistics for the social sciences, Mahwah, Lawrence Erlbaum, 4rd edition, 143-146.
- Sun, H., Zhang, L. and Meng, J. (2020). Alleviating knowledge contribution loafing among engineering designers by ethical leadership: the role of knowledge-based psychological ownership and emotion regulation strategies. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 235-257, <https://doi:10.1108/JKM-06-2019-0301>
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6th ed.). Boston: Pearson.
- Tsai, H. Y. (2022). Exploring missing links between ethical leadership and multidimensional work behavior: the mediating role of multidimensional psychological ownership. *Ethics & Behavior*, 1-11.

- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117, [https://doi: 10.17123/atad.vol25iss110650](https://doi.org/10.17123/atad.vol25iss110650)
- Uçar, Z. (2018). Psikolojik sahiplik olgusunu örgütsel düzlemde ölçmek için ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 10(3), 640-654.
- Uludağ, G., Çiçek, B. ve Türkmenoğlu, M. A. (2021). Köprü kuran sosyal sermaye, psikolojik sahiplenme ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı, [https://doi: 10.26466/opus.867368](https://doi.org/10.26466/opus.867368)
- Van Dyne, L. and Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439-459.
- Victor, B. and Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51-71.
- Victor, B. and Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T. and Peterson, S. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*. 34, 89-126, [https://doi: 10.1177/0149206307308913](https://doi.org/10.1177/0149206307308913).
- Weber, J. A. (1981). Institutionalizing ethics into the corporation. *MSU Business Topics*, 29(2), 47-52.
- Wimbush, J. C. and Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13, 637-647. <https://doi.org/10.1007/BF00871811>
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M. and Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the multi-dimensionality of ethical climate in organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67-77.
- Woon, W., Tan, C. L. and Nasurdin, A. M. (2017). Linking organizational climate, psychological ownership, and intention to stay: A proposed model. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(1s Special Issue 2017), 128-142.
- Yağmur, A. (2021), Impact of interactional context on relationship between ethical leadership and unethical behaviors: A serial mediation model. *Management Research Review*, ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2020-0551>
- Yıldız, B. and Yıldız, H. (2015). The effect of servant leadership on psychological ownership: The moderator role of perceived organizational support. *Journal of Global Strategic Management*, 9(2), 65-77.
- Yıldız, B., Alpan, L., Ateş, H. and Sezen, B. (2015). Determinants of constructive deviance: The mediator role of psychological ownership, *International Business Research*, 8(4), 107-121, [http://dx.doi.org/ 10.5539/ibr.v8n4p](http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v8n4p)
- Yoo, C. W., Sanders, G. L. and Cerveney, R. P. (2018). Exploring the Influence of flow and psychological ownership on security education, training and awareness effectiveness and security compliance. *Decision Support Systems*, 108, 107-118.
- You, Y., Hu, Z., Li, J., Wang, Y. and Xu, M. (2022). The effect of organizational innovation climate on employee innovative behavior: The role of psychological ownership and task interdependence. *Frontiers in Psychology*. 13:856407. doi: 10.3389/fpsyg.2022.856407
- Zengin, Y., Yurdakul, S., Bayram, N., Sakarya, M. ve Bağcı, M. (2021). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin psikolojik sahiplenme ve iş stresi ile ilişkisi, *Turkish Business Journal*, 2(4), 56-75.