

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**KİŞİLİK PSİKOLOJİK SAHİPLENME VE ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nihat Emre MEMİK

İstanbul
Mayıs, 2020

T.C.

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**KİŞİLİK PSİKOLOJİK SAHİPLENME VE ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nihat Emre MEMİK

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

İstanbul

Mayıs, 2020

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

(İmza)

Üye Doç. Dr. Özgür KÖKALAN

(İmza)

Üye Dr. Öğr. Üyesi Ercan ÖGE

(İmza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

İmza

Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Kişilik Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik arasındaki İlişkilerin Analizi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

İmza
Nihat Emre MEMİK

ÖNSÖZ

Araştırmamdaki her aşamada bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Çetin’e, lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca benden desteklerini esirgemeyen sevgili eşim ve aileme teşekkürlerimi sunarım.

Nihat Emre MEMİK
İstanbul - 2020



ÖZET
KİŞİLİK PSİKOLOJİK SAHİPLENME VE ÖRGÜTSEL
SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ

Nihat Emre MEMİK

Yüksek Lisans, İşletme Yönetimi

Tez danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

Mayıs, 2020 - 82 Sayfa

Psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik işletmelerin başarılarının önemli birer unsurudur. Örgütsel sessizliği engellemek için gereken dinamikler fikirlerin açıkça ortaya konmasının çok değerli olduğu günümüzde gittikçe önem kazanmaktadır. Çalışmamızda bu unsurlardan biri psikolojik sahiplenme bir diğeri de kişilik olarak ele alınmıştır. Kişilik birçok konuda olduğu gibi iş hayatımızdaki davranışlar üzerinde de önemli bir belirleyicidir. Farklı kişilik özellikleri çalışanların sessizliğe ilişkin tutum ve davranışlarını etkileyecektir. Bunun yanında kurumunu sahiplenen çalışanlar, kurum yararına fikirlerini açıkça dile getirmek konusunda daha istekli olacaktır. Araştırmanın amacı, kişiliğin ve kişiliğin alt unsurlarının ve psikolojik sahiplenmenin örgütsel sessizlik üzerindeki etkilerini ve kavramlar arasındaki ilişkileri incelemektir.

Araştırmanın evreni, İstanbul ilinde çalışan kişilerden oluşmaktadır. Ankete katılan kişiler ofis ortamında çalışan, beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Literatür taraması yapılarak elde edilen bilgiler ışığında Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği, Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve Psikolojik Sahiplenme Ölçeği örneklem grubuna uygulanmıştır. Elde edilen anketlerden hatalı ve eksik olanlar dışında kalan toplam 207 anket SPSS paket programıyla analiz edilip değerlendirme yapılmıştır. Verilerin analizinde, betimleyici istatistikler, güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin saptanmasında Regresyon ve Pearson Korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre psikolojik sahiplenmenin örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Kişiliğinin dışa dönüklük alt boyutu savunma amaçlı sessizlikle negatif yönde, sorumluluk boyutu ise örgüt yararına seslilik ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Örgütsel sessizlik, Psikolojik Sahiplenme

ABSTRACT
THE ANALYSIS OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN
PERSONALITY PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP AND
ORGANIZATIONAL SILENCE

Nihat Emre MEMİK

Master, Business Administration

Thesis Advisor: Asst. Prof. Mehmet ÇETİN

May, 2020 - 82 Pages

Psychological ownership and organizational silence are important elements of the success of businesses. The dynamics required to prevent organizational silence are gaining more and more importance today where it is very valuable for employees to express ideas clearly. In current study, one of these dynamics is considered as psychological ownership and the other is considered as personality. Personality is an important determinant on behaviors in our business life as well as in many other areas. Different personality traits will determine employees' attitudes and behaviors towards silence. In addition, employees who feel high levels of psychological ownership for the organization will be more willing to express their opinions openly for the benefit of the organization. The purpose of the study is to investigate the effects of personality and psychological ownership on organizational silence. The universe of the research consists of people working in Istanbul. The respondents are individuals who work in the office environment, which we call white collar. In the light of the information obtained by scanning the literature, Five Factor Personality Scale, Organizational Silence Scale and Psychological Ownership Scale were applied to the sample group. A total of 207 questionnaires, other than faulty and missing ones, were analyzed and evaluated by SPSS package program. Descriptive statistics, reliability analysis and confirmatory factor analysis were used in the analysis of the data. In the research, Regression and Pearson Correlation analysis were used to determine the relationships between variables. Findings revealed that psychological ownership had significant effects on organizational silence. Extroversion subscale of the participants' personality was negatively associated with defensive silence and conscientiousness was positively associated with silence for the benefit of the organization.

Keywords: Personality, Organizational Silence, Psychological Ownership

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Araştırmanın Yöntemi.....	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Sayıtlar	5
1.7. Tanımlar	5

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLARA İLİŞKİN LİTERATÜR İNCELEMESİ	6
2.1.Kişilik.....	6
2.1.1.Kişilik Kuramları	9
2.1.1.1.Sigmund Freud'un Topografik Kişilik Kuramı	9
2.1.1.2.Gustav Jung'un Analitik Teorisi	10
2.1.1.3.Alfred Adler'in İşlemsel Çözümleme Teorisi	11
2.1.1.4.Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı	11

2.1.1.5.Diğer Kişilik Kuramları ve Açıklamaları	12
2.1.2.Büyük Beşli (Beş Faktörlü Kişilik Özelliği).....	13
2.1.2.1.Uyumluluk	14
2.1.2.2.Dışadönüklük.....	15
2.1.2.3.Diğer Alt Özellikler	15
2.1.3.Kişilik ile İlgili Araştırmalar.....	17
2.2.Psikolojik Sahiplenme.....	18
2.2.1.Psikolojik Sahiplenme Kavramı	19
2.2.2.Psikolojik Sahiplenmenin Ortaya Çıkış Nedenleri	20
2.2.3.Psikolojik Sahiplenmenin Bileşenleri	22
2.2.4.Örgütlerde Psikolojik Sahiplenme	24
2.2.5.Psikolojik Sahiplenme ile İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	28
2.3.Örgütsel Sessizlik.....	29
2.3.1.Örgütsel Sessizlik Kavramı.....	30
2.3.2.Örgütsel Sessizlik Teorileri.....	31
2.3.3.Örgütsel Sessizliğin Sınıflandırılması.....	33
2.3.4.Örgütsel Sessizliği Ortaya Çıkaran Faktörler	35
2.3.5.Örgütsel Sessizliğin Sonuçları	37
2.3.6.Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar	39
2.4.Değişkenlerin Birbirleri ile İlişkisini Konu Alan Araştırmalar.....	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	43
3.1.Araştırmanın Modeli	43
3.2.Evren ve Örneklem	44
3.3. Veri Toplama Araçları	44
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu.....	44
3.3.2.Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Ölçeği	44
3.3.3.Psikolojik Sahiplenme Ölçeği.....	45
3.3.4.Örgütsel Sessizlik Ölçeği	46

3.4. Verilerin Analizi.....	46
-----------------------------	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI.....	47
4.1. Demografik Bilgiler	47
4.2. Faktör Analizi Sonuçları	48
4.3. Verilerin Betimleyici İstatistikleri ve Normallik Testi	52
4.4. Kişilik, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki	53
4.5. Kişilik, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizliğin Cinsiyete Göre Değişimi	56
4.6. Kişilik, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizliğin Medeni Duruma Göre Değişimi	57
4.7. Kişilik, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizliğin Eğitim Durumuna Göre Değişimi	59
4.8. Kişiliğin, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizliği Açıklama Düzeyi.....	62

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	62
KAYNAKÇA	66
EKLER.....	77
ÖZGEÇMİŞ.....	82

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Allport’a Göre Kişilik Tanımı	7
Tablo 2.2: Cattell’in Belirlediği Temel Kişilik Özellikleri	12
Tablo 2.3: Beş Büyük Kişilik Boyutu	13
Tablo 2.4: Beş Büyük Kişilik Ölçeği Alt Boyutları ve Açıklamaları	16
Tablo 2.5: Psikolojik Sahiplenme Kavramının Diğer Kavramlardan Farklılaştığı Yönlere İncelenmesi	26
Tablo 2.6: Örgütsel Sessizliğin Türleri ve Amaca Göre Değişimi	34
Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Bilgileri Frekans ve Yüzde Değerleri	47
Tablo 4.2: Uyum Ölçüleri ve Kesim Noktaları	48
Tablo 4.3: Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonuçları	52
Tablo 4.4: Çalışanların Kişilik, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	54
Tablo 4.5: Çalışanların Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları	56
Tablo 4.6: Çalışanların Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları	58
Tablo 4.7: Çalışanların Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları	58
Tablo 4.8: Çalışanların Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Toplam Puanlarının Kişilik Ölçeği Toplam Puanı Değişkeninin Etkisinin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 4.9: Çalışanların Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Toplam Puanlarının Kişilik Ölçeği Toplam Puanı Değişkeninin Etkisinin Doğrusal Regresyon Anova Analizi Sonuçları	63

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Freud'un Topografik Kişilik Kuramına Göre Kişiliğin Oluşumu.....	10
Şekil 2.2: Jung Kişilik Kuramı.....	11
Şekil 2.3: Beş Faktör Kuramına Göre Kişilik Sistemiz.....	14
Şekil 2.4: Dışadönüklük Özelliğinin Bileşenleri.....	15
Şekil 2.5: Psikolojik Sahipliğin Benlik ve Nesne Arasındaki İlişkisi.....	24
Şekil 2.6: İş Karakteristiği Modelinin Psikolojik Sahiplenme Temelli Revizyonu.....	25
Şekil 2.7: Sessizlik Sarmalı Teorisi.....	32
Şekil 2.8: Örgütsel Sessizliğe Neden Olan Faktörler.....	35
Şekil 2.9: Örgütsel Sessizliğin Neden Olduğu Çıktılar.....	38
Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....	43
Şekil 4.1: Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	49
Şekil 4.2: Psikolojik Sahiplenme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	50
Şekil 4.3: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	51

KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	: (Statistic Packets For Social Seciencies) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
vd	: Ve Diğerleri



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında artan rekabete cevap verebilmek için, işletmeler çalışanların yaratıcılığını körüklemek ve fikirlerini kurum yararına kullanmak zorundadır. Bununla birlikte çalışanların kurumlarının yararına olabilecek birçok fikirlerini dile getirmekten çeşitli sebeplerle kaçındığı ve sessizlik diye adlandırılan duruma yol açtığı sıklıkla görülmektedir. Bu durumun belirleyicileri olabilecek değişkenlerden çalışanların organizasyona karşı duyduğu psikolojik sahiplenme ve kişilik özellikleri bu çalışmanın önerdiği öncüllerdir. Kurumu sahiplenilen çalışanlar kurumun yararına fikirlerini ifade etmeye daha yatkın olacaktır. Kişilik özellikleri de onların sessizlik seviyelerini etkileyecektir.

Günümüzde kişilerin psikolojik durumları olaylara bakış açılarını belirlemede oldukça önemlidir. Örgütsel değişkenler söz konusu olduğunda da en belirleyici etken insan faktörüdür. İnsanların kişiliği ise bu durumun seyrini değiştirecek en önemli değişkenlerden biridir. Kişiliğin kurumsal hayatta birçok duruma etki ettiği bir gerçektir. Bununla birlikte, kişiliğin, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik gibi kavramlarla ilişkisi de literatürde işlenmiştir.

Bu bölümde, araştırmanın probleminin bağlamı açıklanmış ve problem cümlesi ifade edilmiştir. Araştırmanın amacı ve araştırma soruları belirtilmiştir. Bunların yanı sıra araştırmanın sayıtları, sınırlılıkları ve temel kavramları tanımlanmıştır.

1.1. Problem

Örgütsel sessizlik günümüz kurumları için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Kurumlar çalışanların fikir ve görüşlerinden beslenir. Sessizlik ise kurumların ilerlemesinin önünde önemli bir engeldir. Bu bakımdan sessizliğe yol açabilecek kavramların araştırılması çok önemlidir. Sessizliğin nedenleri birey ve kurum düzeyinde olabilir. Birey düzeyinde bakıldığında, çalışanların sessizliğe ilişkin davranış ve tutumları farklılıklar göstermektedir. Bazı çalışanların daha aktif bazılarının ise daha korumacı olması sık gözlemlenen bir durumdur. İnsanların davranışlarını düzenleyen ve değiştiren etkenler tarih boyunca merak edilmiş ve araştırmalara konu olmuştur. Günümüzde geliştirilen araştırmalar, bu etkenlerin farklılaşmasında kişilerin her birinin ayrı özellikleri ve olaylara karşı verdiği kendine

özgü tepkilerinin farklılaşmasının önemli olduğunu göstermiştir. İnsanlar arasında yaşanan bu farklılıkların araştırılması halen ilgi çekmekte ve araştırmacılar tarafından sınıflandırma ve gruplandırmalar yapılmaktadır (Tieger, Baron ve Tieger, 2014).

İnsan davranışlarının incelenmesi süreci devam etmekle ve farklılaşmanın temelini oluşturan kişiye özgü tepkiler kişilik olarak ele alınmaktadır. Kişilik kavramı birçok alt faktörden oluşan karmaşık bir kavram olmakla birlikte insanların davranışlarını temelden etkileyen en önemli faktörlerdendir. Bu bakımdan kişiliğin tanımlanması oldukça güç bir durumdur. Kişiliğin ifade edilmesinde sessiz, durgun, atılgan gibi farklı tanımlamalar kullanılmış ve insanlar bu ifadelerden oluşan bir kavram topluluğu ile tarif edilmiştir. Luthans (2010) tarafından ifade edildiği gibi, bu sıfatlar kişiliğin yansıtılması ve ifade edilmesi için oldukça önemlidir.

Böylesine önemli bir kavram olan kişilik zamanla insanların duygu, düşünce ve davranışlarını etkileyen ve kişinin özüne ulaşmasını sağlayan bir kavram haline dönüşmektedir (Mount, Murray, Steve ve James, 2005). Kişiliğin psikolojik durumlara ve örgütsel eylemlere de etki ettiği bir gerçek olmakla birlikte, kişilik bireylerin farklılaşmasını da açıklayan en önemli kavramdır.

Sahiplenme duygusu yaşamsal bir duygu olmakla birlikte insan ve hayvanlarda görülebilen bir duygudur. İnsanlarda görülen sahiplenme duygusu hem somut hem soyut olabilen bir kavramdır. Somut olarak eşyalara karşı duyulan bir kavram olmakla birlikte soyut kavramlar da sahiplenilebilmektedir. Bu duygu insanların varoluşuyla birlikte süregelen bir yapıdadır ve bireyin yakınlık hissi ve kişiliğinin de bir parçası olarak ifade edilebilir.

Psikolojik sahiplenmenin temelleri Pierce ve arkadaşları (1991) tarafından ortaya konmuştur. Sahiplenme kavramının temelini oluşturduğu psikolojik sahiplenme kavramı ilk olarak finansal açıdan incelenmiş, Pierce ve arkadaşları (1991) çalışanlar üzerinden yasal bir durum olmadan da çalışanların işlerine ve örgütlerine sahiplenme duygusuna sahip olabileceğini belirtmişlerdir. Maddi veya maddi olmayan hedeflerin bir parçası olarak kendilerini görme ve sahiplenme duygusunun karşılığı olarak ifade edilen psikolojik sahiplenme kavramı, uluslararası alanda da kabul görmüştür.

Psikolojik sahiplenme hedefler doğrultusunda kitleleri ilgilendiren ve örgütsel davranışlarda bulunmayı sağlayan temel bir kavram olarak ifade edilebilir. Bu bakımdan da sessizliğin bir önleyicisi olarak ele alınabilir. Örgütlerin ilerleyişini ve

hareketlerini etkileyen önemli bir kavram olan örgütsel sessizlik, bireyler ve örgütler için baskı mekanizmasını oluşturan bir kavramdır. Sessizlik örgütlerin yaratıcılığının olumsuz etkilenmesine ve bilginin kısıtlamasına yol açabilir. Bu durum günümüz örgütleri için çok yıkıcı sonuçlar içerebilir.

Kişilik, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi ve olası yansımalarının görülmesi kurumların başarısı açısından oldukça önemlidir. Örgütsel sessizliğin nedeni olabilecek kavramların etkisinin analiz edilmesi ve aralarındaki ilişkilerin belirlenmesi kurumların daha etkili yönetim süreçleri üretmelerine olanak sağlayacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, kişilik, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkilerin analiz edilmesidir. Yapılan analizlerle, psikolojik sahiplenmenin ve kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkilerinin ortaya konması hedeflenmektedir.

Buna göre çalışmanın temel hipotezleri aşağıdaki gibi oluşmuştur:

H1: Çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H2: Çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H3: Çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyleri, örgütsel sessizlik düzeyleri ve kişilik özellikleri demografik değişikliklere anlamlı değişiklik gösterir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel sessizlik gibi kurumun başarısı ve performansı gibi önemli çıktıları belirleyen bir kavram ile psikolojik sahiplenme ve çalışanların kişiliği arasındaki ilişkilerin ne düzeyde olduğu çalışanların ve kurumların gelecek stratejilerine ilişkin belirleyici veri sağlayabilecektir. Sessizlik kavramının kurumlarda oluşturabileceği problemlerin önemi düşünüldüğünde, bu kavramın önüne geçilebilmesi için çalışanlarda oluşturulması gereken tutumlar (psikolojik sahiplenme gibi) ve çalışanların sahip olması gereken niteliğin araştırılması kurumlar için işe alımdan eğitime, liderlikten kurum kültürüne kadar birçok politika ve faaliyetin etkili bir şekilde tasarlanmasına yardımcı olacaktır.

Kişilik kavramı kapsamlı alt alanlara sahip ve kişilerin yaşamını etkileyen oldukça önemli bir kavramdır. Kişinin özünü oluşturmalarını sağlayan ve yansıtan bir kavram olan kişilik ile ilgili detaylı çalışmaların yapılması, diğer kavramlar ile ilişkinin ortaya konması bu kavramın daha iyi anlaşılmasına neden olabilecektir.

Psikolojik sahiplenme kavramı da günümüzde kurumlar için yüksek öneme sahip bir belirleyicidir. Kişilik ile ilgili özellikle psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik ilişkinin incelenmesi disiplinler arası yeni çalışmaların da önünün açılmasına ve daha kapsamlı çalışmaların ortaya konmasına neden olacaktır.

1.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu tez çalışmasında ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Kişilik, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik ile ilgili yapılmış çalışmalar taranarak incelenmiş, kişilik kavramı, kişilik özellikleri, psikolojik sahiplenme kavramı, örgütsel sessizlik kavramı değerlendirilmiş ve kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Literatür taraması yapılarak elde edilen bilgiler ışığında Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği, Örgütsel Sessizlik Ölçeği ve Psikolojik Sahiplenme Ölçeği örneklem grubuna uygulanmıştır. Elde edilen anketlerin hatalı ve eksik olanlar dışında kalan toplam 207 anket SPSS (Statistic Packets For Social Sciences) ve AMOS programları yardımıyla analiz edilip değerlendirme yapılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın kabul edilen sınırlılıkları aşağıdaki gibidir.

1. Araştırma sonucu elde edilen verilerin genellenebilirliği örneklem olarak seçilen kişilerin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın verileri, zaman açısından 2019 yılında görüşülen ve ele alınan çalışanlar ile sınırlılık göstermektedir.
3. Araştırmada belirlenen değişkenlerin ölçülmesi kullanılan ölçeklerin ölçüm gücü ile sınırlıdır.

1.6. Sayıtlar

Araştırmanın uygulama sürecinde varsayılan sayıtlar aşağıdaki gibidir.

1. Araştırmaya dâhil edilen örneklem grubu, söz konusu evreni yansıtır niteliktedir.

2. Kullanılan anketler, algılanan örgütsel sessizliğin, psikolojik sahiplenme ve kişilik kavramlarıyla ne denli yordadığını ölçebilecek niteliktedir.

1.7. Tanımlar

Kişilik: İnsan yaşamında geçen süreçle birlikte kalıcı bir hale gelen duygu, davranış ve zihinsel süreçlerin nedenlerini anlamak amacıyla ruhsal yapıda kişinin özünü yansıtan tüm özellikler olarak ifade edilebilir (Mount, Murray, Steve ve James, 2005).

Psikolojik Sahiplenme: Bireylerin bir hedefler grubu veya bir hedefe karşı sahiplenme duygusuyla hareket etmeleri olarak ifade edilebilir (Pierce vd., 2001).

Örgütsel Sessizlik: Özellikle gruplanmalar ile insanların sorunları veya belli konularda bilgi kısıtlamasına gitmelerinin karşılığı olarak ifade edilebilir (Bagheri, Zarei ve Aeen, 2012).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLARA İLİŞKİN LİTERATÜR İNCELEMESİ

Bu bölümde, araştırmanın amacı çerçevesinde belirlenen kişilik kavramı, kişilik kuramları, büyük beşli, uyumluluk, dışa dönüklük ve kişilik ile ilgili araştırmalar incelenmiştir. Ayrıca psikolojik sahiplenme kavramı detaylandırılmış ve bu kavrama yönelik araştırmalar incelenmiştir. Bununla birlikte, örgütsel sessizlik kavramı derinlemesine incelenmiş ve kişilik, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik kavramları arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalara değinilmiştir. Kısacası bu bölümde araştırmanın amacı kapsamında kavramsal ve kuramsal çerçeve ele alınmıştır.

2.1. Kişilik

Geçmişten günümüze meydana gelen olaylarda insan faktörü sıklıkla ele alınmış ve insanın davranışlarını yönlendiren etmenler oldukça ilgi çekmiştir. Bu bağlamda insan davranışları incelenmiş ve etki eden içsel ve dışsal faktörler üzerinde durulmuştur. İnsanların davranışlarını şekillendiren durumsal bütünlüğün ise kişilik olarak ifade edildiği söylenebilir. Bu kapsamda yapılmış çalışmalarda kişilik kavramı ön plana çıkmıştır.

Kişilik kavramına ilişkin çalışmaların artması ve bilimsel olarak incelenmesinin daha da derinleşmesi 1930'lu yıllarda ayrı bir çalışma alanı haline gelmiştir. Psikolojinin ayrı bir bilim haline gelmesinde, kişiliğe dair çalışmaların psikoloji alanında artması oldukça etkili olmuştur (Yelboğa, 2006).

Kişilik kavramına ilişkin yapılan çalışmalar çerçevesinde yapılan tanımlamalar şu şekilde ifade edilebilir:

Kişilik kavramı ile ilgili en önemli tanımlamalardan birisi Jung (1971) tarafından yapılmıştır. Jung (1971) kişiliği, psişe olarak isimlendirmiş ve doğuştan gelen bilinç durumuna bağlı olmaksızın süreçlerin bütünü olarak ifade etmiştir.

Aslan (2008) tarafından yapılan çalışmada, Gordon Allport tarafından yapılan tanımlamaya dikkat çekilmiştir. Kişilik kavramı Gordon Allport tarafından, insanın psikofizyolojik süreçlerinin içsel mekanizmalarda oluşturduğu dinamiksel yapı ile çevresiyle kurduğu uyum ilişkisi şeklinde tanımlanmıştır. Aslan (2008) kişiliğin tanımlanmasında Allport'un sınıflandırmasına yer verilmiştir (Tablo 2.1).

Tablo 2.1: Allport’a Göre Kişilik Tanımı

Allport’a göre kişilik tanımı	
Aktif bir yapıdır	Değişen ve gelişebilen organize bir yapıdır.
Şahsın kendisindedir	Bireyi diğerlerinden farklı kılan davranışların temelini oluşturanların tümü kişiliktir.
Psikofizikseldir	Kişilik psikolojik ve biyolojik işlevlerin bir karmaşık etkileşimi ile oluşur.
Belirleyici etkendir	Kişiliği oluşturan sistemler çevreye uyuma yönelik davranışları belirler.
Çevreye adaptasyondur	Kişinin yaşamı sürdürürken gösterdiği kendine has bir uyum sürecidir. Uyum stratejileri kullanılır.

Kaynak: Aslan, 2008.

Soysal (2008) tarafından yapılan çalışmada ise kişilik kavramı, toplumbilim terimleri sözlüğü dikkate alınarak incelenmiş ve bireylerin toplumsal yaşam sürecinde kazandığı tüm alışkanlık ve davranışlar olarak tanımlanmıştır. Aynı çalışmada, ruhbilimcilerin kişiliğe bakışı ise, bireyi diğerlerinden farklı kılan davranış bütünlüğü olarak ifade edilmiştir.

Kişilik kavramını farklı şekilde ele alan çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmalardan birinde kişilik, bireyin içsel olarak yaşadığı süreçler sonucunda tutarlı ve kalıplaşan davranışlar bütünü olarak ifade edilmiştir (Burger, 2006).

Taymur ve Türkçarpar (2012) tarafından yapılan çalışmada kişilik kavramın, bireyin fiziki, zihinsel, ruhsal ve sosyal alanlarda yaşadığı tüm süreçlerin bir sonucu olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir. Ayrıca duygu, düşünce gibi psikolojik tepkiler sonucunda bireyde davranış değişikliklerinin sürdürülebilir yapı kazanmasının kişilik olarak ifade edilebileceği belirtilmektedir.

Kişilik kavramının incelenmesi sürecinde bireyin içerisinde olduğu sosyal çevre, kültür, inanç gibi parametrelerin de göz önünde bulundurulması oldukça önemlidir. İnsanların bu değişkenler sonucunda verdikleri tepkiler farklılaşarak bireysel farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Kişilik kavramı ise bu farklılaşmaların bireylerdeki yansıması olarak tanımlanabilir (Karaca, Özdevecioğlu ve İnce, 2016).

Kişilik kavramı, yapılan genel tanımlamalarda da belirtilen şekliyle, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarda bu farklılaşmanın yaşandığı bir kavram olarak

isimlendirilmiştir (Erkuş, 1994). Bu tanımlamayı Türk Dil Kurumu (2019) tarafından belirtilen kişilik tanımlaması da desteklemektedir. TDK (2019) tarafından kişilik kavramı, “*bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet*” şeklinde ifade edilmiştir.

Kişilik kavramı bilimsel derinlikte incelenirken farklı ana alanlarda kendine alt bir alan oluşturmuştur. Bu alanlardan bazılarına, eğitim, psikoloji, sağlık örnek olarak verilebilir. Kişilik kavramının tıp alanında kişilik bozukluklarının incelenmesi ve tedavisi olarak kendine yer bulması bu durumun örneklerindendir (Beck, 2008).

Kişilik kavramının tanımlanması süreçlerinde bilimsel alanlarda yer alması ile birlikte farklı kelimelerle de ifade edildiği ilgili literatürde mevcuttur. Bu kelimelerin mizaç ve karakter olduğu ifade edilebilir (Hall, Lindzey ve Campell, 1997). Ancak kişilik ile birlikte anılan bu kavramlardan mizacın, doğuştan gelen özellikler olarak belirtilmesi ile birlikte, karakterin kişilerin özellikleri olarak ifade edilen dürüstlük, doğruluk gibi kalıcı yönleri şeklinde de tanımlanmaktadır (Magnavita, 2016).

Kişiliğin oluşması sürecini etkileyen birçok faktör olduğu görülmektedir. Bu faktörler arasında bedensel ve zihinsel etmenlerin etkili olduğu da ilgili literatürde vurgulanmaktadır (Zel, 2006; Eroğlu, 2011). Bununla birlikte, kişiliği oluşturan karakter kavramında sonradan kazanılan özelliklerin de belirginleşmesine vurgu yapılmıştır (Adler, 2008).

Kişilik kavramına ilişkin gündelik kullanım oldukça fazladır (Güney, 2000). Kişilik kavramı, bireyin diğer bireylerle etkileşimini yönlendiren tepkileri oluşturan davranış bütünlüğü olarak ifade edilmektedir (Langton ve Judge, 2010). Ayrıca yapılan bu tanımlamalarda kavramın dinamik bir yapısı olduğu ve kalıtım ile çevrenin de bu kavramın gelişiminde önemli rol oynadığı ifade edilmiştir (Kondalkar, 2007).

Kişilik kavramına ilişkin literatürde yer alan tanımlamalar incelendiğinde aşağıdaki ortak noktalara ulaşılabilir:

- Kişilik kavramı, sadece içinde bulunulan zamanın fiziksel ve sosyal durumu ile ifade edilemeyecek ve geleceği de içerisinde barındıracak bir sürekliliğin karşılığıdır (Taymur ve Türkçapar, 2012).
- Kişilik kavramı, insanın hissetme, düşünme, algılama ve ona karşılık bir tepkinin alışkanlıklarını dünyaya yansıtmasının alternatif bir yoludur (Magnavita, 2016).

- Kişilik kavramı bireyin davranışlarında oluşturduğu değişikliklerin, yönelimlerin ve sürdürülebilirliğin en temel nedenlerinden birisidir. Ayrıca bireyseldir ve zaman içerisinde özelliklerin kişiye yansması ile farklılaşmaktadır (Tiryaki ve Aykaç, 2013).

Kişilik kavramına ilişkin tam ve kesin bir tanım bulunmamakla birlikte literatürde yer alan tanımlamalardan bazılarını yukarıda değinilmiştir. Kişilik kavramına ilişkin kuramlar ise bir sonraki başlıkta detaylandırılacaktır.

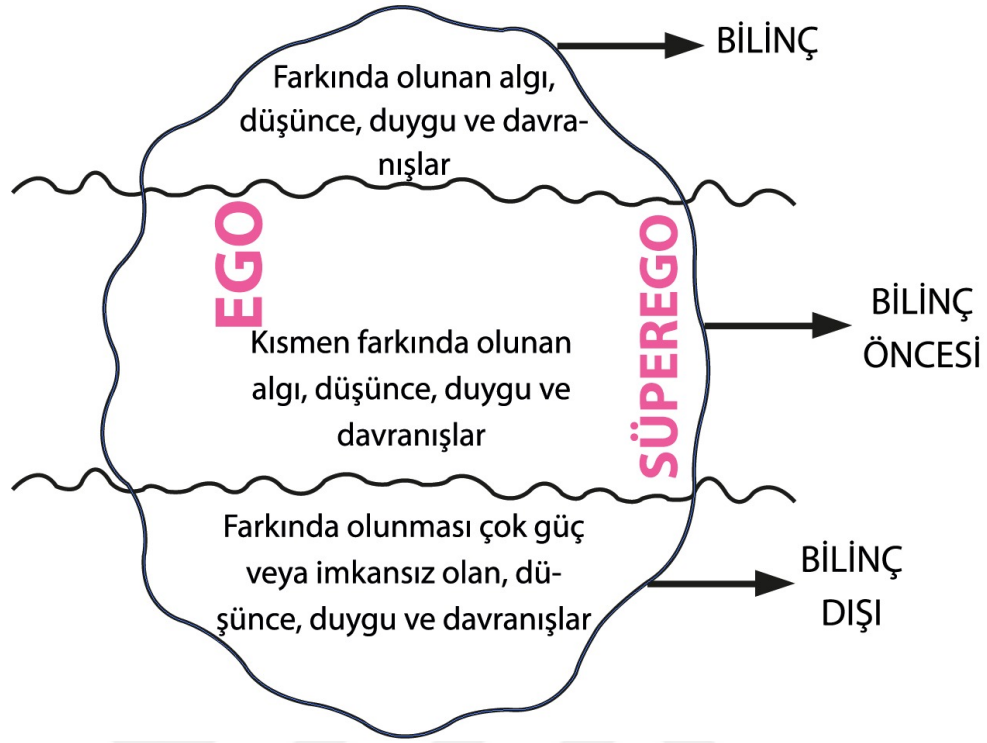
2.1.1. Kişilik Kuramları

Kişilik kavramı anlaşılması ve bileşenlerinin belirlenmesi açısından oldukça karmaşıktır. Böylesine karmaşık bir kavram aynı zamanda hayatımızda birçok olayın da açıklanmasında kullanılmaktadır. Kişilik konusu ile ilgili bilimsel çalışmaların artması aynı zamanda bu kavramın açıklanmasına yönelik çeşitli kuramları da ortaya koymuştur. Başlıca kişilik kuramları ve açıklamaları şu şekildedir:

2.1.1.1. Sigmund Freud'un Topografik Kişilik Kuramı

Psikanalitiğin kurucusu olan Sigmund Freud, kişiler tarafından sergilenen davranışların farklılaşmasını benlik kavramı ile açıklamıştır. Freud tarafından benlik üçe ayrılmış ve Üst Benlik (Süper ego), Benlik (Ego) ve İlkel Benlik (İd) olarak sıralamıştır. Bireydeki davranış dengesinin ego kavramına bağlı olduğunu ifade eden Freud, kişilik kavramının oluşmasının ve bireyden bireye farklılaşmasının bu yapıların farklı şekilde yansıma göstermesinden kaynaklandığını vurgulamaktadır. İlkel benlikte (id) birey tarafından içgüdüler gerçekleştirilir, ego gerçekler ile mantıksal çerçevede hareket edilmesini ve süper ego ise ahlak çerçevesinde kusursuz olmayı hedefler (Cüceloğlu, 2014). Freud tarafından ifade edilen benlik kavramının detaylı incelenmesi ve ilişkisel gösterimi Şekil 2.1'de görülmektedir.

Şekil 2.1: Freud'un Topografik Kişilik Kuramına Göre Kişiliğin Oluşumu



Kaynak: Gurur, 2019

Ayrıca Freud tarafından belirlenen kuramda kişiliğin gelişimini tamamlaması süreçleri beş farklı döneme ayrılmaktadır. Bu dönemler: Oral dönem (1-1,5 yaş), anal dönem (1,5-3 yaş), fallik dönem (3-6 yaş), later dönem (6-11 yaş) ve genital dönem (11-13 yaş) şeklinde sıralanmaktadır (Sayar ve Dinç, 2011).

Freud tarafından ortaya konan bu kuram ile kişiliğin bireyden bireye farklılaşması ve buna neden olan etmenlere dikkat çekilmiş ve bunun gelişim süreci bölümlendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.1.2. Gustav Jung'un Analitik Teorisi

Kişilik kavramı üzerine çalışan bilim insanları tarafından çeşitli kuramlar ortaya konmuş ve bu kuramlar ile ilgili araştırmalar yapılmıştır. Bu kuramlara dışa dönüklük, içe dönüklük gibi kavramları ortaya koyan Jung (1971)'un kişilik kuramı örnek olarak verilebilir. Kuramlar ile ilgili çalışmaların incelenmesi ve detaylı araştırmalar ile çeşitli kişilik envanterleri de ortaya konmuştur. Bu envanterlere örnek olarak Briggs, Myers ve Jung (1995) tarafından ortaya konan ve farklı kişilik türlerini belirleyen Myers Briggs Tip Belirleyici (MBTI- Myers Briggs Type Indicator) envanteri verilebilir.

Jung tarafından ileri sürülen düşünceler, kişiliğin meydana gelmesi sürecinde Freud'un ortaya koyduğu düşüncelere yakın olmakla birlikte, içgüdülerin kişiliğin oluşmasında oldukça önemli olduğuna vurgu yaparak arzu ve isteklerin kişilik gelişmesinde kritik bir rol oynadığı yönündeki düşüncesiyle farklılaşmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2011). Bu bağlamda, Jung kişilik gelişiminin üç alt sistemden oluştuğunu ve bunların, bilinç, bilinç dışı ve kolektif bilinç şeklinde açıklanabileceğini belirtmiştir (Şekil 2.2).

Şekil 2.2: Jung Kişilik Kuramı



Kaynak: Gurur, 2016.

2.1.1.3. Alfred Adler'in İşlemsel Çözümleme Teorisi

Alfred Adler tarafından ortaya konan işlemsel çözümleme teorisi ile kişilik kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kuramda kişilik, bireyin kendisi ve topluma karşı verdiği tepkiler veya takındığı durumsal bütünlük olarak ifade edilmiştir. Bu kuramda kişilik kavramının gelişiminde güdülenme kavramı oldukça önemlidir. Bu konuda oldukça detaylı çalışmalar yapan Alfred Adler tarafından kişiliğin gelişiminde ailenin rolüne de vurgu yapılmıştır (Adler, 2012; Corey, 2008).

2.1.1.4. Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı

Cattel tarafından ortaya konan faktör analitik ayırıcı özellik kuramını diğer kuramlardan ayıran en temel özellikler kişilik ile ilgili ölçüm amaçlı geliştirilmiş testlerdir. Bu kuramı tanımlarken faktör analitik adının verilmesinin nedeninde kişilik kavramının kaç farklı özellikten oluştuğunun belirlenmesi hedefine sahip Cattel

tarafından bu özelliklerin kaynak özellik olarak tanımlanması yatmaktadır. (Burger, 2016). Cattell tarafından kaynak özellik olarak belirtilen 16 temel özellik Tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2: Cattell’in Belirlediği Temel Kişilik Özellikleri

Girişken	Çekingen
Çok zeki	Az zeki
Duygusallık-Nevrotiklik	Sabit – Ego gücü
Atılgan	Alçak Gönüllü
Tasasız	Temkinli
Sorumlu	Tedbirli
Maceraperest	Utangaç
Yumuşak	İnatçı
Şüpheli	Güvenilir
Hayalci	Eli Çabuk
Açıkgöz	İçten
Endişeli	Sakin
Deneyimci	Tutucu
Kendine Yeten	Gruba Bağlı
Kontrollü	Disiplinsiz
Gergin	Rahat

Kaynak: Cervone ve Pervin, 2016.

Cattell (1952) tarafından yapılan çalışmada, Allport ve Odbert tarafından yapılan çalışmalarda kişiliğin tanımlamak amacıyla hazırlanan 4500 faktörden oluşan liste ilk olarak 180’e sonra 42’ye ve en son olarak da 16 kaynak faktöre indirilmiştir. Bu süreçte geniş katılımlı bir örneklem üzerinde çalışmalar yapılmıştır.

2.1.1.5. Diğer Kişilik Kuramları ve Açıklamaları

Kişilik kavramının gelişiminin incelenmesi sürecinde birçok kuram ortaya konmuş ve kişilik açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kuramlardan daha önceki başlıklarda yer verilmeyen bazıları ve açıklamaları şu şekildedir:

Harry Stack Sullivan: Kişilik kavramının inceleyen Sullivan tarafından ortaya konan kuramda bireylerin birbiri ile olan ilişkisinin etkisine dikkat çekilmiştir. Kişilik

gelişimi, bu kuramın gereklerine göre, iletişim ile başlamakta ve kişiliğin gelişimi belli dönemler halinde incelenmektedir (Ünlü, 2001; İnanç ve Yerlikaya, 2012). Bu dönemlere ilk çocukluk, ikinci çocukluk, ergenlik gibi dönemsel isimler verilmiştir. Karen Horney ve Erich Fromm tarafından da ortaya konan kişilik kavramına yönelik kuramlar da bulunmaktadır. Bu kuramlarda ortak olarak kişilik kavramının gelişimi dönemlere ayrılmış ve oluşumunu etkileyen farklı etkenler üzerinde durulmuştur.

2.1.2. Büyük Beşli (Beş Faktörlü Kişilik Özelliği)

Kişilik kavramının araştırılması süreçlerinde çeşitli modeller geliştirilmiştir. Geliştirilen modeller ile birlikte yukarıda detayları verilen kuramlar da araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur. Kişilik kavramının sınıflandırılması için yapılan derinlemesine araştırma süreçlerinde gelinen noktada, son yirmi yıllık dönem dışı dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olarak ifade edilebilecek beş faktör üzerinde yoğunlaşmıştır (Ivancevich ve Matteson, 2002).

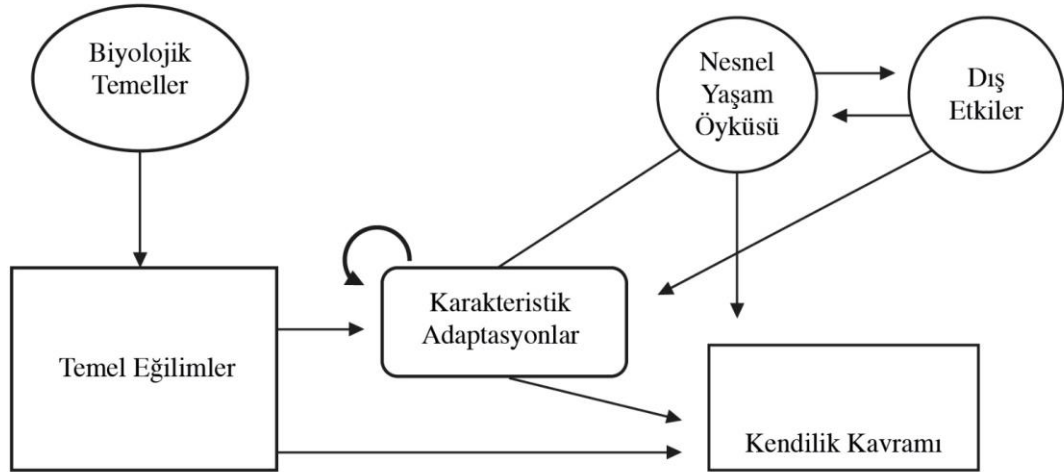
Allport'un oluşturduğu, Cattell ve Eysenck tarafından devam ettirilen çalışmalar son olarak Simon tarafından ortaya konulan Büyük Beşli veya Beş Faktörlü Kişilik Modeli olarak da adlandırılan Beş Faktör Kuramını ortaya koymuştur (Taggar, Hackew ve Saha, 1999). Beş büyük kişilik boyutu ve bunların özellikleri McShane ve Von Glinow (2008) tarafından yapılan çalışmada detaylandırılmıştır. Beş büyük kişilik boyutu ve boyutların temel özellikleri Tablo 2.3'de detaylandırılmıştır.

Tablo 2.3: Beş Büyük Kişilik Boyutu

Beş Büyük Kişilik Boyutu	Bu Boyutları Yüksek Olan Bireylerin Kişilik Eğilimleri
Sorumluluk	Dikkatli, güvenilir, öz disiplinli
Uyumluluk	Kibar, iyi huylu, empati kuran, şefkatli
Duygusal dengesizlik	Endişeli, düşmanca, depresif
Deneyime açıklık	Hassas, esnek, yaratıcı, meraklı
Dışadönüklük	Dışadönük, konuşkan, sosyal, iddialı

Kaynak: McShane ve Von Glinow, 2008.

Şekil 2.3: Beş Faktör Kuramına Göre Kişilik Sistemi



Kaynak: İnanç ve Yerlikaya, 2012.

Beş Faktör Kuramında, kişiliğin açıklanmasında bireyin kendi ve diğer bireylerde özellik olarak ifade edilebilecek sıfatlardan yararlanılmıştır (Doğan, 2012). İlgili kuramda pozitif ve negatif olarak ifade edilebilecek şekilde ayrıntılı bir model ortaya konmuştur. Beş Faktör kuramında kullanılan ve özelliklerin sıfatlarla ifade edildiği

kişilik kavramında Eysenck tarafından kişilik boyutları da sıfatlarla ifade edilmeye çalışılmıştır. Kişilik biyolojik ve çevresel etmenlerin etkisiyle oluşmaktadır. Kişiliğin oluşumundaki faktörler Şekil 2.3'te ele alınmıştır.

2.1.2.1. Uyumluluk

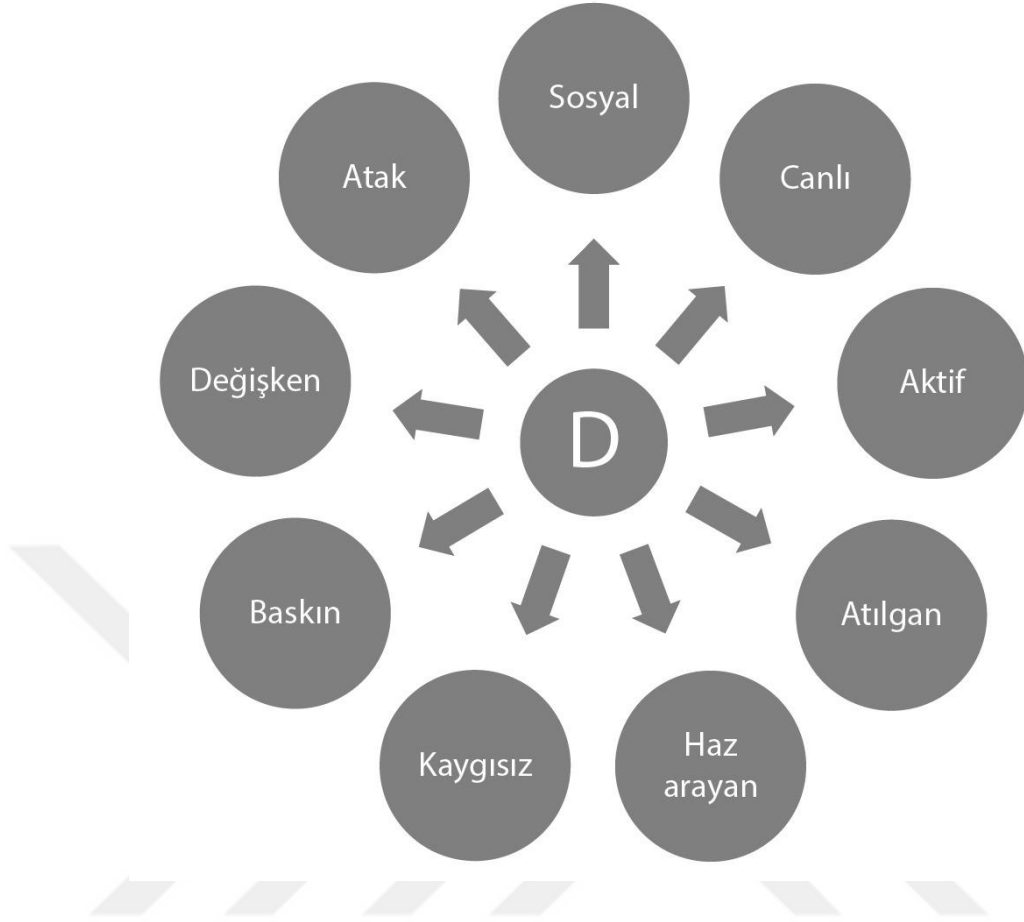
Beş Faktör Kuramının önemli bir parçası olan uyumluluk kavramı, kişiliğin açıklanmasında bireylerin ifade edildiği temel sıfatlardandır. Uyumluluk özelliği yüksek olan bir kişiliğe sahip bireyler diğer bireyler ile iyi ilişkiler kuran, kibar, içten, gibi sıfatları yüksek derecede taşırlar. Bu bireylerde rekabet yerine işbirliği öne çıkmaktadır (Moody, 2007). Bu özelliği olmayan bireylerde işbirliği yerine çıkarlar doğrultusunda bir ilişki düzeni olduğu da ifade edilebilir (Zel, 2006).

Uyumluluk özelliğini taşıyan bireylerin hoşgörülü, kibar, insancıl, arkadaş canlısı gibi bütünleştirilebilecek özellikleri de taşıması muhtemeldir. Solmuş (2004) tarafından yapılan çalışmada uyumluluk özelliği, mütevazılık, kendine dönüklük, ayırım yapılmaması gibi özellikler ile daha da belirgin hale gelmektedir. Uyumluluk ile birlikte, merhamet ve hayırseverlik de bulunabilirken, zıt özellik gösteren düşmanlık ve şüphecilik gibi özellikler bu boyutta düşüktür (Burger, 2016).

2.1.2.2. Dışadönüklük

Beş Faktör Kuramının bir diğer önemli bileşeni olan dışadönüklük kavramı, kişilik kavramının açıklanmasında oldukça önemlidir. Bu özelliğe sahip bireylerde sosyallik ve dolayısıyla iletişim yüksektir. Bu özelliğe sahip bireylerde enerji yüksek olmakla birlikte zıt bir özellik olan içe dönüklüğün bu özelliklerin tersi özellikler taşıyan bireylerde mevcut olduğu ifade edilebilir. İçe dönük bireylerde sosyallik ve iletişimin daha geride kaldığı ifade edilebilir (Zel, 2006).

Şekil 2.4: Dışadönüklük Özelliğinin Bileşenleri



Kaynak: İnanç ve Yerlikaya, 2012.

Bu özellik birçok konuda belirleyici olabilecek önemli bir özelliktir. Cervone ve Pervin (2016) tarafından yapılan çalışmada, içedönük özelliğe sahip bireylerin acıya daha dayanıklı olup yorulma konusunda dışadönüklere göre daha az dayanıklı oldukları ifade edilmektedir. Ayrıca dışadönüklerin daha hızlı ve verimli çalışabildiği ifade edilmiştir.

2.1.2.3. Diğer Alt Boyutlar

Beş Faktör Kuramında diğer alt boyutlar sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık şeklinde sıralanmaktadır. Uyumluluk ve dışa dönüklük alt boyutları yapılan araştırmalarda ön plana çıksa da diğer alt boyutlar ile ilgili literatür de oldukça gelişmiştir. Bu boyutları açıklayan özellikler Tablo 2.4’de verilmiştir.

Tablo 2.4: Beş Büyük Kişilik Ölçeği Alt Boyutları ve Açıklamaları

Alt Boyut	Yüksek Seviye	Düşük Seviye
Uyumluluk Alt Ölçeği: Anlaşma ve iletişim kurma olanağı daha yüksek, güvenilir, kolay aldanan kişilik tipleridir. Uyumluluk insanlar arası uyumu ölçen bir kişilik özelliğidir.	Uyumluluk özelliği güçlü bireyler güvenilir, affedici, sempatik, fedakâr ve kolayca aldanan bireylerdir. Güçlü bir uyumluluk, bireyin iş birlikçi değerlerinin varlığına ve insanlar arası ilişkilerin pozitif olduğunun işaretidir.	Zayıf uyumluluk özelliği ise çıkarcılık, benmerkezcilik, şüphecilik ve merhametsizlik gibi niteliklerle birlikte anılmaktadır.
Dışa Dönüklük Alt Ölçeği: Sosyal, toplum içerisinde sevilen, iyimser, eğlenceli bireyleri ifade etmek için kullanılan bu kavram, içekapanıklık kavramıyla birlikte ele alınmaktadır	Dışa dönüklüğü güçlü kişiler olağanüstü duygusal halleri olan, başka insanları sevmeye, coşku arama eğilimde olan bireylerdir.	Dışa dönüklüğü zayıf bireyler ise yalnız olmayı seçen ve içine kapanık, sessiz ve bağımsız olarak açıklanmaktadırlar.
Sorumluluk Alt Ölçeği: Bireye ait güvenilirlik özelliğidir.	Sorumluluk duygusu güçlü insanlar; daha düzenli, hesaplı, çaba sarf eden ve tepkileri akla uygun davranırlar. Sorumluluk duygusu zayıf olan bireylere göre verilen işe daha sadık, bir problem karşısında sorumluluk almaya ve önceliği ele almaya arzulu, ilkelere uyma konusunda daha tutarlıdırlar.	Sorumluluk puanı düşük olan bireyler ise düzensiz, güvenilmez ve disiplinsiz özelliklere sahip olan bireylerdir.
Duygusal Denge Alt Ölçeği: Ruhsal durum olarak iki uç	Duygusal dengesi güçlü olan bireyler anksiyete, düşmanlık, depresyon, içine kapanıklık,	Duygusal denge sözelliği zayıf olan bireyler kendine güvenen, sakin, soğukkanlı

durumun incelendiği kişilik özelliğidir.	düşünmeden davranma ve kırılabilirlik gibi birçok olumsuz duyguyu yaşama eğilimindedir.	ve rahat insanlar olarak açıklanır.
Deneyime Açıklık Alt Ölçeği: Merak duygusu yüksek, zeki ve yaratıcı bireylerin deneyimlere açıklık özelliğine sahip olduğu gözlenirken, kapalılık özelliği yüksek olan bireylerde ise bu özelliklerin tersi görülmektedir.	Deneyime açıklığı güçlü bireyler, yenilikçi, yaratıcı, hayal gücü kuvvetli, anlayışlı ve gelenekçi olmayan bireyler olarak karakterize edilmektedir.	Deneyime açıklığı zayıf bireyler ise geleneksel, çözümleyici düşünemeyen, ilgi alanı kısıtlı olan insanlardır.

Kaynak: Costa ve McCrae, 1992.

Beş Faktörlü Kişilik Kuramında yer alan alt boyutlara ilişkin açıklamalar ile birlikte kişilik kavramına ilişkin literatürde yer alan çalışmalardan bazılarının ilişkin detaylar bir sonraki başlıkta verilmiştir.

2.1.3. Kişilik ile İlgili Araştırmalar

Kişilik kavramı birçok çalışmada derinlemesine incelenen önemli bir kavramdır. Bu kavrama yönelik olarak yapılan araştırmalardan bu çalışmanın araştırma modeli ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili olabilecek olan bazıları şu şekildedir:

Yılmaz (2019) tarafından yapılan çalışmada, kişiliğin yaratıcılıkla ilişkisinin incelenmesi ve etkiledişinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İstanbul ilinde yer alan iki ilçedeki okullardan öğrencilerin oluşturduğu 228 katılımcıya Beş Faktör Kişilik Ölçeği kısa formu ve Yaratıcılık Ölçeği uygulanmış ve SPSS paket programında analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, cinsiyet, anne öğrenim durumu, kardeş sıralaması, kitap okuma, seyahat etme, bulmaca çözme, sayısal, sözel ve eşit ağırlık alanlarını sevme durumu ile Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin alt boyutları ve yaratıcılık ölçeği puanları arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir. Ayrıca sınıf düzeyi, konut tipi, baba öğrenim düzeyi, aylık gelir, kardeş sayısı, samimi arkadaş sayısı, sosyal gruplara üye olma gibi değişkenlerle ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir.

Kolcu (2018) tarafından yapılan çalışmada, geleneksel ve sosyal girişimcilerin kişilik özellikleri arasında farkların olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen anket katılımcılara uygulanmıştır. Çevrimiçi olarak hazırlanan ankete katılan 204 geleneksel ve sosyal girişimcinin cevapları analiz edilmiş ve sonucunda geleneksel girişimcilerin geleneksel özellikleri barındırdığı ve sosyal girişimcilerin daha sosyal ve dışa dönük oldukları ortaya konmuştur.

Yapılan bir başka çalışmada, çalışan ve meslek sahibi olan kişilerin kişilikleri ile meslekleri arasındaki uyum John Holland tarafından ortaya konan kişilik kuramı çerçevesinde incelenmiştir. Şanlıurfa'da yer alan katılımcılarla anketler aracılığıyla veri toplanan süreç sonrasında araştırma sonuçları, genellikle meslek ve kişilik özellikleri arasında uyum olduğunu göstermiştir (İlan, 2019).

Solmaz (2019) tarafından yapılan çalışmada, genel tarama modeli esas alınmış ve evli bireylerin kişilik özellikleri ve kişiler arası ilişkilerinin evlilik uyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ankara'da ikamet eden evli bireylere Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi ve Evlilik Uyum Ölçeği ile araştırmacı tarafından düzenlenen Kişisel Bilgi Formu ile veri toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda, evli bireylerin evlilik uyumu ile sıfatlara dayalı kişilik ölçeği alt boyutlarından olan yumuşak başlılık kişilik özelliği ile arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; duygusal dengesizlik kişilik özelliği ile arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

2.2. Psikolojik Sahiplenme

İnsanlar temel olarak sahiplenme duygusuna sahiptirler. Sahiplenme kavramı, geçmişten günümüze birçok araştırmaya konu olmuş ve nesneye veya canlı varlıklara karşı hissedilen bir duygu olarak ele alınmıştır.

Sahiplenme duygusu bazı durumlarda bireyin yakın çevresinde yer alan soyut varlıklarla da yansıtılabilir. Sahiplenme duygusunun hissedilmesi bireyin bu nesnelere yaklaşmanın bir sonucudur (Baxter vd., 2015).

Sahiplenme kavramına ilişkin Pierce vd. (2001) tarafından yapılan çalışmada, ortak olan özellikler şu şekilde sıralanmıştır:

- Bireylerin doğal yaşam süreçlerinin bir unsurudur,
- Bu duygu canlı veya cansız varlıklara karşı hissedilebilir ve
- Sahiplenme duygusu davranışlara, duygulara ve psikolojik süreçlerde etkili edebilir.

Sahiplenme duygusunun yansıdığı durumlardan birisi de psikolojik süreçlere etki eden sahiplenme kavramıdır ve bu kavram “psikolojik sahiplenme” şeklinde adlandırılmaktadır. Psikolojik sahiplenme kavramına ilişkin bilgiler bir sonraki başlıkta detaylandırılmıştır.

2.2.1. Psikolojik Sahiplenme Kavramı

Psikolojik sahiplenme geçmişten günümüze araştırmacıların ilgisini çeken konulardan olmuştur. Psikolojik sahiplenme duygusunun kavramsallaşması için çalışmalar yapılmıştır. Psikolojik sahiplenme, hukuki olarak hakkı olmaksızın bireylerin canlı veya cansız varlıklara karşı hissettikleri sahiplenme duygusu olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum bireylerin yaşam süreçlerinin doğal bir süreci olarak ifade edilmektedir (Yoon, 2014).

Psikolojik sahiplenme kavramının ortaya çıkış sürecinde, finansal sahiplenme ile ilgili araştırmaların temel oluşturduğu ve çalışanların hisse sahibi olmasının konu alındığı araştırmalar özelinde başladığı ifade edilmiştir (Uçar, 2017). Geçmişte yapılan araştırmalarda sahiplenme duygusunun başarıyı ve verimliliği arttırdığı ifade edilmiştir (Derrick ve Phipps, 1969).

Yapılan araştırmalarda sahiplenme duygusunun örgüt içerisinde etkinliği arttırdığı ve özellikle bu özelliğe sahip çalışanların örgüte yönelik daha olumlu davranış sergileyerek pozitif katkı sunduğu görülmüştür (Karadal ve Akyazı, 2015). Psikolojik sahiplenme olarak da ifade edilebilecek bu kavramın motivasyon ve verimliliğe yönelik önemli etkisinin olduğu ifade edilebilir.

Psikolojik sahiplenme kavramının ortaya çıkışında etkili olan çalışmalardan biri Pierce vd. (2001) tarafından yapılmış ve kavram, ‘bu benim’ ifadesinin karşılığındaki nesneye duyulan his olarak ifade edilmiştir. Yapılan tanımlamada esas olanın nesneye duyulan sahiplenme hissi olduğu ve bunun psikolojik süreçlerde en etkili hislerden biri olduğu ifade edilmiştir. Bu tür psikolojik süreçlerin davranışlara da yansıdığı ve psikolojik sahiplenmenin yönlendirebilen kavramlardan olduğu ifade edilebilir.

Psikolojik sahiplenme kavramında bireysel bir sahiplenme duygusuna vurgu yapılması benlik kavramı ile psikolojik sahiplenme arasında yakın bir ilişki olabileceğini ve bu kavramların kaynaştığını ileri sürmektedir (Jussila vd., 2015). Ayrıca sahiplenme kavramının yasal bir durumunun olması kadar psikolojik bir yanının da olduğu ifade edilmiştir. Psikolojik olarak da deneyimlenen sahiplenme kavramının çok boyutlu olduğuna da vurgu yapılmıştır (Pierce ve Jussila, 2011).

Psikolojik sahiplenme duygusu, bireylerin ulaşmayı hedeflediği durumlar için duygusal sebepler geliştirdiği ve bunu psikolojik olarak hissettiği bir kavram olarak ifade edilmiştir (Van Dyne ve Pierce, 2004).

Literatürde yapılan tanımlamalar incelendiğinde çalışmaların belirli unsurlar yönünden değerlendirilebileceği görülmüş ve psikolojik sahiplenmenin ortaya çıkışındaki nedenler incelendiğinde şu unsurlar Pierce ve Jussila (2011) tarafından ortaya konmuştur:

- Çok yönlü hisler,
- bireylerde oluşan güdüler veya hislerin hedeflerini gerçekleştirmek istemede hedefin özellikleri ve
- kontrol edebilmek hedefi gerçekleştirme arzusunun etkisi olarak ifade edilmiştir.

Psikolojik sahiplenme kavramı, benlik özelinde bireylerin sahiplenme duygusunu canlı veya cansız varlıklardan birine bağlayarak psikolojik süreçlerini harekete geçirdiği ve davranışlarına yansıttığı bir durum şeklinde ifade edilebilir.

2.2.2. Psikolojik Sahiplenmenin Ortaya Çıkış Nedenleri

Psikolojik sahiplenme kavramının ortaya çıkışındaki nedenlere yönelik araştırmalar incelendiğinde, araştırmacıların farklı görüşlerinin olduğu dikkat çekmektedir.

Psikolojik sahiplenmenin ortaya çıkışına yönelik olarak genetik sebeplere dikkat çeken araştırmacılar olmakla birlikte bazı araştırmacılar tarafından çocukluk dönemlerinin erken yaşlarında bu kavramın ortaya çıkarak gelişim gösterdiği ifade edilmiştir. Bu görüşlere ek olarak bazı araştırmacılar tarafından psikolojik sahiplenme kavramının sadece bireylerin biyolojik süreçleri sonucunda değil aynı zamanda yaşadığı toplumun kültürel etmenleri ile de geliştiğine vurgu yapılmıştır (Pierce ve Jussila, 2011).

Furby (1980) tarafından yapılan çalışmada sahiplenmenin bireylerde erken çocukluk dönemlerinde geliştiğine dikkat çekilmiştir. Ayrıca sahiplenme duygusunun insan doğasında olduğu kabul edilerek psikolojik olarak bu süreçlerin daha çok beş yaşına kadar olan süreçte geliştiği ifade edilmiştir.

Yapılan farklı bir çalışmada, psikolojik sahiplenmenin ortaya çıkış nedenleri incelenmesi amacıyla anaokulu öğrencileri üzerinde çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmada anaokulu öğrencilerinin arasında çıkan tartışmaların veya anlaşmazlıkların nedeni olarak sahiplenme duygusunun öne çıktığı gözlemlenmiştir. Yapılan

gözlemlerde olayların bu durum nedeni ile ortaya çıkışının %73 oranında olduğu görülmüştür (Smith ve Green, 1975).

Psikolojik sahiplenme kavramının doğuştan gelen bir içgüdü olduğunu kanıtlayan çalışma sayısı oldukça azdır. Bu durumu destekleyen çalışmalar olmakla birlikte psikolojik sahiplenme kavramında biyolojik etmenlerin de az da olsa olduğu Pierce vd. (2003) tarafından vurgulanmıştır.

Başlangıçta Pierce vd. (2001) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sahiplenme duygusunun ortaya çıkışında hedef nesneyi kontrol etmek, hedef nesneyi yakından tanımak, hedef nesneye yatırım yapmanın en önemli üç etmen olduğu vurgulanmıştır. O'Driscoll vd. (2006) tarafından yapılan çalışmada, ortaya konan etmenlerin psikolojik sahiplenme kavramının ortaya konmasının nedenleri olmakla birlikte etkililik ve etkinlik, öz kimlik ve ait olma/yuva hissinin psikolojik sahiplenme kavramının oluşumundan ziyade anlaşılmasında etkili olan etmenler olarak yorumlanması gerektiği ifade edilmiştir.

Psikolojik sahiplenme konusunun ortaya çıkışında etkili olan etmenlere vurgu yapılan bir diğer çalışmada, kontrol edebilme duygusu, yakından ilgi ve ileriye dönük olarak yatırım yapmanın psikolojik sahiplenmenin boyutunu ve etkisini belirlemesi açısından oldukça önemli olduğu vurgulanmıştır (Pierce ve Jussila, 2011).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, psikolojik sahiplenme kavramının gelişiminde hedef nesneyi kontrol etmek, hedef nesneyi yakından tanımak, hedef nesneye yatırım yapmanın ana etmenler olduğu görülmekle birlikte hem biyolojik hem de çevresel değişkenlerin psikolojik sahiplenme kavramının ortaya çıkmasında etkili olduğu ifade edilebilir.

Psikolojik sahiplenmenin ortaya çıkışında etkili olan kavramlar ve kısa açıklamaları şu şekildedir:

Kontrol: Bu faktör hem psikolojik sahiplenme durumunun bir parçası hem de psikolojik sahiplenmenin oluşumunda etkili bir unsur olarak ifade edilmektedir. Bu durumun bireyin psikolojik sahiplenmesine giden yolda canlı veya cansız varlığı kontrolü altında tutma isteği olduğu vurgulanmaktadır (Baxter vd, 2015; Jussila vd., 2015).

Yakından Tanımak: Bu faktörün bireylerde benlik duygusunu tetiklediği ve böylece psikolojik sahiplenmeye giden yolda yakından tanımanın en etkili faktörlerden olduğu ifade edilmiştir. Bireyin canlı veya cansız varlıklarla yakından ilgilenerek süreçlerde

yakınlaşması sonucunda psikolojik sahiplenmenin oluşabileceği ifade edilmiştir (Pierce ve Jussila, 2011).

Yatırım Yapmak: Bu faktör birey tarafından farklı yollarla gerçekleştirilebileceği gibi sonucunda psikolojik sahiplenmeyi oluşturabilecek önemli faktörlerden biri molarak belirlenmiştir (Baxter vd., 2015).

Psikolojik sahiplenmenin oluşumunda bu faktörler dışında ek faktörler bulunsada en önemli faktörler yukarıda sayılanlar olarak ifade edilebilir. Psikolojik sahiplenmenin bileşenleri bir sonraki başlıkta ifade edilecektir.

2.2.3. Psikolojik Sahiplenmenin Bileşenleri

Psikolojik sahiplenme kavramının ortaya çıkışında belirleyici olan etmenler Pierce vd. (2001) tarafından ortaya konmuş ve bu etmenler yasal bir aittliği ifade etmese de canlı veya cansız varlıklara karşı psikolojik bir bağ ile bağlanılması olarak ifade edilmiştir (Kalyoncuoğlu, 2018). Bireylerin bu varlıklara yönelik olarak geliştirdikleri güçlü bağ onlara karşı güçlü hisler beslemesine neden olmaktadır (Asatryan ve Oh, 2008). Bu durumun sonucunda bireyin oluşturduğu güçlü bağ motivasyon kaynağı olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Bireyin psikolojik sahiplenme duygusunun ait olma, etkinlik ve etkileşim ile öz kimlik bileşenlerinden oluştuğu ifade edilebilir (Pierce, Kostova ve Dirks, 2001). Üç ana bileşen ve açıklamaları şu şekildedir:

Ait Olma/Yuva Hissi: Bireylerin yaşamlarında kendilerini ait hissettikleri ilk yer olarak evi veya yaşadığı yer gösterilerek, psikolojik sahiplenmenin bir bileşeni olan aittlik hissi buraya yansıtılabilir (Van Dyne ve Pierce, 2004). Bu aittlik hissinin psikolojik sahiplenmenin bir bileşimi olmasındaki esas unsur bireyin kendini güvende hissetmesi olarak gösterilebilir (Baxter vd, 2015).

Etkinlik ve Etkileşim: Bu bileşen ile bireyin psikolojik sahiplenmesinin bir yansıması olan etkileme ve etkin bulunmasını çevreye yansıtması olarak ifade edilmektedir (Baxter vd. 2015). Bu bileşende etkinliklerin bireyin huzur duygusuna yansıması ve örgütsel bağlamda bireyin değer yargılarıyla uyuşması sonucunda psikolojik sahiplenmenin gücünü de etkilemektedir (Ötken, 2015).

Öz Kimlik: Bu bileşen psikolojik sahiplenme kavramı üzerine araştırma yapan araştırmacılar tarafından benlik ve sahiplik arasındaki ilişkinin sonucu olarak ifade edilmiştir (Pierce ve Rodgers, 2004). Şekil 2.5’de de ifade edildiği üzere benlik ve sahiplik arasındaki ilişkinin düzeyi psikolojik sahiplenme kavramının da ne seviyede

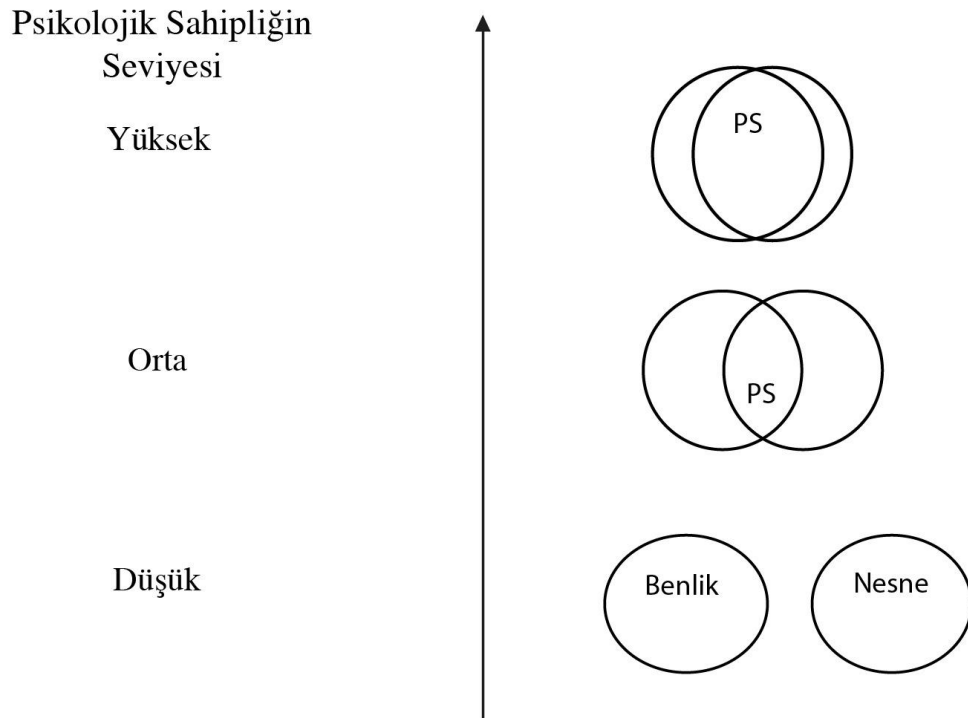
olduğunu gösteren bir gösterge olarak kullanılmıştır. Bu bileşenin örgütlerde başarının anahtarı olduğu ve örgütün hedef ve stratejilerini öz kimlikleri ile bütünleştirdikleri düzeyde başarıya ulaştıkları ifade edilmiştir (Olckers ve Du Plessis, 2012).

Hesap Verebilme: Bu bileşen bireyin ve çevresindekilerin davranışlardan kaynaklı olarak sorumluluk alma durumu olarak ifade edilmektedir. Ayrıca bu sorumluluğa karşı bireylerin hesap verebilmelerini de geliştiren hak-sorumluluk ilişkisi bu bileşenin ön plana çıkarttığı durumdur (Ayeve vd., 2009).

Sorumluluk: Psikolojik sahiplenme kavramının bu bileşeni sahiplik ile doğrudan ilgilidir. Sorumluluk duygusunun sahiplenmeyi beraberinde getirdiği ifade edilebilir (Pierce vd., 2001). Ayrıca bu durum sahiplenme bağının gücü ile örgütsel sahipliği de arttırmaktadır.

Özerklik: Bireyin sorumluluklarını bilerek kendi kontrolü çerçevesinde karar mekanizmalarını işleterek sahiplik duygusunu kazanması olarak ifade edilebilir (Pierce vd., 2001).

Bölgecilik: Brown, Lawrence ve Robinson (2005) tarafından yapılan çalışmaya göre bölgecilik, bireylerin davranışlarına sahiplik duygusunu yansıtarak sosyal veya fiziksel bir nesnede yansımaları olarak ifade edilebilir. **Şekil 2.5:** Psikolojik Sahipliğin Benlik ve Nesne Arasındaki İlişkisi



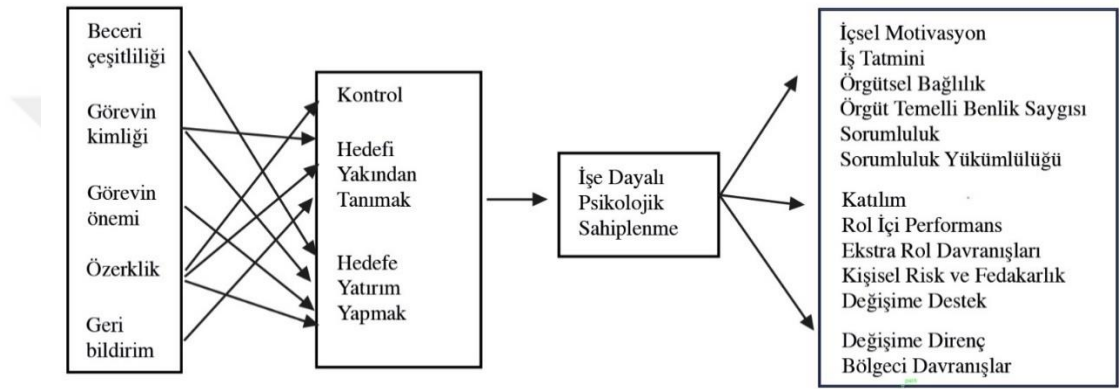
Kaynak: Luoma, 2015.

Psikolojik sahiplenmenin bileşenlerinin örgüte yansımaları ve örgüt ile örtüşmesi oldukça önemlidir. Bir sonraki başlıkta örgütlerde psikolojik sahiplenme ile ilgili detaylar verilecektir.

2.2.4. Örgütlerde Psikolojik Sahiplenme

Psikolojik sahiplenme kavramının ortaya çıkışında belirleyici olan etmenler Pierce vd. (2001) tarafından ortaya konmuş ve psikolojik sahiplenmenin bireyin örgütsel bir grubun parçası olarak hislerinin güçlenmesinde en önemli etkenlerden olduğu ifade edilmiştir.

Şekil 2.6: İş Karakteristiği Modelinin Psikolojik Sahiplenme Temelli Revizyonu



Kaynak: Pierce vd., 2009.

Liu vd. (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel bağlamda çalışanların kurucu olmadıkları durumda dahi, aitlik veya sahiplik gibi hislerinin, psikolojik sahiplenme olup olmadığı sorgulanarak, tatmin, işten ayrılma veya işyerine olan bağlılığın ve örgütsel kimliğin kabul edilmesi sonucuna da etki ettiği ifade edilmiştir. Psikolojik sahiplenme kavramının örgütlerde özellikle motivasyon ve çalışan tutumlarına olan etkisinin oldukça güçlü olduğu ifade edilmektedir (Jussila vd., 2015). Özellikle araştırmacılar tarafından 19. yy. sonrasında yapılan çalışmalarında sıklıkla konu edinilen iş tatmini, motivasyon gibi ana unsurların psikolojik sahiplenmenin sonucu olduğu belirtilmeye başlanmış ve kavramın şu şekillerde ifade edilebileceği öne sürülmüştür (Karadal ve Akyazı, 2015; Brown vd., 2014):

- İşin bana ait olduğunu ve bunun yüksek düzeyde olduğunu hissediyorum.
- İşin benim mesleğim olduğunu hissediyorum.
- Bana ait olan görevin işimin bir parçası olduğuna inanıyorum.
- Bu grup içerisinde yaptığım işi bireysel bir sahiplenme ile gerçekleştiriyorum.

Psikolojik sahiplenme sonucunda ortaya çıkan hisler konusundaki ölçeğin geliştirilme süreçlerinde farklı araştırmacılar da katkı sunmuştur (Peck ve Shu, 2009; Peck ve Webb, 2018). Yukarıda maddeler halinde belirtilen ve esasında altı maddeden oluşan tüketicilerin psikolojik sahiplenmesine dair ifadeler şu şekilde sıralanabilir (Peck ve Webb, 2018):

- Yasal aitliğin benim olmadığını bilmek ile birlikte hedeflerin benim olduğunu hissediyorum.
- Belirlenen hedef ürünler benim bir parçamı ifade eder.
- Bu hedef ürünlerin bana ait olduğunu hissediyorum.
- Hedef ürünlere karşı bağlılık hissediyorum.
- Hedef ürünlere güçlü bir yakınlık hissediyorum.
- Bu hedef ürünlerin bana aitliğini düşünmek oldukça zor (ters ifade).

Sahiplik hissinin gelişiminde bireylerin hedeflerden haberdar olma ve kendilerini bütünleştirmelerinin oldukça kıymetli olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu bağ ile psikolojik sahiplenme arasında doğrusal bir ilişki olduğu da ifade edilmiştir (Yeşil vd., 2015).

Psikolojik sahiplenme kavramının diğer kavramlardan farklılaştığı yönlerin ortaya konulması amacı ile aşağıdaki tablo sunulmuştur.

Tablo 2.5: Psikolojik Sahiplenme Kavramının Diğer Kavramlardan Farklılaştığı Yönlerin İncelenmesi

Boyutlar Arası Farklılıklar	Psikolojik Sahiplenme	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Özdeşleşme	İçselleştirme
Kavramsal Çekirdek	Sahiplik	Bağlı Kalma Arzusu	Kendini tanımlamak için organizasyonu n bir parçası olduğunu kullanmak	Paylaşılan Amaçlar ve Değerler

Bireyler için Sorular	Neyin bana ait olduğunu hissederim	Bu organizasyonda ki üyeliğimi korumalı mıyım?	Ben Kimim?	Neye inanıyorum?
Motivasyon temelleri	Etkinlik Öz Kimlik Ait Olma / Yuva Hissi	Güvence Aitlik İnanç ve Değerler	Cazibe Üyelik Kendini Geliştirme	Haklı Olma İnancı İnanç ve Değerler
Gelişme	Örgüte kendini dayatma	Üyeliği sürdürme kararı	Kendini örgütle sınıflandırmak Üyelik Kendini Geliştirme Bütünleşme	Organizasyonun amaç ve değerlerini benimseme
Durum türü	Duygusal / Bilişsel	Duygusal	Bilişsel / Algısal	Bilişsel / Nesnel
Sonuç Seçimi	Haklar ve Sorumluluklar Değişimin Teşvik edilmesi / Değişime Direnç	İşten Kalma Niyeti Katılım	Organizasyona destek ve faaliyetlere katılım Kalma Niyeti Hayal Kırıklığı, Stres Yabancılaşma Anomi	İşten Ayrılma Niyeti Rol Davranışı

	Hayal Kırıklığı, Stres Paylaşmayı Reddetme İşçi Uyumu Yabancılaş ma			
Haklar	Bilgi Hakkı Seslenme Hakkı	-	-	-
Sorumlulukla r	Sorumluluk Paylaşımı Koruyuculu k Bakım ve Beslenme Büyüme/Ze nginleştirme	Beklenen Davranış Durumunu Sürdürme	-	Amaç ve Değerlerin Korunması

Kaynak: Pierce vd, 2001.

İlgili literatür incelendiğinde psikolojik sahiplenme ile ilgili çalışmaların çoğunluğu örgütlere yönelik olduğu görülmekle birlikte araştırmalarda işe yönelik sahiplenme kavramının da incelendiği görülmektedir (Bernhard ve O'Driscoll, 2011; Mayhew vd., 2007; Ramos vd., 2014, Mustafa vd., 2015). Psikolojik sahiplenme kavramı ile ilgili olarak literatürde yapılan çalışmalardan bazılarına ilişkin detaylar bir sonraki başlıkta detaylandırılmıştır.

2.2.5. Psikolojik Sahiplenme ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Psikolojik sahiplenme kavramı ile ilgili literatürde oldukça fazla çalışma bulunmakta ve bu çalışmalar genellikle örgütsel psikolojik sahiplenme üzerinde yoğunlaşmaktadır. Yapılan çalışmalardan bazıları ve detayları şu şekildedir:

Mahyew vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sahiplenmenin iki farklı türü olan örgüte ve işe yönelik psikolojik sahiplenme kavramlarından bahsedilmiştir. Çalışmada iki farklı sahiplenme türünün de iş tatmini ve olumlu çalışan davranışının gelişimini sağladığı ifade edilmiştir. Ayrıca çalışmada örgütsel psikolojik sahiplenme ve iş doyumu arasında bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Psikolojik sahiplenme kavramı üzerine yapılan farklı bir çalışmada, örgüte ve işe yönelik sahiplenme kavramları arasındaki ilişki ele alınmış ve yönetim süreçlerinde bu kavramların oldukça önemli olduğu vurgulanmıştır. Araştırmacılar tarafından psikolojik sahiplenmenin bireyin örgütü benimsemesi ve kendini bir parçası olarak görmesi ile başladığı belirtilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında işe ve örgüte yönelik psikolojik sahiplenme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu da belirtilmiştir (Peng ve Pierce, 2015).

Asatryan vd. (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğrencilerin tatmin duygusu ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, psikolojik sahiplenme ve tatmin duygusu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Korkmaz (2019) tarafından yapılan çalışmada, kadın çalışanların destekleyici örgüt iklimi algılamaları ile psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyleri değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada yapısal eşitlik modeli kullanılmış ve basit tesadüfi yöntemle seçilen örneklem grubundan 385 katılım araştırmaya dâhil olmuştur. Çalışma sonucunda, destekleyici örgüt ikliminin alt boyutları ile psikolojik sahiplenme ve yılmazlık düzeyi alt boyutları arasında ya pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiler bulunmuştur.

Kalmaz (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, psikolojik sahiplenmenin çalışanların ekstra rol davranışı üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nicel bir araştırma yöntemi olan anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırma örneklemine, İzmir ilinde bulunan bir firmadan 170 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı boyutlarından yardım etme davranışı arasında anlamlı ve orta derecede pozitif bir ilişki tespit edilmişken,

psikolojik sahiplenme ile ekstra rol davranışı boyutlarından ses davranışı arasında ise anlamlı ve düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, psikolojik sahiplenme ve ekstra rol davranışı boyutları ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı da belirtilmiştir.

Bülbül (2019) tarafından yapılan çalışmada, katılımcı liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide psikolojik sahiplenmenin etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında hazırlanan soru formuna 286 kişi katılım göstermiş ve bu kişilerden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, psikolojik sahiplenme, katılımcı liderlik ile örgütsel vatandaşlık kavramları arasında ilişkinin açıklanmasında kısmi aracı olarak tanımlanmıştır.

Psikolojik sahiplenmenin incelendiği çalışmaların genelinde örgütsel yaklaşımların araştırıldığı görülmektedir. Çalışmanın ana kavramlarından olan örgütsel sessizlik konusu ile ilgili bilgiler bir sonraki başlıkta detaylandırılmıştır.

2.3. Örgütsel Sessizlik

Bireylerin içinde bulundukları durumu dışa yansıtma ve etrafındakilerin bu yansıma karşısında verdiği tepkiler oldukça önemlidir. Sessizlik ifadesi TDK tarafından “*ortalıkta gürültü olmama durumu, sükût*” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019). Sessizlik kavramı en basit haliyle bireyin içindeki duygu, düşünce ve elde ettiği birikimin dışarıya yansıtılmaması olarak tanımlanabilir (Özdemir ve Sarıoğlu Uğur, 2013). Sessizlik kavramı psikoloji, sosyoloji gibi farklı alanlarda ele alınabilen disiplinler arası bir kavram olmakla birlikte sosyal etkileşimin de belirleyici unsurlarındandır (Çakıcı, 2010).

Bu çalışmada örgütsel bağlamda ele alınacak sessizlik kavramı, yönetim araştırmacıları tarafından ilgi gören bir kavram olmuştur. Literatürde bireylerin örgütlerdeki seslerini yansıtmama durumu örgütsel sessizlik kavramı ile açıklanmaktadır. Bu bağlamda örgütsel sessizlik kavramının açıklamaları bir sonraki başlıkta detaylandırılmıştır.

2.3.1. Örgütsel Sessizlik Kavramı

Örgütsel sessizlik kavramı ilgili literatürde oldukça yeni sayılabilecek bir kavramdır. Literatürde bu kavram üzerine yapılmış en önemli çalışmalar arasında yer alan çalışmalardan biri Morrison ve Milliken tarafından 2000 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, örgütsel sessizliğin örgütlerdeki süreci ve bu süreçteki ilerleme yapısına

ilişkin bilgiler verilmiştir. Ayrıca yapılan bir diğer çalışmada Pinder ve Harlos tarafından 2001 yılında yapılmış ve örgütsel sessizlik kavramı ele alınmıştır (Çakıcı, 2008).

Morrison ve Milliken (2000) tarafından ele alınan örgütsel sessizlik kavramı, çalışanların örgütsel sorunlar veya süreçlere ilişkin bireysel değerlendirmelerini yapmamaları olarak ifade edilmiştir. Bu durumun etkileşim içinde tüm örgütsel süreçlere etki edebilme potansiyeli olduğu ifade edilmiştir.

Çalışan veya örgüt sessizliği kavramlarının konu edinildiği araştırmalarda daha çok sessizlik kavramının, aktif, bilinçli ve bilerek yapılan bir eylem olduğu üzerinde durulmaktadır. Örgütsel boyutta bu sessizliğin işyerinin süreçlerine etki ettiği ve sonucunda gelişmeyi etkilediği ifade edilmiştir (Çakıcı, 2007). Yapılan çalışmalarda örgütsel sessizlik kavramının önemine dikkat çekmek için işverenler tarafından en sık (%85) kaygı duyulan kavramlardan biri olduğu ifade edilmektedir (Robbins ve Judge, 2013).

Literatürde örgütsel sessizlik kavramı kullanılmakla birlikte aynı anlamda çalışan sessizliği olarak da ifade edilmektedir. Bu iki kavram birbirinin yerine çalışmalarda oldukça sık kullanılmaktadır (Brinsfield, 2009).

2.3.2. Örgütsel Sessizlik Teorileri

Örgütsel sessizlik kavramının teorik açıdan incelendiğinde farklı teorilerin olduğu görülmektedir. Bu teoriler:

- ✓ Bekleyiş Teorisi
- ✓ Fayda-Maliyet Analizi
- ✓ Sessizlik Sarmalı ve
- ✓ Kendini Uyarılama olarak belirtilebilir.

Yukarıda sayılan teoriler ile ilgili olarak detaylar aşağıdaki şu şekilde sunulmuştur:

Bekleyiş Teorisi: Teoriyi oluşturan Vroom tarafından, davranışın istenen veya istenmeyen sonuçları getirip önleyebileceği umuluyorsa bireylerin kendileri açısından olumlu bir davranışa girilmesi yönünde tutum geliştireceği şeklinde ifade edilmiştir. Birey bu davranışın gelişmesi sürecinde olumsuzluk sezmesi durumunda ise sessizliği tercih edecektir. Bu durum, Çakıcı (2007) tarafından çalışanın sessizliği tercih etmemesi durumunu fayda olarak karşılığını alması durumunda seçeceği şeklinde ifade edilmiştir.

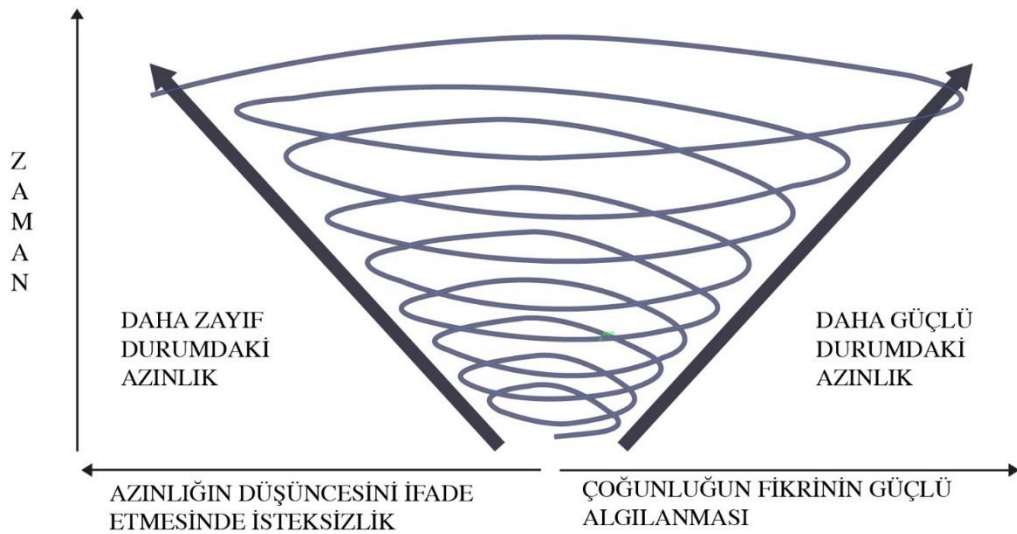
Takdir edilme veya farklı yönlerle olumlu geribildirim yansıtılması çalışanın işine olan özverisini doğrudan etkilemektedir. Bu durum örgütsel sessizliğin azalmasına ve çalışan bireylerin düşüncelerini daha rahat ifade etmesine neden olmaktadır. Bu durumda çalışanlar beklentilerini duygu, düşünce ve fikirlerini karşıya doğrudan aktarabilir (Kahveci ve Demirtaş, 2013). Bekleyiş teorisi olumlu veya olumsuz beklentiye göre örgütsel sessizliğin şekil alması durumu olarak ifade edilebilir (Çakıcı ve Aysen, 2014).

Fayda-Maliyet Analizi: Bu teori çalışanın örgütsel sessizliğe bürünmesinin düşüncelerini dile getirmesi durumunun faydasını ve maliyeti analiz ederek belirlediğini öne sürer. Çalışan, sessizliğinin karşısında alacaklarının veya elde edeceği kazanımlarının kendisine oluşturacağı maliyet (çatışma, yok sayılma, itibar kaybı vb.) karşısındaki durumuna göre, hangi yönde ağır bastığına bağlı olarak karar verir (Premeaux, 2001).

Fayda Maliyet Analizi teorisi, çalışanların içsel durumlarına bağlı olarak gelişen ve örgüt içerisinde hissedilmesi zor bir durum olarak ifade edilebilir (Tayfun ve Çatır, 2013). Bu durum yapılan bir araştırmada, çalışanların örgüt içerisindeki durumlara karşı hızlı ve etkin bir fayda maliyet analizi yapmaya eğilimli oldukları ifade edilmiştir (Edmondson ve Detert, 2005).

Sessizlik Sarmalı: Noelle-Neumann tarafından 1974 yılında ortaya konan teoriye göre, sessizliğin nedeni insanların çoğunluğun sessiz kaldığında kendilerinin oluşturacağı aykırı durumda dışlanacağı şeklindeki düşüncelerine binaen sessizliği tercih etmesidir.

Şekil 2.7: Sessizlik Sarmalı Teorisi



Kaynak: Bowen ve Blackmon, 2003.

Bowen ve Blackmon (2003) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlamda kullandıkları sessizlik sarmalı teorisinin çalışanın iş arkadaşlarından aldıkları desteğe göre sessizlik durumunu belirlediği ifade edilmektedir. Tepki mekanizmasının örgütsel anlamda desteğe göre değişime uğrayacağı üzerinde durulmuştur.

Sessizlik sarmalının kısaca kamuoyu desteğine göre sessizlik durumunun ayarlanması olarak ifade edilebilir. Ayrıca bu teori, literatürde farklı çalışmalarda tartışılara konu olan bir teori olması ile de dikkat çekmektedir (Moreno-Riano, 2002: 67; Moy vd. 2001).

Kendini Uyarlama: Snyder (1974) tarafından ortaya konan teori sessizlik sarmalının ortaya atıldığı süreçle aynı zamanda ele alınmıştır. Teoriye göre, sessizliğin belirleyici unsuru olarak sosyalleşme ve bu sosyalleşme sonucunda oluşan imaja uygun ilişkilerini yönlendirilmesi ele alınmaktadır (Uçar, 2015).

Bireyler arası ilişkilerin düzenlenmesinde bireyin kendini gözlem, inceleme ve analizi ile süreci kontrol etmesini kendini uyarlama teorisinin temeli olarak ifade edebiliriz. Literatür incelendiğinde, kısaca kendini uyarlama teorisi, çalışanların kendini örgütsel ilişkilerde belli bir tarzda konumlandırmak isteğine göre şekillendirmesidir (Kahveci ve Demirtaş, 2013).

2.3.3. Örgütsel Sessizliğin Sınıflandırılması

Sessizlik kavramı ele alındığında, hareket ve konuşmanın tepkisel ve anlamlı bir davranış olması kadar doğal ve anlamlı bir durum olduğu kabul edilmelidir (Cüceloğlu, 2000). Yapılan bir çalışmada örgütsel sessizlik hastalık olarak tanımlanmakta ve nedenleri altı ana temelde ifade edilmektedir. Bu nedenler (Beer ve Einsenstat, 2000):

- ✓ Uçlarda (çok sert veya serbest) olan bir yönetim anlayışının hiyerarşik düzeni,
- ✓ Stratejilerin belirgin ve ortak paydada olmaması,
- ✓ Yönetim ekibin yetersizliği,
- ✓ Dikeyde kurulan iletişim nedeni ile yatayda bir iletişimin olmaması,
- ✓ İşin ve sınırlarının belirsizliği,
- ✓ Lider olarak belirlenen kişilerin yetersiz ve gelişime kapalı durması şeklinde ifade edilmektedir.

Çalışanların örgütsel sessizliği altı farklı boyutta incelenmiştir. Bunların üçü sessizlik, üçü ise seslilik (konuşma) olarak farklılaşmaktadır. Bu türler ile ilgili detaylar Tablo 2.6’da verilmiştir.

Tablo 2.6: Örgütsel Sessizliğin Türleri ve Amaca Göre Değişimi

		Davranış Tipi	
		Çalışan Sessizliği	Çalışan Konuşması
		İş ile ilgili düşünce, bilgi ve görüşlerinin dile getirilmesinde kasıtlı şekilde kaçınma	Bilinçli bir şekilde iş ile ilgili düşünce, bilgi ve görüşlerini dile getirmek
Çalışanın Güdüsü	Serbest Davranış Boyun eğmeye dayalı fark yaratamayacağı hissi	Kabullenici Sessizlik Örneğin; fikirlerin fark oluşturmayacağını düşünerek düşüncelerini kendine saklamak	Kabullenici Konuşma Örneğin; kişinin boyun eğerek destekleyici fikirler ifade etmesi ve düşük özgüven nedeniyle fark oluşturmayacağı inancıyla grupla aynı düşünceyi kabul etmesi
	Öz Korumacı Davranış Korkuya dayalı olarak sergilenen davranışın, kişisel olarak riskli olacağı hissi	Korunma Amaçlı Sessizlik Örneğin; işten atılma korkusuna bağlı olarak sorun yaşayacağını düşünerek düşüncelerini geri çekmek, kendini koruma	Korunma Amaçlı Konuşma Örneğin; korkuya dayalı olarak dikkati başka yöne çekecek fikirler öne sürme ve kendini koruma, odak noktayı değiştirecek fikir sunma
	Başkalarına Dönük Davranış	Koruma Amaçlı Sessizlik Örneğin; işbirliğini sağlama amacıyla gizli olan bilgileri	Koruma Amaçlı Konuşma Örneğin; işbirliğine dayalı olarak problem çözme temelli

	İşbirliğine dayalı olarak fedakârlık ve işbirliği hissi	saklama ya da örgüt yararına özel bilgileri koruma	açıklama yapma ve örgüt yararına değişim için yapıcı fikirler önerme
--	---	--	--

Kaynak: Dyne vd. 2003.

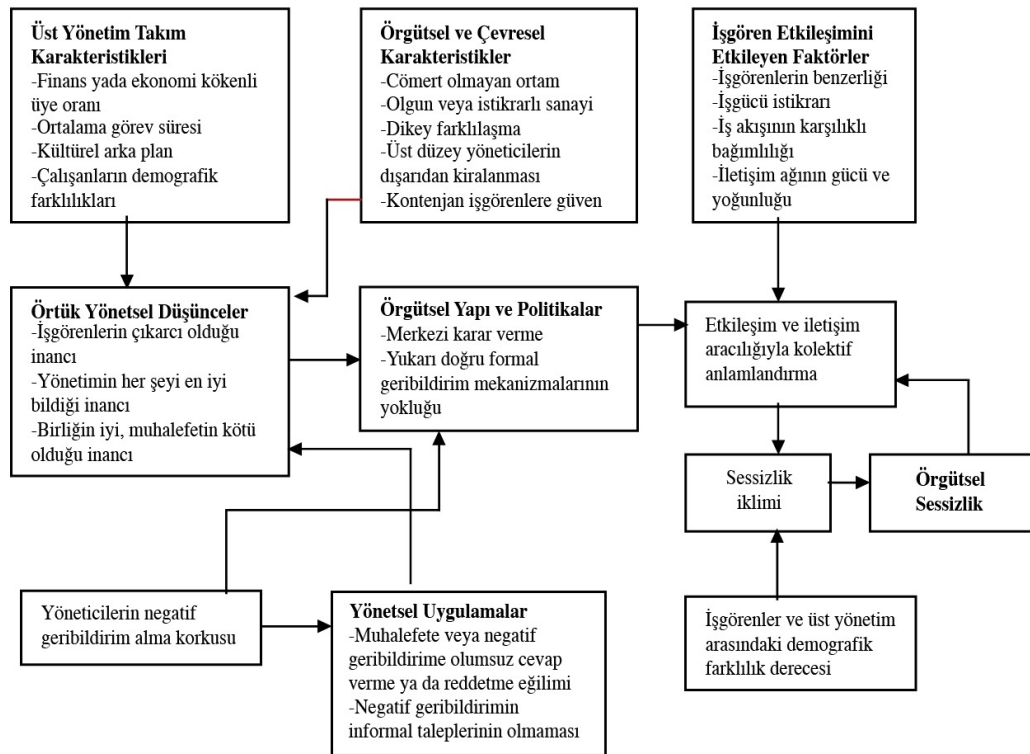
Tablo 2.6’da de görüldüğü üzere örgütsel sessizliğin başında gelen sebepler kaygı, endişe, korku gibi sonucun değişmeyeceği algısına yönelik düşüncelerdir.

Çalışanlar tarafından sergilenen seslilik veya sessizlik türlerinde esas olan bireyin hissettiği konuma uygun amaçları belirlemesi ve buna uygun davranış şekillerini yansıtması sonucunda meydana gelmektedir. Bu durumlardan hangisi bireye olumlu dönüş sağlayabilecek ise birey o yöne doğru yönelim göstermektedir.

2.3.4. Örgütsel Sessizliği Ortaya Çıkaran Faktörler

Genel olarak çalışanlar üzerinden ele alınan örgütsel sessizliğin ortaya çıkmasında farklı ve birden çok neden bulunmaktadır. Örgütsel bağlamda incelendiğinde sessizliğin ortaya çıkmasında bireysel, örgütsel ve yönetsel faktörlerden oluşan sebepler öne çıkmaktadır.

Şekil 2.8: Örgütsel Sessizliği Ortaya Çıkaran Faktörler



Kaynak: Morrison ve Milliken, 2000.

Örgütsel sessizliğe neden olan bireysel faktörler şu şekilde listelenebilir:

- Çalışanların kişisel özellikleri,
- Yöneticilere güvenilememesi,
- Dışlanma korkusu,
- Geçmiş tecrübeler,
- Konuşmanın riskli görülmesi ve
- İlişkilerin zedelenmesi şeklindedir.

Çalışanların bireysel olarak örgütsel sessizliğe neden olan faktörlerinde kişisel özelliklerinin yaş, cinsiyet ve eğitim durumu bazında farklılaşması oldukça etkilidir. Ayrıca kişinin kendisine oturttuğu özellikler ile sessizliğe yakın veya uzak olması da ilişkilendirilebilir.

Bu kapsamda Çakıcı (2010) tarafından yapılan çalışmada bireylerin eğitim durumunun artmasına oranla örgütsel sessizlik konusunda da azalma yaşandığı ifade edilmektedir.

Çalışanların örgütsel sessizliğe yönelmesinde örgütsel nedenler olarak:

- Örgüt kültürü ve
- Sessizlik iklimi olarak iki ana neden ifade edilebilir.

Çalışanların bireysel davranış veya özellikleri dışında bulundukları örgütlerin sessizlik kültürüne yatkın veya sessizliğin genel bir durum olarak yaygınlaşması da oldukça etkilidir. Çalışanların örgüt içerisinde yaşanan durumları adaletsiz görmeleri sonucunda da sessizliği tercih ederek bir tepki verebilirler (Pinder ve Harlos, 2001). Örgüt içerisinde sessizliği tercih eden kitlenin geniş olması ve bu durumun bireysel bir faktör olan dışlanmaya gidebileceği endişesi örgüt iklimine yaygın sessizliğin örgütsel sessizliğe dönüşmesi açısından oldukça kritiktir.

Çalışanların örgütsel sessizliğe yönelmesinde bireysel ve örgütsel faktörler dışında yönetsel şu faktörler de etkilidir:

- Negatif geri bildirim alma ve
- Yöneticilerin kapalı inançları.

Çalışanlar tarafından yapılan iş veya işlemler karşısında olumsuz geri bildirim alma süreci sonraki işlerinde veya işlemlerinde pasif olma ve yönetime sunmaya korkma ile yaklaşım göstermesi sonucunda örgütsel sessizliğe neden olur (Morrison ve Milliken, 2000). Bu durum çalışanların görüş ve fikirlerini yönetime sunmasına rağmen dikkate alınmaması sonucunda örgütsel bir sessizliğe neden olması şeklinde de ifade edilebilir (Karacaoğlu ve Cingöz, 2008).

Yönetimsel nedenlerden biri de yöneticilerin farklı görüş ve önerilere açık olmamasıdır. Bu durum bireylerin yöneticileri ile aynı düşünce tarzına sahip olmaları ile oluşacak güven ve fikir ve önerilerini ifade etme isteğinin de körelmesi ve bitmesine neden olabilmektedir.

Çalışanların örgütsel sessizliğe yönelmeleri sonucunda sessiz kaldıkları konular şu şekildedir (Çavuşoğlu, 2014):

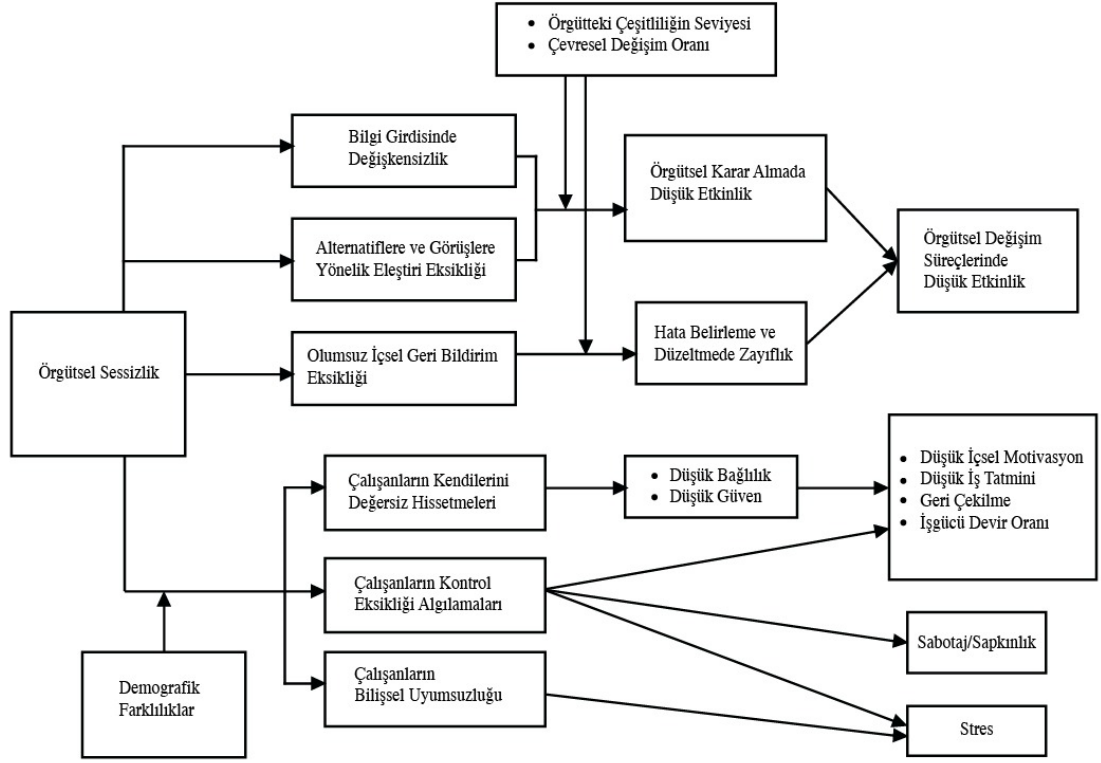
- Ücret ve ücrete yönelik adalet düşüncesi,
- İşyerinin süreçlerindeki aksamalar,
- Aynı düzeydeki veya üst yönetimdeki kişilerin bilgi ve yetkinlik düzeylerine ilişkin görüşler,
- Taciz ve istismar,
- Çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklar,
- Bireysel kariyer düşünceleri,
- Etik ve adalet ile ilgili sorunlar ve
- Aynı görüşü içermeyen işyeri politika ve süreçleridir.

Bu nedenler Çakıcı (2008)'ya göre ise, etik ve sorumluluk, yönetimsel sorunlar, çalışan performansı, iyileştirme ve çalışma olanakları olarak beş ana faktör şeklinde ifade edilmiştir.

2.3.5. Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Örgütsel sessizlik konusunda örgütlerin özellikle çalışanları konusunda aldıkları kararlar, davranışlar veya eylemler sonucunda örgütün gelişiminin engellenmesi veya gerilemesi gibi tehditler dışında çalışanların sergilenmesi istenmeyen davranışları gerçekleştirmesi de görülebilir (Morrison ve Milliken, 2000).

Şekil 2.9: Örgütsel Sessizliğin Neden Olduğu Çıktılar



Kaynak: Morrison ve Milliken, 2000.

Çalışanlar, yönetim tarafından gerçekleştirilen olumsuz tepkiler sonucunda iletişim kanallarını kapatarak yönetim süreçlerinde fikir verme ve katkı sunmadan uzaklaşıp sessizliği benimseyebilirler.

Günümüzdeki yönetim yapıları ele alındığında fikir üreten ve ürettiği fikirleri hayata geçirmek için gerekli stratejileri ve sorumlulukları alabilen çalışan profilleri tercih edilmektedir. Ayrıca örgütün misyon ve vizyonu ile bütünleşen çalışanlar da günümüz yönetimleri tarafından tercih edilmektedir. Çalışanların bu beklentilere yaşadıkları olumsuzluklar sonucunda sessizlik ile karşılık vermesi örgütler için oldukça önemli bir engeldir (Aktaş ve Şimşek, 2012).

Örgütsel sessizliğin sonuçları arasında bireysel olarak yönetime veya üst yönetime kırıma ve kin duygusu besleme gibi tehlikeler bulunmaktadır. Örgüte karşı olan motivasyonsuzluk ve tatminsizlik duyguları sonucunda örgütten ayrılmaya giden bir olumsuzluk süreci yaşanabilmektedir (Durak, 2012).

Örgütsel düzeydeki oluşabilecek sorunlar şu şekilde özetlenebilir (Özgen ve Süregevil, 2009):

- İletişimin sağlıklı kurulamaması sonucunda uzaklaşma,
- Örgütten, sessizliğin sonucunda sosyal ortamlarından uzaklaşarak izole olması,
- Yaşanan sorunların çözülmesinden uzaklaşarak tüm örgüte yayılarak örgütsel sessizliğin benimsenmesi,
- Çalışanların verimlilik ve performanslarına sessizliklerini yansıtmaları,
- Örgütsel güvenin zedelenmesi,
- Değişim süreçlerinden uzaklaşma ve
- İnovasyon ve iş fikri geliştirmeden uzaklaşılmasıdır.

Örgütsel sessizlik konusu özellikle son dönemlerde daha fazla ele alınan bir kavramdır. Bu kapsamda örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan çalışmalar bir sonraki başlıkta detaylandırılmıştır.

2.3.6. Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Örgütsel sessizlik kavramının araştırıldığı çalışmalardan bazıları ile ilgili detaylar şu şekildedir:

Soybakıcı (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel sessizlik ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Afyonkarahisar’da bulunan beş yıldızlı otel çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada nicel yöntemler kullanılmış ve 375 çalışan katılmıştır. Çalışma sonucunda, örgütsel sessizlik boyutları olan kabullenici sessizlik, savunmacı sessizlik ve prososyal sessizliğin algılanan örgütsel desteğe göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Örgütsel sessizlik boyutlarına ilişkin ortalamalar arasında demografik değişkenlere göre de anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Yapılan farklı bir çalışmada, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın örneklem grubunu, tabakalı örnekleme ile seçilen 546 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonuçları şu şekilde ifade edilmiştir: Örgütsel sessizliğe ilişkin dağılımların en yüksek ortalamasının duygu boyutunda, en düşük ortalamasının ise izolasyon boyutunda olduğu ifade edilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algılarının; cinsiyet, öğrenim durumu ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı ifade edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğinin yönetici boyutuna ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığına

vurgu yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ölçeğinin tüm alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim durumu ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirtilmiştir. Örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutları ile örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüş, regresyon analizi sonuçlarına göre; örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarının örgütsel sessizlik ölçeğinin alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordadığı ifade edilmiştir (Tatar, 2019).

Uzman (2019) tarafından yapılan çalışmada, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilen araştırmada 265 sınıf öğretmeni katılımcı olarak yer almıştır. Araştırma sonucunda, yöneticilerin iletişim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı ilişki olduğu belirtilmiştir.

Durak (2019) tarafından yapılan çalışmada, dönüşümcü liderlik özelliklerinin, örgüt kültürüne olan etkisinin ve örgütsel kültürün, örgütsel sessizlik üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Anket yöntemi ile 142 kişiden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, hazır giyim firmasının çalışanları tarafından algılanan dönüşümcü liderlik davranışlarının örgüt kültürü üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu; örgüt kültürünün ise, örgütsel sessizlik üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu ifade edilmiştir.

2.4. Değişkenlerin Birbirleri ile İlişisini Konu Alan Araştırmalar

Araştırma kapsamında ele alınan kişilik özellikleri, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik kavramları ile ilgili literatürde kavramlar arasında genellikle en fazla iki kavramı ele alan çalışmalar olduğu görülmüştür.

Dilek (2014) tarafından yapılan çalışmada, kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik tutumları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi çalışanlarından 154 katılımcının yer aldığı araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik tutumları üzerinde etkisi olduğu ve demografik özelliklere bağlı olarak söz konusu değişkenler arasında anlamlı bir farklılıklar olduğu ifade edilmiştir.

Çöp (2015) tarafından yapılan çalışmada, lider-üye etkileşimi ile örgütsel sessizlik davranışı arasındaki ilişki ve bu ilişkide öz denetim kişilik özelliğinin aracılık etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Anket yöntemi ile Türkiye genelindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan 420 yönetici ve 640 çalışandan veriler toplanmıştır.

Araştırma sonucunda, lider-üye etkileşimi algısı, örgütsel sessizlik ve öz denetim, cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan işletmenin yıldız sayısı, konumu, sahip olunan deneyim ve çalışılan departmana göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, yöneticilerin ve çalışanların lider-üye etkileşim algısının örgütsel sessizlik davranışını etkilediği; yöneticilerin ve çalışanların lider-üye etkileşim algısı ile örgütsel sessizlik davranışı ilişkisine öz denetim kişilik özelliğinin aracılık ettiği vurgulanmıştır.

Uğur (2016) tarafından yapılan çalışmanın amacı, günümüz önemli örgütsel davranış kavramlarından biri olarak kabul edilen ve giderek önemli bir konu haline gelen örgütsel sessizlik kavramı ile kişilik tipolojilerini incelemek ve birbirleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarma olarak belirlenmiştir. Tarama modeli esaslı yapılan çalışmaya 560 özel ve kamu çalışanı rastgele örnekleme yoluyla katılımcı olmuştur. Çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel sessizlik algılamaları sektöre göre ve kişilik tipolojilerine göre farklılık gösterirken aynı kişilik tipolojisine sahip çalışanların farklı sektörlerde sessizlik algılamalarının farklılaşmadığı belirtilmiştir. Ayrıca araştırmada demografik değişkenlerle kişilik ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelenmiş ancak kişilik tipolojileri ile demografik değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı ifade edilmiştir. Bununla birlikte, çalışanların örgütsel sessizlik algılaması ile demografik değişkenlerden, çalışanların eğitim, kadro durumu ve gelir düzeylerinde anlamlı bir ilişki olduğuna vurgu yapılmıştır.

Şenol (2019) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sessizlik ve kişilik özelliklerinin duygusal emek üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında katılımcı olarak 406 kabin çalışanı üzerinde tarama modeli uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, değişkenler arasında pozitif ve negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, örgütsel sessizliğin duygusal emek üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi bulgulanarak, sessizlik davranışının var olduğu ortamda duygusal emeğin arttığı belirtilmiştir.

Köksal (2019) tarafından yapılan çalışmada, psikolojik sahiplenme, proaktif kişilik ve yenilikçi davranış yapıları ele alınarak aralarındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Anket yöntemi ile gerçekleştirilen çalışmaya 334 havayolu çalışanı katılım sağlamıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sahiplenmenin, proaktif kişilik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünde olduğunun bulunduğu

ifade edilmiştir. Ayrıca psikolojik sahiplenmenin, yenilikçi davranışa pozitif etkisi olduğuna da vurgu yapılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma yöntemi ele alınmıştır. Araştırmanın yöntemi, modeli, araştırma evreni, araştırma örnekleme, veri toplama araçları, araştırmada kullanılan ölçek ve verilerin analizine yönelik ayrıntılı bilgiler bu bölümde yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

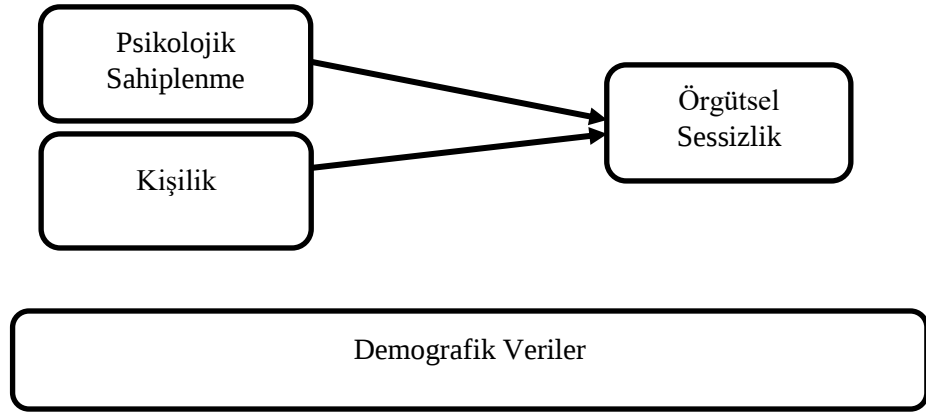
Araştırmada, çalışanların kişilik özellikleri, psikolojik sahiplenme düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada bağımlı değişken olarak örgütsel sessizlik ele alınmış ve bağımsız değişkenler olarak alınan kişilik ve psikolojik sahiplenme ile ilişkileri incelenmiştir. Bununla birlikte bağımsız değişkenlerin yordayıcılık düzeyleri de incelenmiştir. Buna göre kişiliğin ve psikolojik sahiplenmenin örgütsel sessizliği anlamlı bir şekilde açıklayacağı ileri sürülmüştür.

Araştırmada değişkenler arası ilişkilerin tespit edilmesi için korelasyon ve regresyon analizleri (Büyüköztürk, vd. 2016) kullanılmıştır.

İlişkisel tarama modeli (Karasar, 2012) ile oluşturulan bu araştırma ile iki değişken arasındaki değişimin varlığının veya derecesinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın modeline ilişkin görsel çalışma Şekil 3.1’de verilmiştir.

Şekil 3.1: Araştırma Modeli



Buna göre çalışmanın temel hipotezleri aşağıdaki gibi oluşmuştur:

H1: Çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H2: Çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H3: Çalışanların psikolojik sahiplenme düzeyleri, örgütsel sessizlik düzeyleri ve kişilik özellikleri demografik değişikliklere anlamlı değişiklik gösterir.

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanlara ulaşmak konusundaki zorluklar göz önünde bulundurularak, araştırma grubu 207 çalışana ulaşılmıştır.

Kolayda örnekleme yöntemi ile 207 çalışan belirlenmiştir. Kolayda örnekleme yönteminde, ulaşılması kolay olan katılımcılardan oluşan bir örnek oluşturulmaya çalışılır. Örneklemede gönüllü katılımcıların yer alması esas alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında kişisel bilgiler formu, beş faktörlü kişilik özellikleri ölçeği, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik ile ilgili ölçekler kullanılmıştır. Bu ölçeklerden oluşan anket formu (EK 1) örneklem grubuna çevrimiçi olarak ulaştırılmış ve verilerin toplanması sağlanmıştır.

Araştırma kapsamında kullanılan form ve ölçeklere ilişkin detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir:

3.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların demografik bilgileri ölçmek için oluşturulan soru formudur. Kişisel değişkenleri ile ilgili cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu değişkenlerini içeren sorular yer almaktadır.

3.3.2. Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Ölçeği

Araştırma kapsamında farklı meslekte çalışanların, kişilik özelliklerini belirleme sürecinde Paul Costa ve Robert McCrae tarafından 1985'te geliştirilen Beş Faktörlü Kişilik Kuramını esas alan ve Bacanlı vd. (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Çeliköz ve Şeker Sır (2016) tarafından Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile analiz edilerek geçerlik ve güvenirlik analizlerini yaptıkları ve 40 maddeden 27 maddeye indirdikleri Beş Faktörlü (Sıfatlara Dayalı) Kişilik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Ölçeğinde katılımcılar 7 seçenek

halinde verilen zıt kutuplu sıfatlara (1) Çok uygun, (2) Oldukça uygun, (3) Biraz uygun, (4) Ne uygun, ne uygun değil, (5) Biraz uygun, (6) Oldukça uygun, (7) Çok uygun, şeklindeki seçeneklerden hangisine kendisini yakın hissediyor ise o seçeneği işaretlemişlerdir.

Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Ölçeğindeki alt boyutlar ve bu alt boyutları hangi maddelerin karşıladığı ile ilgili detaylar şu şekildedir:

Nevrotiklik/duygusal denge alt boyutunu 1, 4, 11, 14 ve 18. maddeler

Dışa dönüklük alt boyutunu 2, 5, 19, 22, 26 ve 27. maddeler

Gelişime açıklık alt boyutunu 6, 9, 12, 15 ve 23. maddeler

Uyumluluk alt boyutunu 7, 10, 16, 20, ve 24. maddeler

Sorumluluk alt boyutunu 3, 8, 13, 17, 21 ve 25. maddelerdir.

3.3.3. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği

Örgütteki psikolojik sahiplenme algısını ölçmek için kullanılan, Psikolojik sahiplenme ölçeği Avey, Avolio, Crossley ve Luthans (2009) tarafından geliştirilmiş ve Ekinci (2018) tarafından uyarlanarak kullanıldığı şekliyle kullanılmıştır. On altı (16) maddelik ölçek; bölgecilik, öz yeterlilik, hesap verilebilirlik, ait olma duygusu ve öz kimlik boyutları olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Türkçe çeviri çalışmasının sonuçlarına göre bu boyutlar son iki boyut birleşerek 4 faktör altında toplanmıştır. Altılı Likert tipi ifadeden oluşan “Psikolojik Sahiplenme Ölçeği” pilot çalışmalarında katılımcılarda anlam karmaşası oluşması sonucunda (1= Kesinlikle Katılmıyorum 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde beşli Likert tipi ifadeden oluşan ölçeğe dönüştürülmüştür. Ölçek üzerinde “(5) Kesinlikle Katılıyorum” ifadesi, anılan ifadeye tümüyle katılımı, “(1) Kesinlikle Katılmıyorum ifadesi ise söz konusu ifadenin tümüyle reddedildiğini göstermektedir.

3.3.4. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Örgütsel sessizlik ölçeği 33 maddeden oluşan Kabul Edilen Sessizlik, Kabul Edilen Sesslilik, Savunma Amaçlı Sessizlik, Savunma Amaçlı Sesslilik, Örgüt Yararına Sessizlik ve Örgüt Yararına Sesslilik olmak üzere toplam 6 faktörden oluşan bir gösterir.

Araştırma kapsamında kullanılan örgütsel sessizlik ölçeği, Dyne, Ang ve Botero tarafından 2003 yılında geliştirilen ve Erdoğan (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sessizlik ölçeği 33 maddeden oluşmasına rağmen, bazı

soruların faktör dışına düşmesi sebebiyle 30 soruya indirgenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği faktör analizi ile tek ya da çok faktörlü olma durumu test edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Çalışmada verilerin çözümlenmesinde SPSS Statistics 25 paket program kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerin oluşturulmasında sayı, yüzde, çeyreklikler arası dağılım aralığı, ortalama, ortanca, standart sapma gibi merkezi ve yaygınlık ölçütlerinden yararlanılmıştır.

Verilerimizin normal dağılım gösterip göstermediğine bakmak için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Ayrıca sayısal parametrelerin normal değerlere uygunluğu görsel ve analitik olarak (histogram/ Shapiro-Wilk) değerlendirilmiş ve bağımsız değişkenler arasındaki farkın saptanmasında parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada sayısal değişkenler arasındaki korelasyonların saptanmasında ise Pearson Korelasyon Testlerinden yararlanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcıların Demografik Bilgileri Frekans ve Yüzde Değerleri

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	120	58,0
	Kadın	87	42,0
Medeni Durum	Bekâr	89	43,0
	Evli	118	57,0
	Lise ve altı	23	11,1
Mezuniyet	Lisans	132	63,8
	Yüksek Lisans	43	20,8
	Doktora	9	4,3
	Toplam	207	100,0

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan 207 çalışanın 120’si (% 58,0) erkek, 87’si (% 42,0) kadındır. Böylece cinsiyet grubu bakımından dengeli bir dağılım görülmektedir. Çalışanların 89’u (% 43,0) bekâr, 118’i (% 57,0) evlidir. Katılımcıların 23’ü (% 11,1) lise ve altı, 132’si (% 63,8) lisans, 43’ü (% 20,8) yüksek lisans ve 9’u (% 4,3) doktora derecesine sahiptir.

Katılımcılara yaşları ve mesleki kıdemleri kısa yanıt olarak sorulmuştur. Yaş aralığı incelendiğinde 20 ile 62 yaş arasındaki katılımcıların bulunduğu görülmüştür. Mesleki deneyim süreleri incelendiğinde ise, deneyimi olmayan ve 37 yıllık deneyimi olan katılımcıların yer aldığı görülmektedir. Katılımcı grubunun çok çeşitlilik gösterdiği ve bu kapsamda elde edilen verilerin daha kapsamlı bulgular ortaya koyabileceği ifade edilebilir.

4.2. Faktör Analizi Sonuçları

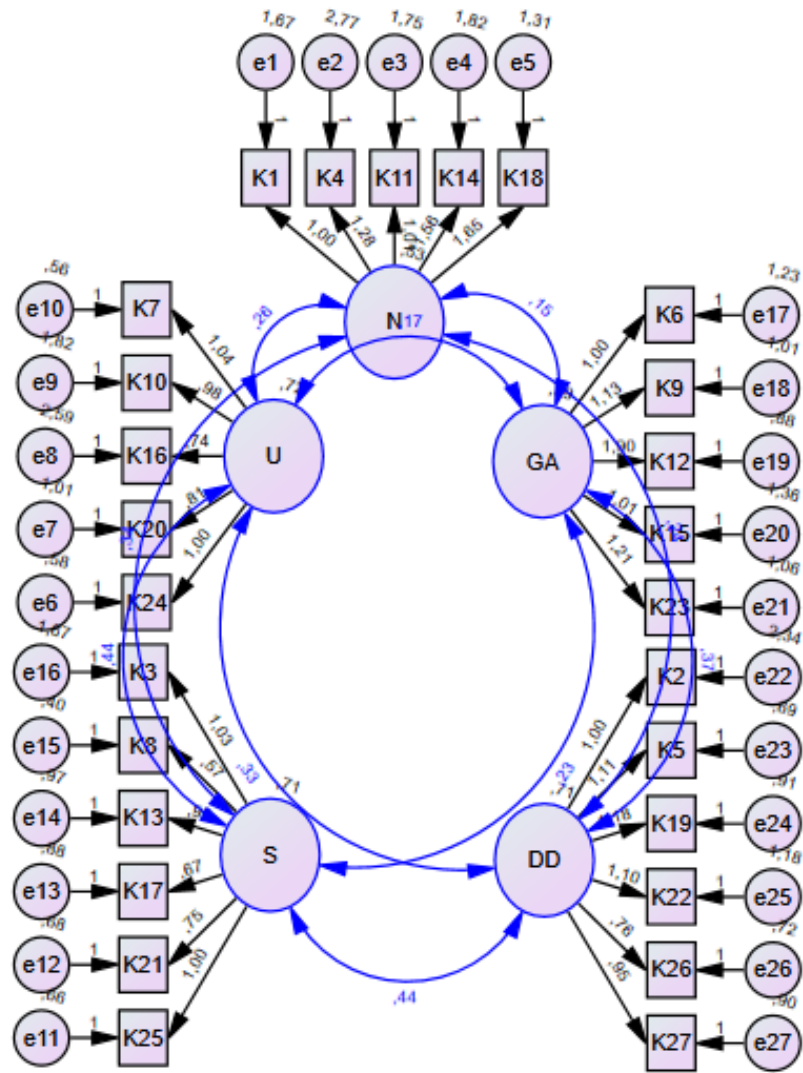
Ölçek kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesinde, AMOS 26 istatistiksel paket programı ile “Doğrulayıcı Faktör Analizi” yapılmıştır. Çalışma kapsamında, uyum indekslerinden, normlu ki-kare değeri (χ^2/df), GFI (Uyum iyiliği indeksi), RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi)

ve AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi) verilmiştir. Bu endekslere ait eşik değerler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.2: Uyum Ölçüleri ve Kesim Noktaları

Uyum Ölçüleri	Mükemmel Uyum	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA < 0,08$	$0,08 \leq RMSEA < 0,10$
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	$0,90 \leq CFI < 0,95$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	$0,85 \leq GFI < 0,90$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	$0,80 \leq AGFI < 0,85$

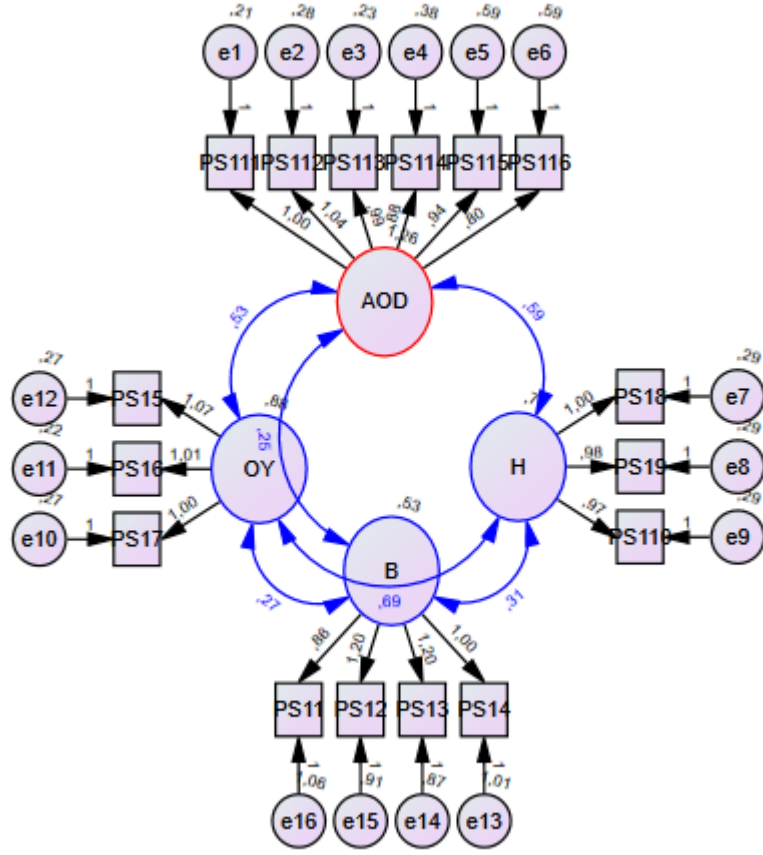
Şekil 4.1: Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Modeli



N: Duygusal Denge; U: Uyumluluk; S: Sorumluluk; GA: Gelişime Açıklık; DD: Dışa Dönüklük
AMOS ile gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda, uyum indeksleri sonuçları χ^2/df : 2,126 (iyi uyum); RMSEA:0,074 (iyi uyum); CFI: 0,833; GFI:0,851 (kabul edilebilir uyum) ve AGFI: 0,808 (kabul edilebilir uyum) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre modelin yeterince uyumlu olduğu ifade edilebilir.

Bu araştırmada Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayıları sırasıyla kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk 0,762; dışa dönüklük 0,791; gelişime açıklık 0,716; duygusal denge 0,704; uyumluluk 0,706 olarak bulunmuştur. Ölçek toplamının Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı ise 0,871 olarak bulunmuştur.

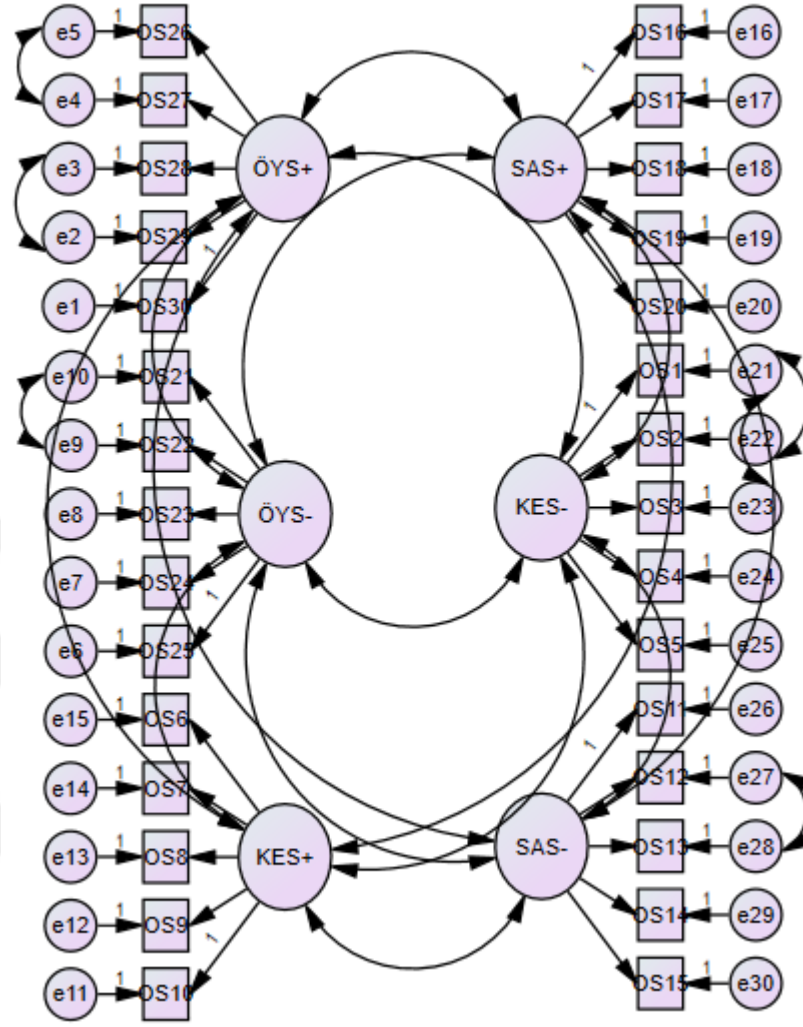
Şekil 4.2: Psikolojik Sahiplenme Ölçeği Doğrulatoryıcı Faktör Modeli



B: Bölgecilik; **OY:** Öz Yeterlilik; **H:** Hesap Verilebilirlik, **AOD:** Ait Olma Duygusu

AMOS ile gerçekleştirilen Doğrulatoryıcı Faktör Analizi sonucunda, uyum indeksleri sonuçları χ^2/df : 2,818 (iyi uyum); RMSEA:0,094 (kabul edilebilir uyum); CFI: 0,930 (kabul edilebilir uyum); GFI:0,858 (kabul edilebilir uyum) ve AGFI: 0,802 (kabul edilebilir uyum) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre modelin yeterince uyumlu olduğu ifade edilebilir. Bu araştırmada Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayıları sırasıyla Psikolojik Sahiplenme alt boyutlarından Bölgecilik için 0,712; Öz Yeterlilik için 0,917; Hesap Verilebilirlik için 0,886; Ait Olma Duygusu için 0,946 olarak bulunmuştur. Ölçek toplamının Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı ise 0,910 olarak bulunmuştur.

Şekil 4.3: Örgütsel Sessizlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Modeli



KES-: Kabul Edilen Sessizlik; KES+: Kabul Edilen Sesslilik, SAS-: Savunma Amaçlı Sessizlik; SAS+: Savunma Amaçlı Sesslilik; ÖYS-: Örgüt Yararına Sessizlik; ÖYS+: Örgüt Yararına Sesslilik AMOS ile gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda, uyum indeksleri sonuçları χ^2/df : 2,103 (iyi uyum); RMSEA:0,073 (iyi uyum); CFI: 0,924 (kabul edilebilir uyum); GFI:0,794 ve AGFI: 0,751 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre modelin yeterince uyumlu olduğu ifade edilebilir.

Bu araştırmada Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayıları sırasıyla örgütsel sessizlik alt boyutlarından Kabul Edilen Sessizlik için 0,962; Kabul Edilen Sesslilik için 0,893; Savunma Amaçlı Sessizlik için 0,944; Örgüt Yararına Sessizlik için 0,845; Örgüt Yararına Sesslilik için 0,914; Savunma Amaçlı Sesslilik için 0,852 olarak bulunmuştur. Ölçek toplamının Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı ise 0,926 olarak bulunmuştur.

4.3. Verilerin Betimleyici İstatistikleri ve Normallik Testi

Tablo 4.3: Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Normallik Testi Sonuçları

Değişkenler	N	Min.	Mak.	Mean	Std. Sapma	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Duygusal Dengelilik	207	10,0	35,0	24,6232	5,68109	-,279	-,562
Dışa Dönüklük	207	12,0	42,0	31,7440	5,75108	-,448	,099
Gelişime Açıklık	207	15,0	35,0	28,1208	4,54641	-,615	-,074
Uyumluluk	207	11,0	35,0	27,8937	4,71502	-,649	,165
Sorumluluk	207	21,0	42,0	34,4976	4,79672	-,347	-,491
Psikolojik Sahiplenme	207	1,00	5,00	3,7820	,80061	-1,078	2,099
Kabul Edilen Sessizlik	207	1,00	5,00	2,2464	,86741	-1,101	1,055
Kabul Edilen Sesslilik	207	1,00	5,00	3,0966	,94732	,999	-,347
Savunma Amaçlı Sessizlik	207	1,00	5,00	2,2725	1,06887	-1,148	-,141
Savunma Amaçlı Sesslilik	207	1,00	5,00	2,1005	1,00056	,912	,459
Örgüt Yararına Sessizlik	207	1,00	5,00	3,9517	1,11651	-,231	,528
Örgüt Yararına Sesslilik	207	1,00	5,00	3,8638	1,05195	,691	,658

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal değerlere uygunluğu yapılan analizler sonucunda değerlendirilmiştir. Verilerimizin normal dağılım gösterip göstermediğine bakmak için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,500 ve -1,500 değerleri arasında olması normal dağılımın bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Sevin ve Küçük, 2016). Elde edilen analiz bulguları Tablo 4.3’de gösterilmiştir.

Değişkenlerin kendi genel ortalamaları ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, değerlerin -1.5 ile +1.5 arasında olduğu için normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve hipotez testlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

4.4. Kişilik, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki

Çalışanların kişilik testi alt boyutları, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon ve regresyon etki analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizine ilişkin sonuçlar tablo 4.4’de verilmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda belirlenen korelasyon katsayısı Pearson korelasyon katsayısı olup “r” ile gösterilir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer alabilir ve ilişkinin derecesini bu aralıkta belirlenir. Bu katsayının +1’e yaklaşması ile ilişki kuvvetli ve pozitif iken -1’e yaklaşması ile negatif ve kuvvetli bir ilişki olduğu söylenebilir. Son olarak bu korelasyon katsayısının 0 olması durumunda değişkenler arasında negatif veya pozitif ilişkinin olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 4.4: Çalışanların Kişilik, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Psikolojik Sahiplenme Toplam (1)	1											
Örgütsel Sessizlik Toplam (2)	,397**	1										
Duygusal Dengelilik (3)	,078	,017	1									
Dışa Dönüklük (4)	,142*	-,122	,282*	1								
Gelişime Açıklık (5)	,111	-,132	,250*	,544**	1							
Uyumluluk (6)	,116	,024	,384*	,304**	,225**	1						
Sorumluluk (7)	,202**	,017	,411*	,493**	,359**	,449**	1					
Kabul Edilen Sessizlik (8)	,025	,681**	-,064	-,233**	-,213**	-,112	-,169*	1				
Kabul Edilen Sesslilik (9)	,344**	,747**	,066	-,057	-,051	,083	,101	,416**	1			
Savunma Amaçlı Sessizlik (10)	,012	,724**	,016	-,194**	-,124	-,084	-,085	,636**	,365**	1		
Savunma Amaçlı Sesslilik (11)	,000	,627**	-,035	-,067	-,093	-,081	-,077	,630**	,367**	,724**	1	
Örgüt Yararına Sessizlik (12)	,571**	,617**	,036	-,021	-,039	,129	,127	,110	,430**	,124	-,094	1
Örgüt Yararına Sesslilik (13)	,565**	,596**	,037	,059	-,028	,133	,138*	,037	,428**	,073	-,046	,779**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 4.4 incelendiğinde katılımcıların verdiği cevaplar ile ilgili şu bulgular elde edilmiştir:

- ✓ Psikolojik sahiplenme ölçeği toplam puanı ile
 - Dışa Dönüklük
 - Sorumluluk
 - Kabul Edilen Sessizlik
 - Örgüt Yararına Sessizlik
 - Örgüt Yararına Sessizlik

alt boyutu puanları arasında anlamlı, pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç, çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin arttıkça Kabul Edilen Sessizlik, Örgüt Yararına Sessizlik, Örgüt Yararına Sessizlik düzeylerinin de belli bir düzeyde artacağını göstermektedir. Yine dışadönüklük ve sorumluluk arttıkça sahiplenme artmaktadır

- ✓ Dışa Dönüklük, Gelişime Açıklık ve Sorumluluk arttıkça Kabul Edilen Sessizlik düzeyi anlamlı düzeyde azalmaktadır.
- ✓ Dışa Dönüklük arttıkça Savunma Amaçlı Sessizlik düzeyi anlamlı düzeyde azalmaktadır.
- ✓ Sorumluluk düzeyi arttıkça Örgüt Yararına Sessizlik düzeyi de artış göstermektedir.

4.5. Kişilik, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizliğin Cinsiyete Göre Değişimi

Çalışanların kişilik testi, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik ölçeği alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşması durumu ile ilgili yapılan analize ilişkin sonuçlar tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5: Çalışanların Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	Sh _x	t Testi		
						t	Sd	p
Kabul Edilen	Erkek	120	2,1217	,78785	,07192	-2,459	205	,015*
Sessizlik	Kadın	87	2,4184	,94433	,10124			
Savunma	Erkek	120	1,9650	,90402	,08253	-2,242	162	,026*
Amaçlı	Kadın	87	2,2874	1,09829	,11775			
Seslilik								

* p<,05

Tablo 4.5 de görüldüğü üzere, çalışanların demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre kişilik, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi kullanılmıştır. Test sonucunda çalışanların cinsiyet değişkeninin kabul edilen sessizlik ve savunma amaçlı seslilik arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Bu farklılaşmanın ise kadınlar lehine olduğu ortalama puanlar incelendiğinde ortaya konulmuştur.

4.6. Kişilik, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizliğin Medeni Duruma Göre Değişimi

Çalışanların kişilik testi, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik ölçeği alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşması durumu ile ilgili yapılan analize ilişkin sonuçlar tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6: Çalışanların Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durumlarına Göre t Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	Sh _{$\bar{x}$}	t Testi		
						t	Sd	p
Nevrotik/Duygusal Denge	Evli	118	25,4407	5,46870	,50343	2,412	205	,017*
	Bekâr	89	23,5393	5,80567	,61540			
Sorumluluk	Evli	118	35,2458	4,58712	,42228	2,621	205	,009*
	Bekâr	89	33,5056	4,91316	,52079			
Savunma Amaçlı Sessizlik	Evli	118	1,9644	,95026	,08748	-2,276	205	,024*
	Bekâr	89	2,2809	1,04173	,11042			
Kabul Edilen Sessizlik	Evli	118	2,0864	,82668	,07610	-3,119	205	,002*
	Bekâr	89	2,4584	,87915	,09319			

* p<,05

Tablo 4.6 da görüldüğü üzere, çalışanların demografik özelliklerinden medeni durum değişkenine göre kişilik, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden bağımsız grup t testi kullanılmıştır. Test sonucunda çalışanların medeni durum değişkeninin nevroitik/duygusal denge, sorumluluk, kabul edilen sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Bu farklılaşmanın ise nevroitik/duygusal denge ve sorumluluk boyutlarında evliler lehine iken, kabul edilen sessizlik ve savunma amaçlı sessizlik boyutlarında bekârlar lehine olduğu ortalama puanlar incelendiğinde ortaya konulmuştur.

4.7. Kişilik, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizliğin Eğitim Durumuna Göre Değişimi

Çalışanların kişilik testi, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik ölçeği toplam ve alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşması durumu ile ilgili yapılan analize ilişkin sonuçlar tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Çalışanların Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği Alt Boyutlarının ANOVA Testi Sonuçları

		<i>f</i> , $\bar{x}$ ve <i>ss</i> Değerleri			ANOVA Sonuçları					
Puan	Yaş	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Gelişime Açıklık	Lise ve altı	43	31,232 6	6,66132	G.Ara sı G.İçi Topla m	236,502	3	78,834	3,97 9	,009 *
	Lisans	9	35,111 1	4,53995		4021,479	203	19,810		
	Yüksek Lisans	20	31,744 0	5,75108		4257,981	206			
	Doktora	7	25,782 6	6,51541						
		23								

$p < .05$

Tablo 4.7 de görüldüğü üzere çalışanların demografik özelliklerinden eğitim durumu değişkenine göre kişilik, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için parametrik tekniklerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Test sonucunda çalışanların eğitim durumu ile gelişime açıklık alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere post-hoc Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testine göre gelişime açıklık boyutunda lise ve altı ile doktora grupları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

4.8. Kişiliğin ve Psikolojik Sahiplenmenin Örgütsel Sessizliği Açıklama Düzeyi

Çalışanların örgütsel sessizlik düzeyini psikolojik sahiplenme ve kişilik değişkeni tarafından açıklanma durumunun belirlenmesi ile ilgili yapılan analize ilişkin sonuçlar tablo 4.8, 4.9 ve 4.10'da verilmiştir. Kendine has özellikler taşıyan ve korelasyon analizinde farklı ilişkiler gösteren tüm örgütsel sessizlik alt boyutları için ayrı ayrı regresyon modelleri kurulup test edilmiştir. Kabul edilmiş seslilik, savunma amaçlı seslilik, savunma amaçlı sessizlik bağımlı değişkenleri için sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı değildir. Psikolojik sahiplenme ve kişilik birlikte bu boyutlar üzerinde anlamlı etki göstermemiştir. Anlamlı etkilerin olduğu boyutlar için regresyon analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.8: Çalışanların Psikolojik Sahiplenme ve Kişilik Özelliklerinin Kabul Edilmiş Sessizlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	S Hata	β	t	B	p
Sabit	1,649	,571		2,889	,004
Psikolojik Sahiplenme	,409	,079	,345	5,163	,000
Duygusal Dengelilik	,007	,012	,042	,562	,575
Dışadönüklük	-,023	,014	-,138	-1,629	,105
Gelişime Açıklık	-,014	,016	-,066	-,835	,405
Uyumluluk	,009	,015	,045	,592	,554
Sorumluluk	,017	,017	,086	1,023	,308

^a Bağımlı Değişken: Kabul Edilmiş Sessizlik

	Model	Karelerin Toplamı	sd	Ort. Kare	F	p
1	Regresyon	26,858	6	4,476	5,666	,000b
	Artık	158,010	200	,790		
	Toplam	184,868	206			

^a Belirleyiciler: Kişilik, Psikolojik Sahiplenme

^c Bağımlı Değişken: Kabul Edilmiş Örgütsel Sessizlik

Yapılan regresyon analizi sonucuna göre;

Modelde bulunan R değeri ($R=381$). Bağımlı değişkendeki değişimin yüzde kaçının bağımsız değişken tarafından açıklandığını ifade eden R^2 değeri 0,145'dir. Bu durumda kişilik ve çalışanın psikolojik sahiplenme düzeyi kabul edilmiş örgütsel sessizliği %15'lik bir oran ile açıklamaktadır. Regresyon analizi kapsamında belirlenen modele ilişkin regresyon anova analizi sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir. Model istatistiksel olarak ($p=0,00<0,05$) anlamlıdır.

Tablo 4.9: Çalışanların Psikolojik Sahiplenme ve Kişilik Özelliklerinin Örgüt Yararına Sesslilik Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	S Hata	β	t	B	p
Sabit	1,120	,558		2,007	,046
Psikolojik Sahiplenme	,739	,077	,562	9,552	,000
Duygusal Dengelilik	-,005	,012	-,027	-,405	,686
Dışadönüklük	,002	,014	,009	,123	,902
Gelişime Açıklık	-,028	,016	-,121	-1,745	,082
Uyumluluk	,019	,015	,086	1,288	,199
Sorumluluk	,008	,016	,036	,482	,630

^a Bağımlı Değişken: Örgüt Yararına Sesslilik

	Model	Karelerin Toplamı	sd	Ort. Kare	F	p
1	Regresyon	76,905	6	12,817	16,971	,000b
	Artık	151,054	200	,755		
	Toplam	227,958	206			

^a Belirleyiciler: Kişilik, Psikolojik Sahiplenme

^c Bağımlı Değişken: Örgüt Yararına Sesslilik

Yapılan regresyon analizi sonucuna göre;

Modelde bulunan R değeri ($R=581$). Bağımlı değişkendeki değişimin yüzde kaçının bağımsız değişken tarafından açıklandığını ifade eden R^2 değeri 0,337'dir. Bu durumda kişilik ve çalışanın psikolojik sahiplenme düzeyi Örgüt Yararına Sesslilik düzeyini %34'lük bir oran ile açıklamaktadır. Regresyon analizi kapsamında belirlenen modele ilişkin regresyon anova analizi sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Model istatistiksel olarak ($p=0,00<0,05$) anlamlıdır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.

Tablo 4.10: Çalışanların Psikolojik Sahiplenme ve Kişilik Özelliklerinin Örgüt Yararına Sessizlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	S Hata	β	t	B	p
Sabit	1,145	,586		1,955	,052
Psikolojik Sahiplenme	,800	,081	,574	9,857	,000
Duygusal Dengelilik	-,004	,013	-,019	-,288	,774
Dışadönüklük	-,022	,014	-,112	-1,527	,128
Gelişime Açıklık	-,019	,017	-,079	-1,155	,249
Uyumluluk	,022	,016	,095	1,436	,153
Sorumluluk	,014	,017	,060	,826	,410

^a Bağımlı Değişken: Örgüt Yararına Sessizlik

	Model	Karelerin Toplamı	sd	Ort. Kare	F	p
1	Regresyon	90,471	6	15,079	18,131	,000b
	Artık	166,326	200	,832		
	Toplam	256,797	206			

^a Belirleyiciler: Kişilik, Psikolojik Sahiplenme

^c Bağımlı Değişken: Örgüt Yararına Sessizlik

Yapılan regresyon analizi sonucuna göre;

Modelde bulunan R değeri (R=594). Bağımlı değişkendeki değişimin yüzde kaçının bağımsız değişken tarafından açıklandığını ifade eden R² değeri 0,352'dir. Bu durumda kişilik ve çalışanın psikolojik sahiplenme düzeyi Örgüt Yararına Sessizlik düzeyini %34'lük bir oran ile açıklamaktadır. Regresyon analizi kapsamında belirlenen modele ilişkin regresyon anova analizi sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Model istatistiksel olarak (p=0,00<0,05) anlamlıdır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde araştırmaya ilişkin yapılan saha çalışması sonucunda elde edilen verilerin analizi sonrasında elde edilen bulgular dikkate alınarak çalışmanın sonuçlarına, ilgili literatür üzerinden tartışmaya ve bulgular üzerinden düzenlenen önerilere yer verilmiştir.

Günümüzde çalışanlar, işletmeler için vazgeçilmez bir kaynak olmakla birlikte sürdürülebilirlik için oldukça kıymetlidir. Sürdürülebilirliğin yerine konulamaz kaynağı olan çalışanlar örgütlerin gelişimleri ve ilerlemesinin en temel kaynağı olarak görülmektedir. Böylesine önemli bir kaynağın örgütler arasındaki rekabette belirleyici bir faktör olması da kaçınılmazdır. Bu bakımdan çalışanların kişilikleri de yapacakları işin doğal bir parçası ve psikolojik sahiplenmelerinin daha da etkin olmasında belirleyicidir. Bununla birlikte örgüt içerisinde gelişimi önemseyen ve örgütü sahiplenen kimselerin de örgütsel sessizlikten uzak gelişim adına örgütsel sesliliği tercih etmesi beklenir.

Başarıya ulaşmak isteyen örgütlerin yöneticileri tarafından uygulanacak en etkili strateji çalışanın örgüte olan psikolojik sahiplenmesini arttırmak ve kişilik özelliklerinden de faydalanmak olacaktır. Bununla birlikte örgüt içerisindeki sıkıntıları veya gelişim gösterilebilecek konuları ifade edebilen ve örgütsel sessizlikten kaçınan çalışanların örgüt içerisindeki sayısının artırılması da oldukça önemlidir.

Örgüt içerisinde çalışanlar tarafından özellikle yöneticileri tarafından sahiplenilme ve gelişimin birer parçası olduklarının hissettirilmesi başarı için gerekli olanlar arasında sayılabilir. Çalışanların algılamasına bağlı olarak psikolojik sahiplenmeleri ve örgütün gelişimi için kritik bir öneme sahiptir.

Bu bağlamda yapılan bu çalışmada, çalışanların kişiliğinin psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik ilişkisi üzerindeki şartlı değişken etkisinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan çalışmanın sonuçları şu şekildedir:

Analiz sonuçlarına göre psikolojik sahiplenmenin örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin orta düzeyde, pozitif ve anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç, ilgili literatürü destekler niteliktedir (Çöp, 2015). Elde edilen sonuçlardan bir diğeri ise, kişiliğin alt boyutları ile örgütsel sessizlik

alt boyutları arasında ilişkinin anlamlı olduğu görölmüştür. Kişiliğinin dışa dönüklük alt boyutu savunma amaçlı sessizlikle negatif yönde, sorumluluk boyutu ise örgüt yararına seslilik ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Zayıf bir ilişkinin olduğu görölse de elde edilen ilişki Dilek (2014), Uğur (2016) ve Şenol (2019) gibi literatürde yer alan çalışmaları desteklemektedir.

Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlardan bir diğeri ise psikolojik sahiplenme, kişilik, örgütsel sessizlik ölçeklerinden elde edilen puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yöneliktir. Elde edilen sonuç kabul edilen seslilik ve savunma amaçlı seslilik alt boyutlarının cinsiyete göre değişim gösterdiği ve tüm farklılaşmanın kadınlar lehine olduğu görölmüştür. Bu bağlamda, kadınların erkeklere göre kabul edilen seslilik ve savunma amaçlı seslilik alt boyutlarından aldıkları skorların daha yüksek olduğudur. Bu sonuç ilgili literatürde yer alan ve Çöp (2015) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Bu farklılaşmanın ise nevrotik/duygusal denge ve sorumluluk boyutlarında evliler lehine iken, kabul edilen sessizlik ve savunma amaçlı seslilik boyutlarında bekârlar lehine olduğu ortalama puanlar incelendiğinde ortaya konulmuştur.

Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlardan biri de psikolojik sahiplenme, kişilik, örgütsel sessizlik ölçeklerinden elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yöneliktir. Elde edilen sonuç, kişilik testi, nevrotik/duygusal denge, sorumluluk, kabul edilen sessizlik ve savunma amaçlı seslilik alt boyutlarının medeni duruma göre değişim gösterdiği ve bazı farklılaşmaların bekârlar, bazılarının ise evliler lehine olduğu görölmüştür. Bu bağlamda, evlilerin bekârlara göre kişilik testi toplam, nevrotik/duygusal denge ve sorumluluk alt boyutlarını sergilemeye daha yatkın olduklarıdır. Ayrıca bekâr kişilerinde, evlilere göre kabul edilen sessizlik ve savunma amaçlı seslilik alt boyutlarını sergilemeye daha yatkın oldukları görölmüştür. Bu sonuç ilgili literatürde yer alan ve Çöp (2015), Dilek (2014) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Bununla birlikte elde edilen bu bulgular, Uğur (2016) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile uyumlu değildir.

Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlardan bir diğeri de psikolojik sahiplenme, kişilik, örgütsel sessizlik ölçeklerinden elde edilen puanların eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yöneliktir. Elde edilen sonuç, eğitim durumu ile gelişime açıklık alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve

farklılığın yapılan Scheffe testine göre gelişime açıklık boyutunda lise ve altı ile doktora grupları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuç çalışanların doktora mezunu olmasının lise ve altı bir mezuniyet durumunda olanlara göre daha fazla gelişime açık oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu da aynı zamanda insanların davranışları üzerinde de etki etmektedir. Bu durum yani gelişime açıklılık, insanların sorumluluk ve uyumluluk durumunu üzerinde de etkileri bulunmuştur.

Çalışma kapsamında kişiliğin örgütsel sessizlik ve psikolojik sahiplenme değişkenleri üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik yapılan analizler sonrasında, kişiliğin sessizliğin alt boyutları üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür.

Elde edilen sonuçlardan birisi de çalışanlarının yaşları ile psikolojik sahiplenme toplam puanı arasında anlamlı, pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışanların yaşları arttıkça psikolojik sahiplenmelerinin daha çok arttığı yorumlanabilir. Ayrıca, çalışanlarının deneyim süreleri ile psikolojik sahiplenme toplam puanı arasında anlamlı, pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç, çalışanların deneyim sürelerinin arttıkça psikolojik sahiplenme toplam puanlarının da arttığını göstermektedir.

Sonuç olarak çalışanların kişilik özelliklerinin ve psikolojik sahiplenme düzeylerinin örgütsel sessizlik ile anlamlı ilişkiler gösterdiği ifade edilebilir. Çalışanın kişilik, psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizliğin toplam ve alt boyutlarının medeni durumuna, eğitimine, yaşına, cinsiyetine, deneyim süresine göre de değişiklik gösterebildiği söylenebilir. Elde edilen sonuçların, özellikle yöneticiler tarafından örgütsel sessizlik, psikolojik sahiplenme ve kişiliğin alt boyutları arasındaki ilişkinin anlaşılması, çalışanlardan beklenen tutum ve davranışların nasıl ortaya çıkarılabilmesi yönünde önemli öngörülerde bulunabilir.

Çalışma kapsamında bir sektör üzerinde odaklanılmadan karmaşık yapılması ve sadece 207 çalışan üzerinde uygulanması gibi kısıtlılıkları bulunmaktadır. Gelecek çalışmalarda belli bir sektör üzerinde odaklanılarak yapılması ve elde edilen sonuçların yönetici görüşleri ile karşılaştırmalı analizi ile geliştirilebilir.

Her ne kadar kişiliğin bağımsız değişken üzerinde etkisi anlamlı bulunmasa da, çalışanların sorumluluk düzeyleri arttıkça kurum yararına seslilik düzeylerinin artması ve dışadönüklük seviyeleri arttıkça savunma amaçlı sessizlik seviyelerinin azalması işe alımda ve liderlik pratiklerinde önemli çıktıları olabilecek sonuçlardır.

Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar çalışanın örgüt içerisinde kişilik özelliklerine bağlı olarak psikolojik sahiplenme ve örgütsel sessizlik kavramlarına yatkınlığı ve yönelimi hakkında önemli sonuçlar elde edilmiştir. Çalışanın örgüt içerisindeki konumlandırılması ve edinilecek verimin arttırılması için üç kavram arasındaki ilişkinin ve birbirleri üzerindeki etkilerinin doğasının anlaşılması önemlidir.



KAYNAKÇA

- Adler, A. (2008). *İnsanı Tanıma Sanatı* (18. Baskı). İstanbul: Say Yayınları.
- Adler, A. (2012). *Yaşamın Anlam ve Amacı* (Çev. Kamuran Şipal). İstanbul: Say Yayınları.
- Aktaş, H., & Şimşek, E. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Bireysel Performans İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü: Sussan Olmuyor, Susmasan Olmaz. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 30.
- Asatryan, V. S., & Oh, H. (2008). Psychological Ownership Theory: An Exploratory Application in the Restaurant Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(3): 363-386.
- Aslan, S. (2008). Kişilik, Huy ve Psikopatoloji, Psikiyatride Derlemeler. *Psikiyatride Derlemeler Olgular ve Varsayımlar (RCHP)*: 1-2.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 173-191.
- Bacanlı, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: sıfatlara dayalı kişilik testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 261-279.
- Bagheri, G., Zarei, R. and Aeen, M. N. (2012). Organizational Silence (Basic Concepts and Its Development Factors). *Ideal Type of Management*, 1(1): 47- 58.
- Baxter, W. L., Aurisicchio, M., & Childs, P. R. N. (2015, June). Using Psychological Ownership to Guide Strategies for Slower Consumption. In *Product Lifetimes And The Environment (PLATE) Conference Proceedings, 17-19 June- Nottingham UK. Edited by T. Cooper, N. Braithwaite, M. Moreno, G. Salvia* (pp. 1-8).
- Beck, A. T. (2008). *Kişilik Bozukluklarının Bilişsel Terapisi*. İstanbul: Litera Yayıncılık.

- Beer, M., & Eisenstat, R. A. (2000). The silent killers of strategy implementation and learning. *IEEE Engineering Management Review*, 28(4), 35-45.
- Bernhard, F., & 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.
- Bowen, F., & Blackmon, K. (2003). Spirals Of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice. *Journal of management Studies*, 40(6): 1393-1417.
- Briggs, K., Myers, I. B., & Jung, C. G. (1995). MBTI. *Myers-Briggs Typenindikator. Manual*. Göttingen: Beltz.
- Brinsfield, C. T. (2009). *Employee Silence: Investigation of Dimensionality, Development of Measures, and Examination of Related Factors* (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- Brown, G., Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2005). Territoriality in organizations. *Academy of Management Review*, 30(3), 577-594.
- Brown, G., Pierce, J. L., & Crossley, C. (2014). Toward an Understanding of the Development of Ownership Feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3): 318-338.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. Kaknüs Yayınları.
- Bülbül, A. (2019). Katılımcı Liderlik ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Psikolojik Sahiplenmenin Rolüne İlişkin Sağlık Sektöründe Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (21. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cattell, R. B. (1952). The three basic factor-analytic research designs—their interrelations and derivatives. *Psychological bulletin*, 49(5), 499.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2016). *Kişilik psikolojisi: kuram ve araştırma*. Nobel Akademik Yayıncılık.

- Corey, G. (2008). *Psikolojik Danışma Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları*. Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Reply to Eysenck. *Personality and individual differences*, 13(8), 861-865.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO personality inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cüceloğlu, D. (2000). *Yeniden İnsan İnsana (22.Baskı)*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2014). *İnsan ve Davranış*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1): 145-162.
- Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1): 117-134.
- Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde İç Gören Sessizliği, Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çakıcı, A., & Aysen, B. (2014). Örgütlerde Yönetici Sessizliği Mümkün Müdür? Keşifsel Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1): 107-125.
- Çavuşoğlu, S. (2014). Örgüt Kültürü Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Manisa ve İzmir’deki Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma (Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Çeliköz, N., & Sır, N. Ş. (2016). Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT): Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 118-131.
- Çöp, S. (2015). Lider-Üye Etkileşim Algısı İle Örgütsel Sessizlik Davranış Algısı Arasında Öz Denetim Kişilik Özelliğinin Aracılık Rolü: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Derrick, P., & Phipps, J. F. (1969). *Co-Ownership, Co-Operation and Control: An Industrial Objective*. Longman Publishing Group.

- Dilek, Y. (2014). Kişilik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan, T. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1): 56-64.
- Durak, İ. (2012). *Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Durak, S. (2019). Dönüşümcü Liderlik İle Örgüt Kültürü İlişkisi, Örgüt Kültürünün Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi: Bir Hazır Giyim Firması Çalışanları Üzerinde Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of management studies*, 40(6): 1359-1392.
- Edmondson, A., & Detert, J. R. (2004). The Role of Speaking Up in Work Life Balancing. Mahwah, NJ, USA.
- Eisenstat, M., & Beer, M. (2000). *The Silent Killers of Strategy Implementation and Learning*. Sloan Management Review.
- Ekinci, S. (2018). Profesyonel öğrenme topluluğu, psikolojik sahiplenme ve bağlamsal performans arasındaki ilişki (Yayımlanmamış doktora tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdoğan, E. (2011). Etkili liderlik, Örgütsel Sessizlik ve Performans İlişkisi (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Erkuş, A. (1994). *Psikolojik Terimler Sözlüğü*. Ankara: Doruk Yayınları.
- Eroğlu, F. (2011). *Davranış Bilimleri* (11. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Furby, L. (1980). The Origins and Early Development of Possessive Behavior. *Political psychology*: 30-42.
- Gurur (2016). Jung Kişilik Kuramı. <https://www.nkfu.com/jung-kisilik-kurami/> [20 Ekim 2019]
- Gurur (2019). Freud'un Topografik Kişilik Kuramı. <https://www.nkfu.com/freudun-topografik-kisilik-kurami/> [20 Ekim 2019].

- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Hall C. S., Lindzey, G. ve Campbell J. B. (1997). *Theories of Personality*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2002). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill.
- İlan, İ. (2019). John Holland Kişilik Envanteri Bakış Açısıyla Çalışan Kişiliği Ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme: Şanlıurfa İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- İnanç, Y.B. ve Yerlikaya E.E. (2012). *Kişilik Kuramları 6. Baskı E-Kitap*. Ankara: Pegem Akademi.
- Jung, C. G. (1971). The stages of Life. *The portable Jung*: 3-22.
- Jussila, I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M., & Hair, J. F. (2015). Individual Psychological Ownership: Concepts, Evidence, and Implications for Research in Marketing. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2): 121-139.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2013). Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43).
- Kalmaz, M. (2019). Psikolojik Sahiplenmenin Çalışanların Ekstra Rol Davranışı Üzerine Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- 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.
- Karaca, M., Özdevecioğlu, M., & İnce, F. (2016). Kamu Girişimcilerinin Kişilik Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Uygulamalı Bir Çalışma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 94-119.
- Karacaoğlu, K. ve Cingöz, A. (2008). *Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Davranışta Seçme Konular*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Karadal, H., & Akyazı, T. E. (2015). Psikolojik Sahiplenme İle Etik Olmayan Örgüt Yanlısı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Analizi Üzerine Aksaray İlinde Bir

Araştırma. 3. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildiri, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (24. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kolcu, R. (2018). Geleneksel ve Sosyal Girişimcilerin Kişilik Özellikleri Arasındaki Farklara İlişkin Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul

Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publishers.

Korkmaz, E. V. (2019). Kadın Çalışanlara Yönelik Destekleyici Örgüt İkliminin Psikolojik Sahiplenme ve Yılmazlık Düzeyleri Üzerine Etkisi Araştırması (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

Köksal, H. (2019). Proaktif Kişiliğin Yenilikçi Davranışla Olan İlişkisinde Psikolojik Sahiplenmenin Aracılık Rolü: Bir Hava Yolu Şirketi Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.

Langton, R. ve Judge, C. (2010). *Organizational Behaviour Fifth. Ed.* Canada: Pearson Education.

Liu, J., Wang, H., Hui, C., & Lee, C. (2012). Psychological Ownership: How Having Control Matters. *Journal of Management Studies*, 49(5): 869-895.

Luoma, J. J. (2015). Understanding Change Management Through the Psychological Ownership Framework: Examination of Antecedents of Successful Change. *Jyväskylä studies in business and economics*, (156).

Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviour. An Evidence Based Approach*. N.Y: Mcgrow Hill.

Magnavita, J. J. (2016). *Kişilik Kuramları*. İstanbul: Acar Matbaacılık Prom. ve Yayın. San. Ve Tic. Ltd Şti.

Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A Study of the Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings. *The Journal of social psychology*, 147(5), 477-500.

- McShane, S. L. & Von Glinow, M. A. (2008). *Organizational Behavior*. New York: Irwin/McGraw-Hill.
- Moody, M. C. (2007), Adaptive Behavior in Intercultural Environments: The Relationship between Cultural Intelligence Factors and Big Five Personality Traits (Doctorate Dissertation). George Washington University, Washington.
- Moreno-Riaño, G. (2002). Experimental Implications for the Spiral of Silence. *The Social Science Journal*, 39(1): 65-81.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier To Change and Development in a Pluralistic World. *Academy of Management review*, 25(4): 706-725.
- Mount, M. K., Murray R. B., Steve M.S. ve James, R. (2005). Higher – Order Dimesions of The Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types. *Personel Psychology*, 58: 447-478.
- Moy, P., Domke, D., & Stamm, K. (2001). The Spiral of Silence and Public Opinion on Affirmative Action. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 78(1): 7-25.
- Mustafa, M., Ramos, H. M., & Man, T. W. Y. (2015). Linking Psychological Ownership to Employee Extra-Role Behaviours in Small Overseas Chinese Family Businesses: Does Family Status Matter?. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 7(2): 129-147.
- Noelle-Neumann, E. (1974). The Spiral of Silence a Theory of Public Opinion. *Journal of communication*, 24(2): 43-51.
- 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.
- Olckers, C., & Du Plessis, Y. (2012). Psychological Ownership: A Managerial Construct for Talent Retention and Organisational Effectiveness. *African Journal of Business Management*, 6(7): 2585-2596.
- Ötken, A. B. (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).

- Özdemir, L., & Sarioğlu Uğur, S. (2013). Çalışanların “Örgütsel Ses ve Sessizlik” Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1): 257-281.
- Özgen, I. ve Sürgevil, O. (2009). *Örgütsel Sessizlik Olgusu ve Turizm İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi*. Bursa: Mkm Yayıncılık.
- Peck, J., & Shu, S. B. (2009). The Effect of Mere Touch on Perceived Ownership. *Journal of consumer Research*, 36(3): 434-447.
- Peck, J., & Webb, A. L. (2018). Looking Ahead: Future Research in Psychological Ownership. In *Psychological Ownership and Consumer Behavior* (pp. 239-258). Springer, Cham.
- Peng, H., & Pierce, J. (2015). Job-and Organization-Based Psychological Ownership: Relationship and Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2): 151-168.
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). *Psychological Ownership and the Organizational Context: Theory, Research Evidence, and Application*. Edward Elgar Publishing.
- Pierce, J. L., & Rodgers, L. (2004). The Psychology of Ownership and Worker-Owner Productivity. *Group & Organization Management*, 29(5): 588-613.
- Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological Ownership Within the Job Design Context: Revision of the Job Characteristics Model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4): 477-496.
- Pierce, J. L., Kostova, T. ve Dirks, K. T. (2001). Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations, *Academy of Management Review*, 26 (2): 298-310.
- 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.

- Pierce, J. L., Rubenfeld, S. A. ve Morgan, S. (1991). Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects. *The Academy of Management Review*, 16 (1): 121-144.
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 331-369). Emerald Group Publishing Limited.
- Premeaux, S. F. (2001). Impact of Applicant Disability on Selection: The Role of Disability Type, Physical Attractiveness, and Proximity. *Journal of Business and Psychology*, 16(2): 291-298.
- Ramos, H. M., Man, T. W. Y., Mustafa, M., & Ng, Z. Z. (2014). Psychological Ownership in Small Family Firms: Family and Non-Family Employees' Work Attitudes and Behaviours. *Journal of Family Business Strategy*, 5(3): 300-311.
- Robbins, P. S. & Judge, A.T. (2013). *Örgütsel Davranış*. Nobel Yayınevi.
- Sayar, K. ve Dinç, M. (2011). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Dem Yayınları.
- Smith, P. K., & Green, M. (1975). Aggressive Behavior in English Nurseries and Play Groups: Sex Differences and Response of Adults. *Child development*: 211-214.
- Snyder, M. (1974). Self-Monitoring of Expressive Behavior. *Journal of personality and social psychology*, 30(4): 526.
- Solmaz, A. A. (2019). Evlilik Uyumunun, Kişilik Özellikleri ve Kişilerarası İlişki Tarzları Açısından İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamı, denetim odağı ve beş faktörlük kişilik modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10(34-35), 196-205.
- Soybakıcı, B. (2019). İşletmelerde Örgütsel Sessizlik ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişki: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1): 4-19.

- Şenol, S. (2019). Örgütsel sessizlik ve kişilik özelliklerinin duygusal emek üzerindeki etkisi: Kabin ekipleri üzerinde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Taggar, S., Hackew, R., & Saha, S. (1999). Leadership Emergence in Autonomous Work Teams: Antecedents and Outcomes. *Personnel Psychology*, 52(4): 899-926.
- Tatar, H. (2019). Örgüt İklimi İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2013). Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3): 114-134.
- Taymur, İ., & Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması Ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2): 154-177.
- Tieger, P. D., Barron, B. ve Tieger, K. (2014). Do What You Are: Discover The Perfect Career for You Through The Secrets of Personality Type. New York: Little, Brown.
- Tiryaki, F., & Aykaç, M. (2013). Farklı kişilik tiplerinin incelenmesinde yaratıcı drama yönteminin kullanımına ilişkin katılımcı görüşleri. *Journal of History School (JOHS)*, 6, 605-626.
- Türk Dil Kurumu (2019). <https://sozluk.gov.tr/?kelime=KİŞİLİK> [20 Ekim 2019].
- Uçar, Z. (2015). İşgören Sessizliğinin Kavramsal Yapısına Yönelik Keşifsel Bir İnceleme(Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Uğur, S. S. (2016). Kişilik tiplerine göre çalışanların örgütsel sessizlik algılamaları: Kamu ve özel kesimde bir araştırma (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Uzman, Z. (2019). İlkokul Yöneticilerinin Algılanan İletişim Becerileri İle Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ünlü, S. (2001). *Sosyal Psikoloji*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.

- 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.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2): 196-217.
- Yeşil, Ü., Bancar, A., & Budak, G. (2015). Psikolojik Sahiplik Kavramına İlişkin Bir Literatür İncelemesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2): 59-82.
- Yılmaz, M. (2019). Lise Öğrencilerinde Yaratıcı Kişilik İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.
- Yoon Y. (2014). A Study on the Optimal Ownership Based on the Psychological Consideration, 25th International Symposium on Unification Thought.
- Zeki, U. (2017). Psikolojik Sahiplenme: Örgütsel Alana İlişkin Bir Model Önerisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1): 167-200.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

EK1

ANKET

Değerli katılımcı,

Bu anket, “*Kişiliğin Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi Üzerindeki Şartlı Değişken Etkisinin Analizi*” isimli yüksek lisans tezi kapsamında araştırmacı tarafından veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Yanıtlarınız sadece bilimsel amaçla kullanılacak ve hiçbir kurum ile paylaşılmayacaktır.

Katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Demografik Özellikler

1. Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

2. Medeni Durumunuz

() Bekâr () Evli

3. Yaşınız

.....

4. Eğitim Durumunuz

() Lise ve altı

() Lisans

() Yüksek Lisans

() Doktora

5. Deneyim Süreniz (yıl)

.....

Açıklama: Aşağıda bireyleri tanımak için kullanılan sıfat çiftleri verilmektedir. Sizden istenen, her bir sıfat çiftini okuyarak size uygunluk derecesine karar vermenizdir. Her sıfat çifti için bir tek daireyi doldurunuz. Doğru cevap yoktur, size uygun cevap vardır. Bunu dikkate alarak cevaplamaya çalışınız.

No		Çok Uygun	Oldukça Uygun	Biraz Uygun	Ne uygun, ne uygun değil	Biraz Uygun	Oldukça Uygun	Çok Uygun	
1	Sakin								Sinirli
2	Yalnızlığı tercih eden								Sosyal (topluluğu seven)
3	Düzensiz								Düzenli
4	Sabırlı								Sabırsız
5	Silik								Atak
6	Hayal gücü zayıf								Hayal gücü kuvvetli
7	(Başkalarına) kayıtsız								Yardımsız
8	Sorumsuz								Sorumluluk sahibi
9	Dar görüşlü								Geniş görüşlü
10	Rekabetçi								İşbirliği yapan
11	Tutarlı								Tutarsız
12	Alışılmış								Yenilikçi
13	Dikkatsiz								Dikkatli
14	İyimser								Karamsar
15	Meraksız								Meraklı
16	Asi								Uysal, yumuşak başlı
17	Gayretsiz								Gayretli
18	Huzurlu								Huzursuz
19	Arka planda kalan								Öne çıkan
20	Acımasız								Merhametli
21	Hazırlıksız								Hazırlıklı
22	Dikkat çekmeyen								Baskın, belirgin
23	İlgileri dar								İlgileri geniş
24	Bencil								Fedakâr (diğergam)
25	Disiplinsiz								Disiplinli
26	Etkisiz								Etkili
27	Donuk								Çoşkulu
	PUANLAMA	1	2	3	4	5	6	7	

No	Aşağıda yer alan ifadeler ne derecede katıldığınızı ilgili boşluklara uygun işaretler koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Birinci Bölüm						
1	Kurumumda başkaları tarafından kullanılmaması için fikirlerimi koruma ihtiyacı duyarım.					
2	Kurumumda birlikte çalıştığım insanların çalışma alanıma müdahale etmemesi gerektiğini hissederim.					
3	Kurumumda kendime ait eşyaların başkaları tarafından kullanılmaması için onları koruma ihtiyacı duyarım.					
4	Kurumumdaki kişilere benim yaptığım projelerden uzak durmalarını söylemem gerektiğini hissederim.					
5	Kurumumun başarısına katkıda bulunabilecek yeterliliğim olduğu konusunda kendime güvenirim.					
6	Kurumumda olumlu bir farklılık yapabileceğim konusunda kendime güvenirim.					
7	Kurumuma yüksek performans hedefleri koymada kendime güvenirim.					
8	Yanlış yapıldığını düşündüğüm bir şey olduğu zaman kurumumdaki herhangi birine karşı çıkarım.					
9	Yanlış yapılmış bir şeyi gördüğüm zaman kurumuma söylemekten çekinmem.					
10	Kurumumun doğru yönde olduğunu bilmek için gidişatını sorgularım					
11	Bu kuruma ait olduğumu hissederim.					
12	Burası benim için evim gibidir.					
13	Bu kurumda olmaktan dolayı huzurluyum.					
14	Kurumun başarısını kendi başarım gibi görürüm.					
15	Bu kurumun bir üyesi olmanın benim kim olduğumun tanımlanmasına yardım ettiğini hiss ediyorum.					
16	Kurumum eleştirildiğinde onu savunma ihtiyacı hissederim.					

No	Aşağıda yer alan ifadeler ne derecede katıldığınızı ilgili boşluklara uygun işaretler koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşletmemizde ilgili olmadığım konularda öneri sunma konusunda isteksiz olduğum için sessizliği tercih ederim.					
2	İşletmemizde çalışma arkadaşlarımdan doğru kararı alınabileceklerine inandığım için fikirlerimi söylemem.					
3	İşletmemizdeki sorunların çözümüne ilişkin fikirlerimi çalışma arkadaşlarımla paylaşmam.					
4	İşletme içinde fark yaratacak bir fikir ortaya koyabileceğime inanmadığım için, işletmemizde iyileşme (yenilik, düzelme,					
5	İşletmemizde işin gelişimini arttıracaklarını düşündüğümünden, beni ilgilendirmeyen bir konuda fikrimi söylemem.					
6	İşletmemizde ilgili olmadığım konularda çalışma arkadaşlarımdan önerilerini desteklemeyi tercih ederim.					
7	Genellikle çalışma arkadaşlarımdan fikirlerine uymakla birlikte ara sıra yeni fikirlerimi de söylerim.					
8	Çalışma arkadaşlarımdan tarafından doğru kararın alınabileceğine inandığım için onlarla birlikte hareket ederim.					
9	Öneride bulunma konusunda kendimi yeterli görmediğim için çalışma arkadaşlarımdan destekleyici şekilde fikirlerimi söylerim.					
10	İşletmemizdeki sorunların çözümünde çalışma arkadaşlarımla uzlaşan fikirlerimi söylerim.					
11	İşletmedeki geleceğime dair kaygılarım nedeniyle kendime ait yeni fikirlerimi söylemem.					
12	Bana zarar vereceğinden endişelendiğim için, işimle ilgili bilgileri bir başkasıyla paylaşmam.					
13	İşimle ilgili gerçekleri kendimi korumak için başkalarıyla paylaşmam.					
14	Kendimi korumak için işletmemizin gelişimi ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.					
15	İşletmemizde korkutulduğum (cezalandırılma, işten çıkarılma, terfi edememe korkusu vb. gibi) için, sorunların çözümlerine					
16	Bazı endişelerimden dolayı, sadece iş arkadaşlarımdan fikirlerine katıldığımda kendimi ifade ederim.					
17	Bana zarar gelmesin diye dikkatleri başkalarının üzerine çekecek fikirler ifade ederim.					

18	Kendimi korumak için, konuşmayı diğerlerinin üzerine yoğunlaştıran açıklamalar yaparım.					
19	Kendimi korumak için, konuşmalarında çalışma arkadaşlarımı destekler ve onlarla birlikte hareket ederim.					
20	Korkutulduğum (cezalandırılma, işten çıkarılma, terfi edememe korkusu vb. gibi) için, genellikle çalışma arkadaşlarımla					
21	İşletmemizdeki işbirliğini korumak için, gizli bilgileri başkalarıyla paylaşmam.					
22	İşletmemizin yararına olduğu için, özel bilgileri başkalarıyla paylaşmam.					
23	İşletmemizin sırlarını açıklamam için bana yapılan baskılara direnirim.					
24	İşletmemize zarar verme ihtimali olan bilgileri açıklamayı reddederim.					
25	İşletmemiz adına kaygılarımdan dolayı, gizli bilgileri uygun bir şekilde muhafaza ederim.					
26	İşbirliği yapma özelliğimden dolayı işletmemizin yararına olacak şekilde sorunlara çözüm önerileri sunarım.					
27	İşletmeyi etkileyecek konularda öneriler geliştirir, tavsiyelerde bulunurum					
28	Çalışma arkadaşlarım katılmasa dahi, işle ilgili konular hakkındaki fikirlerimi ifade ederim.					
29	İşletmemizin yararına olabilecek yeni projelere dair fikirlerimi beyan ederim.					
30	İşletmenin yapısı ile ilgili olan değişimler için fikirler öneririm.					

ÖZGEÇMİŞ

Nihat Emre MEMİK

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Bilim Dalı Bölümü, 2020, İstanbul

Lisans: İstanbul Fatih Üniversitesi, Endüstri Mühendisi, 2016, İstanbul

B. MESLEKİ DENEYİM

2016-2017 İstanbul Delikli Sac / Satış Sorumlusu

2017-2019 İstanbul Aydın Üniversitesi / Part Time Öğretim Görevlisi

2018-2020 Deridesen Etiket / İhracat Satış ve Destek Sorumlusu

2020-Devam Dagi Giyim San. ve Tic. A.Ş. / İhracat Özel Müşteri Sorumlusu

C. PROJELERİ

1- Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme Ve Destekleme Programı

(Uygulamalı Girişimcilik Eğitim Belgesi)