



Article Arrival : 13/09/2020

Published : 10.11.2020

Doi Number  <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.2702>Reference  Kaplan, M. & Hocaogullari, Y. (2020). "Örgüt Sağlığının Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkisi: Duygusal Sermayenin Düzenleyici Rolü" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:6, Issue:73; pp:4887-4909.

ÖRGÜT SAĞLIĞININ PSİKOLOJİK SAHİPLENME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: DUYGUSAL SERMAYENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ¹

The Effect Of Organizational Health On Psychological Ownership: The Moderating Role Of Emotional Capital

Doç. Dr. Metin KAPLAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme, Nevşehir/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8321-0262>

Yasemin HOCAOĞULLARI

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon, Nevşehir/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0700-9783>

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, örgüt sağlığının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde duygusal sermayenin düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini, Nevşehir ilinde bulunan konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır (n=337). Bu çalışmada veriler "Lyden ve Klingele'nin (2000) örgüt sağlığı ölçeği, Van Dyne ve Pierce'nin (2004) psikolojik sahiplenme ölçeği ve Newman ve arkadaşlarının (2015) duygusal sermaye ölçeğini" içeren bir anket yardımıyla elde edilmiştir. Bu veriler yardımıyla model ve hipotezleri test etmek için açıklayıcı faktör analizi, çoklu regresyon analizi ve üç aşamalı düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; örgüt sağlığının psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde duygusal sermayenin de psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkilediği ortaya konmuştur. Bununla birlikte, örgüt sağlığının iletişim-katılım, amaçlara uyum-performans, liderlik ve etkin kaynak kullanımının boyutlarının psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgüt sağlığının hem düşük hem de yüksek düzeylerinde duygusal sermayenin, örgüt sağlığının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde düzenleyici rolü oynadığı saptanmıştır. Son olarak araştırmanın bazı kısıtları olduğu vurgulanmış ve gelecekte benzer konularda yapılabilecek araştırmalara yönelik birtakım öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Sağlığı, Psikolojik Sahiplenme, Duygusal Sermaye

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the moderating role of emotional capital in the effect of organizational health on psychological ownership. The sampling of the study consists of the employees of the hospitality business in the province of Nevşehir (n=337). The data in the study were obtained by means of a questionnaire including "organizational health scale (Lyden and Klingele, 2000), psychological ownership scale (Van Dyne and Pierce, 2004) and emotional capital scale (Newman et al. 2015). By the help of the data, explanatory factor analysis, multiple regression analysis and a three-step moderated hierarchical regression analysis were used to test the models and hypotheses.

According to the results, it was observed that organizational health had a positive and significant effect on psychological ownership. Similarly, it has been demonstrated that emotional capital positively affects psychological ownership. However It was also seen that communication-participation, goal congruence-performance and leadership and effective resource as the dimensions of organizational health have a positive and significant effect on psychological ownership. Moreover, in cases where organizational health is both low and high, it was stated that emotional capital has a moderating effect in the relationship between organizational health and psychological ownership. Finally, it was emphasized that the study had certain limitations. Some suggestions were also made for future studies on similar subjects.

Key Words: Organizational Health, Psychological Ownership, Emotional Capital

¹Bu makale "Örgüt Sağlığının Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkisi: Duygusal Sermayenin Düzenleyici Rolü" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Örgütlerin hızla değişen küresel ölçekli rekabet ortamında başarıya ulaşmak için gelişen teknolojileri kullanarak yeni ürünler geliştirmelerinin yanı sıra yaşanan değişimlere de ayak uydurabilmesi gerekmektedir. Turizm sektörü içerisinde bulunan konaklama işletmelerinde ise çalışanların, müşteriler ve çalışma arkadaşlarıyla arasındaki iletişimin etkili olması gerekmektedir. Genel olarak örgütlerin değişen ihtiyaç ve beklentilere cevap verebilecek niteliklere sahip olması ve varlıklarını devam ettirebilmesi ancak hedeflerin gerçekleştirilebilirliği, insan kaynaklarının etkin kullanımı, etkili iletişim, yöneticilerin liderlik becerileri gibi nitelikleri barındıran sağlıklı bir örgüt yapısının oluşturulması ile mümkün olabilmektedir.

Açıkgöz (2015: 4) sağlıklı bir örgüt yapısındaki amacın örgütlerin “sağlıklı mı, sağlıksız mı?” şeklindeki sorulara yanıt bulmasının yanı sıra asıl amacın; elde edilen verilere göre durum değerlendirmesi yapmak ve ortaya çıkan sonuca yönelik iyileştirme planı geliştirebilmek olduğunu ifade etmiştir. Başka bir ifade ile çalışma alanının güçlü-zayıf yönlerinin tespit edilmesi, riskler ve üstünlüklerin görülmesi swot analizi ile mümkün olabilecektir. Bu sayede üstünlükler geliştirilip, zayıf görülen alanlar güçlendirilerek var olan sistemin verimliliğinin artması kolaylaşabilecektir.

Bireylerin kurumlarını sahiplenmesi ve enerjilerini tam anlamıyla çalışma alanlarına aktarabilmeleri isteniyorsa, emek veren çalışanların çabalarına önem verilmeli, mutluluklarıyla ilgilenilmelidir. Örgütle alakalı oluşan bu sahiplenme güdüsünün zamanla örgütün fikri, işleri ya da ekipmanını da sahiplenme gibi diğer faktörleri de etkileyebileceği unutulmamalıdır (Ötken, 2015: 135). Öyle ki, örgütlerde çalışanların çalıştığı kurumun amaçlarını kabullenebilmesi, verimini kurumuna yansıtabilmesi, arzu ederek amaçlara bağlı kalması örgütün sağlıklı olmasından kaynaklanırken böyle bir örgüt ortamında örgütsel sahipliğin yani iş görenin örgütüne karşı psikolojik sahipliğinin kendiliğinden oluşabileceği düşünülmektedir.

Yapılan literatür çalışması sonucunda örgüt sağlığı ile ilgili pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen otel çalışanları ile örgüt sağlığı ve psikolojik sahiplenme ilişkisinin birlikte değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak konu ile ilgili geçmişten günümüze kadar örgüt sağlığı ve psikolojik sahiplenme kavramlarının birçok araştırmacı tarafından farklı değişkenler açısından incelendiği görülmüştür. Bu çalışmaların örgüt sağlığı açısından planlı değişim ve örgüt sağlığı (Miles, 1965), örgüt sağlığı ve öğrenci başarısı (Hoy ve Hannum, 1997), kişilik ve örgüt sağlığı (Miller vd., 1999), örgüt sağlığı ve yükseköğretim (Klinge vd., 2001), örgüt sağlığı ve örgütsel etkinlik (Turingan, 2002), örgütsel sağlık üzerinde liderlik stilleri (Korkmaz, 2007), iş stresi, örgütsel sağlık ve performans (Gül, 2007), örgüt sağlığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Buluç, 2008), akademik kurumlarda örgüt sağlığı (Polatçı, Ardıç ve Kaya, 2008), örgütsel bağlılık ve örgüt sağlığı (Korkmaz, 2011), örgüt sağlığı ve örgütsel güven (Kurum, 2013), örgüt içi iletişim becerileri ve örgüt sağlığı (Ertaş ve Töre, 2016), örgütsel adaletin örgüt sağlığına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü (Kemer ve Aslan, 2017), ilköğretim kurumu öğretmenlerinin işkoliklik düzeyleri ile örgüt sağlığına ilişkin algıları (Tabak, Şahin ve Tabak, 2018), örgütsel erdemlik ve örgütsel sağlık arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi (Kotbaş ve Kahveci, 2019) şeklinde ele alındığı belirlenmiştir (Aktaran: Gül Öztürk, 2019: 2).

Yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalarda ise psikolojik sahipliğin; iş görenlerin davranış-tutumlarına etkisi (Wagner ve diğerleri, 2003; Van Dyne ve Pierce, 2004; O'Driscoll ve diğerleri, 2006), örgüt temelli öz saygı (Liu vd. 2012), pozitif algılar, pozitif iş yeri davranışları (Yıldız, 2015) ve ayrıca kişisel verimliliği arttırarak örgütsel performansa (Ghafoor ve diğerleri, 2011; Sieger ve diğerleri, 2013; Akçin ve diğerleri, 2018) etkileri gibi pozitif sonuçları bulunmaktadır (Aktaran: Dirgen, 2019: 61; Duran, 2019: 55). Ancak örgüt sağlığı ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide duygusal sermayenin rolü üzerinde henüz çalışmaya rastlanılmadığı için bu değişken araştırma modeline düzenleyici değişken olarak eklenmiştir.

Sağlıklı olarak nitelendirilen bir örgüt, kendi çalışma alanına katkı sağladığı gibi etkileşim içerisinde olduğu topluma da yarar sağlayabilmektedir. Ayrıca sağlıklı örgütlerin, başarılarını ve sürekliliklerini devam ettirme, kendini yenileyebilme gibi özelliklere sahip olması beklenmektedir. Bunun yanında çalışma ortamında iş görenlerin moral ve motivasyonuna olumlu yönde etki eden örgüt sağlığının, duygulardaki yetkinlikleri ifade eden duygusal sermaye ile birlikte duyguların örgütün amaçları yönünde yönetilmesi durumlarının bireylerin çalıştıkları örgütü sahiplenme eğiliminde bulunmalarını etkileyebileceği düşünülmektedir. Kısaca bu konuda uygulamada iş görenlere yardımcı olmayı amaçlamakta ve bununla birlikte bu değişkenlerle ilgili daha önce herhangi bir bilimsel çalışmaya rastlanılmadığından bu alandaki görgül araştırma bulguları ve bilgi eksikliğini gidermeye yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın amacı; örgüt sağlığının, psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu etkide duygusal sermayenin düzenleyici rol oynayıp oynamadığını belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için birden fazla sektörün incelenmesi için yeterli zaman ve bütçe olmadığından sektör olarak sınırlamaya gidilerek otel çalışanları üzerinde bir inceleme yapılmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Bu kapsamda araştırmanın örnekleme, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otellerin çalışanları olarak belirlenmiştir. Çalışmada araştırmanın sorunsalı, “Örgüt sağlığının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi nasıl ve ne yöndedir? Bu etkide duygusal sermaye düzenleyici bir etkiye sahip midir?” şeklinde belirlenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgüt Sağlığı

Günümüz iş dünyası açısından örgüt sağlığı önemli bir hale gelmekte ve araştırılması gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak yönetim literatüründe yıllardır örgüt sağlığı kavramına gereken ilgi ve önem verilmemiş; genellikle örgütsel iklim, örgütsel bağlılık, örgütsel kültür, iş tatmini, iş ahlakı gibi kavramların sıklıkla üzerinde durulması örgüt sağlığı kavramının bilinen ve tanınan bir kavram olmasının önüne geçmiştir. Bireysel ve örgüt düzeyinde örgüt yapısının sağlıklı olabilmesi etkin bir organizasyon yapısına bağlıdır. Bununla birlikte örgüt sağlığı kavramı araştırıldığında; daha bütünsel bir bakış açısı sağladığı ve bahsedilen tüm kavramları içerdiği ifade edilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2007: 138-139). Turizm endüstrisi kapsamında önemli bir etkiye sahip konaklama işletmeleri rekabet üstünlüğü elde edebilmek için çeşitli teknikler ve yöntemler uygulama yoluna gitmişlerdir. Ancak konaklama işletmelerinin, bu teknik ve yöntemleri uygulayarak başarı elde edebilmesi için dinamik rekabet şartlarında, hızlı değişimlere uyum sağlayabilecek işletmelere ihtiyacı bulunmaktadır. Bu aşamada ise, işletmeler adına örgüt sağlığı önemli bir boyut haline gelmektedir (Sandıkcı, Vural ve Zorlu, 2015: 161).

Örgüt sağlığı kavramı literatürde ilk olarak Argyris aracılığıyla, 1950’li yılların sonlarında bireysel düşünme, öğrenme ve örgütsel etkililik arasındaki ilişkinin keşfedilerek kullanılmış olmasına rağmen, 1965 yılında Matthew Miles tarafından kavram farklı boyutları ile açıklanmıştır (Recepoğlu, 2011: 104; Schuyler, 2004: 65). Hoy ve arkadaşları Miles (1965)’in geliştirdiği yeni boyutları eleştirerek kavrama yeni bir kuramsal çerçeve önermişlerdir. Ancak, yapılan eleştirilere karşın Miles’in Örgütsel Sağlık Kuramı’nın en çok kabul gören tanım olduğu görülmektedir (Arıkan, 2011: 4).

Matthew B. Miles (1969) doğruluğuna inandığı ve üzerinde çalışmalar yapılmaya devam eden sağlıklı örgüt kavramının; görev gereksinimleri (amaca odaklanmış çalışanlar, iletişim yeterliliği, en uygun erk eşitliliği), yaşamayı sürdürme gereksinimleri (kaynakların etkin kullanımı, çalışanların örgüte bağlılığı, moral), büyüme ve gelişme gereksinimleri (sürekli yenileşme, çevreye göreceli özerklik ve uyum, problem çözme becerisi) şeklinde on özelliğini belirlemiştir (Akbaba, 2001: 1; Başaran, 2004: 322).

Örgüt sağlığı, örgütün sadece kendi varlığını devam ettirmekle kalmayıp, aynı zamanda uzun vadede değişimlerle başa çıkma ve çevredeki değişimlere uyma, hayatta kalma becerilerini sürekli geliştirmesidir. Örgütte herhangi bir zamanda yapılan kısa süreli çalışmalar etkili veya etkisiz olabilir; ancak sağlıklı örgütlerde yaşamı devam ettirme, başa çıkma becerisi ve büyüme süreklilik göstermelidir (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991: 15; Miles, 1965: 17).

Örgüt sağlığı araştırmalarında ilk olarak sağlıklı ve sağlıklı örgütlerin özellikleri bilinmeli ve örgütler bu özellikleri dikkate alınarak incelenmelidir. Sağlıklı örgütler; iç çatışmalarını örgütü herhangi bir zarara uğratmadan çözümleyebilen, dış etki ve baskılardan kendisini koruyan ve çevresine uyum sağlayan örgütlerdir (Taymaz, 2011: 71). Öte yandan sağlıklı örgütün uzun dönemde dış çevresi ile başa çıkma yeteneği zamanla azalır ve herhangi bir durumla başa çıkma konusunda gücünü artırmak yerine, gittikçe işlevini ve gücünü yitirir (Owens ve Valesky, 2011 Aktaran: Aydın, 2013: 70). Örgüt sağlığını belirlemedeki tek sebep örgütün ne kadar sağlıklı olduğunun tespit edilmesi değildir. Örgütlerin sağlıklı ve sağlıklı olduklarının ayırımı yapabilmek örgüt sağlığını geliştirici plan ve stratejilerin belirlenmesi bakımından da büyük önem taşımaktadır (Polatçı, Ardıç ve Kaya, 2008: 149).

Örgüt sağlığının boyutları ile ilgili farklı yazarların farklı sınıflandırmalarına rastlamak mümkündür. Ancak bu çalışmada örgütsel sağlık Lyden ve Klingele (2000) modeli doğrultusunda ölçülmüştür. Lyden ve Klingele tarafından belirlenen örgüt sağlığına ilişkin boyutlar aşağıdaki gibi özetlenmiştir (Doğan ve Bozkurt, 2008: 63-66; Mohammadisadr, Seyyedali ve Azizollah, 2012: 229; Tutar, 2010: 187-189):

- a) **İletişim:** Örgütsel iletişim, örgütte verimliliğin, etkinliğin, iş ve yaşam tatminini bulmanın en önemli faktörlerindedir. Örgütlerde iletişimin tam ve açık olması, emir-komuta şeklinde bağlı olan personel arasındaki ilişkinin daha kolay olmasını sağlar.
- b) **Katılım:** Tüm düzeylerdeki çalışanların karar vermede yer aldığı bir çalışma ortamında sağlıklı örgütten bahsedilebilir.
- c) **Sadakat ve Bağlılık:** Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramlarının her ikisi de örgüt üyeliğinin uzun süreli olması ile alakalı kavramlar olmasına rağmen bu kavramların dayanak noktaları yönünden birbirinden farklılık göstermektedir. Kişi örgütün kültürel değerlerine karşı bir aidiyet duygusu gösterdiği zaman, örgütsel sadakat; işine, görev ve sorumluluklarına karşı aidiyet hissettiği zaman ise bağlılık kurmuş olur. Çalışanlar arasında yüksek düzeyde güvendir. Bu güven atmosferi sadakat ve bağlılık oluşumuna katkıda bulunur ve bu atmosfer de sağlıklı bir örgütte oluşur.
- d) **Moral:** Sağlıklı örgütlerde örgüt üyeleri, yüksek moral sayesinde birbirlerine güvenir ve itimat ederler. Çalışanlar arasında arkadaşlık ilişkileri güçlüdür, iş ve işyerine karşı isteklidirler ve böylece onlarda anlamsızlık ve kuralsızlığa neden olan iş gören yabancılaştırılması durumları söz konusu olmamaktadır.
- e) **Kurumsal İtibar:** Çalışanlar örgütte fiziksel ihtiyaçlarının dışında, gurur, statü, saygınlık gibi psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamayı arzularlar. Örgütsel itibarın, iş görenlerin psikolojik ihtiyaçlarını karşılayacak seviyede olması, personele saygınlık yansıtacak olması bir örgütsel sağlık durumudur.
- f) **Etik:** Etik, kişi ya da grubun neyin doğru ve neyin yanlış olduğu ile ilgili olarak davranışlarını yönlendiren, ortak iyinin ve ortak doğrunun genel adıdır. Örgütün etik iklimi, örgüt üyelerine ne yapmaları gerektiğini açıklaması nedeniyle önemlidir. Örgütsel sağlığın en somut belirtilerinden biri de etiğe uygun olmayan hırsızlık, rüşvet alma, yalancılık, aldatma ya da örgütteki olanakların ve kaynakların suistimal edilmesi gibi davranışların ortaya çıkmasını engellemektir.
- g) **Performansın Tanınması:** Sağlıklı örgüt, örgüt çalışanlarının kişisel potansiyellerinin ortaya çıkarılması adına teşvik edilip, desteklediği bir yerdir. Bu sayede örgüt üyelerinin tanınma ve takdir edilme ihtiyaçlarını karşılayan örgütsel iklim, çalışanların başarı güdüsünü olumlu bir şekilde etkileyerek, yüksek performans göstermelerine etki etmiş olur.
- h) **Amaç Birliği:** Örgütsel uyumun ortaya çıkmasını sağlayan temel faktör amaç birliğidir. Örgüt üyelerinin verimliliklerinin ya da performanslarının kriterleri, örgütsel hedeflere uygun olacak şekilde seçilmelidir ve örgüt içindeki bölüm veya birimlerin amaçlarının da örgütsel amaçlara uygun bir şekilde belirlenmesi gerekir.
- i) **Liderlik:** Örgütün sağlıklı olabilmesi için liderlerin uygun bir çalışma ortamı oluşturabilmelerinin yanında başka insanlarla olan ilişkileri de önem taşır. Liderler; örgütteki üst düzey yöneticilerle, kendi düzeylerindeki yöneticilerle ve alt kademe çalışanları ile iyi ilişkiler kurabilmelidirler. Aynı zamanda liderler, kurumun karlılığı ve etkinliğini de belirleyici faktör olarak kabul edilir.
- j) **Gelişim:** Geliştirme faaliyetleri ömür boyu öğrenmeyi içermektedir. Örgütün bugünün ihtiyaçlarına göre değil, uzun vadeli bir dönemi öngörerek örgüt üyelerinin değişen ve büyüyen örgüt ihtiyaçlarına göre kendilerini hazırlamalarını sağlar. Sağlıklı örgütler, kişisel gelişmeyi, örgütsel bir maliyet olarak değil, örgütün geleceğine yönelik bir yatırım olarak görürler.
- k) **Kaynak Kullanımı:** Kaynak kullanımı boyutunda kaynakların uygun kullanımı önemlidir ve örgütsel kaynakların kullanımı dağıtım adaletiyle doğrudan ilgili bir durumdur. Örgüt çalışanları kaynakların uygun, adil ve başarı beklentileriyle tutarlı şekilde paylaşıldığını algırlarlar.

2.2. Psikolojik Sahiplenme

İlk kez Pierce vd. (1991)'nin araştırmaları sonucunda örgüt çalışanlarının mülkiyet sahipliği ile alakalı geliştirdikleri modelde psikolojik sahiplenme kavramı ortaya konmuş ve psikolojik sahiplenmenin biçimsel sahiplikten gelişerek büyüyen bir durum olduğu ifade edilmiştir (Ökten, 2015: 117). Biçimsel sahiplik olarak ele alınan sahiplik kavramında ise; kişinin belirli bir nesne ya da hak üzerindeki sahipliliğini başka kişilerin rahat bir şekilde görebildiği ve bu meşruiyetin başkaları tarafından kolay bir şekilde anlaşıldığı somut kanıtlar söz konusudur. Örnek olarak; bir otomobil satın alma işleminde kişinin o aracın sahibi olduğunu kanıtlayabilecek birçok resmi belge ve işlem olmasının söz konusu olması verilebilir. Psikolojik sahiplikte ise, otomobil örneğindeki resmi işlemlere gerek kalmadan bireyin içsel duygularıyla oluşan bir

sahiplik söz konusudur. Bu duruma ek olarak, biçimsel sahipliğe kıyasla psikolojik sahipliğin bireyin iç dünyasını ele alması bu kavramı soyut bir hale getirebilmektedir (Yıldız, 2016: 358). Bu çalışmanın ardından, Pierce ve arkadaşları (2001) psikolojik sahiplenmeyi açıklayan bir teori ortaya atarak, örgütün yasal sahipliğinden ayrı bir durum olduğunu belirtmişlerdir (Ökten, 2015: 117). Yasal sahiplik öncelikle toplum tarafından tanınır, dolayısıyla sahiplikle birlikte gelen haklar yasal sistem tarafından belirlenir ve korunur (Pierce, Kostova ve Dirks, 2003: 87). Buna karşın, Pierce vd. (2001)' nin araştırmalarında bireyin mülkiyetinin, benliğin bir uzantısı olarak "Benim olan şey (duygularıma göre) benim bir parçam olur" biçiminde hissedildiğini belirterek; psikolojik sahiplenme durumunun ortaya çıktığını ifade etmişlerdir (Pierce, Kostova ve Dirks, 2001: 299). Yani psikolojik sahiplikte en başta bu duyguyu taşıyan kişi tarafından tanınma gerçekleşmektedir. Sonuç olarak, psikolojik sahiplenmeyle birlikte ilişkilendirilen haklar kişi tarafından ortaya konmaktadır. Birçok araştırmacının da "Furby (1980), Isaacs (1933) ve Etzioni (1991)" belirttiği gibi psikolojik sahipliğin oluşması için yasal sahipliğin olması gerekmez. İnsanlar yasal olarak bir nesneye-şeyeye (örn; otomobil, ev gibi) sahip olabilirler, ancak hiçbir zaman nesnenin kendilerine ait olduklarını iddia etmezler ("Asla bana ait görünmüyor"). Bu koşullar altında birey nesneye-şeyayı "kendininmiş" olarak iddia edemez, çünkü nesne-şeyanın sembolik özelliklerinde kendisine ait kişisel bir anlam görememektedir, bu da bir şeyi "benim" olarak iddia etmek için gerekli bir koşuldur (Pierce, Kostova ve Dirks, 2003: 87).

Brown vd. (2014) ise psikolojik sahipliğin, örgütlerdeki çeşitli nesnelere sahip olma ve bağlılık hissi, sahip oldukları nesnelere için değer vermesi, endişe etmesi ve sahip olduklarının sorumluluğunu üstlenmesine neden olacağını ifade etmiştir (Brown, Crossley ve Robinson, 2014: 463). Dolayısıyla bireyler örgüte karşı sahiplik hissederek bağlanmaktadır ve zamanla örgütün bireyin kendi kimliğinin bir parçası haline gelmesi muhtemeldir (McIntyre, Srivastava ve Fuller, 2009: 387).

Psikolojik sahipliği ortaya çıkaran, birbirlerinden bağımsız şekilde ele alınmalarına rağmen birbirleriyle ilişkili olma potansiyeli olan; hedefi kontrol etmek, hedefi yakından tanımak, hedefe odaklanmak-kendini hedefe adanmak şeklinde üç temel mekanizmanın olduğu kabul edilmektedir (Kalyoncuoğlu, 2018: 977; Yeşil, Bancar ve Budak, 2015: 67).

Hedefi kontrol etme; bir nesnenin kullanımından fayda sağlama ve o nesneyi kontrol etmeyi ifade etmektedir. Öyle ki bireylerin bir nesneye karşı olan kontrol düzeyi arttıkça, o nesneye karşı sahiplenme duyguları daha da artış göstermektedir (Kalyoncuoğlu, 2018: 977). Bu nedenle sahiplenme ilk olarak, çevresindeki koşulları değiştirme gücüne sahip kontrol duygusunu tetikler (Mustafa, Martin ve Hughes, 2016: 274).

Hedefi yakından tanımak; bireylerin birçok kez karşılaştıkları bir nesneye aşına hale gelmesi ve o nesneyi sanki kendilerininmiş gibi hissetmeleri anlamını taşımaktadır. Yani, bir birey sahiplenmek için hedeflenen nesneye ilgili ek bilgiler elde ettikçe aralarındaki bağ çok daha yakın hale gelebilmektedir (Kalyoncuoğlu, 2018: 977).

Bireylerin kendini hedefe adanması ise bireyin zamanını, emeğini, enerjisini o nesneye yöneltmesi ve odaklanması şeklinde ifade edilebilir. Pierce vd. (2001) bireylerin; fikirlerini, becerilerini, fiziksel, psikolojik ve entelektüel enerjilerini aktarma gibi çeşitli yollarla hedefe odaklanmanın gerçekleşebileceğini belirtmişlerdir. Bu durumda; bir bilgisayar programcısının yazılım geliştirmesi, bir sanatçının eser ortaya çıkarması, bir akademisyenin makale yazması ya da bir girişimcinin şirket kurması ve bireylerin ortaya çıkardıkları bu yeni oluşumlara yönelik sahiplik hissi geliştirmeleri beklenmektedir (Yeşil, Bancar ve Budak, 2015: 69). O halde, bir nesneye karşı geliştirilen sahip olma duygusu bireyin kendini o nesneye adanmasından kaynaklanabilmektedir (Zhao, Chen ve Wang, 2016: 10).

Psikolojik sahipliğe giden bu üç yoldan biri (hedefi kontrol etme, hedefi yakından tanıma, bireylerin kendini hedefe adanması) sahipliğin herhangi bir nedenini güçlendirebilir. Diğer yandan, belirli bir amaca ilişkin sahiplik hissi, birden fazla yoldan (örn; hedefi yakından tanıma ve hedefi kontrol etme) oluştuğunda daha güçlü olabilecektir (Pierce, Kostova ve Dirks, 2003: 95-96).

Psikolojik sahiplenme organizasyon içinde pozitif organizasyonel davranışlara, örgütün faydasına olacak şekilde ciddi çalışmalara ve olumlu çıktılara sebep olabilir (Van Dyne, 2004 Aktaran: Demirkaya ve Şimşek Kandemir, 2004: 10). Çalışanların kurumlarına karşı geliştirdikleri kurumsal psikolojik sahiplenme; psikolojik sahiplenme kavramının bir türü olarak görülmekte ve çalışanın kendisini, örgütün sahibiymiş gibi hissettiği bir durum olarak ifade edilmektedir (Derin, 2018: 67). Han vd. (2010) araştırmalarında

çalışanların karar alma sürecine katılımlarının, onların davranış ve tutumları üzerindeki etkisini irdelemişler ve bununla birlikte, kararlara katılımının psikolojik sahiplenme üzerinden örgütsel bağlılığa ve çalışanların bilgi paylaşım davranışına olumlu yönde etki ettiği sonucuna ulaşmışlardır (Han, Chiang ve Chang, 2010: 2230). Böyle bir durumda, çalışanda örgüte karşı sahiplik duygusu oluşmakta, psikolojik olarak çalıştığı örgüte bağlanmakta ve örgüt, çalışanın kimliğinin bir unsuru olmaktadır (Ötken, 2015: 115).

Konu hakkında yapılan çalışmalar ile birlikte yüksek düzeyde psikolojik sahiplenme duygusunun gönüllü çalışmalarda artışa neden olurken, devamsızlık ve devir oranlarında ve yabancılaşma duygusunda azalmaya ayrıca, sorumluluk duygusunda da artışa sebep olduğu ifade edilmektedir (Hsu, Chang ve Lin, 2003 Aktaran: Kaya 2019: 20). Bu etkilere ek olarak psikolojik sahiplenmenin görev üstlenme, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme, gönüllülük, kişisel fedakarlık ve kendini adama, koruma, örgüt adına risk alma eğilimi ve performans artışı gibi olumlu sonuçlar sağlayacağı görülmektedir (Demirkaya ve Şimşek Kandemir, 2004: 10).

Öte yandan, psikolojik sahiplik duygusu her zaman olumlu bir güç olmayabilir. Örneğin, daha fazla sahiplenme hissi örgütsel değişime veya bilgi toplamaya karşı dirence yol açabilmektedir (Fraser ve Kemp, 2012: 12). Pierce ve Jussila (2011) ise psikolojik sahipliğin bazı bireysel işlevsel hastalıklarla (örn; öfke, stres, yorgunluk vb.) ilişkili olabileceğini öne sürmektedir. Bazı doğal olan hedefe ilişkin davranışlar kişileri psikolojik olarak yıpratılabilir ve öfkeli hale getirebilir. Bununla birlikte, kişisel sorumluluk varsayımı bir stres kaynağı olarak görülebilir (Pierce ve Jussila, 2011 Aktaran: Akçin, 2018: 24).

Brown vd. (2005) ise, sahiplenme duygusunu yoğun yaşayan örgüt üyelerinin; fiziksel alanlar, fikirler, roller, ilişkiler vb. potansiyel hedefleri sahiplenebilmeleri sebebiyle bölgecilik davranış biçimini ortaya çıkardıklarını ifade etmiştir. Bölgecilik kavramı, iş görenlerin belirli bir hedefe yönelik hissettikleri psikolojik sahiplenmenin bir çıktısı olarak belirtilmektedir. Bu davranış biçiminin olumlu etkilerinin yanında olumsuz etkileri de olabilmektedir. Sosyal gruplara karşı hissedilen aidiyet duygusu, işgücü devir hızını azaltarak iş görenlerin performanslarını artırarak olumlu etkiye yol açarken; aşırı sahiplik hissi, performansa olumsuz yönde etki ederek örgütsel amaçları engelleyebilmektedir (Brown, Lawrence ve Robinson, 2005 Aktaran: Akçin, 2018: 23; Yeşil, Bancar ve Budak, 2015: 66).

Genel olarak bakıldığında; psikolojik sahipliğin geliştirici yönü (sorumluluk, öz kimlik vb.), organizasyonlar bakımından oldukça olumlu sonuçlar doğurabilmekteyken; psikolojik sahipliğin karanlık tarafı olan önleyici psikolojik sahiplenme (bölgecilik) ise, olumsuz (istenmeyen) sonuçlara neden olabilmektedir.

Örgütler ve sahipler açısından psikolojik sahiplik kavramı değerlendirildiğinde; örgütlerin tek sahiplerinin kendilerinin olduklarını vurgulamanın yanı sıra örgüt sahibi olarak örgüt üyelerini nitelendirmek daha yerinde bir karar olacaktır. Buradan yola çıkarak örgüt ve çalışan arasındaki ilişkiyi güçlendiren psikolojik sahiplik konusu üzerinde daha çok araştırma yapılmasının, psikolojik sahipliğin daha iyi anlaşılması yönünde yazına katkı sağlayacağı fırsatının doğacağı düşünülmektedir (Yıldız, 2016: 369).

2.3. Duygusal Sermaye

Duygular, bireyi bir şekilde eyleme geçirmeye hazırlamakta ve belli bir davranışa yönlendirmektedir. Bu yönüyle bireye enerji vermede ve onu motive etmede güçlü bir etken olan duygular, bireyin hayatı için büyük ölçüde önem arz etmektedir. Çalışma hayatında ve hayatın başka alanlarında kişilerarası güvenilir ilişkiler kurmayı sağlamanın yanı sıra, beklenmedik anlarda diğer insanlara karşı verilecek tepki için bireye yol gösteren içsel bir pusula görevi de görmektedir (Çelikyay, 2019: 19).

Çalışanların ve yöneticilerin duyguları iyi tanıyıp anlayabilmeleri, duyguların ifade ediliş şekilleri, duyguların sergilenen davranışları nasıl etkileyebileceği, duyguların nasıl yönlendirilebileceği konuları hakkında daha donanımlı olmaları iş ortamında duygusal doyum sağlanabilmesi için önemlidir. Bu süreçte duygu yönetimi daha önemli hale gelmektedir. Bireylerin tepki ve yaklaşımlarını belirleyen olumlu ve olumsuz davranışları tespit ederek ayırt edebilme süreci duygu yönetimi olarak ifade edilir. Bir başka tanıma göre ise duygu yönetimi, duyguların bireyi değil bireyin duygularını etkili yönetmesi süreci olarak ifade edilmiştir (Töremen ve Çankaya, 2008: 34).

Bireyin duygularını tanıyabilmesi ve farkına varabilmesi, etkin bir biçimde yönlendirebilmesi, duygulara uyum sağlayabilme becerilerini kazanabilmesi gerek çalışma ortamında gerekse özel yaşamda elde edilen başarıların sağlanmasında önemli bir etkiye sahip olan duygusal sermaye duyguları yönetmek için bulunması gereken önemli bir unsurdur. Bu nedenle araştırmanın bu bölümünde duygusal sermaye konusu irdelenecektir.

Duygusal sermaye teriminin ilk kez Nowotny (1981) tarafından kullanıldığı araştırmacılar tarafından kabul edilse de (Gillies, 2006; Reay, 2004); terimin kullanımının Jackson'ın (1959) araştırmasına kadar uzandığı bilinmektedir (Cottingham, 2013: 47; Ay ve Çelik, 2017: 632). Jackson'dan (1969) daha sosyolojik bir yaklaşım uygulayan Nowotny (1981), Bourdieu'nun yaklaşımından faydalanarak kamuoyunda Avusturya'lı kadınlar üzerinde uyguladığı çalışmada, duygusal sermayeyi teorik olarak açıklayan ilk kişi olmuştur. Nowonty (1981)' e göre duygusal sermaye "bilgi, iletişim ve ilişkilerin yanı sıra duygusal olarak değerli becerilere ve varlıklara erişim" olarak tanımlanmıştır (Cottingham, 2013: 48; Ay ve Çelik, 2017: 632; Tutcu ve Çelik, 2018: 869).

Patricia Allatt (1993), duygusal sermayeyi Helga Nowotny'nin (1981) çalışmalarını ilerleterek sevgi, şefkat, dikkat, yetenekler, ilgi, zamanı tüketme ve kaygı gibi duygusal varlıklar ve beceriler olarak kavramsallaştırmıştır. Direkçi' nin (2015) ifade ettiğine göre ise Zembylas (2007) duygusal sermaye kavramını; sabır, kararlılık ve destek gibi duygusal kaynaklar şeklinde ifade etmektedir (Aktaran: Direkçi, 2015: 7; Gillies, 2006: 284).

Xu ve Jimenez (2016) ise duygusal sermayenin, duygusal varlıklar ve duygusal yükümlülüklerden oluştuğunu ifade etmektedir. Sözü edilen duygusal varlıklar; dinginlik, gurur, tutku, zevk, kararlılık, tutku, güven ve itina vb. pozitif kutuplaşmış nitelikleri içerirken; duygusal yükümlülüklerde; nefret, kırgınlık, stres ve endişe gibi negatif şekilde kutuplaşmış niteliklerden oluşmaktadır (Xu ve Jimenez, 2016: 859; Akkaya, 2020: 27; Tutcu ve Çelik, 2018: 872).

Bazı araştırmacılara göre (Goleman, 2010; Gendron, 2004 - 2007) duygusal sermayenin oluşumunda duygusal zeka etkili bir unsurdur (Tutcu, 2018: 22). Duygusal sermaye kavramı, duygusal zekayı da içerdiği için, Goleman (1998)'in duygusal zeka kavramı için ortaya çıkardığı duygusal yeterlilikler duygusal sermayeyi açıklarken de kullanılabilir (Direkçi, 2015: 11). Goleman duygusal zekanın, daha çok diğer yeterliliklerin temelini oluşturduğunu ifade etmektedir. Bu fikri desteklemek için; çalışma verimini değerlendirme konusunda tek başına yeterli olmayan duygusal zeka ile çalışma verimini değerlendirme konusunda daha etkili olan duygusal yeterlilik arasında ayırım yaparak bunları kişisel yeterlilikler ve sosyal yeterlilikler şeklinde gruplara ayırmıştır. Çalışma ortamında olumlu bir atmosfer oluşturmak için önemli olan bu yeterlilikler duygusal sermayeyi ifade etmektedir (Gendron, 2007b: 402-403; Gendron, 2007a: 4).

Daha detaylı bir şekilde ortaya konulacak olursa bu yeterlilikler (Bellack, 1999: 3; Gendron, 2007a: 4):

Kişisel yeterlilik; "özbilinç, kendini yönetmek ve motivasyondan" meydana gelmektedir. Bu özellikler, özgüveni ile birlikte kişinin kendi güçlü ve zayıf yanlarının bilincinde olabilmesi, tercihleri, sevgilerinin farkında olması, yeni düşünce ve değişime karşı esnek ve hazır olma, inisiyatif, iyimserlik ve kişinin kendi performansı ile ilgili geçerli bilgi sahibi olması ve bireysel olarak içsel durumlarını, dürtülerini ve kaynaklarını yönetmesi ile alakalıdır.

Sosyal yeterlilik ise sosyal farkındalık ve iletişimde sosyal becerileri içerir. Bu nitelikler, bireylerin ilişkilerini nasıl sürdürdükleri ve başkalarının ihtiyaçlarına ilişkin farkındalık konularını kapsamaktadır. Öyle ki diğerleriyle etkin bir biçimde ilgilenme, müşteri ihtiyaçlarını anlama ve karşılama, farklılıklara değer verme, etkili dinleme ve iletişim, başkalarını etkileme, çatışmaları önleme, değişimi yönetme, paylaşılan amaçlar doğrultusunda diğerleri ile işbirliği ve takım halinde olmak sosyal yeterlilik konularındandır.

Daha yakın biz zamanda ise Newman ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen duygusal sermaye raporu; Baron modelinden (12) ve Goleman modelinden (8) duygusal-sosyal yeterliliği liderlikle ilişkisi açısından inceleyerek ve farklı yönlerden analiz edilerek ortaya çıkarılmıştır (Tutcu ve Çelik, 2018: 872-876). Ortaya çıkan model beş boyuttan meydana gelip, kendi içinde gruplara ayrılmakla birlikte faktörlerin özeti aşağıdaki gibidir (Ay, 2018: 31; Ay ve Çelik, 2017: 634; Gendron, 2007b: 403):

Öz-Farkındalık; *kendinin farkında olma – açık ve net olma* yetkinliklerinden oluşmaktadır. Bireyin tercihlerinin farkında olması, sezgilerini bilmesiyle alakalı olup, bireyin duygusal durumlarını açıklamaya; duygular-düşünce ve de eylem arasındaki etkileşimin anlaşılabilmesine olanak sağlar.

Sosyal-Farkındalık; *empati* yetkinliğini içermekle birlikte, bireylerin başkalarıyla olan ilişkilerini nasıl devam ettirdiğini ve bireylerin ihtiyaçlarına, endişelerine ilişkin farkındalığı açıklar.

Sosyal beceriler; *ilişki yönetimi* yetkinliğini içermektedir ve pozitif beklentiler içeren ilişkilerin kurulabilmesi, iş birliğinin oluşturulması ve sürdürülebilmesi yeteneğidir.

Öz Yönetim; *öz güven-kararlara güven-öz denetim* yetkinliklerini içerirken, bireyin içsel durumlarını, dürtülerini ve kaynaklarını yönetmeyi, yani kişinin duygusal durumlarını yönetmeyi, duyguları kontrol etmeyi veya istenmeyen duygusal durumları daha yeterli olanlara kaydırmayı ifade eder.

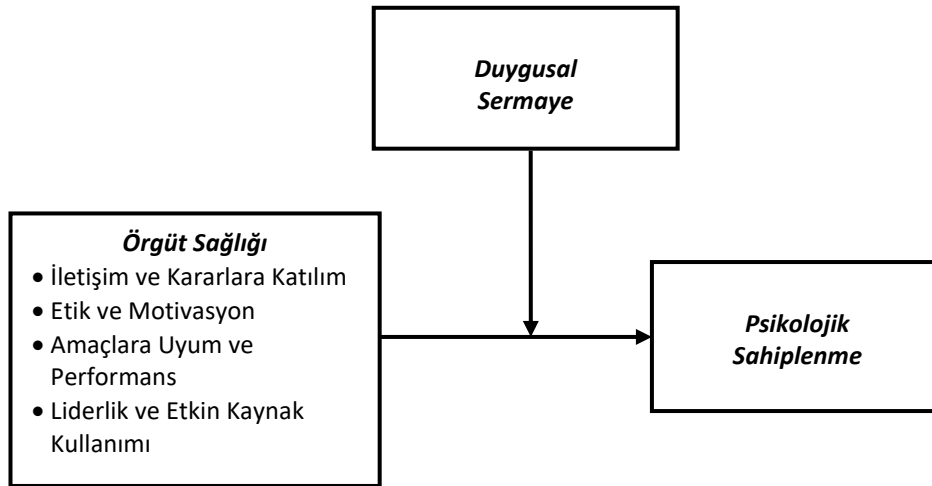
Uyumluluk ise *kendini gerçekleştirme-uyumluluk-iyimserlik* yetkinliklerini içerir. Ve Bireyin düşünce, duygu ve davranışlarını değişen koşullara adapte edebilmesini, yeni fikirlere ve başkalarına karşı toleranslı olmasını ifade etmektedir.

Son olarak bir örgüt içinde duygusal sermaye, yöneticilerin kuruluşun çalışanları ile zaman içinde geliştirdiği duygu temelli varlıkları temsil eder. Huy ve Shipilov (2012)'e göre örgütsel ağlar ve duygular üzerinde yapılan araştırmalar, duygusal sermayenin; gerçeklik, gurur, bağlılık ve eğlence duyguları olmak üzere dört temel direğinin var olduğunu ifade etmiştir. Örgütün ve liderlerinin söylemleriyle yaptıklarının birbirini tuttuğunu algıladıklarında çalışan bireyler, örgütteki gerçekliği hissederler. Gurur ise, çalışanların başarılarının kamuoyu tarafından tanınır hale gelmesi ve değer görmesi ile oluşur. Örgüte bağlılık, iş görenlerin ortak değer ve çıkarların olduğu bir topluluğa ait hissetmeleri durumunda gerçekleşirken; eğlence ise, iş görenlerin yeni şeyler denerken tecrübe edindikleri eğlenceli hislerdir (Huy ve Shipilov, 2012: 74).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan literatür taramasında örgüt sağlığı, psikolojik sahiplenme ve duygusal sermaye değişkenlerinin birlikte incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Turizm ve diğer alanlarda ulusal literatürde çalışma yapılmaması ve bu çalışmanın yerli literatürde ilk olması araştırmalar arasında karşılaştırma yapılamayacak olması nedeni ile var olan mevcut durum analiz edilerek öneri getirmeyi amaçlayan bu araştırmanın model ve hipotezleri aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Yukarıdaki modelden hareketle araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi tasarlanmıştır:

Hipotez 1: Örgüt sağlığı, psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 2: Duygusal sermaye, psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 3: Duygusal sermaye, örgüt sağlığı ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynayacaktır.

Hipotez 4a) Örgüt sağlığının boyutlarından iletişim ve kararlara katılım psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

b) Örgüt sağlığının boyutlarından etik ve motivasyon psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

c) Örgüt sağlığının boyutlarından amaçlara uyum ve performans psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

d) Örgüt sağlığının boyutlarından liderlik ve etkin kaynak kullanımı psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

3.2. Örneklem

Araştırmanın evrenini Nevşehir ilindeki otel işletmelerinin yönetici ve çalışanları oluşturmaktadır. Ancak sezonun kapalı olması nedeni ile her çalışana ulaşmanın zorluğundan ve bazı otellerin tadilat sebebi ile hizmete başlamadığından dolayı evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından örneklem seçimine gidilmiştir. Çalışmanın örneklemini Nevşehir’de faaliyet gösteren turizm işletme belgeli 3, 4, 5 yıldızlı, özel belgeli ve butik oteller gibi konaklama işletmelerinin yönetici ve çalışanları oluşturmaktadır. Fakat konaklama işletmelerindeki çalışan sayısının tam bilinmemesinden dolayı örneklem sayısı Chia ve Qu (2008) taraflarınca önerilen $n = z^2(pq)/e^2$ formülünden hesaplanarak örneklem hacmi 385 olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamındaki konaklama işletmesi çalışanlarına yüz yüze görüşülerek 500 anket dağıtılmış olup dağıtılan anketlerden 350 tanesi geri dönmüş ancak 13 anket eksik ve yanlış veri yüzünden değerlendirmeye alınamamıştır. Bu nedenlerden dolayı kalan 337 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

3.3. Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formlarından faydalanılmıştır. Söz konusu anket formu dört bölümden meydana gelmektedir. Anketin birinci bölümünde; örgüt sağlığı ölçeği, ikinci bölümünde; psikolojik sahiplenme ölçeği, üçüncü bölümünde, duygusal sermaye ve dördüncü bölümde ise; çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Otel çalışanlarının örgüt sağlığı algılarını ölçmek için, Lyden ve Klingele (2000), tarafından geliştirilen ölçek soruları oluşturmaktadır. 11 boyut ve 20 ifade şeklinde geliştirilen ölçek, Doğan ve Bozkurt (2008) tarafından çalışanlara yönelik uyarlanan örgüt sağlığı çalışmalarında güvenilirliği test edildiğinden dolayı tercih edilmiştir. Bunlar; “İletişim (1. ve 2. ifadeler), Katılım (3. ifade), Sadakat ve Bağlılık (4. ifade), Moral (5. ve 8. ifadeler), Kurumsal İtibar (9. ve 10. ifadeler), Etik (11. ve 13. ifadeler), Performans (14. ve 15. ifadeler), Amaç Birliği (16. ve 17. ifadeler), Liderlik (18. ve 19. ifadeler), Gelişim (20. ifade), Kaynak Kullanımı (10. ifade)”dır. Ancak yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; söz konusu 20 madde iletişim ve kararlara katılım, etik ve motivasyon, amaçlara uyum ve performans, liderlik ve etkin kaynak kullanımı olmak üzere 4 boyutta ele alınmıştır. Anketin bu kısmında 5’li likert ölçeği kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Anketin ikinci bölümünde ise otel çalışanlarının psikolojik sahiplenme düzeylerini belirlemek amacıyla, Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen Demirkaya ve Şimşek Kandemir (2014) tarafından Türkçeye çevrilip, güvenilirliği ve geçerliliği hesaplanan toplam 7 maddenin yer aldığı, tek boyutlu Psikolojik Sahiplenme ölçeği kullanılmıştır. Anketin bu kısmında 5’li likert ölçeği kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Kısmen Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4= Kısmen Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Anketin üçüncü bölümünde duygusal sermaye değişkeni araştırmanın düzenleyici değişkeni olarak analiz edilmiştir. Duygusal sermayeyi ölçmek için yerli ve yabancı literatürde kullanılan Newman vd. tarafından 2015 yılında geliştirilen, Tutcu tarafından 2018 yılında doktora tezi kapsamında Türkçeye uyarlanan duygusal sermaye ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyutlu olup, 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle beni ifade etmiyor, 2=Nadiren beni ifade ediyor, 3=Ara sıra beni ifade ediyor, 4=Çoğunlukla beni ifade ediyor, 5=Tamamen beni ifade ediyor).

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin “cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, iş deneyimi ve çalıştıkları departman” ile ilgili sorular ise anketin son kısmında yer almaktadır.

4. BULGU ve TARTIŞMALAR

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya dahil olan konaklama işletmeleri katılımcılarına ait demografik özellikler Tablo 1'de sunulmaktadır. Bu tabloda bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların %55,2'si erkek, %44,8' i ise kadındır. Medeni durum açısından bakıldığında ise %49,0'ının evli, %51,0'ının ise bekar olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamına giren katılımcıların %6,2'sinin 20 yaş ve aşağısı, %48,1'inin 21-30 yaş arası, %32,3'ünün 31-40 yaş arası, %11,3'ünün 41-50 yaş arası ve %2,1'inin ise 51 yaş ve üzeri yaş gruplarında yer aldıkları araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır. Anketi cevaplayan çalışanların %12,5'inin ilköğretim, %44,2'sinin lise, %27,6'sının meslek yüksekokulu, %13,1'inin fakülte ve %2,7'sinin yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitime sahip oldukları tespit edilmiştir. Araştırmaya konu olan çalışanların işletmelerindeki pozisyonları ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde %17,8'inin yönetici ve şef, %15,1'inin resepsiyon ve ön büro, %23,1'inin kat hizmetleri, %25,2'sinin yiyecek-İçecek personeli, %5,3'ünün muhasebe, %4,2'sinin muhasebe, %4,2'sinin satış ve pazarlama, %6,8'inin teknik servis ve %2,4'ünün diğer pozisyondaki çalışanlar olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların sektörde çalışma süreleri incelendiğinde yoğunluğun 1-5 yıl süredir çalışanlarda % 33,5 olduğu görülmektedir. Katılımcıların işletmede çalışma süreleri incelendiğinde; yine yoğunluğun 1-5 yıl süredir çalışanların % 45,1'inin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %30,3'ü 1 yıldan az süredir çalışmakta, %20,2'si 6-10 yıldır çalışmakta, %3,3'ü 11-15 yıldır çalışmakta, % ,6'sı 16-20 yıl ve yine % ,6'sı 21 yıl ve üzeri çalışmaktadır. Araştırmaya katılmayı kabul eden işletmelerde çalışanların %7,4'ü 3 yıldızlı, %30,0'ı 4 yıldızlı, %51,0'ı 5 yıldızlı ve %11,6'sı diğer konaklama işletmesinde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan iş görenlerin %43,3'ü turizm eğitimi almışken, %56,7'si turizm eğitimi almamıştır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Özellikler	f	%	Özellikler	f	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	186	55,2	Evli	165	49,0
Kadın	151	44,8	Bekar	172	51,0
<i>Toplam</i>	337	100,0	<i>Toplam</i>	337	100,0
Yaş			Eğitim Durumu		
20 yaş ve aşağısı	21	6,2	İlköğretim	42	12,5
21-30 yaş arası	162	48,1	Lise	149	44,2
31-40 yaş arası	109	32,3	Meslek Yüksekokulu	93	27,6
41-50 yaş arası	38	11,3	Fakülte	44	13,1
51 yaş ve üzeri	7	2,1	Yüksek Lisans/Doktora	9	2,7
<i>Toplam</i>	337	100,0	<i>Toplam</i>	337	100,0
İşletmedeki Pozisyon			Sektörde Çalışma Süresi		
Yönetici ve Şef	60	17,8	1 yıldan az		
Resepsiyon ve Ön büro	51	15,1	1-5 yıl arası	26	7,7
Kat Hizmetleri	78	23,1	6-10 yıl arası	113	33,5
Yiyecek-İçecek Personeli	85	25,2	11-15 yıl arası	102	30,3
Muhasebe	18	5,3	16-20 yıl arası	52	15,4
Satış ve Pazarlama	14	4,2	21 yıl ve üzeri	31	9,2
Teknik Servis	23	6,8	<i>Toplam</i>	13	3,9
Diğer	8	2,4		337	100,0
<i>Toplam</i>	337	100,0	İşletmedeki Çalışma Süresi		
Turizm Eğitimi			1 yıldan az		
Evet	146	43,3	1-5 yıl arası	102	30,3
Hayır	191	56,7	6-10 yıl arası	152	45,1
<i>Toplam</i>	337	100,0	11-15 yıl arası	68	20,2
Otel Yıldız Sayısı			16-20 yıl arası	11	3,3
3 yıldızlı	25	7,4	21 yıl ve üzeri	2	,6
4 yıldızlı	101	30,0	<i>Toplam</i>	2	,6
5 yıldızlı	172	51,0		337	100,0
Diğer	39	11,6			
<i>Toplam</i>	337	100,0			

4.2. Örgüt Sağlığına İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı (Açımlayıcı veya Keşifsel) Faktör analizi (AFA), aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıda ifadede oluşan bir veri setine ait temel faktörlerin (veya boyutların) ortaya çıkarılarak araştırmacı tarafından veri setinde yer alan ifadeler arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olmak için yapılır. Bir başka ifadeyle faktör analizi bir veri matrisinin temelini teşkil eden ilişki yapısını anlamak için kullanılan çok değişkenli bir analiz tekniğidir (Altunışık ve diğ., 2005: 212). Açıklayıcı faktör analizi, bir konuda deneklerin verdiği cevaplara göre ifadeler arasındaki korelasyonun hesaplanarak, birbiri ile ilişkili olan ve aynı boyutu ölçen ifadelerin gruplandırılması sonucu faktör elde etme işlemidir (Ural ve Kılıç, 2005). Nevşehir ilindeki otel işletmesi çalışanlarının örgüt sağlığını belirlemek için Oldham ve Hackman tarafından geliştirilen 20 ifadeyi belli faktörler altında toplamak veya ifade sayısını azaltmak için Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Varimax Rotasyon (dik döndürme) yöntemi kullanılarak Açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Walkey ve Welch, 2010).

Açıklayıcı faktör analizinin uygulaması için örneklem büyüklüğünün (yani anket sayısının) en az 100 olması gerekir (Gorsuch, 1974; Kline, 1979). Bu çalışmada örneklem sayısı 337'dir. Bu sayı faktör analizinin yapılması için yeterlidir. Bununla birlikte Açıklayıcı faktör analizi uygulanırken öncelikle 20 ifadenin kısmi korelasyon katsayıları bulunmuştur. Bütün ifadelerin korelasyon katsayılarının 0,050'nin üzerinde olması nedeni ile ifadelerin tümünün faktör analizine dahil edilmesi uygun bulunmuştur.

Veri setinde kayıp değerler atandıktan sonra 337 kişiden oluşan örneklemin, büyüklük açısından veri yapısının uygunluğunu değerlendirmek ve matrisin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için ölçütlerin ilki, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ölçüsüdür. KMO ölçüsü, dağılımın faktör analizi için yeterli olup olmadığını test etmektedir. Araştırmada uygulanan faktör analizi bulgularına göre KMO katsayısı, 0.945 bulunmuştur. Bu "Örneklem Uygunluk Ölçüsü"nün faktör analizi için iyi düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü KMO ölçüsünün 0.70'in üzerinde olması iyi olarak değerlendirilmektedir (Cohen ve Cohen, 2009). Yine Barlett Sphericity testi $\chi^2 = 5056,688$ ($p < 0.01$) olarak bulunmuştur. Bu sonuç, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini ve R-matrisinin faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir (Çokluk ve ark., 2010). Yani test sonucunda p değeri anlamlı ($p < 0,05$) bulunduğu için "R-matris, birim matris değildir" ifadesi kabul edilmiş demektir. R-matrisin birim matris olmaması, ifadeler arasındaki korelasyon katsayılarının 0 olmadığı anlamına gelmektedir (Henson ve Roberts, 2006; Zwick ve Velicer, 1986).

Verilerin faktör analizine uygunluğu sağlandıktan sonra ölçeğin faktör yapısının incelenmesi amacıyla Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Varimax Rotasyon yöntemleri kullanılarak yapılan açıklayıcı faktör analizinde; veriler 6 kez rotasyona tabi tutulmuştur. Tablo 4.2 'de görüldüğü gibi faktör yükü 0,50'nin üzerinde olan 20 ifadenin yer aldığı, özdeğeri 1'in üzerinde olan 4 faktörlü Rotated Matrisi elde edilmiştir. Aynı zamanda toplam açıklanan varyans %71.5 olarak saptanmıştır. Bu oran yönetim literatüründe yeterli kabul edilmektedir (Cohen ve Cohen, 2009).

Rotasyon sonrası birinci faktör 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12 ifadelerinden, ikinci faktör 1, 2, 3 ve 4 ifadelerinden, üçüncü faktör 13, 14, 15 ve 16 ifadelerinden ve dördüncü faktör boyut 17, 18, 19 ve 20 ifadelerinden oluşmaktadır. Tablo 2' de her bir faktöre ait ifadeler karşılık gelen faktör yükleri verilmiştir. Burada her bir faktörün kaç adet ifadeden meydana geldiği belirtilmekte ve ifadelerin faktör yükleri verilmiştir. Bu ifadelerin faktör yüklerinin 0,50'in üzerinde olduğu görülebilir. Bu 4 faktör, altlarında yer alan ifadeler dikkate alınarak aşağıdaki isimlendirilmiştir:

Faktör 1: Etik ve Motivasyon

Faktör 2: İletişim ve Kararlara Katılım

Faktör 3: Amaçlara Uyum ve Performans

Faktör 4: Liderlik ve Kaynak Kullanımı

Yine Tablo 2' de belirlenen 4 faktöre ilişkin Cronbach's Alpha değerleri (güvenirlilik katsayıları) $0,88 < \alpha < 0,91$ değişmektedir. Bununla birlikte, eşkökenlik katsayılarının 0,60 üzerinde olduğu ve faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir (Hair vd., 2006).

Tablo 2. Örgüt Sağlığına Dair Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Varyans Yüzdeleri	Cronbach' Alpha	Eşkökenlilik
Faktör 1: Etik ve Motivasyon		4,464	22,321	0.91	
5.Organizasyonda çalışanlar arasında güvene dayalı bir ortam mevcuttur.	,489				,604
6.Organizasyon çalışanlarının moral düzeyi yüksektir.	,535				,630
7.Çalışanların iş yapma isteği (motivasyonu) yüksektir.	,671				,679
8.Organizasyon çalışanları arasında arkadaşça bir ortam vardır.	,689				,661
9.Organizasyon kayda değer bir üne sahiptir.	,673				,655
10.Çalışanlar, işletmenin toplumdaki itibarını artırıcı faaliyetlerde bulunurlar.	,778				,714
11.Çalışanlar, kurallara uygun (etik) bir şekilde davranırlar.	,663				,649
12.İşletmede etik kurallar/kodlar yazılı olarak belirtilmiştir.	,585				,615
Faktör 2: İletişim ve Kararlara Katılım		3,503	17,514	0.88	
1.Yöneticiler/Şefler ve çalışanlar arasında sık iletişim kurulması teşvik edilir.	,810				,747
2.Departman/Bölmeler arasındaki iletişim açık ve kolaydır.	,830				,841
3.Çalışanlar, organizasyondaki karar alma sürecinde uygun bir şekilde dahil edilirler.	,756				,748
4.Çalışanlar, nerede çalıştıklarını dışarıdaki insanlara söylemekten gurur duyarlar.	,605				,698
Faktör 3: Amaçlara Uyum ve Performans		3,472	17,361	0.88	
13.Çalışanlar kendilerine değer verildiğini ve takdir edildiklerini hissederler.	,574				,656
14.Başarı, yöneticiler/şefler tarafından uygun bir şekilde takdir edilir.	,694				,719
15.İşletmede belirlenen hedeflere genellikle ulaşılır.	,785				,798
16.Çalışanlar, organizasyonel hedefleri tanımlayabilirler.	,750				,763
Faktör 4: Liderlik ve Kaynak Kullanımı		2,876	14,381	0.89	
17.Yöneticiler/şefler örgütün yararına olacak şekilde hareket ederler.	,544				,741
18.Yöneticiler/şefler, arkadaş canlısı ve ulaşılabilirlerdir.	,644				,741
19.Çalışanların eğitim ve gelişimi için bir bütçe mevcuttur.	,807				,842
20.Örgütte kaynaklar adil bir şekilde paylaşılmaktadır.	,806				,816
Açıklanan Toplam Varyans (%)			71.577		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			0.945		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		5056.688		
	df		190		
	Sig.			,000	

Not: N= 337, Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi kullanılmıştır. İfadeler 6 kez rotasyona tabi tutulmuştur.

4.3. Araştırma Değişkenlerine Dair Korelasyon Katsayıları

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce araştırma değişkenleri olan örgüt sağlığı ve boyutları, duygusal sermaye, psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırma değişkenleri olan örgüt sağlığı ve boyutları, duygusal sermaye, psikolojik sahiplenme arasındaki korelasyon analizi bulguları Tablo 3' te verilmiştir.

Tablo 3. Araştırma Değişkenleri ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Katsayıları ve Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Arit. Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7
1.Örgüt Sağlığı	3,44	,773	(.96)						
2.İletişim ve Katılım	3,38	,857	,835**	(.88)					
3.Etik ve Motivasyon	3,50	,810	,947**	,729**	(.92)				
4.Amaçlara Uyum ve Performans	3,40	,886	,887**	,672**	,781**	(.88)			
5.Liderlik ve Etkin Kaynak Kullanımı	3,43	,952	,870**	,622**	,758**	,734**	(.89)		
6.Duygusal Sermaye	3,53	,579	,534**	,416**	,489**	,479**	,516**	(.94)	
7.Psikolojik Sahiplenme	3,33	,855	,641**	,551**	,565**	,579**	,605**	,576**	(.85)

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (Çift Yönlü)

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (Çift Yönlü)



Pearson Korelasyon analizine göre, örgüt sağlığı boyutlarından iletişim ve katılım ($r = ,551$; $p < 0,01$), etik ve motivasyon ($r = ,565$; $p < 0,01$), amaçlara uyum ve performans ($r = ,579$; $p < 0,01$) ve liderlik ve etkin kaynak kullanımı ($r = ,605$; $p < 0,01$) ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Bununla birlikte çalışmanın hipotezlerini test etmek için Çoklu Regresyon Analizinin yanı sıra düzenleyici regresyon analizi yapılacağından bağımsız değişken, bağımlı değişken ve düzenleyici değişken arasındaki ilişkilere bakıldığında bağımsız değişken örgüt sağlığı ($r = ,641$; $p < 0,01$) ile bağımlı değişken psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Yine bağımlı değişken psikolojik sahiplenme ($r = ,576$; $p < 0,01$) ve bağımsız değişken örgüt sağlığı ($r = ,534$; $p < 0,01$) ile düzenleyici değişken duygusal sermaye ile arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir.

Görüldüğü gibi değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları yüksektir. Bu durum regresyon analizinin yapılabilesinin ön koşullarından biridir. Ayrıca tüm araştırma değişkenlerinin güvenilirlik katsayıları

$0.78 \leq \alpha \leq .96$ arasında değişmektedir. Bu katsayıların tümünün 0.70 'in üzerinde olduğu görülmektedir. Nunnally (1978) göre araştırmada kullanılan tüm ölçüklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

4.4. Örgüt Sağlığı Boyutlarının Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Örgüt sağlığının boyutlar bazında psikolojik sahiplenme üzerinde etkilerini test etmekte çalışmanın bütünlüğü bakımından önemli olduğundan örgüt sağlığı boyutlarının (iletişim ve katılım, etik ve motivasyon, amaçlara uyum ve performans, liderlik ve etkin kaynak kullanımı) psikolojik sahiplenme üzerindeki etkilerine dair hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi bulguları Tablo 4'te sunulmaktadır. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında model I' deki VIF değeri 2,281-3,696 arasındadır. Bu değerler en üst sınır kabul edilen 10 'dan çok düşüktür (Gujurati, 2009). En düşük tolerans değeri ise $0,271$ olup en alt sınır değeri olan $0,10$ 'dan yüksektir. Bununla birlikte en yüksek koşul indeksi değeri (CI) $21,356$ olup en üst sınır olan 30 'dan düşüktür. Bu bulgular dikkate alındığında model I' de çoklu bağıntı sorunu bulunmamaktadır. Öte yandan model I' deki Durbin-Watson Katsayısının $1,649$ olduğu görülmektedir. Bu değer 2 ' den küçük olduğundan dolayı otokorelasyon sorununun olmadığı görülmektedir (Fomby ve Guilkey, 1978).

Tablo 4. Örgüt Sağlığının Boyutlarının Psikolojik Sahiplenme Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Model I Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlam Düzeyi (Sig.)	İç İlişki İstatistikleri		Koşul İndeksi (CI)
	β	Standart Hata	Beta			Tolerans Değeri	VIF değeri	
Sabit	,944	,164		5,764	,000			1,000
<i>İletişim ve Katılım</i>	,208	,062	,208	3,331	,001	,438	2,281	10,999
<i>Etik ve Motivasyon</i>	,028	,084	,027	,336	,737	,271	3,696	14,279
<i>Amaçlara Uyum ve Performans</i>	,177	,070	,183	2,532	,012	,329	3,042	16,992
<i>Liderlik ve Etkin Kaynak Kullanımı</i>	,288	,061	,321	4,716	,000	,372	2,690	21,356
R ²	0,430							
Düzeltilmiş R ²	0,423							
Tahmini Satandart Hata	,64999							
F (4-332)	62,560							
Anlam Düzeyi	,000							
Durbin-Watson	1,649							

Örgüt sağlığının boyutlarının bağımsız değişken, psikolojik sahiplenmenin bağımlı değişken olarak kabul edildiği model I istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2 = 0,430$; $F_{(4-332)} = 62,560$; $p < 0,01$). Modelde bağımsız değişkenler olarak ifade edilen örgüt sağlığının 4 boyutu bağımlı değişken olan psikolojik sahiplenmedeki varyansın %43,0' ını açıklamaktadır. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; örgüt sağlığı boyutlarından iletişim ve katılım ($\beta = ,208$; $p < 0,01$), amaçlara uyum ve performans ($\beta = ,183$; $p < 0,05$) ile liderlik ve etkin kaynak kullanımının ($\beta = ,321$; $p < 0,01$) psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu bulgulara göre **H4a**, **H4c** ve **H4d** hipotezleri kabul edilmiştir. Buna karşın, örgüt sağlığı boyutlarından etik ve motivasyon psikolojik sahiplenmeyi pozitif ama anlamlı olmayan bir şekilde etkilemektedir ($\beta = ,027$; $p > 0,05$). Bu nedenle **H4b** hipotezi desteklenmemiştir.

Model I' deki konaklama işletmeleri çalışanları açısından veriler yorumlandığında örgüt sağlığının tüm boyutlarında 1 birimlik artış, psikolojik sahiplenmede $0,944$ birimlik bir artışa yol açmaktadır. Çalışanların örgüt sağlığı durumlarının psikolojik sahiplenmeye katkıda bulunduğu söylenebilir.

Bütün bu değerlendirmelerden sonra örgüt sağlığının boyutlarının psikolojik sahiplenme üzerindeki boyutlarına dair Model I için regresyon denklemi (modeli) şu şekildedir:

$$Y = \beta_0 (\text{Sabit}) + \beta_1 (\text{İK}) + \beta_2 (\text{EM}) + \beta_3 (\text{AUP}) + \beta_4 (\text{LEKK})$$

$$Y = ,944 (\text{Sabit}) + ,208 (\text{İK}) + ,027 (\text{EM}) + ,183 (\text{AUP}) + ,321 (\text{LEKK})$$

Tablo 3' teki korelasyon katsayılarına bakıldığında bağımsız değişken örgüt sağlığı, düzenleyici değişken duygusal sermaye ve bağımlı değişken psikolojik sahiplenme arasında anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmektedir. Hayes (2017) ve Baron ve Kenny (1986) göre düzenleyici değişkenli regresyon analizinin bu koşul sağlandıktan sonra örgüt sağlığı ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkilerde duygusal sermayenin düzenleyici etkisinin test edilmesine yönelik uygulanan düzenleyici değişkenli hiyerarşik regresyon analizi bulguları Tablo 5' te verilmektedir.

Tablo 5. Düzenleyici Değişken Olarak Duygusal Sermayenin Etkisi

Model II Değişkenler	Bağımlı Değişken			
	Y (Psikolojik Sahiplenme)			
	β	S.H	t değeri	p
Sabit	3,3176**	,0383	86,5907	,0000
M (Duygusal Sermaye-DS)	,4869**	,0649	7,4984	,0000
X (Örgüt Sağlığı-OS)	,5344**	,0573	9,3228	,0000
Etkileşim Terimi (OSxDS)	,0838	,0608	1,1380	,1691
R ²	,488			
ΔR^2	,0022			
F(3-333)	111,3525			
ΔF	1,8989			
P	p<0.01			
%95 Güven Aralıkları Düzeyinde	Düşük Duygusal Sermaye Düzeyinde Dolaylı Etki (β)			
	,4858**			
	LLCI		ULCI	
	,3719		,5998	
	Yüksek Duygusal Sermaye Düzeyinde Dolaylı Etki (β)			
	,5829**			
	LLCI		ULCI	
	,4344		,7315	

*p< 0.05. **p< 0.01

Bulgulara göre bağımsız değişken örgüt sağlığı ile bağımlı değişken psikolojik sahiplenme ilişkisinde düzenleyici değişken olan duygusal sermayenin etkisinin test edildiği Model II istatistiksel açıdan anlamlıdır (R²=,488; F(3-333)= 111,3525; p< 0,01). Bu model bağımsız değişken örgüt sağlığı ve duygusal sermaye, bağımlı değişken psikolojik sahiplenmedeki varyansın %48.8'sini açıklamaktadır. Demek ki belirleyici değişkenler bağımlı değişkene yüksek düzeyde etki etmektedir.

Model II'deki değişkenler arasındaki ilişkilere dair bulgular incelendiğinde; örgüt sağlığının psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = ,534$; p<0.01). Bu bulgulara göre **H1 hipotezi** desteklenmektedir. Benzer şekilde duygusal sermayenin de psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir ($\beta = ,486$ p<0.01). Dolayısıyla **H2 hipotezi** de kabul edilmiştir. Buna karşılık OS*DS etkileşim teriminin psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif, ama anlamlı etkiye sahip olmadığı tespiti yapılmıştır ($\beta = ,0838$; p<0.01). Şekil 2' de görüldüğü gibi bu etkinin duygusal sermayenin yüksek olduğu düzeyde çok daha yüksektir. Ayrıca modelde OS*DS etkileşim terimi, ek olarak psikolojik sahiplenmedeki varyansın %2.2'sini açıklamaktadır.

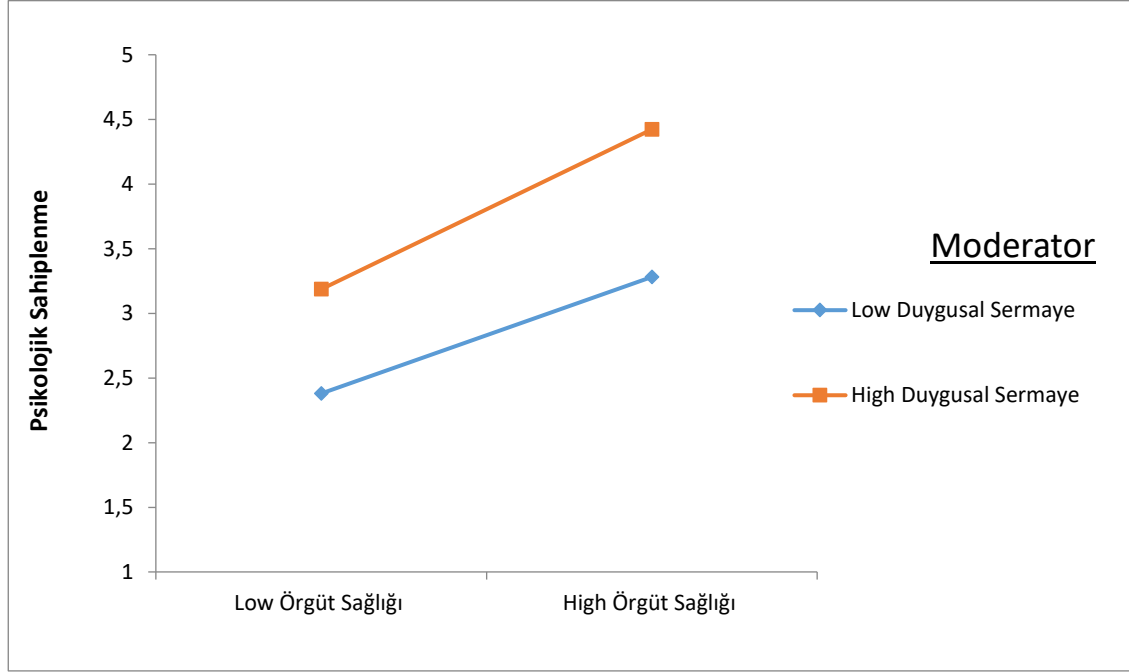
Son olarak duygusal sermayenin düzenleyici etkiye sahip olduğunu ortaya koymak için BC Önyüklemeye yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntem kullanılırken Preacher ve Hayes (2008) tarafından önerilen %95 güven düzeyinde 5000 örneklem büyüklüğü esas alınmıştır. %95 güven aralığı Bootstrap tahminlerine göre, duygusal sermayenin düşük olduğu durumlarda örgüt sağlığının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde anlamlı bir azalma var ($\beta = ,4858$; %95 CI [0.3719 ile 0.5998]). Burada güven aralıkları ile ilgili alt ve üst sınırlar anlamlı bir biçimde sıfırdan farklılaştığından duygusal sermaye düzenleyici etkiye sahiptir. Dolayısıyla duygusal sermayenin düşük olduğu durumda **H3 hipotezi** kabul edilmiştir. Benzer şekilde duygusal sermayenin yüksek olduğu durumlarda ise örgüt sağlığının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde anlamlı bir artış söz konusudur ($\beta = 0.5869$; CI [0.4344 ile 0.7315]). Bu düzeyde alt ve üst sınır

değerler 0 (Sıfır)'ı kapsamadığı için **H3 hipotezi** bu düzeyde de desteklenmiştir. Zaten Şekil 2' de duygusal sermaye, örgüt sağlığı ile psikolojik sahiplenme arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirmektedir. Bu etki hem düşük duygusal sermaye hem de yüksek duygusal sermaye düzeyinde anlamlıdır.

$$Y = \beta_0 (\text{Sabit}) + \beta_1 (\text{DS}) + \beta_2 (\text{OS}) + \beta_3 (\text{OS} \times \text{DS})$$

$$Y = 3,3176 (\text{Sabit}) + 0,4869 (\text{ACB}) + 0,5344 (\text{OS}) + 0,0838 (\text{OS} \times \text{DS})$$

Şekil 2' de örgüt sağlığı ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide duygusal sermayenin düzenleyici rolü görülebilir.



Şekil 2. Duygusal Sermayenin Örgüt Sağlığı İle Psikolojik Sahiplenme İlişisindeki Düzenleyici Etkisi

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Otel işletmesi çalışanlarının başarısı ile (müşteriyle temasta bulunan iş görenlerin hizmet anındaki tutum ve davranışları, performans ve verimlilikleri) yapılan işin ya da hizmetin kalitesini ortaya koyabilmeyen önemi turizm sektörü bakımından küçümsenemeyecek kadar fazladır. Örgütler çalışanlarının sergiledikleri bu tavır ve davranışlar ile müşterilerin gözündeki imajlarını etkilemeye çalışırlar. Bu imajın olumlu olması ülke turizminin daha iyi noktalara ulaşabilmesi bakımından büyük bir önem arz etmektedir. Günümüz dünyasında işletmelerin sektörleri içerisinde farklı olabilmeleri ve bu farklılığı işletmenin faydasına dönüştürebilmesi, örgüt ve çalışanlarının sorumlu oldukları birimi geliştirebilmesi ve örgütün daha güçlü ya da zayıf olması, örgüt yapısını oluşturan en önemli unsur yani insan faktörüne bağlı hale gelmiştir. Bu noktada önemli olan iş görenin örgütünden değer görmesi ve bu pozitifliği çalıştığı örgütün yararına olabilecek şekilde işine yansıtabilmesidir. Öyle ki örgüt yapısının sağlıklı hale getirilmesi örgütler için çalışanlarının tutum ve davranışlarını yönetmede önemli bir etken olabilmektedir.

Sağlıklı örgüt yapısının çalışanlarına sunduğu açık ve etkili iletişim, belirsizlik durumunun olmaması gibi çalışma koşulları örgüt çalışanının işi ile alakalı bilinmezliğin oluşmasına engel olmakta ve kişinin kendini iyi hissetmesine imkan sağlamaktadır. Çalışan ve yöneticilerin yüksek düzeyde performans göstermesi, iş yerlerinin değerlerini kendi değerleri gibi benimsemeleri ise performanslarına ve doğrudan iş yerinin verimliliğine etki edebilir. Örgütler çalışanlarının, iş yerleri için gösterdikleri çabalarını artırmalarını ve iş yerleriyle özdeşleşerek yani kendisini örgüte ait hissederek örgütlerini sahiplenmelerini bekler. Pierce (2004), örgüt çalışanlarının kendilerini kurumun birer parçası olarak hissedip algıladıklarında sahiplenme duygusunun kendiliğinden oluşacağını ifade etmiştir (Aktaran: Dirgen, 2019: 1). Yasal sahipliğe ihtiyaç duymadan (Mayhew vd.,2007) ve gönüllük esasına dayanarak herhangi bir karşılık beklemeden örgütün verimliliği için çalışan iş görenlerde (Demirkaya ve Şimşek Kandemir, 2014: 10) ortaya çıkabilen psikolojik sahiplenme durumu davranışlara-tutumlara (Wagner vd., 2003) kuruma, gruba, iş birimlerine veya fikirlere ilişkin olabileceği gibi (Van Dyne ve Pierce, 2004), maddi ve parasal konulara yönelik de

olabilmektedir (Vandewalle vd., 1995) (Aktaran: Ekinci, 2018: 5). Özetle örgüt üyeleri sahiplik duygusunu artırmak, kendini güvende, güçlü ve de çalıştığı iş yerine ait hissedebilmek için çevresinde kendisine benzer bulduğu şeylerle özdeşleşebilirler. Bu bağlamda örgüt yapısının sağlık durumunun iyi olmasının, iş ortamındaki bireyin sahiplenme duygusunu orantılı olarak artırması beklenmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, psikolojik sahiplenmeye pozitif yönde etki eden unsurlarla alakalı yapılan araştırmaların göreceli olarak sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, örgüt sağlığının psikolojik sahiplenmeyi pozitif yönde etkileyebileceği düşünülmüş ve örgüt sağlığının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi ve bu etkide duygusal sermayenin düzenleyici rolü analiz edilmiştir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek üzere Nevşehir ili otel çalışanları üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Yazınsal alan incelendiğinde örgüt sağlığı, psikolojik sahiplenme ve duygusal sermaye ile ilgili olarak eğitim, sağlık, psikoloji gibi alanlarda çalışmalar yapılmış (Hoy ve Hannum, 1997; Van Dyne ve Pierce, 2004; Yıldız, 2016; Liu, Chen ve Liao, 2015; Ay ve Çelik, 2017) ancak otel işletmelerinde örgüt sağlığı, psikolojik sahiplenme ve duygusal sermayenin ilişkisini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu tespitin ilk defa bu çalışmada yapılmış olması literatür için önemli bir katkı olarak düşünülebilir.

Bu çalışmada ilk olarak; örgüt sağlığına boyutlara ayrılmasının araştırma açısından önemli olması nedeniyle Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanarak örgüt sağlığının literatür ile uyumlu 4 boyutu tespit edilmiştir. Daha sonra Faktör analizi yardımıyla tespit edilen boyutların psikolojik sahiplenme üzerindeki etkilerini test etmek için Çoklu Regresyon Analizi uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre örgüt sağlığı boyutlarından iletişim ve katılım, amaçlara uyum ve performans ile liderlik ve etkin kaynak kullanımının psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Buna karşın, örgüt sağlığı boyutlarından etik ve motivasyonun psikolojik sahiplenmeyi pozitif ama anlamlı olmayan bir şekilde etkilediği ortaya konulmuştur. Toplam örgüt sağlığı açısından araştırma sonuçlarına bakıldığında ise örgüt sağlığının psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuçtan hareketle çalışanların örgütlerinin sağlık düzeyleri arttıkça, psikolojik sahiplenme düzeylerinin de artacağı ifade edilebilir.

Duygusal sermayenin de psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu da araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Ayrıca örgüt sağlığının hem yüksek hem de düşük düzeylerinde duygusal sermaye, örgüt sağlığı ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmanın modelinde yer alan örgüt sağlığı, psikolojik sahiplenme ve duygusal sermaye değişkenleri arasındaki ilişkileri ele alan bir çalışma daha önce bir araştırmada yer almadığından dolayı bu değişkenler arasındaki ilişkilere dair tespitler literatüre bir katkı olarak düşünülebilir. Bu nedenle çalışmanın bulguları sektördeki işletmeler, yöneticiler ve çalışanlar açısından bu konudaki problemlerin çözülmesi için yol gösterici niteliktedir.

Turizm sektörü uzun çalışma saatleri olan ve çalışanın, hem fiziksel hem de duygusal yönden çok fazla emek sarf ettiği kurumlardır. Araştırma sonuçlarından hareketle otel işletmeleri yönetici ve çalışanlarına şu önerilerde bulunulabilir:

- ✓ Miles (1965), bireysel gelişimi desteklemenin, iletişime önem vermenin, bilgi akışını güçlendirmenin, değişime açık bir örgüt kültürü oluşturmaya ve uzman desteğinin örgüt sağlığını artırmak için önemli olduğunu ifade etmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2007: 150; Miles, 1965: 30). Bu nedenle örgüt sağlığını geliştirmek için konaklama işletmelerindeki belirsiz çalışma programları uygun iş tanımlamaları yapılarak azaltılmalı ve iletişimde açık ve şeffaf davranışlar gösterilmelidir. Yeni teknoloji ve konular hakkında eğitimlerin verilmesi çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerini sağlayabilecek ve iş yerindeki belirsizliği azaltarak çalışanların performans ve verimliliklerini artıracaktır.
- ✓ Duygusal sermaye olarak ifade edilen güven, farkındalık, empati, doğruluk gibi liderlik yeterlilikleri olan yöneticiler çalışanlarının ve çalışma gruplarının işlerini kolaylaştırarak, kalite ve verimin artmasına neden olabilmektedir (Ay ve Çelik, 2017: 634; Gendron, 2007a: 5). Buradan yola çıkarak çalışanların duygusal sermayelerini artırmak için kişisel ve örgütsel gelişim programları hazırlanmalı, öz yönetim, sosyal beceriler-farkındalık ile belirli alanlarda uzman kişilerden destek alınmalı ve ortam oluşturulmalıdır.
- ✓ Örgüt çalışanlarının örgütlerini sevmeleri, kendilerini o örgüte ait hissetmeleri, performanslarının artması açısından son derece önemlidir (Yıldız, 2016: 368). İş görenin ücret artışı, prim ve buna benzer

değişkenlerle mükâfatlandırılması ve çalışanlara bu sahiplik duygusunun hissettirilmesi örgütün faydasına olan bir durumdur (Dirgen, 2019: 46; Wagner, Parker ve Christiansen, 2003: 849). Psikolojik sahiplenme açısından kurumlar çalışanlarına güvenli, mutlu, sağlıklı ve kendilerini psikolojik yönden ait hissedebilecekleri uygun çalışma ortamı oluşturabilir. Çalışanların ortamda kendisine benzer şeyler bulması, kendilerini geliştirebilmeleri adına fırsatların oluşturulması, gösterdikleri başarı ve verimlilik ile ödüllendirilmeleri çalışanların örgütlerine karşı sahiplenme düzeylerini artırabilir.

Bu çalışmanın yönetim literatürüne katkısı olmakla birlikte araştırmanın bulguları değerlendirilirken bazı sınırlılıklar dikkate alınmalıdır. İlk sınırlılık olarak araştırma verilerinin yalnızca Nevşehir ilindeki üç, dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarından elde edilmiş olması alınabilir. Bu doğrultuda, yapılan değerlendirmeler yalnızca Nevşehir'deki otel işletmeleri ölçeğinde geçerlilik göstermektedir. Araştırmanın farklı bölge, sektör veya kapsamlarda tekrarlanması ulaşılan bulguların genelleme yapılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Diğer bir sınırlılık olarak örgüt sağlığı ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide duygusal sermayenin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik yönetim literatüründe herhangi bir çalışmanın bulunmaması gösterilebilir ve bu durum yapılan çalışmanın bazı eksikliklerinin olabileceği düşüncesine yol açmaktadır. Bu sebepten ötürü bulguların dikkatli bir şekilde incelenip değerlendirilmesi gerekmektedir. Son olarak araştırmada konu edilen değişkenlerin kişisel algılara dayalı olması da sınırlılıklar arasındadır.

Bu çalışmada Nevşehir'de bulunan otel işletmeleri çalışanlarının örgütlerinin sağlık durumlarının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi ve bu ilişkide duygusal sermayenin düzenleyici rol oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Daha sonra yapılacak olan çalışmalarda değişkenlerin farklı öncülleri ve sonuçları ile ilişkisi, farklı bir hizmet sektöründe farklı örneklem grubunda ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip ülkelerde incelenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, N. (2015). "Hastanelerde Örgütsel Sağlık ve Değer Yaratma Kültürü İlişkisi." Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Akbaba, A.S. (2001). Örgüt Sağlığı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Akçin, K. (2018). "Çalışanların Örgütsel Destek Algısı ve Psikolojik Sahiplenmelerinin, Sessizlik Davranışlarına ve Görev Performansına Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma." Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Akkaya, G. (2020). "Kadınlar Süper Ligi'nde Oynayan Basketbolcularda Duygusal Sermayenin İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi." Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altunışık, R.; Coşkun, R. & Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E., (2005). Uygulamalı, S.B.A.Y.S. Sakarya Kitabevi, Adapazarı).
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2007). "İşgören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı." Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1): 137-154.
- Arıkan, E. (2011). "Örgüt Sağlığının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama." Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ay, G. (2018). "Duygusal Sermayenin İşten Ayrılma Niyeti ve Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Etkisi." Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ay, G. & Çelik, M. (2017). "İşletmelerde Sermaye Kavramına Yeni Bir Yaklaşım: Duygusal Sermaye." Gaziantep University Journal of Social Sciences, 16(3): 628-645.
- Aydın, M. (2013). Eğitimde Örgütsel Davranış, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations." Journal of Personality and Social Psychology, 51(6): 1173- 1182.
- Başaran, İ.E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.



- Bellack, J. (1999). "Emotional İntelligence: A Missing İngredient?" *Journal of Nursing Education*, 38(1): 3-4.
- Brown, G.; Crossley, C. & Robinson, S.L. (2014). "Psychological Ownership, Territorial Behavior, and Being Perceived As a Team Contributor: The Critical Role of Trust in The Work Environment." *Personnel Psychology*, 67(2): 463-485.
- Buluç, B. (2008). "Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki." *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4): 571-602.
- Chia, C.G. & Qu, H. (2008). "Examining The Structural Relationships of Destination İmage, Tourist Satisfaction and Destination Loyalty: an İntegrated Approach." *Tourism Management* (29): 624-636.
- Cohen, M. & Cohen, J. (2009). US. Patent No. 7,627,334. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.
- Cottingham, M. (2013). "Men Who Care: How Organizations And İndividuals Negotiate masculinity, Emotional Capital, and Emotion Practice in Nursing." Unpublished doctoral dissertation. The Graduate Faculty of the University of Akron.
- Çelikyay, M. (2019). "Duygusal Emek Kavramı, Öncülleri ve Sonuçları: Proje Takımları Üzerinde Bir Araştırma." Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Çokluk, Ö.; Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Pegem Akdemi, Ankara.
- Demirkaya, H. & Şimşek Kandemir, A. (2014). "21. Yüzyılın Anahtar Rekabet Faktörü Olan Psikolojik Sahiplenme Üzerine Bir İşletme İncelemesi." *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.
- Direkçi, E. (2015). "Duygusal Sermaye", Unpublished Working Paper, Aralık, https://www.Researchgate.Net/Publication/301302089_Duygusal_Sermaye (27.Nisan.2020).
- Dirgen, N. (2019). "Örgütsel Nepotizm ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma." Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Doğan, A. & Bozkurt, S. (2008). "İstanbul İlindeki Beş Yıldızlı Otellerin Örgütsel Sağlık Durumlarının İşgörenlerin Algıları İle Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma." *Yönetim Dergisi*, 19(60): 61-73.
- Duran, T. (2019). "Yüksek Performansa Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Psikolojik Sahiplik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma." Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekinci, S. (2018). "Profesyonel Öğrenme Topluluğu, Psikolojik Sahiplenme Ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişki." Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Ertaş, G. & Töre, E. (2016). "Örgüt İçi İletişim Beceri Düzeylerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi." *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(3): 85-100.
- Fomby, T.B. & Guilkey, D.K. (1978). "On Choosing The Optimal Level of Significance For The Durbin-Watson Test and The Bayesian Alternative". *Journal of Econometrics*, 8(2): 203-213.
- Fraser, K. & Kemp, S. (2012). "Effects of Employee Governance and Operational Control On Psychological Ownership and Perceived Justice." *New Zealand Journal of Psychology*, 41(3): 13-20.
- Gendron, B.(2007a). "Emotional Capital and Older Workers Learning and Transfer of Knowledge Management: 'Toward a Better Ageing, Working and Learning Together'. In *Globalisation Versus Glocalisation: Implications for HRD?*" 8th International Conference in Human Resource Development Research & Practice across Europe, 1-15, July 2007, UFHRD, Oxford University, UK.
- Gendron, B.(2007b). "Emotional Capital: A crucial capital for a Citizenship Society with Personal, Social and Economic Returns", In *Citizenship Education in Society: Proceedings of the Ninth Conference of the*

Children's Identity and Citizenship in Europe Thematic Network, 400-415, Metropolitan University, London.

Gillies, V. (2006). "Working Class Mothers and School Life: Exploring The Role of Emotional Capital." *Gender and Education*, 18(3): 281-293.

Gorsuch, R.L. (1974). *Factor Analysis*, Philadelphia: WB Saunders Company.

Gujarati, D.N. (2009). *Basic Econometrics*, Tata McGraw-Hill Education, New Delhi.

Gül, H. (2007). "İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması." *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(13): 318-332.

Gül Öztürk, D. (2019). "Zihinsel İş Yüğü ve Örgüt Sağlığı İlişkisi Üzerine Nitel Bir Çalışma: Araştırma Üniversiteleri Örneği." *Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun*.

Hair, J.F.; Black, W.C. & Babin, B.J. & Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (2006). "Multivariate Data Analysis (Vol. 6) Pearson Prentice Hall." Upper Saddle River, NJ.

Han, T.S.; Chiang, H.H. & Chang, A. (2010). "Employee Participation in Decision Making, Psychological Ownership and Knowledge Sharing: Mediating Role of Organizational Commitment in Taiwanese High-Tech Organizations." *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12): 2218-2233.

Hayes, A.F. (2017). "What's Coming in PROCESS v3.0", www.processmacro.org (Erişim tarihi: 09.06.2020).

Henson, R.K. & Roberts, J.K. (2006). "Use Of Exploratory Factor Analysis in Published Research: Common Errors and Some Comment on Improved Practice." *Educational and Psychological measurement*, 66(3): 393-416.

Hoy, W.K. & Hannum, J.W. (1997). "Middle School Climate: an Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement." *Educational Administration Quarterly*, 33(3): 290-311.

Hoy, W.K.; Tarter, C.J. & Kottkamp, R.B. (1991). *Open Schools, Healthy Schools: Measuring Organizational Climate* (Corwin Press/ Sage Publications, Newbury Park, CA). http://www.waynehoy.com/open_schools.html (Erişim tarihi: 09 Kasım 2019).

Huy, Q. & Shipilov, A. (2012). "The Key to Social Media Success Within Organizations." *MIT Sloan Management Review*, 54(1): 73-82.

Kalyoncuoğlu, S. (2018). "Algılanan Kontrolün Psikolojik Sahiplenmeye Etkisinde Maksimum Fiyatı Ödeme İstekliliğinin Düzenleyici Rolü: Mercedes Marka Otomobil Kullanıcıları Üzerinde Bir Araştırma." *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3): 974-994.

Kaya, F.Ş. (2019). "Öz-Duyarlılık, Dönüşümcü-Etkileşimci Liderlik İle Psikolojik Sahiplik Arasındaki İlişki: Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma." *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2): 17-26.

Kemer, E. & Aslan, Z. (2017). "Örgütsel Adaletin Örgüt Sağlığına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Nevşehir İlindeki Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma." *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2): 440-460.

Kline, P. (1979). *Psychometrics and Psychology*, London: Academic Press.

Korkmaz, M. (2007). "Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stilllerinin Etkisi." *Educational Administration: Theory and Practice*, (49): 57-91.

Korkmaz, M. (2011). "İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi." *Educational Administration: Theory and Practice*, (1): 117-139.

Kotbaş, S. & Kahveci, G. (2019). "Örgütsel Erdemlilik İle Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi." *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (27): 617-652.

Kurum, G. (2013). "Trakya Üniversitesi'nde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki." *Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne*.



- Liu, C.C.; Chen, S.Y. & Liao, C.H. (2015). "The Relationships Among Emotional Capital, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: a Cross-Level Analysis." *Chiao Da Management Review*, 35(1): 1-24.
- Liu, J.; Wang, H. & Hui, C. & Lee, C. (2012). "Psychological Ownership: How Having Control Matters." *Journal of Management Studies*, 49(5): 869-895.
- Lyden, J.A. & Klingele, W.E. (2000). "Supervising organizational health." *Supervision*, 61(12): 3-6.
- McIntyre, N.; Srivastava, A. & Fuller, J.A. (2009). "The Relationship Of Locus Of Control And Motives With Psychological Ownership In Organizations." *Journal of Managerial Issues*, 21(3): 383-401.
- Miles, M.B. (1965). *Planned Change And Organizational Health: Figure And Ground Der: Carlson, RO, Gallaher, A, Miles, MB, Pellegrin RJ, Rogers EM, Change Processes In The Public Schools, The Center of The Advanced Study of Educational Administration, (University of Oregon Press, Oregon).* <https://eric.ed.gov/?id=ED014123>
- Miller, R.L.; Griffin, M.A. & Hart, P.M. (1999). "Personality and Organizational Health: The Role of Conscientiousness." *Work & Stress*, 13(1): 7-19.
- Mohammadisadr, M.; Seyyedali, S. & Azizollah, A. (2012). "Relationship Between Managers' Performance and Organizational Health." *International Education Studies*, 5(3): 228-234.
- Mustafa, M.; Martin, L. & Hughes, M. (2016). "Psychological Ownership, Job Satisfaction, and Middle Manager Entrepreneurial Behavior." *Journal of Leadership, Organizational Studies*, 23(3): 272-287.
- Newman, M.; Purse, J. & Smith, K. & Broderick, J. (2015). "Assessing Emotional Intelligence in Leaders and Organisations: Reliability and Validity of The Emotional Capital Report (ECR)." *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 8(6): 1-15.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory, Second Edition*, New York: McGraw Hill Inc..
- O'driscoll, M.P.; Pierce, J.L. & Coghlan, A.M. (2006). "The Psychology of Ownership: Work Environment Structure, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors." *Group Organization Management*, 31(3): 388-416.
- Ötken, A. (2015). "Algılanan Örgütsel Destek Ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü." *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2): 113-140.
- Pierce, J.L.; Kostova, T. & Dirks, K.T. (2001). "Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations." *Academy of Management Review*, 26(2): 298-310.
- Pierce, J.L.; Kostova, T. & Dirks, K.T. (2003). "The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research." *Review of General Psychology*, 7(1): 84-107.
- Polatçı, S.; Ardiç, K. & Kaya, A. (2008). "Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi." *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2): 145-161.
- Recepoğlu, E. (2011). "Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Mizah Tarzları İle Öğretim Liderliği Davranışları ve Okulun Örgütsel Sağlığı Arasındaki İlişki." *Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- Sandıkçı, M.; Vural, T. & Zorlu, Ö. (2015). "Otel İşletmelerinde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Örgüt Sağlığı Üzerine Etkileri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma." *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25): 161-200.
- Schuyler, K.G. (2004). "The Possibility of Healthy Organizations: Toward a New Framework For Organizational Theory and Practice." *Journal of Applied Sociology* (2): 57-79.
- Tabak, B.; Şahin, F. & Tabak, H. (2018). "İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin İşkoliklik Düzeyleri İle Örgüt Sağlığına İlişkin Algıları Arasındaki İlişki." *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3): 610-621.

- Taymaz, H. (2011). Okul Yönetimi: İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Töremen, F. & Çankaya, İ. (2008). “Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi.” Kuramsal Eğitimbilim Dergisi, 1(1): 33-47.
- Tutar, H. (2010). “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama.” Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(1): 175-204.
- Tutcu, A. (2018). “Duygusal Sermayenin İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisine İlişkin Duyuşsal İyiilik Algısının Aracılık Etkisi.” Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Tutcu, A. & Çelik, M. (2018). “Çalışanların Duygusal Sermayelerinin İş Doyumu Üzerine Etkisi.” Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11(55): 868-880.
- Ural, A.K. & Kılıç, İ. (2005). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Van Dyne, L. & Pierce, J.L. (2004). “Psychological Ownership And Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior.” Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 25(4): 439-459.
- Wagner, S.H.; Parker, C.P. & Christiansen, N.D. (2003). “Employees That Think and Act Like Owners: Effects of Ownership Beliefs and Behaviors on Organizational Effectiveness”. Personnel Psychology, 56(4): 847-871.
- Walkey, F.H. & Welch, G.W. (2010). Demystifying Factor Analysis: How It Works and How To Use It, Xlibris Corporation.
- Xu, Z. & Jiménez, F.R. (2016). “Emotional Capital: The Missing Link Between Social Media Usage and Customer Relationship Performance.” Developments in Marketing Science: Proceedings of the Academy of Marketing Science, Springer Cham Heidelberg New York Dordrecht London, 859-860.
- Yeşil, Ü.; Bancar, A. & Budak, G. (2015). “Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi.” Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(2): 59-82.
- Yıldız, B. (2016). Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular, editör: Soner Taslak, Birgül Çiftçi, Beta Yayıncılık, 1.Baskı İstanbul.
- Zhao, Q.; Chen, C.D. & Wang, J.L. (2016). “The Effects of Psychological Ownership and TAM On Social Media Loyalty: an İntegrated Model.” Telematics and Informatics, 33(4): 1-43.
- Zwick, W.R. & Velicer, W.F. (1986). “Comparison of Five Rules For Determining The Number of Components to Retain.” Psychological Bulletin, 99(3): 432.

DÜZENLEYİCİ DEĞİŞKENLİ REGRESYON ANALİZİ ÇIKTILARI

EK: Örgüt Sağlığı ve Psikolojik Sahiplenme İlişkisinde Duygusal Sermayenin Düzenleyici Etkisine Dair SPSS Çıktısı

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedurefor SPSS Release 2.16.3 *****

Writtenby Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com



Model = 1

Y = PSİSAH

X = ORGUTSAG

M = DUYGSERM

Sample size

337

Outcome: PSİSAH

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6992	,4888	,3776	111,3525	3,0000	333,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,3176	,0383	86,5907	,0000	3,2423	3,3930
DUYGSERM	,4869	,0649	7,4984	,0000	,3592	,6146
ORGUTSAG	,5344	,0573	9,3228	,0000	,4216	,6471
int_1	,0838	,0608	1,3780	,1691	-,0358	,2035

Product termskey:

int_1 ORGUTSAG X DUYGSERM

R-square increase due to interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
int_1	,0022	1,8989	1,0000	333,0000	,1691

Conditional effect of X on Y at values of the moderator(s):

DUYGSERM	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,5791	,4858	,0579	8,3883	,0000	,3719	,5998
,0000	,5344	,0573	9,3228	,0000	,4216	,6471
,5791	,5829	,0755	7,7211	,0000	,4344	,7315

Values for quantitative moderators are the mean and plus/minus one SD from mean.

Values for dichotomous moderator sarethe two values of the moderator.

*****JOHNSON-NEYMANTECHNIQUE*****



There are no statistical significance transition points within the observed range of the moderator.

Data for visualizing conditional effect of X on Y

Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/ORGUTSAGLIK1 DUYGSERMAYE1 PSİSAHİP1.

BEGIN DATA.

-,7731	-,5791	2,6601
,0000	-,5791	3,0357
,7731	-,5791	3,4113
-,7731	,0000	2,9045
,0000	,0000	3,3176
,7731	,0000	3,7308
-,7731	,5791	3,1489
,0000	,5791	3,5996
,7731	,5791	4,0503

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=ORGUTSAGLIK1 WITH PSİSAHİP1 BY DUYGSERMAYE1.

*****ANALYSIS NOTES AND WARNINGS*****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,00

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:

ORGUTSAG DUYGSERM

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on the HC3 estimator

----- END MATRIX -----