



Geliş Tarihi:  
11.05.2020  
Kabul Tarihi:  
31.03.2021  
Yayımlanma Tarihi:  
25.06.2021

Kaynakça Gösterimi: Dinç-Elmalı, E., & Öcal-Özakar, Ö. (2021). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 24-43. doi: 10.46928/iticusbe.735601

## ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>



*Araştırma*

Esra Dinç Elmalı  

Sorumlu Yazar (Correspondence)

Marmara Üniversitesi

[edinc@marmara.edu.tr](mailto:edinc@marmara.edu.tr)

Özlem Öcal Özakar  

Marmara Üniversitesi

[ozlemocal1987@gmail.com](mailto:ozlemocal1987@gmail.com)

Esra Dinç Elmalı, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı'nda öğretim üyesidir. İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Yönetim ve Örgütsel Davranış alanlarında dersler vermektedir. Ayrıca bu alanlarda çok sayıda ulusal ve uluslararası yayınları bulunmaktadır.

Özlem Öcal Özakar, Işık Üniversitesi Uluslararası İlişkiler (İngilizce) Bölümü'nden mezun oldu. Marmara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimini tamamladı. Halen Alternatif Bank'da İç İletişim ve Kurum Kültürü Yönetmeni olarak görev yapmaktadır.

---

<sup>1</sup> Bu çalışma, Özlem Öcal ÖZAKAR'ın "Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

# ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Özlem Öcal Özakar  
[ozlemocal1987@gmail.com](mailto:ozlemocal1987@gmail.com)  
Esra Dinç Elmalı  
[edinc@marmara.edu.tr](mailto:edinc@marmara.edu.tr)

## ÖZET

**Amaç:** İşletmeler rekabet koşullarının gün geçtikçe arttığı bu ortamda rekabet üstünlüğü sağlamak için insan sermayesine her zamankinden daha çok önem vermeye başlamıştır. Bu doğrultuda da son yıllarda literatürde üzerinde önemle durulan kavramlardan biri örgütsel bağlılık olmuştur. Yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkili değişkenler araştırılmıştır. Bu araştırmanın amacı da algılanan örgütsel destek ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemektir.

**Yöntem:** Araştırma verilerini toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Oluşturulan anket formu özel bir bankanın 310 şube ve genel müdürlük çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Araştırmada değişkenlerarası ilişkileri belirlemek için korelasyon ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini belirlemek için çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

**Bulgular:** Elde edilen bulgulara göre; algılanan örgütsel destek, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından etki, anlam ve özerklik boyutu normatif bağlılığı ve duygusal bağlılığı olumlu olarak etkilerken, etki boyutu devam bağlılığını olumlu, yetkinlik boyutu ise normatif ve duygusal bağlılığı negatif olarak etkilemektedir.

**Özgünlük:** Literatürde algılanan örgütsel destek ve psikolojik güçlendirmenin ayrı ayrı örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini inceleyen çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Ancak bu iki değişkenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştıran çok sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu doğrultuda bu araştırmanın ilgili yazına katkı yapması hedeflenmiştir. Ayrıca bu araştırmanın diğer çalışmalardan farklı olarak banka çalışanları üzerinde yapılmış olması da bir diğer katkısı olarak ifade edilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık

**JEL Sınıflandırması:** M10, M12, D23

# **THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON BANK EMPLOYEES**

## **ABSTRACT**

**Purpose:** Businesses have started to give more importance to human capital than ever before in order to gain competitive advantage in this environment where competition conditions are increasing day by day. In this regard, organizational commitment has been one of the important concepts in the literature in recent years. In the studies conducted, the variables that affect the organizational commitment level of the employees were investigated. The purpose of this study is to examine the effect of perceived organizational support and psychological empowerment on organizational commitment.

**Method:** Questionnaire technique was used to collect research data. The created questionnaire was applied to 310 branch and head office employees of a private bank. In the study, correlation analyse was used to determine the relationships between variables, and multiple regression analyze were used to determine the effects of independent variables on dependent variable.

**Findings:** As a result of the research; it was seen that perceived organizational support had a positive effect on normative commitment, continuance commitment and affective commitment. In addition, impact, meaning and self-determination dimension of psychologigal empowerment have a positive effect on normative commitment and affective commitment, while the impact has a positive effect on continuance commitment, while the competency has a negative effect on normative commitment and affective commitment.

**Originality:** Although there are various studies in the literature that examine the effects of perceived organizational support and psychological empowerment on organizational commitment, there are very few studies investigating the effects of these two variables on organizational commitment. In this direction, it is aimed that this research will contribute to the related article. In addition, the fact that this study, unlike other studies, was conducted on bank employees can be expressed as another contribution.

**Keywords:** Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment, Organizational Commitment

**JEL Classification:** M10, M12, D23

## GİRİŞ

Örgütsel bağlılık genel olarak çalışanların çalışmış oldukları örgüte karşı bağlanma ve kendini o örgütle tanımlama düzeyi olarak ifade edilebilir (Devece, Palacios-Marqués ve Alguacil, 2016: 1857). Günümüzde hızla artan rekabet ortamında işletmelerin en değerli varlıkları örgüt içinde çalışan insan olarak görülmektedir. Bu bağlamda çalışanların örgütsel bağlılıklarını sağlamak işletmelerin üzerinde önemle durdukları bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İlgili literatürde de çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olan değişkenlerin belirlenmesini amaçlayan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Devece, Palacios-Marqués ve Alguacil, 2016: 1857; Sungu, Weng ve Xu, 2019: 280).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların çalışmış oldukları örgütlerin katkılarına ne ölçüde değer verdiği ve onların refahını ne derecede önemseydiği ile ilgili algıları olarak ifade edilebilir (Krishnan ve Mary, 2012: 2). Bu açıdan en basit ifadeyle herhangi bir işletmenin çalışanın mutluluğuna önem vermesinin ve buna yönelik adımlar atmasının örgütsel destek olarak ifade edilebilmesi mümkündür. Örgütsel destek algısına sahip çalışanlar; örgütlerinin yardımsever, onlara karşı saygılı ve ilgili, işbirlikçi ve katkılarının farkında olduğunu hissetmektedirler (Singh ve Malhotra, 2015: 16). Algılanan örgütsel destek çalışanların işletme ile ilgili bu şekilde pozitif duygu ve düşüncelere sahip olmasını sağlayabilmesinden dolayı çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde de etkili olabileceğini akla getirmektedir.

Psikolojik güçlendirme, çalışanların becerilerine, sosyal süreçlerine, gelişim faaliyetlerine destek verilen bir süreç olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte psikolojik güçlendirme, çalışanlara kararlara dahil olmada sorumluluk, otorite, fırsat ve serbestlik sağlamaktadır (Ro ve Chen, 2011: 422). Psikolojik güçlendirme ile örgütler, çalışanlarının birbirlerine daha çok güven duymalarını sağlayarak, çalışanlar arasındaki iletişimi ve ilişkileri kuvvetlendirmektedir (Doğan ve Demiral, 2009: 54). Ayrıca psikolojik olarak güçlendirilen çalışan daha esnek olmakta ve daha pozitif düşünmektedir. Psikolojik güçlendirme ile çalışanlar örgütsel sorunlar karşısında farklı çözüm yöntemleri keşfetmeye daha yatkın olmaktadır (Akçakaya, 2010: 160). Bu açıdan değerlendirildiğinde de psikolojik güçlendirme çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olabilecek bir değişken olarak düşünülebilir. Bu doğrultuda bu araştırmanın amacı; algılanan örgütsel destek ile psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemektir.

## KURAMSAL ÇERÇEVE

### *Algılanan Örgütsel Destek*

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte sunduğu katkılara örgütün ne derecede önem verdiği ve yine örgütün onların esenliklerine ne derecede değer verdiği ile ilgili genel inançları olarak tanımlanabilir (Eisenberger ve diğerleri, 2001: 42). Bir başka ifade ile algılanan örgütsel destek, kurumların çalışanlarına vermiş olduğu desteğin çalışanlar tarafından ne şekilde algılandığını ifade etmektedir (Bogler ve Nir, 2012: 288). Çalışanların örgüte yapmış oldukları katkıları önemseyen örgütlerin destekleyici örgütler olarak nitelendirilmesi mümkündür. Çalışanların düşüncelerinin,

fikirlerinin ve görüşlerinin örgüt kapsamında kabul görmesi, çalışanlar açısından bir değer algısı olmaktadır. Kurumun destekleyici bir niteliğe sahip olması için ücret politikası, stratejik insan kaynakları yönetimi ile yönetici tutumları gibi konularda girişimlerde bulunması gerekmektedir. Bunun gibi öğeleri yerine getirebilen kurumlarda çalışanlar, daha fazla aidiyete yönelik tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir (Bogler ve Nir, 2012: 288). Çalışanların fikirlerine ve yaratıcılıklarına önem veren örgütsel yapının söz konusu olması, çalışanların örgüt içinde kendilerini değerli hissetmelerini sağlamak ve örgütsel destek algılarını arttırmada önemli olabilmektedir (Rai ve Prakash, 2016: 124).

Algılanan örgütsel destek çalışanların iş tutumu ve iş davranışlarını olumlu olarak etkilemektedir. Bununla birlikte pozitif iş davranışı ve iş tutumu dışında algılanan örgütsel desteğin olumlu birçok etkisi de bulunmaktadır. Çalışanlar arkalarında örgüt desteğini hissettiğinde faaliyetlerini daha özgüvenli uygulamaya başlamakta ve bu durum çalışanların verimliliklerini yükseltebilmektedir. Ayrıca örgütsel destek algısı yüksek olduğunda çalışan, örgütün de ona güvendiğini düşünmekte ve hata yapma olasılığı azalmaktadır (Singh ve Malhotra, 2015: 9).

### ***Psikolojik Güçlendirme***

İşyerinde güçlendirme, hem iş yaşamında hem de bilimsel literatürde üzerinde önemle durulan bir konudur. Uygulamacılar güçlendirmeyi, çalışanların işin gereksinimleri hakkında düşünmeye ve söylenenleri körü körüne yapmanın ötesine geçmeye teşvik eden bir araç olarak görmektedirler. Güçlendirme, inisiyatif almayı ve işin zorluklarına yaratıcı bir şekilde tepki vermeyi öğrenmeyi içermektedir (Laschinger ve diğerleri, 2004: 527).

Literatürde güçlendirme kavramının iki boyut altında ele alındığı görülmektedir. Bu boyutlar yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirmedir (Tolay, Sürgevil ve Topoyan, 2012). Yapısal güçlendirme genel olarak makro yani genel bir güçlendirme niteliğine sahipken, psikolojik güçlendirme mikro yani özel bir güçlendirme niteliğine sahiptir. (Aydoğmuş, Ergeneli ve Camgöz, 2015: 256). Kavram olarak yapısal güçlendirme, iş şartlarında çalışanların bilgiye, öğrenmeye ve desteğe erişme imkanlarını temin eden uygulamalar olarak ifade edilmektedir (Laschinger ve diğerleri, 2004: 527). Psikolojik güçlendirme ise çalışanların becerilerine, sosyal süreçlerine, gelişim faaliyetlerine destek vermektedir. Bununla birlikte psikolojik güçlendirme, çalışanlara kararlara dahil olmada sorumluluk, otorite, fırsat ve serbestlik sağlamaktadır (Ro ve Chen, 2011: 422). Kurum içinde daha fazla rol almaları ile daha aktif olmalarını temin etmekte ve ayrıca etkileri ve sorumlulukları doğrultusunda çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerine imkan vermekte ve bu kapsamda çalışanların başarıya ulaşmaları daha kolay olmaktadır (Sheikhepoor ve Sheikhepoor, 2015: 103).

Literatürde psikolojik güçlendirmenin boyutları ile ilgili farklı çalışmaların olduğu gözlemlenmektedir. Bu çalışmalarda özellikle Spreitzer'in Psikolojik Güçlendirme Modeli ön plana çıkmaktadır. Bu model kapsamında psikolojik güçlendirme; anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutlarından meydana gelmektedir (Spreitzer, Kizilos ve Nason, 1997: 681).

*Anlam:* Anlam, bir iş hedefinin veya amacının, bireyin kendi idealleri veya standartlarıyla ilişkisi olarak tanımlanabilir. Bu boyut bir işle ilgili rolün gereklilikleri ile kişinin inançları, değerleri ve davranışları arasındaki uyumu içermektedir (Spreitzer, 1995: 1443).

*Yeterlilik:* Kişinin bir işi beceri ile yerine getirme konusundaki kapasitesine olan inancını ifade etmektedir (Spreitzer, 1995: 1443). Yeterlilik kavramı genel anlamda yeterlilikten çok, belli bir faaliyetle ve işle ilgili yeterliliği açıklamaktadır (Ceylan, Çöl ve Gül, 2005: 37).

*Özerklik:* Özerklik, bir eylemi başlatma ve düzenleme konusunda seçim yapma duygusu olarak ifade edilebilir. Özerklik çalışma davranışlarının ve süreçlerinin başlatılmasında ve sürdürülmesindeki otonomiye yansıtılmaktadır (Spreitzer, 1995: 1443).

*Etki:* Etki, bireyin diğerlerinin kararlarını ve işini tüm seviyelerde etkilemesine yönelik olan inancını ifade etmektedir. İş neticelerini etkileyebileceklerini düşünen kişiler, daha verimli ve etkin olmaktadır. Etki, karşı karşıya kalınan sorunlarla daha çok çaba ile mücadele etmeyle neticelenmektedir (Faulkner ve Laschinger, 2008: 216).

### ***Örgütsel Bağlılık***

Örgütsel bağlılık kavramı 1970'li yıllardan bu yana kişi ve örgüt arasındaki ilişkide önemli bir rol üstlenmesi nedeniyle üzerinde önemle durulan bir kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Commerias ve Fournier, 2001: 239). Örgütsel bağlılık çok farklı disiplinlerin araştırma konusu olmuştur ve bu bağlamda kavramla ilgili literatürde üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanım bulunmamaktadır. Bununla birlikte örgütsel bağlılık kavramını, genel bir ifade ile işe katılma, sadakat ve kurum değerlerine olan inancı kapsamak üzere kişinin örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak tanımlamak mümkündür (Çetin, 2004: 90).

Konu ilgili yapılan daha eski tarihli çalışmalarda, örgütsel bağlılık örgütün değer ve hedeflerini benimsemek, örgüte inanmak, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir. Daha sonraki çalışmalarda ise kavramın daha çok psikolojik boyutu üzerinde durulmuş ve çalışanların örgütle ilişkisi bağlamında ele alınarak örgütün devamlı üyesi olma yönünde bir davranış olarak tanımlanmıştır (Tak ve Aydemir, 2002: 780).

Örgütsel bağlılık kavramı, örgüt için daha çok çalışma, örgütün bir parçası olabilme isteği ile örgütte kalabilmeyi sürdürebilmek için oldukça istekli olma olarak ifade edilebilir (Karahan, 2008: 233). Bir diğer açıdan örgütsel bağlılık, bireyin kuruma yönelik hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme seviyesi şeklinde de ifade edilebilir (Balay, 2000: 18).

Örgütsel bağlılık konusunda ilgili yazında farklı sınıflandırmalar yer almaktadır. Bunların içerisinde en çok kabul gören yaklaşım Meyer ve Allen'in sınıflandırmasıdır. Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı; örgüte duygusal olarak bağlanma sonucu oluşan bağlılık, örgütten ayrılma durumunda katlanılacak maliyetlerle ilgili oluşmuş algılamaya yönelik bağlılık ve örgütte kalmanın bir zorunluluk olarak görüldüğü bağlılık olmak üzere üç boyutlu ele almaktadır. Bu bağlılık türlerini de

sırasıyla; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak adlandırmaktadır (Meyer, Allen ve Smith, 1993: 539).

*Duygusal Bağlılık:* Duygusal bağlılık, örgüt değerlerini kabul etme ve örgütte kalmaya istekli olmanın bir sonucu olarak kişinin örgütle kurmuş olduğu duygusal bağı ifade etmektedir. Çalışanlar, çalışmış oldukları örgütlerin amaç ve değerlerini paylaşıp bu amaç ve değerlerle özdeşleşme sağladıklarında çalıştıkları kuruma duygusal bir bağla bağlanmaktadır. Kişi örgüt değerleri ve amaçlarına katıldığı için örgütle özdeşleşmekte ve örgüt değerlerini gönülden kabul ettiğinden çalıştığı örgüt için her türlü fedakarlığı yapma konusunda istekli olmaktadır (Bakan, 2011: 76-77).

*Devam Bağlılığı:* Devam bağlılığı daha çok çalışanın ekonomik ve sosyal bağları nedeniyle bir örgütle özdeşleşmesine dayanmaktadır (Swales, 2004: 188). Örgütün çalışana sunmuş olduğu sosyal güvenlik, sosyal yardımlar vb. kazanımlar örgüt üyeliğinin sona ermesi durumunda ortadan kalkmakta bazı kişiler için katlanılması gereken bu maliyetler örgütten ayrılma önünde bir engel olabilmektedir (Lemons ve Jones, 2001: 270).

*Normatif Bağlılık:* Normatif bağlılıkta bireyin örgütte kalması örgüte karşı hissettiği sadakat ve yükümlülük ile açıklanmaktadır (Swales, 2004: 188). Güçlü bir normatif bağlılığa sahip çalışanlar örgütün üyesi olmayı doğru ve ahlaki bir davranış olarak görmekte ve örgütten ayrılmaları durumunda işverenleri ve diğer çalışma arkadaşlarını hayal kırıklığına uğratabacaklarına, kendisi hakkında olumsuz düşüncelere kapılacaklarına inanmaktadırlar (Bakan, 2011: 101).

### ***Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi***

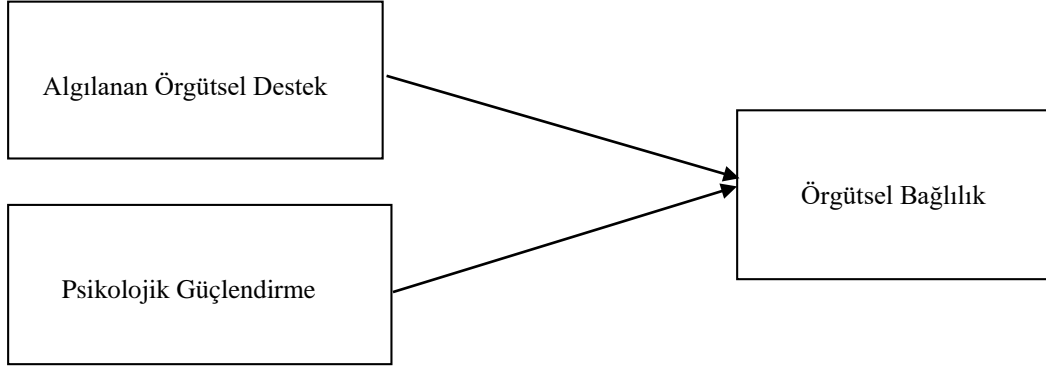
Literatürde algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri araştıran birçok çalışmada bu iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Moideenkutty ve diğerleri, (2001); Rhoades, Eisenberger ve Armeli, (2001) yaptıkları çalışmalarda duygusal bağlılık ile örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Makanjee, Hartzer ve Uys, (2006) gerçekleştirdikleri çalışmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Üren ve Çorbacıoğlu (2012) yaptıkları araştırmada algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Aube, Rousseau ve Morin, (2007), tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ise algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Yapılan literatür taraması sonucunda ilk araştırma hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

*H<sub>1</sub>: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

Literatürde psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri araştıran çeşitli çalışmalar da mevcuttur. Kazlauskaitė, Buciniene ve Turauskas, (2006) yaptıkları araştırmada psikolojik güçlendirme ile duygusal bağlılık arasındaki pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğunu tespit etmiştir. Jha (2011), bilgi işlem sektöründe gerçekleştirdiği bir araştırmada psikolojik güçlendirmenin duygusal ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Sigler ve Pearson (2000)

gerçekleştirdikleri çalışmada psikolojik güçlendirmenin anlam ve etki boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kirkman ve Rosen (1999) yaptıkları bir araştırmada takım düzeyinde psikolojik güçlendirmenin takım düzeyinde örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda ikinci araştırma hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

*H<sub>2</sub>: Psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*



**Şekil 1.** Araştırmanın Modeli

## ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### *Araştırmanın Anakütlesi ve Örnekleme*

Araştırmanın ana kütlesini özel bir bankanın şube çalışanları ve genel müdürlük çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada 310 banka çalışanına anket uygulanmıştır.

### *Veri Toplama Araçları*

Araştırmada örgütsel bağlılığı ölçmek üzere Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen 24 maddelik örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutlu ölçmektedir. Ölçeğin 1 ile 8 arasında yer alan maddeleri duygusal bağlılığı, 9 ile 16 arasında yer alan maddeleri devam bağlılığını ve 17 ile 24 arasındaki maddeleri ise normatif bağlılığı ölçmektedir.

Psikolojik güçlendirmeyi ölçmek üzere Spretizer (1995) tarafından geliştirilen psikolojik güçlendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek psikolojik güçlendirmeyi; etki, anlam, yetkinlik ve özerklik olmak üzere dört boyut olarak ölçmektedir. Ölçeğin 1 ile 3 arasındaki maddeleri anlam boyutunu, 4 ile 6 arasındaki maddeleri yetkinlik boyutunu, 7 ile 9 arasındaki maddeleri özerklik boyutunu ve 10 ile 12 arasındaki maddeleri ise etki boyutunu ölçmektedir.

Algılanan örgütsel desteği ölçmek üzere Eisenberger ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Örgütsel destek ölçeği tek boyut altında toplam sekiz maddeden oluşmaktadır.



## BULGULAR

### *Demografik Bulgular*

Araştırmada ilk olarak katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzdelik dağılımları hesaplanmıştır. Demografik verilere ilişkin bulgular Tablo 1’de görülmektedir.

**Tablo 1.** Demografik Özellikler

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	161	51,9
	Erkek	149	48,1
Yaş	18-25	36	11,6
	26-35	114	36,8
	36-45	111	35,8
	46 ve üstü	49	15,8
Medeni Durum	Evli	206	66,5
	Bekar	104	33,5
Eğitim Durumu	Lise	24	7,7
	Lisans	212	68,4
	Lisansüstü	74	23,9
Çalışma Süresi	1 yıldan az	54	17,4
	1-5 yıl	111	35,8
	6-10 yıl	81	26,1
	11-15 yıl	34	11,0
	16 ve üstü	30	9,7

Tabloda da görüldüğü gibi katılımcıların %51,9’u kadın %28,1’i erkektir. Yaş ile ilgili bulgulara bakıldığında katılımcıların %11,6’sı 18-25, % 36,8’i 26-35, %35,8’i 36-45, %15,8’i 46 ve üstü yaş aralığındadır. Medeni durumla ilgili sonuçlara göre %66,5’i evli, %33,5’i bekindir. Eğitim durumu ile ilgili bulgulara göre %7,7’si lise, %68,4’ü lisans, %23,9’u lisansüstü eğitime sahiptir. Çalışma süresi ile ilgili bulgulara göre ise katılımcıların %17,4’ü 1 yıldan az, %35,8’i 1-5 yıl, %26,1 6-10 yıl, %11’i 11-15 yıl, %9,7’si 16 ve üstü süre ile firmada çalışmaktadır.

### *Faktör Analizleri*

Araştırmada değişkenler arası ilişkileri belirlemeden önce veri toplama araçlarının faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Tablo 2’de örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları görülmektedir.

**Tablo 2.** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi

Maddeler	Faktör yükü			Öz-değer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach alpha
	Normatif bağlılık	Devam bağlılığı	Duygusal bağlılık			
ÖB 22	0,75			4,95	33,00	0,79
ÖB 20	0,69					
ÖB 19	0,55					
ÖB 21	0,54					
ÖB 23	0,49					
ÖB 18	0,37					
ÖB 11		0,65		1,91	12,70	0,73
ÖB 14		0,64				
ÖB 13		0,63				
ÖB 10		0,53				
ÖB 16		0,46				
ÖB 1			0,74	1,36	9,04	0,74
ÖB 3			0,58			
ÖB 8			0,57			
ÖB 2			0,54			
<b>Toplam</b>					54,74	
Kaiser-Meyer- Olkin Ölçek Geçerliliği					0,82	
Barlett ki kare					2888,09	
Sd					276	
p değeri					,000	

Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin üç boyutlu olduğu görülmüştür. Bu boyutlar orijinal ölçeğe uygun olarak normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık olarak adlandırılmıştır.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin faktör yapısı Tablo 3’de yer almaktadır.

**Tablo 3.** Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi

Maddeler	Faktör yükü				Öz-değer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach alpha
	Etki	Anlam	Yetkinlik	Özerklik			
PG 11	0,92				4,95	33,00	0,92
PG 12	0,90						
PG 10	0,84						
PG 2		0,97			1,91	12,70	0,93
PG 3		0,95					
PG 1		0,74					
PG 5			0,89		1,36	9,04	0,90
PG 6			0,84				
PG 4			0,83				
PG 8				0,74	1,36	9,04	0,71
PG 9				0,64			
<b>Toplam</b>						63,78	

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği	0,87
Barklett ki kare	2906,60
Sd	66
p değeri	,000

Faktör analizi sonucunda ölçeğin dört boyuttan oluştuğu görülmüştür. Bu boyutlar orijinal ölçeğe uygun olarak etki, anlam, yetkinlik ve özerklik olarak isimlendirilmiştir.

Örgütsel Destek Ölçeğinin faktör yapısı Tablo 4’de gösterilmiştir. Analiz sonucunda algılanan örgütsel desteğin orijinal ölçekte de olduğu gibi tek boyuttan oluştuğu görülmüştür.

**Tablo 4.** Algılanan Örgütsel Ölçeğinin Faktör Analizi

Maddeler	Faktör yükü	Öz-değer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach alpha
	Örgütsel destek			
ÖD 4	0,88	4,30	61,39	0,79
ÖD 3	0,88			
ÖD 2	0,87			
ÖD 1	0,78			
ÖD 8	0,59			
ÖD 5	0,58			
ÖD 6	0,57			
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği		0,88		
Barlett ki kare		1353,56		
Sd		28		
p değeri		,000		

Yapılan faktör analizi sonrası araştırmanın alt hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H<sub>1</sub>: Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>1a</sub>: Algılanan örgütsel desteğin normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>1b</sub>: Algılanan örgütsel desteğin devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>1c</sub>: Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2a</sub>: Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2b</sub>: Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2c</sub>: Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2d</sub>: Psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutunun normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2e</sub>: Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2f</sub>: Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2g</sub>: Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2h</sub>: Psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutunun devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2i</sub>: Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2j</sub>: Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2k</sub>: Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>2l</sub>: Psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

### ***Değişkenlerarası İlişkiler***

Araştırmada değişkenler arası ilişkileri belirlemek üzere korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’de yer almaktadır.

**Tablo 5.** Korelasyon Analizi Sonuçları

	Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1.	Normatif bağlılık	-							
2.	Devam bağlılığı	,382*	-						
3.	Duygusal bağlılık	,523*	,307*	-					
4.	Etki	,258*	,224*	,406*	-				
5.	Anlam	,345*	,152*	,456*	,333*	-			
6.	Yetkinlik	0,051	0,043	,224*	,357*	,509*	-		
7.	Özerklik	,242*	,152*	,386*	,564*	,341*	,435*	-	
8.	Örgütsel destek	,458*	,247*	,673*	,429*	,412*	,193*	,422*	-

\*p<0,01; N=310

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, normatif bağlılık ile etki (r=0,258), anlam (r=0,345), özerklik (r=0,242) ve örgütsel destek (r=0,458) arasında düşük ve orta düzeyde pozitif ilişkiler bulunmaktadır. Devam bağlılığı ile etki (r=0,224), anlam (r=0,152), özerklik (r=0,152) ve örgütsel destek (r=0,247) arasında düşük ve orta düzeyde pozitif ilişkiler bulunmaktadır. Duygusal bağlılık ile etki (r=0,406),

anlam ( $r=0,456$ ), yetkinlik ( $r=0,224$ ), özerklik ( $r=0,386$ ), psikolojik güçlendirme ( $r=0,500$ ) ve örgütsel destek ( $r=0,673$ ) arasında düşük ve orta düzeyde pozitif ilişkiler bulunmaktadır.

### **Hipotez Testleri**

Araştırmada geliştirilen araştırma hipotezlerini test etmek üzere çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Psikolojik güçlendirmenin normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da görülmektedir.

**Tablo 6.** Psikolojik Güçlendirmenin Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisi

	<b>B</b>	<b>Standart Hata</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>t</b>	<b>p</b>
(Sabit)	<b>1,91</b>	0,34		5,60	<b>0,00</b>
Etki	<b>0,12</b>	0,06	<b>0,14</b>	2,22	<b>0,03</b>
Anlam	<b>0,42</b>	0,07	<b>0,38</b>	6,20	<b>0,00</b>
Yetkinlik	<b>-0,36</b>	0,09	<b>-0,26</b>	-4,03	<b>0,00</b>
Özerklik	<b>0,14</b>	0,06	<b>0,15</b>	2,20	<b>0,03</b>
R=0,435	R <sup>2</sup> =0,189		F=17,82		p<0,001

Bağımlı değişken= Normatif bağlılık

Tablo 6'da da görüldüğü gibi, psikolojik güçlendirme ve normatif bağlılık birlikte anlamlı bir ilişki vermektedir (R=0,435; F=17,82; p<0,001). Normatif bağlılıktaki değişimin %19'u psikolojik güçlendirme faktörleri tarafından açıklanmıştır. Standardize beta katsayılarına ait anlamlılık değerlerine göre, etki ( $\beta=0,14$ ; p<0,05), anlam ( $\beta=0,38$ ; p<0,01) ve özerklik ( $\beta=0,15$ ; p<0,05) normatif bağlılık üzerinde pozitif yönlü, yetkinlik ( $\beta=-0,26$ ; p<0,01) ise normatif bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

Psikolojik güçlendirmenin devam bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de görülmektedir.

**Tablo 7.** Psikolojik Güçlendirmenin Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi

	<b>B</b>	<b>Standart Hata</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>t</b>	<b>p</b>
(Sabit)	<b>2,37</b>	0,37		6,42	<b>0,00</b>
Etki	<b>0,17</b>	0,06	<b>0,20</b>	2,86	<b>0,01</b>
Anlam	0,14	0,07	0,13	1,95	0,052
Yetkinlik	0,16	0,10	0,11	1,65	0,10
Özerklik	0,05	0,07	0,05	0,67	0,51
R=0,256	R <sup>2</sup> =0,066		F=5,36		p<0,001

Bağımlı değişken= Devam bağlılığı

Tablo 7’de görülen regresyon modeline göre; psikolojik güçlendirme ve devam bağıllığı birlikte anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R=0,256$ ;  $F=5,36$ ;  $p<0,001$ ). Devam bağıllığındaki değişimin %7’si psikolojik güçlendirme faktörleri tarafından açıklanmıştır. Standardize beta katsayılarına ait anlamlılık değerlerine göre, sadece etki faktörünün ( $\beta=0,20$ ;  $p<0,05$ ) devam bağıllığı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Psikolojik güçlendirmenin duygusal bağıllık üzerindeki etkisini belirlemek için gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 8.** Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağıllık Üzerindeki Etkisi

	<b>B</b>	<b>Standart Hata</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>t</b>	<b>p</b>
(Sabit)	<b>1,09</b>	0,32		3,42	<b>0,00</b>
Etki	<b>0,19</b>	0,05	<b>0,22</b>	3,72	<b>0,00</b>
Anlam	<b>0,43</b>	0,06	<b>0,39</b>	6,84	<b>0,00</b>
Yetkinlik	<b>-0,19</b>	0,08	<b>-0,13</b>	-2,26	<b>0,02</b>
Özerklik	<b>0,19</b>	0,06	<b>0,19</b>	3,10	<b>0,00</b>
R=0,555	R <sup>2</sup> =0,308		F=33,94		$p<0,001$

Bağımlı değişken= Duygusal bağıllık

Tablo 8’de görülen regresyon modeline göre; psikolojik güçlendirme ve duygusal bağıllık birlikte anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R=0,555$ ;  $F=33,94$ ;  $p<0,001$ ). Duygusal bağıllıktaki değişimin %31’i psikolojik güçlendirme faktörleri tarafından açıklanmıştır. Standardize beta katsayılarına ait anlamlılık değerlerine göre, etki ( $\beta=0,22$ ;  $p<0,01$ ), anlam ( $\beta=0,39$ ;  $p<0,01$ ) ve özerklik ( $\beta=0,19$ ;  $p<0,05$ ) duygusal bağıllık üzerinde pozitif yönlü, yetkinlik ( $\beta=-0,13$ ;  $p<0,05$ ) ise duygusal bağıllık üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

Algılanan örgütsel adaletin normatif bağıllık üzerindeki etkisi Tablo 9’da yer almaktadır.

**Tablo 9.** Algılanan Örgütsel Desteğin Normatif Bağıllık Üzerindeki Etkisi

	<b>B</b>	<b>Standart Hata</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>t</b>	<b>p</b>
(Sabit)	<b>1,54</b>	0,17		8,94	<b>0,00</b>
Algılanan Örgütsel Destek	<b>0,47</b>	0,05	<b>0,46</b>	9,04	<b>0,00</b>
R=0,458	R <sup>2</sup> =0,210		F=81,72		$p<0,001$

Bağımlı değişken= Normatif bağıllık

Tablo 9’da görülen regresyon modeline göre; örgütsel destek ve normatif bağıllık birlikte anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R=0,458$ ;  $F=81,72$ ;  $p<0,001$ ). Normatif bağıllıktaki değişimin %21’i örgütsel

destek tarafından açıklanmıştır. . Standardize beta katsayılarına ait anlamlılık değerlerine göre, algılanan örgütsel destek normatif bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir ( $\beta=0,46$ ;  $p<0,05$ ).

Algılanan örgütsel desteğin devam bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemek için gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 10’da yer almaktadır.

**Tablo 10.** Algılanan Örgütsel Desteğin Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi

	<b>B</b>	<b>Standart Hata</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>t</b>	<b>p</b>
(Sabit)	<b>2,23</b>	0,19		11,82	<b>0,00</b>
Algılanan Örgütsel Destek	<b>0,26</b>	0,06	<b>0,25</b>	4,47	<b>0,00</b>
R=0,247	R <sup>2</sup> =0,061		F=19,99		$p<0,001$

Bağımlı değişken= Devam bağlılığı

Tablo 10’da görülen regresyon modeline göre; algılanan örgütsel destek ve devam bağlılığı birlikte anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R=0,247$ ;  $F=19,99$ ;  $p<0,001$ ). Devam bağlılığındaki değişimin %6’sı örgütsel destek tarafından açıklanmıştır. Örgütsel destek devam bağlılığı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir ( $\beta=0,25$ ;  $p<0,05$ ).

Örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır.

**Tablo 11.** Algılanan Örgütsel Desteğin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi

	<b>B</b>	<b>Standart Hata</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>t</b>	<b>p</b>
(Sabit)	1,22	0,14		8,47	<b>0,00</b>
Algılanan Örgütsel Destek	0,70	0,04	<b>0,67</b>	15,96	<b>0,00</b>
R=0,673	R <sup>2</sup> =0,453		F=254,67		$p<0,001$

Bağımlı değişken= Duygusal bağlılık

Tablo 11’de görülen regresyon modeline göre; örgütsel destek ve duygusal bağlılık birlikte anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R=0,673$ ;  $F=254,67$ ;  $p<0,001$ ). Normatif bağlılıktaki değişimin %45’i örgütsel destek tarafından açıklanmıştır. . Standardize beta katsayılarına ait anlamlılık değerlerine göre, algılanan örgütsel destek duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir ( $\beta=0,67$ ;  $p<0,05$ ).

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Algılanan örgütsel destek ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan bu araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel desteğin normatif bağlılık üzerindeki etkisini incelediğimizde; inanç ve ahlaki değerlerin öne çıktığı görülebilmektedir. Çalışan, kuruma yönelik sahip olduğu sorumluluk, sadakat ve zorunluluk gibi duygulardan dolayı kurumda çalışmaya devam etmek istemektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde kurumun çalışanın gelişimi için yaptığı masraflar, eğitimler çalışanın kuruma bağlı kalmasını etkileyebilmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini incelediğimizde; çalışanına değer veren ve çalışanlarının gelişimine katkıda bulunan örgütlerde çalışanlar kendilerini kurumun bir parçası olarak görebilmekte ve bu durum duygusal bağlılıklarını etkileyebilmektedir. Çalışan, yaptığı işi niçin ve neden yaptığına dair fikir sahibiyse, üst yöneticileri tarafından fikirlerine değer veriliyorsa, örgüt içinde ilişkileri iyiyse bu durum örgüte karşı duygusal bağlılığını pozitif yönde etkileyebilmektedir. Algılanan örgütsel desteğin devam bağlılığı üzerindeki etkisini incelediğimizde; uzun yıllar aynı kurumda görev alan çalışanlar, edindikleri deneyim, kıdem, maddi kazançlardan dolayı kendilerini kuruma karşı bağlı hissedebilmektedirler. Çalışanına değer veren onu önemseyen örgütlerde çalışanlar için işten ayrıldığı zaman kaybedeceği zararlar bu özellikleri taşımayan bir örgüte kıyasa daha fazla olabilmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde de, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmalar olduğu görülmektedir (Demir, 2012; Gillet ve diğerleri, 2013; Kurtessis ve diğerleri, 2017; Özdevecioğlu, 2013). Yapılan araştırmalar incelendiğinde de genellikle örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu araştırma sonucu elde edilen bulgular ilgili literatürü destekler niteliktedir.

Psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan analizler neticesinde; psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından etki, anlam ve özerkliğin normatif bağlılık üzerinde pozitif yönlü, yetkinliğin ise negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun devam bağlılığı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin etki, anlam, özerklik boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü, yetkinlik boyutunun ise negatif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür.

Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun normatif bağlılık üzerindeki etkisini incelediğimizde; çalışanların kendilerini örgüt için anlamlı ve önemli hissetmeleri, örgütte çalışmalarını doğrultusunda fark yarattıklarını düşünmeleri, örgütlerin çalışanlarının gelişimleri için katkı sağlamaları, eğitimlere göndermeleri, çalışanlarına güven duygusu vermeleri, çalışanların inanç ve ahlaki değerlerini



etkilemesi ve çalışanların kendilerini örgüte karşı sorumlu hissetmeleri normatif bağlılıklarını pozitif yönde etkileyebilmektedir. Ayrıca, çalışanın, yaptığı işte etkili olduğunu bilmesi, yaptığı işin örgüt içinde bir anlam katacağını fark edebilmesi, yöneticisi ile ortak karar verebilmesi, kendi sorumluluk alanlarını yaratabilmesi normatif bağlılığını olumlu olarak etkileyebilmektedir. Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun normatif bağlılık üzerinde negatif yönlü olması ise; çalışanın sahip olduğu yetkinliklerden dolayı kendisine olan güveni ile doğru orantılı olduğu düşünülmektedir. Çalışan ne kadar yetkinse kendine o kadar çok güvenebileceği ve hangi kurumda olursa olsun başarılı olacağına inancının yüksek olabileceği düşünülmektedir. Çalışan kendi yetkinliğine güvendiğinde kurumda kalmaya kendini zorunlu hissetmeyebilmektedir.

Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun devam bağlılığını üzerindeki etkisini incelediğimizde; etki boyutu, çalışanın kendi sorumlulukları kapsamında bir fark ortaya çıkarabilmesi ve bu farkı çıkarabilecek gücünün olmasını ifade etmektedir. Bu bağlamda çalışan kurum içinde belli bir etki gücüne sahiptir. Çalışanın işi bırakması halinde bu gücü kaybetmesi söz konusu olacaktır. Bu nedenle çalışan bu gücü kaybetmemek için devam bağlılığı sergileyebilecektir.

Psikolojik güçlendirmenin etki, anlam, özerklik ve yetkinlik boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkisini incelediğimizde; çalışanın örgüt içindeki ilişkileri, üst yönetimin çalışanların fikirlerine önem vermesi, beklentilerin açık ve şeffaf bir şekilde karşılıklı belirtilmesi, çalışanın inisiyatif kullanabilmesi, iş ve sorumluluklarını kendi yöntemleriyle sürdürebilmesi, çalışanın yerine getirdiği görevler ile bu görevlerin sebepleri arasında ilişki kurabilmesi, sürdürülen iş ve faaliyetlerle ilgili bilgi ve becerilere sahip olduğunu düşünmesi duygusal bağlılıklarını pozitif yönde etkileyebilmektedir. Yetkinlik boyutunda ise; çalışan kendi yetkinliklerinden emin olduğunda kendine rahatça iş bulabileceği bilinciyle çalıştığı kuruma duygusal bağlılık düzeyi azalabilmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde de psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen çeşitli çalışmalar olduğu görülmektedir (Çalışkan ve Hazır, 2012; Doğan ve Demiral, 2009; English ve Chalon, 2011; Manion, 2004; Tolay, Sürgevil ve Topoyan, 2012). Bu araştırmaların birçoğunda psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucu elde edilen bulgular da ilgili literatürü kısmen desteklemiştir.

Araştırmanın katkıları yanında bir takım kısıtları da mevcuttur. Özellikle zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle araştırma tek bir özel bankanın çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu nedenle araştırma sonucu elde edilen sonuçların genellenebilmesi için farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletme çalışanları üzerinde araştırmanın tekrarlanması ve sonuçların bu araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme, *Karadeniz Araştırmaları*, (25), 145-174.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Aube, C., Rousseau, V. ve Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment, *Journal of managerial Psychology*, 479-495.
- Aydoğmuş, C., Ergeneli, A. ve Camgöz, S. M. (2015). The Role of Psychological Empowerment on The Relationship between Personality and Job Satisfaction, *Research Journal of Business & Management*, 2(3), 251-276.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bogler, R. ve Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it?, *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Ceylan, A., Çöl, G. ve Gül, H. (2005). İşin anlamlılığını belirleyen sosyal-yapısal özelliklerin güçlendirmeye olan etkileri ve sonuçları üzerine bir araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1) 2005, 35-51.
- Commeiras, N. ve Fournier, C. (2001). Critical evaluation of Porter et al.'s organizational commitment questionnaire: Implications for researchers, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 21(3), 239-245.
- Çalışkan, A. ve Hazır, K. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 48-76.
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine yönelik bir araştırma, *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(1), 47-64.
- Devece, C., Palacios-Marqués, D. ve Alguacil, M. P. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment, *Journal of Business Research*, 69(5), 1857-1861.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 47-80.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- English, B. ve Chalon, C. (2011). Strengthening affective organizational commitment: The influence of fairness perceptions of management practices and underlying employee cynicism, *The Health Care Manager*, 30(1), 29-35.
- Faulkner, J. ve Laschinger, H. (2008). The effects of structural and psychological empowerment on perceived respect in acute care nurses, *Journal of Nursing Management*, 16(2), 214-221.

- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M. ve Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support, *Journal of Advanced Nursing*, 69 (11), 2560-2571.
- Jha, S. (2011). Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment, *Journal of Indian Business Research*, 263-282.
- Kazlauskaitė, R., Buciuniene, I. ve Turauskas, L. (2006), Building Employee Commitment in the Hospitality Industry, *Baltic Journal of Management*, 1(3), s. 300-314.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment, *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.
- Krishnan, J. ve Mary, V. S. (2012). Perceived organisational support—an overview on its antecedents and consequences, *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1-13.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. ve Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory, *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J. ve Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(4), 527-545.
- Lemons, M. A. ve Jones, C. A. (2001). Procedural justice in promotion decisions: using perceptions of fairness to build employee commitment, *Journal of managerial Psychology*, 16(4) 268-280.
- Makanjee, C. R., Hartzer, Y. F. ve Uys, I. L. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers, *Radiography*, 12(2), 118-126.
- Manion, J. (2004). Strengthening organizational commitment: Understanding the concept as a basis for creating effective workforce retention strategies, *The Health Care Manager*, 23(2), 167-176.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J.P. ve N.J. Allen (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, CA: Sage Publications.
- Moideenkutty, U., Blau, G., Kumar, R. ve Nalakath, A. (2001). Perceived organisational support as a mediator of the relationship of perceived situational factors to affective organisational commitment, *Applied Psychology*, 50(4), 615-634.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Rai, R. ve Prakash, A. (2016). How do servant leaders ignite absorptive capacity? The role of epistemic motivation and organizational support, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 123-134.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support, *Journal of applied psychology*, 86(5), 825-836.

- Ro, H. ve Chen, P. (2011). Empowerment in Hospitality Organizations: Customer Orientation and Organizational Support, *International Journal of Hospitality Management*, 30 (2), 422-428.
- Sheikhpoor, Z. ve Sheikhpoor, M. (2015). Explaining the relationship between empowerment and work life quality: A case study on the staff of social security hospital of Zahedan city, *Journal of Health Management and Informatics*, 2(3), 101-107.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment, *Journal of quality management*, 5(1), 27-52.
- Singh, B. S. ve Malhotra, M. (2015). The mediating role of trust in the relationship between perceived organizational support and silence, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(9), 1-10.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation, *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G.M., Kizilos, M.A. ve Nason, S.W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain, *Journal of Management*, 23(5), 679-704.
- Sungu, L. J., Weng, Q. ve Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership, *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
- Swales, S. (2004). Commitment to change, *Personnel Review*, 33(2), 187-204.
- Tak, B. ve Aydemir, A. (2002). İş Tasarım Sistem, Örgütsel Bağlılık Ve Çalışanların Stratejik Oryantasyon Düzeyi Arasındaki Etkileşimin İncelenmesine Yönelik Bir Model Geliştirme Çalışması, *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*.
- Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri, *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- Üren, S. G. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52.