

ÖRGÜT İKLİMİ İLE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ALGISININ ARA DEĞİŞKEN OLARAK İNCELENMESİ VE PSİKOSOSYAL KAYNAKLARIN ROLÜ: KAMU KESİM ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Seçil BAL TAŞTAN

Marmara Üniversitesi

Dr.

E-posta: secilbal@yahoo.com

Türkçe Özet

Bu çalışmanın amacı, katılımcı örgüt iklimi algısının örgütsel adanmışlık ile ilişkisinin incelenmesi ve psikolojik güçlendirme algısının ara değişken rolünün değerlendirilmesidir. Ayrıca iş güvencesi algısı ile kendilik algısının psikolojik güçlendirme ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide düzenleyici rolü test edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'daki kamu ilköğretim ve liselerinde görev yapmakta olan 280 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algısı yüksek olduğunda, katılımcı örgüt iklimi ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki güçlenmektedir. Aynı zamanda, algılanan iş güvencesi ve kendilik algısı, psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki üzerinde anlamlı olarak düzenleyici role sahiptir.

Anahtar Kelimeler: *Örgüt iklimi, Psikolojik güçlendirme, Örgütsel adanmışlık, İş güvencesi algısı, Kendilik algısı, Kamu çalışanları, Öğretmenler*

Alan Tanımı: İşletme (Örgütsel Davranış)

İngilizce Özet

The aim of this study is to investigate the relationship between participative organizational climate perception and organizational devotion and to examine the mediating role of psychological empowerment on this relationship. In addition, the moderating roles of job security and self-perception on the relationship between psychological empowerment and organizational devotion were tested. For this purpose, an empirical study was conducted on 280 teachers working at different public primary schools and high schools in Istanbul. The results of this study revealed that there is a positive and significant relation between participative climate and organizational devotion and psychological empowerment significantly mediated this relationship. It was also reported that

perceived job security and self-perception had significant moderating roles on the relationship between psychological empowerment and organizational devotion.

Keywords: *Organizational climate, Psychological empowerment, Organizational devotion, Job security, Self perception, Public Sector Employees, Teachers*

JEL Code: M19

1. GİRİŞ

1.1. Literatür Çalışması ve Kuramsal Çerçeve

Katılımcı Örgüt İklimi: Örgüt iklimi, bir örgütü diğerlerinden ayıran içsel çevresinin niteliğini gösteren (örgütsel politikalar, uygulamalar, kurallar vb.), çalışan tutum ve davranışlarını etkileyebilen bir kavram olarak incelenmiştir (Pritchard ve Karasick, 1973; Kelley, 1992). Örgüt iklimi, örgütteki iş çevresinin çalışanlar tarafından bilişsel bir yorumudur. Bu nedenle iklim, “psikolojik iklim” olarak da adlandırılmaktadır (örn., James ve James, 1989; Çekmecelioğlu, 2005). Bu bağlamda, örgüt iklimi, çalışanların buldukları örgüte ilişkin algıları olarak kavramsallaştırılmıştır. Örgüt iklimi, bir örgütü diğerlerinden ayırarak ona belli bir kimlik kazandıran, örgütteki bireyler tarafından algılanan ve onların davranışları üzerinde etkiye sahip; bireysel, örgütsel ve çevresel nitelikteki özelliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Friedlander ve Greenberg, 1971; Kelley, 1992). Ostroff (1993) ise, örgüt iklimini iş çevresine ilişkin bir algı bütünü olarak tanımlamış ve iş çevresinin çalışanlarca nasıl değerlendirilip tutum ve davranışlara yansıdığı üzerinde durmuştur. Bununla birlikte, örgüt iklimi örgütü çevreleyen soyut bir atmosfer olarak da ifade edilmiştir (James ve James, 1989; Kelley, 1992). Bu atmosfer örgüt üyelerinin moral düzeyini etkilediği kadar, örgüte duydukları iyi niyetin, hislerin ve aidiyetlerinin kuvvetini de göstermektedir (Keleş, 2008). Bireyler, iklimi iş yönelimli, yenilik yönelimli, destekleyici ve katılımcı olarak algılayabilmektedirler (Litwin ve Stringer, 1974; Spreitzer, 1996; Çekmecelioğlu, 2005). Bu bağlamda, bu çalışmada da esas olarak ele alınmış olan ve çalışmanın bağımsız değişkenini teşkil eden “katılımcı örgüt iklimi” (KÖİ) kavramı, kuramsal alt yapısını insan ilişkileri yaklaşımından ve katılımcı yönetim normundan almış olup (Leana, 1987), yazında çok sayıda araştırmacı tarafından incelenmiş ve kavramsallaştırılmıştır (örn., Schneider ve Reichers, 1983; Kopelman vd., 1990; Kanter, 1983; Kearney ve Hays, 1994; Weick, 1995; Spreitzer, 1996). Kanter (1983) katılımcı örgüt iklimini, çalışanlara bilgi ve kaynaklara erişim sağlayan, sürekli gelişim ve öğrenmeleri için destek ve fırsat sunan ve işleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarını ve güçlendirilmelerini sağlayan bir iş çevresi olarak tanımlamıştır. Spreitzer (1996)

ise, katılımcı örgüt iklimini sosyo-politik destek, katılımcı karar süreçleri, örgütsel kaynaklara ve bilgiye erişim boyutları ile kavramsallaştırmıştır.

Örgütsel Adanmışlık: Adanmışlık, bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerinin de ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır (Celep, 2000). İlk olarak, Lodahl ve Kejner (1965) tarafından öne sürülmüş olan örgütsel adanmışlık, bir kimsenin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık, araçsal bir değerden öte, kişinin, rolünü salt örgütün iyiliği için, örgütün amaç ve değerleriyle ilişkili olarak yapmasıdır (Lodahl ve Kejner, 1965; Artun, 2008). Mowday ve arkadaşları (1979), örgütsel adanmışlığı; bireyin belli bir örgütle özdeşleşmesi ve örgütle olan bağına ilişkin kuvveti olarak ifade etmişlerdir. Kanungo (1982), örgütsel adanmışlığı, işin kendisine duyulan ve örgüte duyulan adanmışlık olarak iki boyutta ele almış ve örgütsel adanmışlığı, bireyin psikolojik olarak örgütü ile oluşturmuş olduğu özdeşleşme hali olarak tanımlamıştır. Örgütsel adanmışlık, çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği; ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu” şeklinde tanımlanmaktadır (Boylu vd., 2007). Yazında, örgütsel adanmışlığı belirleyen ortak unsurlar, örgütün amaçlarına ve değerlerine güçlü bir güven duyarak örgüt amaçlarının ve değerlerinin kabul edilmesi, örgüt yararına en yüksek düzeyde çaba harcama istekliliği, ve örgüt üyesi olarak kalmak için güçlü bir isteklilik olarak ifade edilmektedir (Mowday vd., 1979; Kanungo, 1982; Paullay vd., 1994; Artun, 2008). Örgüt amaçları ile bireyin amaçlarının gittikçe daha çok bütünleşmesi ve uygun duruma gelme süreci söz konusu olmaktadır. Tüm bu anlatımlar ışığında, örgütsel adanmışlığın bireylerin ve örgütlerin verimini ve etkenliğini arttırabilen olumlu bir kavram olduğu öne sürülmektedir.

Psikolojik Güçlendirme Algısı: Güçlendirme, bireysel açıdan ele alındığında, bireyin güçlendirilmesi esnasında geçirdiği süreçleri ifade etmektedir. Çalışma içinde kullanılan bağlam sınıflandırmasına uygun şekilde, bireysel bağlam güçlendirmenin “psikolojik perspektifi” ile eşdeğer şekilde tanımlanmaktadır ve bireyin güçlendirme esnasında geçirdiği iç süreçlerle ifade etmektedir (Spreitzer, 1995, 1996). Bu bağlamda, güçlendirmenin yönetsel uygulamaları ifade eden örgütsel yaklaşımdan farklı olarak, bireyde oluşan iç süreçler olarak tanımlanabildiğini ilk olarak Conger ve Kanungo (1988) Bandura’nın (1986) “özyeterlilik” (self-efficacy) kuramına dayanarak yapmışlardır. Güçlendirmeyi motivasyonel süreç şeklinde tanımlayan araştırmacılar, psikolojik tanımını

yönetim bilimine kazandırmışlardır. Psikolojik güçlendirme kavramı ilk olarak Bandura'nın (1986) ortaya attığı özyeterlilik kavramı yani "kişinin kendi yeterliliğinin farkındalığı ve hakkındaki inancı" ile tanımlanmıştır. Bu kuramsal zemin üzerinde yapılan bir diğer tanım Conger ve Kanungo (1988) tarafından öne sürülmüş olup, kişinin öz yeterlilik duyguları ile ilgili motivasyonel bir kavram olarak açıklanmıştır. Thomas ve Velthouse (1990) ve Spreitzer (1995) ise, güçlendirmenin çok yönlü bir kavram olduğunu ve özünün tek bir kavram tarafından değerlendirilemeyeceğini ileri sürmüşlerdir ve güçlendirmeyi, bireyin iş rolüne uyumunu yansıtan anlam, yetkinlik, otonomi ve etki gibi dört algıdan oluşan motivasyonel bir yapı olarak tanımlamaktadırlar. Yazında, bu algılarla ilgili üzerinde ulaşılmış görüş söz konusudur ve bu algılar yeterlilik, özerklik, etki ve anlam olarak tanımlanmaktadır (örn., Thomas ve Velthouse, 1990; Bowen ve Lawler, 1992; Spreitzer, 1995, 1996; Siegall ve Gardner, 2000; Menon, 2001; Bordin vd., 2007; Ertenü, 2008; Meyerson ve Kline, 2008; Yücel ve Demirel, 2012). "Anlam" (Meaning), görevin ve amacının bireysel değer sistemindeki yerini ifade etmektedir (Spreitzer, 1995). Çalışan işinin genel çerçevesini gördüğünde, örgütsel hedef ve amaçlar ile özdeşleştiğinde ve kendi katkılarının da önemli olduğunu hissettiğinde, bu algıyı pekiştirmektedir (Spreitzer et al., 1997; Chan, 2003). "Yetkinlik" (Competence) algısı, bireyin iş aktivitelerini beceri ile yerine getirmek için kendi yeteneğine, kapasitesine olan inancıdır (Gist, 1987). Diğer bir ifadeyle, bireyin işini ve iş ortamını şekillendirmek istemesi ve buna yetisinin olmasıdır (Keleş, 2008). "Otonomi" (Self-determination), bireyin faaliyetlere başlama ve kontrol etmede seçim yapma özgürlüğüdür (Thomas ve Velthouse, 1990). Otonomi, bireyin iş süreçlerini başlatma ve devam ettirmede bağımsız hareket edebilme özgürlüğünü yansıtmaktadır (Deci ve Ryan, 1985). "Etki" (Impact) ise, bireyin işte stratejik, yönetsel ve operasyonel sonuçları etkileyebilme derecesi olarak tanımlanmıştır (Spreitzer, 1995; Yücel ve Demirel, 2012). Etki, çalışanların dahil oldukları büyük sistemin yönünü ve sonuçlarını şekillendirebilme ve kontrol etmede etkiye sahip olduklarını ifade eden, motive edici bir unsurdur (Spreitzer, 1995; Ertenü, 2008; Keleş, 2008).

Psikososyal Kaynaklar: İş Güvencesi Algısı ve Kendilik Algısı

Rothmann ve Jordaan (2006:88), psikososyal iş kaynaklarını açıklarken, işin fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel nitelikleri üzerinde durmuş ve bu kaynakların çalışma ortamında işin etkin şekilde yapılabilmesi ve bireylerin kişisel gelişimine ve iş sonuçlarına etkisinin olması yönünde açıklamalar yapmıştır. Demerouti ve Bakker (2011:2) ise, söz konusu kaynakların ücret,

çalışma koşulları, kariyer fırsatları, iş güvencesi, bireysel öz yeterlilikler gibi faktörlerden oluştuğunu ileri sürmüştür. Kuramsal olarak İş Talepleri-Kaynakları (JD-R Model) teorisi ile açıklanmaya çalışılan psikososyal kaynaklar ve bireysel tutum ve davranışları ile ilişkisi yazında çok sayıda çalışmada araştırılmıştır.

İş Güvencesi Algısı: Greenhalgh ve Rosenblatt (1984),iş güvencesinin ters yönü olan iş güvencesizliğini,“tehdit altındaki bir işin, arzu edilen devamlılığı sağlamak için algılanan güçsüzlük” olarak tanımlamışlardır.Greenhalgh(2000) iş güvencesini,bireyin çalıştığı ortam ve kurum hakkındaki inancı, duyduğu güven düzeyi, psikolojik aidiyet gibi bilişsel algılardan oluşan bir bütün olarak ele almıştır.Yazındaki iş güvencesi tanımları genel olarak, iş güvencesinin her şeyden önce öznel bir algılama olduğunu ve bireyin psikolojik, ekonomik ve sosyal algı ve tutumları ile etkileşim halinde olduğunu öne sürmektedir(De Witte, 2005;DıĒın,2008).Günümüzde,gerek kamu gerekse özel sektör organizasyonlarında giderek artan şekilde görülen değişim, yeniden yapılanma, küçülme sebebiyle,iş güvencesi kavramı önemle üzerinde durulmaya devam eden konular arasında yer almaktadır (DıĒın ve Ünsar, 2009; Hotamışlı ve Şenol,2010).

Kendilik Algısı: “Kendilik”, özellikle psikoloji alanındaki kuramcılarının dikkatini çeken bir kavram olmuştur(Koç,2008:14).Kendilik, tekil şahıs “ben”e karşılık gelmektedir ve bireyin farkında olduğu,aslında var oluşunun temelini oluşturmaktadır, ancak sabit değildir(Koç,2008).“Kendilik algısı” bireyin kendisi hakkında sahip olduğu inançların toplamı, başka bir deyişle “ben kimim?” sorusuna verdiği yanıt olarak ifade edilmektedir (Karlı,2008).Olumlu kendilik algısına sahip kişilerin karşılaştıkları koşullarla sağlıklı şekilde baş edebildikleri, olumsuz kendilik algısına sahip kişilerin kendilik algılarına yönelik net bir bakışlarının olmadığı,kendilik değerlerini yükseltmede zorluk yaşadıkları öne sürülmüştür(Josephs vd.,2003; Çelik ve Odacı,2011).Kişinin kendisini nasıl algıladığı büyük oranda davranışlarını,tutumlarını,işyerindeki sosyaletkişimlerini etkileyebilmektedir (Safran ve Segal,1990; Josephs vd., 2003;Lench,2004;Koç,2008;Akça vd.,2011).Bireyin kendiliğine ilişkin algısı sadece, kendi davranışlarından şekillenmemekte, kişilerarası olguların ve ortam ile ilgili unsurların bu süreçte katkısı bulunmaktadır (Safran ve Segal, 1990).

1.2. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi ve Hipotezleri

Konu ile ilgili yapılan literature araştırmasında, katılımcı örgüt iklimi ile çalışanların psikolojik güçlendirme algısı, yenilikçi davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, iş doyumu, işe tutkunluk, adanmışlık, iş performansı, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık gibi pek çok çalışan tutum ve davranışları

ile ilişkini saptayan çalışmalara rastlanmaktadır (örn., Litwin ve Stringer, 1974; Kelley, 1992; Spreitzer, 1996; Çekmecelioğlu, 2005; Dimitriades, 2005; Keleş, 2008; Ahmad vd., 2010; Taştan, 2011,2013). Örgütlerde bireylerin adanmışlık ve psikolojik güçlendirme gibi iş tutumlarının olumlu yönde ortaya çıkabilmesi için katılımcı örgüt iklimi koşullarının sağlanmasının önemli bir belirleyici role sahip olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, yazında psikolojik güçlendirilme algısının çok sayıda ve düzeyde (bireysel, örgütsel) öncelleri ve sonuçları bulunduğu ortaya konmuştur. Güçlendirilmenin bilişsel ve psikolojik düzeyde algılanmasının çalışanlar üzerinde yenilikçi davranış geliştirme, iş tatmini, iş performansı, vatandaşlık davranışı, işe bağlılık vb. pekçok olumlu sonuçlar yarattığı ifade edilmektedir (Liden vd., 2000; Menon, 2001; Spreitzer, 1995; Thomas ve Tymon, 1994, Siegall ve Gardner, 2000). Psikolojik güçlendirilme algısının görev performansı ve bağlamsal performans davranışları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ampirik araştırmalarla ortaya konmuştur (Conger ve Kanungo, 1988; George ve Jones, 1997; Radin, 2006). Yazında, psikolojik güçlendirmeyi etkileyen örgütsel-yönetimsel belirleyiciler (Spreitzer, 1996; Siegall ve Gardner, 2000; Menon, 2001; Bordin vd., 2007; Ertenü, 2008; Toplu ve Akça, 2013); durumsal faktörler (Cunningham vd., 1996; Yürür ve Demir, 2011); demografik ve kişisel özellikler (Spreitzer, 1996); psikolojik faktörler (Spreitzer, 1995; Menon, 2001; Dimitriades, 2005); ve iş özellikleri (Spreitzer, 1996; Bordin vd., 2007) ile ilgili çok sayıda çalışma yer almaktadır. Spreitzer (1996) güçlendirilmenin öncelleri üzerinde çalışmış ve sosyo-politik desteğin, yani gruba aidiyet duygusunun önemli bir etken olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda, katılımcı örgüt iklimi algısı, psikolojik güçlendirme algısı ve örgütsel adanmışlık bir arada değerlendirildiğinde, katılımcı örgüt iklimi algısının her iki değişken üzerinde de etkisi olması beklense de psikolojik güçlendirilmenin örgütsel adanmışlığın önemli bir belirleyicisi olmasından yola çıkılmaktadır. Öte yandan, konu ile ilgili yazında, söz konusu değişkenler arası ilişkilerin birtakım kişisel, durumsal ve demografik unsurlara göre de farklılıklar gösterebileceği ve özellikle sosyo-psikolojik ve durumsal özelliklerinin bu farklılaşmada etkili olabileceği öne sürülmektedir. Bu çalışmada ise, bir sosyo-psikolojik unsur olarak “iş güvencesi” ve “kendilik” algısının bireylerin bilişsel-duygusal-davranışsal sistemlerini etkileyebileceği ve örgüt iklimi ile psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel adanmışlık ile olan ilişkisinde bu iki kavramın düzenleyici değişken olarak role sahip olabileceği varsayılmaktadır. Bu kuramsal gerekçeler ile aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların katılımcı örgüt iklimi algısı ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. *H2*: Çalışanların psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. *H3*: Çalışanların katılımcı örgüt iklimi algısı ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirme algısının aracılık etkisi bulunmaktadır. *H4*: Çalışanların psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkide iş güvencesi algısının düzenleyici etkisi bulunmaktadır. *H5*: Çalışanların psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Önemi ve Örneklemi

Örgüt iklimi ile örgütsel adanmışlık ilişkisini ve psikolojik güçlendirme algısı ve örgütsel adanmışlık kavramları arasında belirleyiciliği araştıran ve bunların birbirleri ve psikososyal kaynaklar ile ilişkilerini içeren yeterli sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle bu araştırmadan elde edilecek bulguların faydalı olacağı düşünülmektedir. Araştırmanın evrenini, İstanbul'da faaliyet gösteren Milli Eğitime bağlı devlet ilköğretim ve liselerinde çalışan ve 2012-2013 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada yer alan eğitim kurumları araştırmacı tarafından ziyaret edilerek anket formu bırakılmıştır. Toplanabilen ve değerlendirmeye alınan anket formu sayısı toplam 30 eğitim kurumundan 280'dir. Bu sayının evreni temsil kabiliyeti olduğu ve sonuçların evrene genellenebileceği düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırma verilerinin toplanmasında yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Birinci bölümde, katılımcı ile ilgili kişisel verileri (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, görev süresi) toplamayı amaçlayan toplam 5 soru sorulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçüm araçları şöyledir:

a) “Katılımcı Örgüt İklimi Ölçeği”: Katılımcı örgüt iklimi ile ilgili algılamaları ölçümlemek için Spreitzer (1996) tarafından geliştirilen ve çok sayıda çalışmada kullanılan “Katılımcı Örgüt İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek 4 boyut ve toplam 15 sorudan oluşmaktadır. Ölçekteki boyutlar şöyledir; “sosyo-politik destek” (4 madde), “katılımcı iş çevresi” (5 madde), “kaynaklara erişim” (3 madde), ve “bilgiye erişim” (3 madde). Bu ölçek araştırmacı tarafından daha önce Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler üzerinde yapılan bir araştırmada kullanılmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.86 olarak tespit edilmiştir (Taştan, 2013). Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0,82'dir.

b) “Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği”: Psikolojik güçlendirme algısını belirlemek için Taştan (2011) tarafından geliştirilen “Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği (PGA)” kullanılmıştır. Bu ölçek, ilk olarak sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırma ile uygulanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak saptanmıştır (Taştan, 2011). 6 bilişsel algı bileşeninden (kişisel gelişim, anlamlılık, öz-belirleyicilik, inisiyatif, bütünsel etki, yetkinlik) ve toplam 23 sorudan oluşan bu ölçek, daha sonra hizmet-gıda sektöründe uygulanmış ve 5 boyut tespit edilerek ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak belirlenmiştir (Taştan, 2012). Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılarak yapısal eşitlik modellemesi ile doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu ölçek aynı zamanda üniversitelerde görev yapan akademik personel üzerinde yapılan bir çalışmada uygulanmış ve yine 6 boyut tespit edilmiş, ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.88 olarak saptanmıştır (Taştan ve Serinkan, 2013). Bununla birlikte, ölçek, İstanbul’da çeşitli kurumlarda çalışmakta olan ve otizm tanısı almış ebeveynlerden oluşan örneklem üzerinde uygulanmış ve bu çalışmada da 6 boyut ve 0.88 güvenilirlik katsayısı tespit edilmiştir. (Taştan, 2013). Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0,83’dir.

c) “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği”: 28 maddeden oluşan bu ölçek, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık puanlarını belirlemek amacıyla uygulanmıştır. Ölçek dört boyuttan oluşmaktadır. Her boyuta ilişkin ölçekler Celep (2000) tarafından geliştirilmiştir ve Artun (2008) tarafından da eğitim örgütlerinde kullanılarak güvenilirlik ve geçerliliği ölçülmüştür. Bu boyutlar; “Okula Adanma Boyutu”, “Öğretmenlik Mesleğine Adanma Boyutu”, “Öğretim İşlerine Adanma Boyutu”, ve “Çalışma Grubuna Adanma Boyutu”dur. Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0.80 olarak belirlenmiştir.

d) “İş Güvencesi Algısı Ölçeği”: İş güvencesi algısını ölçmek amacıyla De Witte (2000) tarafından geliştirilmiş olan “İş Güvencesizliği Envanteri” maddelerin yönü değiştirilerek uygulanmıştır. Bu ölçek tek boyutlu ve 11 maddeden oluşmaktadır. De Witte (2000) tarafından yapılan çalışmada güvenilirlik katsayısı 0.92, Reynders (2005) tarafından yapılan çalışmada 0.82 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0.79’dur.

e) “Kendilik Algısı Ölçeği”: Bu çalışmada, bireylerin kendilik algısını ölçmek amacıyla Sosyal Karşılaştırma Ölçeği (Social Comparison Scale) kullanılmıştır. Ölçek, Gilbert vd. (1991) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe uyarlaması Şahin ve Şahin (1992) tarafından yapılmıştır. 5 madde halinde yeniden incelenen ölçek, Şahin ve Şahin’in (1992) yapmış olduğu çalışma sonucu bazı maddeler eklenerek

18 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir. Kendilik algısı ölçeğinin orijinalinin güvenilirlik katsayısı 0.87 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları Şahin ve Durak (1994) tarafından uygulanmış ve Tutar vd. (2010) tarafından yapılan araştırmada ise ölçeğin güvenilirlik değeri 0.89 olarak saptanmıştır. Yüksek puanlar olumlu benlik şemasına, düşük puanlar ise olumsuz benlik şemasına işaret eder. Ölçeğin araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0.81'dir. Bu çalışmada ölçeğin her bir maddesine ilişkin cevapları 5'li Likert ölçeği şeklinde sorulmuştur (1=Kesinlikle Katılıyorum..5=Kesinlikle Katılmıyorum).

2.3. Araştırmadaki Değişkenlerin Faktör Yapısı

Kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek için faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu ve Barlett testi anlamlılık düzeyi ($p=.000$) esas alınarak değerlendirmeler yapılmıştır. İlk aşamada, "Katılımcı Örgüt İklimi Ölçeği"nin 15 ifadesi faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin üç faktörlü yapıya sahip olduğu, faktör yüklerinin .48-.94 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .82 olarak tespit edilmiştir. İkinci aşamada "Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği"nin 23 ifadesi faktör analizine tabi tutulmuştur. Uygulanan faktör analizi sonucunda ölçekte 6 boyut ortaya çıkmış olup Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.83 olarak tespit edilmiştir. Her boyutun Taştan (2011) ve Taştan ve Serinkan (2013)'in çalışmasında elde edilmiş olan boyutlarla uyumlu olduğu gözlenmiştir. Ölçekteki boyutlar, anlamlılık (Cronbach $\alpha=.94$), öz-belirleyicilik (Cronbach $\alpha=.87$), insiyatif (Cronbach $\alpha=.79$), bütünsel etki (Cronbach $\alpha=.78$), kişisel gelişim (Cronbach $\alpha=.89$), ve yetkinlik (Cronbach $\alpha=.90$) olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu .85 olup ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) bulunmuştur. Üçüncü aşamada "Örgütsel Adanmışlık" ölçeğinin 28 ifadesi faktör analizine tabi tutulmuştur. Uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin 3 boyutlu yapıya sahip olduğu ve güvenilirlik katsayısının 0.80 olduğu görülmüştür. Ölçekteki boyutlar, mesleğe adanma (Cronbach $\alpha=.82$), öğretmeye adanma (Cronbach $\alpha=.75$), ve kuruma adanma (Cronbach $\alpha=.83$) olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Keiser-Meyer- Olkin analiz sonucu .81 olup ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) bulunmuştur.

2.4. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırmadan elde edilen kişisel bilgi sonuçlarına göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin yüzde 37.5'si erkek, yüzde 62.5'i ise bayandır. Öğretmenlerin medeni durumuna bakıldığında, yüzde 83.6'sinin evli, yüzde 16.4'ünün ise bekar olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin, yüzde 32.1'ü 30 yaş ve altında, yüzde 47'si

31-40 yaş arasında, yüzde 19.5'i ise 41 yaş ve üzerindedir. Bu sonuçlara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğu bayan, evli ve 31-40 yaş aralığındadır.

2.5. Hipotezlere Yönelik Bulgular

Yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçları (Tablo 1), katılımcı örgüt iklimi ile örgütsel adanmışlık arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ($r=0,544$), psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel adanmışlık arasında ($r= 0,587$) orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Katılımcı örgüt iklimi ile psikolojik güçlendirme algısı arasında ise ($r=0,502$) orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki görülmüştür. Psikolojik güçlendirme boyutları ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiler ise şöyledir: Anlamlılık boyutu ($r=0,475$), öz-belirleyicilik boyutu ($r=0,355$), inisiyatif boyutu ($r=0,622$), bütünsel etki boyutu ($r=0,618$), kişisel gelişim boyutu ($r=0,323$) ve yetkinlik boyutu ($r=0,406$) orta ve güçlü düzeylerde pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara dayanarak “hipotez 1” ve “hipotez 2” “doğrulanmıştır”.

Tablo 1. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkiler (N:280 $p < 0.05$)

	1.	2.	3.	4.	5.
K.Örgüt İklimi	1	0.502	0.544	0.272	0.357
Psik.Güçlendirme	0.502	1	0.587	0.303	0.456
Örg.Adanmışlık	0.544	0.587	1	0.411	0.288
İş Güvencesi	0.272	0.303	0.411	1	0.243
Kendilik Algısı	0.357	0.456	0.288	0.243	1

Tablo 2. Katılımcı Örgüt İkliminin Örgütsel Adanmışlığa Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Adanmışlık			
Bağımsız Değişken	Beta	t Value	P Value
Constant		9,725	,000
Katılımcı Örgüt İklimi	,335	3,128	,000
$R=,254$; $R^2=,338$; $F\ Value=6,501$; $P\ Value=0,000$			

Bununla birlikte, araştırmada yer alan katılımcıların katılımcı örgüt iklimi algısının örgütsel adanmışlık tutumları üzerindeki belirleyici etkisini saptayabilmek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (Tablo 2). Tablo 2’deki sonuçlar incelendiğinde, bireylerin katılımcı örgüt iklimi algısının ($R=0,254, R^2=0,338, F=6,501, \beta=0,335, P<0.01$) toplam örgütsel adanmışlık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak katılımcı örgüt iklimi algısı örgütsel adanmışlığın 0,34’lük bölümünü açıklamaktadır. Tablo 3’deki sonuçlara göre, katılımcı örgüt iklimi örgütsel adanmışlığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta = 0.335, p < 0.05$).

Tablonun üçüncü adımında görüldüğü gibi, analize psikolojik güçlendirme algısının dahil edilmesiyle, katılımcı örgüt ikliminin örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisi artmaktadır ($\beta=0.413, p < 0.05$). Bu bulgulara dayanarak “Hipotez 3” “doğrulanmıştır”. Psikolojik güçlendirme ile birlikte iş güvencesi algısının örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisi incelendiğinde, etkileşimin anlamlı olduğu ve modelin açıklayıcılığının arttığı görülmektedir (2.Adım: Düz. $R^2= ,295$; 3.Adım: Düz. $R^2= ,344$). Aynı zamanda, psikolojik güçlendirme algısı ile birlikte kendilik algısının örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisine bakıldığında, etkileşimin anlamlı olduğu ve modelin açıklayıcılığının arttığı görülmektedir (2.Adım: Düz. $R^2= ,233$; 3.Adım: Düz. $R^2= ,258$). Bu bulgulara göre “Hipotez 4 ve Hipotez 5 kabul edilmiştir”.

Tablo 3. Kat.Örgüt İklimi ile Örgütsel Adanmışlık İlişkisinde Psik.Güçlendirmenin Algısının Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizi

Değişkenler	B	β	R^2	Adj. R^2	F
1.Adım (1) K.Örgüt İklimi	,329	,335*	,688***	,665	36,705
2.Adım (2) Katılımcı Örgüt İklimi	,295*	,306*	,245***	,222	21,487
3.Adım (3) - Katılımcı Örgüt İklimi -Psik.Güçlendirme	,475* ,393	,525* ,413*	,699***	,667	54,720

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tablo 4. Psikolojik Güçlendirme ve İş Güvencesi Algısının Örgütsel Adanmışlığa Etkisi (Hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır)

Bağımsız Değişken	B	P	Düz. R^2	F
Step 1. Psik.Güçlendirme	,428	,000	,288	21,905*
Step 2. Psik.Güçlendirme İş Güvencesi	,423 ,311	,000 ,000	,295	18,626*
Step 3. Psik.Güçlendirme x İş Güvencesi	,325	,000	,344	14,511*
Bağımlı Değişken: Örgütsel Adanmışlık * $p < .001$				

Tablo 5. Psikolojik Güçlendirme ve Kendilik Algısının Örgütsel Adanmışlığa Etkisi (Hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır)

Bağımsız Değişken	B	P	Düz. R^2	F
Step 1. Psik.Güçlendirme	,345	,000	,212	21,997*
Step 2. . Psik.Güçlendirme Kendilik Algısı	,325 ,289	,000 ,000	,233	17,662*
Step 3. Psik.Güçlendirme x Kendilik Algısı	,305	,000	,258	14,144*

Bağımlı Değişken: Örgütsel Adanmışlık *p<,001

3. SONUÇ

Bu çalışmada, oluşturulan hipotezler, İstanbul’da bulunan kamu ilköğretim ve liselerinde yapılmış olan araştırma ile elde edilen bulgular neticesinde test edilmiştir. Söz konusu araştırma kamu kurumu niteliğindeki okullarda çalışmakta olan ve yönetici olmayan öğretmenler üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algısını oluşturan bilişsel bileşenler ile örgütsel adanmışlık tutumları arasında orta ve güçlü seviyelerde anlamlı ve pozitif ilişkiler saptanmıştır. Katılımcı örgüt iklimi algısının ise örgütsel adanmışlığı anlamlı ve pozitif şekilde etkilediği görülmüştür. Diğer yandan, psikolojik güçlendirme algısı yüksek olduğunda, katılımcı örgüt iklimi algısı ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin güçlenmekte olduğu, böylece psikolojik güçlendirmenin bu ilişkide ara değişken rolüne sahip olduğu anlaşılmıştır. Özellikle, regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin bulgular incelendiğinde, katılımcı örgüt iklimi algısının psikolojik güçlendirme ve örgütsel adanmışlık üzerinde anlamlı (önemli) bir belirleyici olduğu saptanmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre, araştırmanın, “katılımcı örgüt iklimi ve psikolojik güçlendirme örgütsel adanmışlığın güçlü birer belirleyicisidir” önermesini destekleyebildiği söylenebilmektedir. Bununla birlikte, araştırma sonuçlarının yazınle (Litwin ve Stringer, 1974; Kanungo, 1982; Thomas ve Velthouse, 1990; Kanter, 1983; Spreitzer, 1995; Spreitzer, 1997; Liden vd., 2000; Siegall ve Gardner, 2000; Çekmecelioglu, 2005; Keleş, 2008; Artun, 2008) uyumlu olduğu gözlemlenmektedir. Bu araştırmayla varılan genel sonuç, kamu ilköğretim ve lise kurumlarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık tutumunu önemli ölçüde sergiliyor olmaları ve bu tutumun düzeyinde de bireylerin kendilerini psikolojik olarak güçlü hissetmelerinin ve çalıştıkları kuruma ilişkin katılımcı iklim duygusunun önemli katkılara sahip olduğudur. Psikolojik güçlendirme algısının özellikle anlam, inisiyatif, bütünsel etki bileşenlerinin örgütsel adanmışlık üzerinde güçlü ve anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Bu sonuç, Türkiye’deki ilköğretim ve lise öğretmenlerinin yaptıkları işi anlamlı bulmaları, inisiyatif almaları, yaptığı işi etkileyebilmelerini önemli bulması ve bu algılar ile çok daha fazla adanmışlık tutumu sergileyebilecekleri düşüncesi ile açıklanabilmektedir. Öte yandan, öğretmenlerin iş güvencesi algısına sahip olmalarının ve kendilik değerinin yüksek olmasının örgütsel adanmışlıklarını anlamlı ve pozitif olarak etkileyen birer psikososyal kaynak olduğu görülmüştür.

Bu sonuç, Türkiye’de iş güvencesinin çalışma hayatında oldukça önemli yere sahip bir kavram olmasıyla ve öğretmenlerin kendileri ve çevreleri ile ilgili yüksek kendilik algısına sahip olmaları ile açıklanabilmektedir. Bu durum araştırma sonuçlarının ilgili yazınla uyum içinde olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir (Safran ve Segal, 1990; De Witte, 2005; Seçer, 2007; Koç, 2008; Karslı, 2008; Dığın ve Ünsar, 2009; Hotamışlı ve Şenol, 2010).

Yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış yazınında, yapılmış olan çalışmalarda, bu çalışmanın araştırma kapsamındaki kavramlar bir arada incelenmemiştir. Diğer yandan psikolojik güçlendirme ile örgütsel adanmışlık ve örgüt iklimi ile örgütsel adanmışlık kavramlarının ilişkilendirildiği araştırma sayısının da kısıtlı olduğu fark edilmektedir. Bu gerekçelere dayanarak, yapılan bu araştırmanın gerek kuramsal çerçevesi gerekse de ortaya koyabileceği sonuçlar nedeniyle özellikle örgütsel davranış ve yönetim alanına ve konu ile ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu çalışmada psikolojik güçlendirme algısı standart ölçüm aracı ile değil, Türkiye’de yerel kültürde geliştirilmiş olan bir ölçüm aracı ile ölçülmüştür. Bu yöntem, ölçeğin (Taştan, 2011) güvenilirlik ve geçerliliğinin tespit edilebilmesi açısından önemlidir. Bu çalışmada, ölçeğin güvenilirlik katsayısının ,83 olarak belirlenmesi ölçeğin sonraki çalışmalarda ve farklı sektörlerde de kullanılabilmesi düşüncesini güçlendirmektedir. Araştırmanın İstanbul ilinde, sınırlı sayıda okullarda gerçekleştirilmesi olması, sınırlı sayıda katılımcılardan oluşması çalışmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır. Sonraki araştırmaların daha geniş örneklem üzerinde gerçekleştirilmesi ve araştırma modelinde diğer örgütsel, bireysel, kültürel ve durumsal değişkenlerin de incelenmesi önerilmektedir. Böylece, araştırma sonuçlarının güvenilirliğinin artabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Ahmad, Aminah, & Zoharah Omar. "Perceived family-supportive work culture, affective commitment and turnover intention of employees." *Journal of American Science*, 6(12), 2010, 839-846.
- Akça, Figen, Şahin, Gülçilem ve Vazgeçer, Buket. "Üniversite Öğrencilerinin Kendilik Algıları, Gestalt Temas Biçimleri, Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2012, 7:1, ss.1-15.
- Altun, Birkay. Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumlarına etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı İstanbul, 2008.
- Bandura, Albert. *Social foundations of thought and action: Social cognitive view*. NJ: Prentice-Hall, 1986.
- Bordin, C.; Bartram, T. & Casimir, G. "The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees". *Management Research News*, 30:1, 2007, 34-46.
- Bowen, David E., & Edward E. Lawler. "Total quality-oriented human resources management." *Organizational Dynamics*. 20:4, 1992, 29-41.
- Boylu, Yasin, Elbeyi Pelit, & Evren Güçer. "Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. 44:11, 2007, ss.55-74.
- Celep, C. *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.

- Chan, Yuen Hung. A nomological network approach to the study of antecedents, moderator, mediators and outcomes of psychological empowerment, The University of Memphis, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2003.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. "The empowerment process: Integrating theory and practice". *Academy of Management Review*, 13, 1998, 471-482.
- Cunningham, Ian, Jeff Hyman, and Chris Baldry. "Empowerment: the power to do what?." *Industrial Relations Journal* 27.2, 1996, 143-154.
- Çekmecelioglu, Hülya "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 6 (2) 23-39.
- Çelik, Çiğdem Berber ve Odacı, Hatice. "Kendilik algısı ve benlik saygısının problemli internet kullanımı üzerindeki yordayıcı rolü. 5. Uluslararası Bilgisayar Teknolojileri Sempozyumu, 22-24 Eylül, Fırat Üniversitesi, Elazığ, 2011, ss.1-6.
- De Witte, Hans. "Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences." *SA Journal of Industrial Psychology*.31:4, 2005, 1-14.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York, U.S.A., 1985.
- Demerouti, Evangelia, & Arnold B. Bakker. "The job demands-resources model: Challenges for future research." *SA Journal of Industrial Psychology*. 37:2, 2011, 1-9.
- Dıgın, Özerk ve Ünsar, Sinan. "Çalışanların İş Güvenesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvenesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma", 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir, 2009, ss.106-113.
- Dıgın, Özerk. İnsan kaynakları yönetiminde iş güvenesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2008.
- Dimitriades, Z.S. "The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: a survey", *Employee Relations*. 29:5, 2007, 469-491.
- Ertenu, Behice. The role of psychological empowerment between managerial practices and OCB. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, İstanbul, 2008.
- Friedlander, Frank & Stuart Greenberg. "Effect of job attitudes, training, and organization climate on performance of the hard-core unemployed." *Journal of Applied Psychology*, 55:4, 1971, 275-287.
- George, Jennifer M., & Gareth R. Jones. "Organizational spontaneity in context." *Human Performance*. 10:2, 1997, 153-170.
- Gist, Marilyn E. "Self-Efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management", *Academy of Management Review*, 12(3), 1987, 458-472.
- Greenhalgh, Leonard, & Zehava Rosenblatt. "Job insecurity: Toward conceptual clarity." *Academy of Management Review*. 9:3, 1984, 438-448.
- Hotamışlı, Mustafa ve Şenol, Fazıl. "Turizm sektöründe işgüvenesi algısı: dört ve beş yıldızlı otellerde bir araştırma". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 12:1, 2010, ss.145-160.
- James, L. A. & James, L. R. "Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning", *Journal of Applied Psychology*. 74, 1989, 739-751.
- Josephs, R.A., Bosson, J.K. & Jacobs, C.G. "Self-esteem maintenance processes: Why low self-esteem may be resistant to change". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 2003, 920-933.
- Kanter, R. M. "Power failure in management circuits", *Harvard Business Review*, 57:4, 1978, 65-75.
- Kanter, R. M. *The change masters*. Simon and Schuster, New York, 1983.
- Kanungo, R.N. "Measurement of job & work involvement", *Journal of Applied Psychology*. 67:3, 1982, 341-349.
- Karşlı, Esra. Kişilerarası tarz, kendilik algısı, öfke ve psikosomatik bozukluklar. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara, 2008.
- Kearney, R.C. & Hays, S.W. "Labor-management relations and participative decision making: Toward a new paradigm", *Public Administration Review*. 54:1, 1994, 44-51.
- Keleş, Özlem. "Örgüt iklimi boyutlarının çalışanların güçlendirme algılarıyla ilişkilerinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2008.
- Kelley, S.W. "Developing customer orientation among service employees", *Journal of the Academy of Marketing Science*. 20, Winter, 1992, 27-36.
- Koç, Volkan. Kişilerarası Tarz, Kendilik Algısı, Öfke ve Depresyon Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara, 2008.
- Kopelman, R. E., Brief, A. P. & Guzzo, R. A. "The role of climate and culture in productivity". In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1990, ss.282-318.
- Leana, C. R. "Power relinquishment versus power sharing: Theoretical clarification and empirical comparison of delegation and participation". *Journal of Applied Psychology*, 72:2, 1987, 228-233.

- Lench, Heather C. "Anger management: Diagnostic differences and treatment implications." *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23:4, 2004, 512-531.
- Liden, Robert C., Sandy J. Wayne, & Raymond T. Sparrowe. "An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes." *Journal of Applied Psychology*, 85:3, 2000, 407-425.
- Litwin G.H.&Stringer R.A.Motivation&Organizational Climate,3rd Ed.,Harvard University, Boston, 1973.
- Menon, S.T. "Employee empowerment: An integrative psychological approach". *Applied Psychology: An International Review*, 50:1, 2001, 153-180.
- Meyerson, S.L. & Kline, T.J.B. "Psychological and environmental empowerment: Antecedents and consequences", *Leadership and Organization Development Journal*, 29:5, 2008, 444-460.
- Mowday, Richard T., Richard M. Steers, & Lyman W. Porter. "The measurement of organizational commitment." *Journal of Vocational Behavior*, 14:2, 1979, 224-247.
- Ostroff, Cheri. "The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56:1, 1993, 56-90.
- Paullay,Irina.,George M.Alliger&Eugene F.Stone-Romero."Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality",*Journal of Applied Psychology*.79:2,1994,210-224.
- Pritchard, Robert D.&Karasick, Bernard W. "The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction", *Organizational Behavior and Human Performanc*. 9:1, 1973, 126-146.
- Radin, Beryl. Challenging the performance movement: Accountability, complexity, and democratic values. Georgetown University Press, 2006.
- Rothmann, S., & G. M. E. Jordaan. "Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions." *SA Journal of Industrial Psychology*, 32:4, 2006, 85-102.
- Safran, Jeremy D. & Segal, S. "Refining strategies for research on self-representations in emotional disorders." *Cognitive Therapy and Research*, 14:2, 1990, 143-160.
- Schneider, B. & Reichers, A. E. On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 56:1,1983, 19-39.
- Seçer, B. Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi.Dokuz Eylül Üniversitesi,Yayınlanmamış Doktora Tezi,Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İzmir, 2007.
- Siegall, M. & Gardner, S. "Contextual factors of psychological empowerment". *Personnel Review*, 29:6, 2000, 703-722.
- Spreitzer, Gretchen M. "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation". *Academy of Management Journal*, 38:5, 1995, 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. & Nason, S. "A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain", *Journal of Management*,23, 1997, 679-704.
- Spreitzer, Gretchen M. "Social structural characteristics of psychological empowerment", *Academy of Management Journal*, 39:2, 1996, 483-504.
- Taştan, Seçil B. "Bir negatif iş davranışı olarak üretkenliğe aykırı davranışların işyerinde örgütsel adaletsizlik ve agresif davranış algıları ile ilişkisinde psikolojik güçlendirme, benlik değeri ve sosyal bütünleşmenin düzenleyici rolünün incelenmesi: Otizm tanısı almış çocuk sahibi çalışanlar üzerine karşılaştırmalı bir araştırma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5:2, 2013, ss.466-481.
- Taştan, Seçil B. "Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi: Gıda sektöründe yapılan bir araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4:1, 2012, ss.227-238.
- Taştan, Seçil B. The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Participative Organizational Climate, Self-efficacy and Individual Performance Behaviors. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, İstanbul, 2011.
- Taştan, Seçil B. & Serinkan, C. "An empirical research on the relationship between individuals' psychological empowerment and voluntary performance behaviors: An assessment of the combination of psychological power and intimate will", *Journal of Global Strategic Management*, 13, 2013, 100-124.
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. "Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic motivation". *Academy of Management Review*, 15, 1990, 666-681.
- Toplu, Duygu ve Akça, Meltem. "Öğrenen organizasyonun psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisi: kamu sektöründe bir araştırma", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi* 12:23, 2013, ss.221-235.
- Tutar, Hasan, Altınöz, Mehmet ve Çakıroğlu, Demet. "İşgörenlerin Kendilik Algılarının Bireysel Özellikler Bakımından Değerlendirilmesi." *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 2010, ss.475-489.
- Weick, K. E. Sensemaking in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.

Yücel, İlhami ve Demirel, Yavuz. “Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 23, 2012, ss.19-48.
Yürür, Senay ve Demir, Kemal. “Örgütsel adalet ve psikolojik güçlendirme: Karşılıklı etkileri üzerine bir araştırma”. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi.16:3, 2011, ss.311-335.