

**Yerel Yönetimlerde Verimli Personel Politikası Oluşturma Aracı
Olarak Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi:
Şahinbey Belediyesi Örneği**

*The Relationship between Psychological Empowerment and
Organizational Identification as an Efficient Personnel Policy
Formation Tool in Local Governments: The Example of Şahinbey
Municipality*

Dr. Cafer YILMAZ

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi

Teftiş Kurulu

Gaziantep Metropolitan Municipality

Committee of Inspection

caferyilmaz@hotmail.com

Temmuz 2023, Cilt 14, Sayı 2, Sayfa: 33-56

July 2023, Volume 14, Number 2, Page: 33-56

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2023

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Kenan YAVUZ
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR

DİLİ / LANGUAGE

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Yerel Yönetimlerde Verimli Personel Politikası Oluşturma Aracı Olarak Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Şahinbey Belediyesi Örneği¹

The Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Identification as an Efficient Personnel Policy Formation Tool in Local Governments: The Example of Şahinbey Municipality

Cafer Yılmaz²

Öz

Bir örgüt için en değerli unsurlardan birisi insan kaynağıdır. Örgütün verimliliği ve karlılığı açısından etkin bir insan kaynağı politikasının varlığı çok önemlidir. Örgütler farklı yollarla insan kaynaklarını motive ederek, onları etkin hale getirerek verimliliklerini arttırmaya çalışırlar. Özel sektör firmaları çalışan verimliliğini arttırmak açısından farklı örgütsel davranış kuramlarına dayanarak uygulamalar yapmaktadırlar. Bu uygulamaların sonuçlarına yönelik literatürde oldukça geniş araştırmalar da yapılmaktadır. Ancak kamu kurumlarında hem bu tür uygulamalar sık yapılmamakta hem de bunların sonuçlarına yönelik olarak çok az sayıda bazı saha araştırmaları bulunmaktadır. Bir kamu kurumu olan yerel yönetimlerde ise ampirik araştırmaların oldukça sınırlı sayıda yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu çalışma ile de amaçlanan psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisini bir yerel yönetim birimi personeli üzerinde uygulayarak elde edilen sonuçlara göre yerel yönetimlerin personel politikaları üzerine önerilerde bulunmaktır. Bu çerçevede psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi Şahinbey Belediyesi çalışanlarından oluşan 2.601 kişilik evren içerisinde 474 kişilik bir örnekleme anket yapılarak incelenmiştir. Araştırmada tabakalı örnekleme metodu kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ilgili belediye çalışanları üzerinde psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Psikolojik güçlendirme alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik alt hipotezler oluşturulmuş ve psikolojik güçlendirmenin seçme boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, anlam, yeterlilik ve etki boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların işyerindeki bireysel özellikleri ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları ile

¹ Bu makale Dr. Öğretim Üyesi Ahmet Tan danışmanlığında yürütülen 'Yerel Yönetimlerde Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Gaziantep'te Bir Araştırma' başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

² Dr., Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, Teftiş Kurulu, caferyilmaz@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9339-2004

Atıf: Yılmaz, C. (2023). Yerel Yönetimlerde Verimli Personel Politikası Oluşturma Aracı Olarak Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Şahinbey Belediyesi Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, 33-56.

Başvuru Tarihi: 30.01.2023
Yayına Kabul Tarihi: 06.07.2023

statüleri arasında ve özdeşleşme algıları ile statüleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güç, Güçlendirme, Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme, Belediyeler

Abstract

One of the most valuable elements for an organization is human resources. The existence of an effective human resources policy is very important for the efficiency and profitability of the organization. Organizations try to increase their productivity by motivating and activating human resources in different ways. Private sector companies make exercises based on different organizational behavior theories in order to increase employee productivity. There are also extensive studies in the literature on the results of these exercises. However, such practices are not frequently performed in public institutions and there are very few field studies on their results. It is understood that empirical researches are carried out in a very limited number in local governments, which are a public institution. The aim of this study is to make recommendations on the personnel policies of local governments according to the results obtained by applying the psychological empowerment-organizational identification relationship on a local government unit employees. In this context, the relationship between psychological empowerment and organizational identification was examined by conducting a questionnaire with a sample of 474 people from a population of 2,601 people consisting of Şahinbey Municipality employees. Stratified sampling method was used in the study. As a result of the analyzes made, it was determined that psychological empowerment had a positive effect on organizational identification on the relevant municipality employees. Sub-hypotheses were formed regarding the relationship between psychological empowerment sub-dimensions and organizational identification, and it was determined that there was no significant relationship between the choice dimension of psychological empowerment and organizational identification, but there was a significant and positive relationship between meaning, competence and effect dimensions. In addition, the relationships between the individual characteristics of the participants in the workplace and the dependent and independent variables were examined. Significant relationships were found between the participants' perceptions of psychological empowerment and their status, and between their perceptions of organizational identification and their status.

Keywords: Power, Empowerment, Psychological Empowerment, Organisational Identification, Municipalities

GİRİŞ

İnsanlık tarihi değişimler ve bu değişimlerin getirdiği sorunlara yönelik geliştirilen yeni yönetim modelleri ve anlayışları ile eş zamanlı yürümektedir denilse abartı olmayacaktır. Savaşlar, kıtlıklar, salgın hastalıklar, iklim yapısının öngörülemez hale gelmesi, teknolojik gelişmeler ve sert rekabet koşulları gibi nedenlerinde etkisiyle tüm alanlarda sürekli ve kaçınılmaz bir dönüşüm ve değişim yaşanmaktadır. Bu tür değişimler ve yaşana diğer gelişmeler ışığında diğer alanların yanı sıra organizasyon,

yönetim ve insan kaynaklarına ilişkin kavramlarda ve uygulamalarda da dönüşümler ve değişimler yaşanmıştır. Bundan sonra yaşanmaya devam edileceği de çok rahatlıkla söylenebilir. Bu gelişmeler çerçevesinde çalışanların verimliliğini arttırmanın ve daha etkin yönetim modellerinin kurulmasının yolları da değişmeye başlamıştır. Tüm bu gelişmelerin etkisiyle organizasyonlar da personeline bakış açısını değiştirmiş, çalışanlarına daha fazla önem vermeye başlamış ve uzmanlaşmaya doğru yönelmişlerdir.

Güç, güçlendirme, özdeşleşme, organizasyon, yönetim ve belediye kavramları bu çalışmanın üzerinde durduğu temel kavramlardır. Bu kavramlara biraz daha yakından bakıldığında insan yaşamının var olduğu her yerde karşılaşılabilecek, tarih boyunca farklı adlar altında bile olsa üzerinde düşünülen, konuşulan ve yazılan kavramlar olduğu görülecektir. Dolayısıyla bu kavramlardan bazıları tarihsel süreç içerisinde değişip dönüşerek bu günlere gelirken, bazıları da zamanın ihtiyaçlarına uygun olarak geliştirilen kavramlar olarak ele alınmaktadır. Burada, güç, güçlendirme, organizasyon, özdeşleşme, belediye gibi kavramlar aslında yönetim kavramının önemli alt başlıkları arasında yer almaktadır. Yönetim kavramının insanları belirlenen amaca doğru sevk etme çabalarının toplamı ve yine diğer insanların aracılığı ile amaçlara ulaşma faaliyetlerinin tamamı olarak tanımlandığı düşünülürse, insanın olduğu her alanda yönetim iş ve işlemlerinden bahsedilebilir. Aile yönetimi, işletme yönetimi, kamu yönetimi, sivil toplum yönetimi ve yerel yönetim gibi hemen her alanda yönetim işlevi devreye girmektedir.

Bir yerel yönetim organizasyonu olan “Belediyeler” o şehirde yaşayanlar, oraya geçici olarak gelen ziyaretçiler (öğrenciler, turistler vb), kısmen şirketler ve yatırımcılar adına yereldeki yaşamı kolaylaştırmaya çalışan bir fonksiyonu icra etmektedirler (Witting, 2006). Belediyelerin bu fonksiyonu göz önüne alındığında, işleyişini iyileştirme olanakları konusundaki fikirlerin önemli olduğu açıktır. Belediyeler diğer örgütler gibi ürün ve hizmet üreten örgütler olmakla birlikte diğer örgütlerden farklı olarak kar amacı gütmemeleri ve yine bir kamu kurumu olması açısından diğerlerinden ayrışırlar. Kar amaçlı kuruluşlarda varlık sebebi işin karlılığıdır. Yani kar etmeyen işletme yaşayamaz ve başarı işletmenin karlılık oranı ile ölçülmektedir. Kar amacı gütmeyen kuruluşlarda başarı ise daha çok kurumun hedeflerine ulaşması ile ilişkilendirilerek ölçülmektedir (Kanter ve Summers, 1987: 154-166). Bu nedenle bu tür kurumlarda hedeflerin başarılmasında kilit unsurlar olarak personelin verimliliği ve işinde gösterdiği gayret ön plana çıkmaktadır. Burada da çalışanların yaptıkları işe verdikleri önem, hızlı karar alma, kurumları ile özdeşleşme ve örgütsel kimlik tanımlamaları gibi konular gündeme gelmektedir. Bu noktalardan hareketle psikolojik güçlendirmenin ve örgütsel özdeşleşmenin personel davranışını nasıl ne yönde etkilediği bir kamu kurumu olan belediyelerin insan kaynakları yönetimi açısından anlamlı ve değerli olacaktır. Ayrıca, belediyeler hizmet sunumları değişen ve gelişen yeni şartlar çerçevesinde daha fazla çıktı temelli ve müşteri odaklı hale kurumlar haline gelmiştir (Robertson ve Ball, 2002: 387-405). Bu tür çalışmalardan elde edilecek bilgiler belediyelerin verimliliklerini ve etkinliklerini arttırmada psikolojik güçlendirme-özdeşleşme ilişkisi etrafında belirtilen önlemler ve araçlar yoluyla kendilerine yol gösterici olabilir.

Bu çerçevede bu çalışmanın giriş kısmında bir ön değerlendirme yapıldıktan sonra birinci bölümde yer alan kavramsal çerçeve kısmında güç, güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve belediye başlıklarında açıklamalar yapılmış ve tarihi arka plan ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu sayede çalışmanın bu arka plan içerisinde nerede

konumlandığı görülebilecektir. Bu bölümde yine literatür taraması yapılarak psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme çalışmaları hakkında yapılan çalışmalar ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise personel güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan saha çalışması hakkında bilgi verilmiştir. Şahinbey belediyesinde çalışan personel ile yapılan anket çalışmasında "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" ve "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Yine bu bölümde araştırma evreni ve örnekleme, veri analiz yöntemi ve araçları ile veri analiz tekniği ve araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Sonuç ve öneriler kısmında ise alan yazın ile araştırma bulguları karşılaştırılarak genel değerlendirme ve öneriler üzerinde durulmuştur.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Güç ve Güçlendirme

Yönetim uygulamalarında güçlendirme nosyonunu derinlemesine analiz etmek için öncelikle güçlendirme kavramının türetildiği güç ve kontrol (denetim) kavramlarının kökeni ele alınmalıdır. Türkçe 'ye "employee empowerment" kelimesinin karşılığı olarak giren "personel güçlendirme" literatürde farklı ekoller ve farklı araştırmacılar tarafından değişik açılardan tanımlanmıştır. Esasen, güç ve kontrol literatürde iki farklı şekilde kullanılmaktadır ve bu nedenle güçlendirme kavramı da yönetsel (ilişkisel) ve psikolojik (motivasyonel) olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır (Fernandez and Moldogaziev, 2011, s.23-47). Yönetsel yaklaşım gücü, bağımlılığın bir fonksiyonu ve/veya aktörlerin bağımsızlığı şeklinde ele almaktadır. Gücün ortaya çıkması, bir bireyin ya da bir birimin faaliyetlerinin çıktıları sadece kendi davranışları üzerinde değil aynı zamanda diğerlerinin ne yaptığı ve/veya diğerlerinin nasıl karşılık verdiği şartına bağlıdır. Psikolojik yaklaşımda ise güç ve otorite (kontrol/denetim) motivasyonel ve/veya beklenti inancı durumları olarak kullanılmaktadır. Bireylerin güç ihtiyacı, güce sahip olduklarını algıladıklarında ya da olaylarla, durumlarla ve/veya karşılaştıkları insanlar ile yeterince mücadele edebildiklerine inandıklarında karşılanmaktadır. Yönetim alanında personel güçlendirme kavramı ve uygulamaları 1990'lı yılların başından itibaren oldukça yaygın hale gelmiştir. Bu alandaki araştırma ve uygulamalar çok geniş alanlara yayıldığı için bazı araştırmacı ve yazarlar bu yıllar için "güçlendirme çağı" tanımlamasını yapmışlardır (Appelbaum, Hebert, and Leroux, 1999, s.233-254). Bir yandan üretimdeki düşüşü önleme çalışmalarının personel güçlendirmenin ortaya çıkışına zemin hazırladığı iddia edilirken (Appelbaum vd., 1999, s.233-254), bir başka açıdan personel güçlendirme, dünya ölçeğindeki değişim ve rekabetin ortaya çıkardığı ve önemini artırdığı yeni bir yönetim kavramı olarak nitelenmiştir (Çuhadar, 2005, s.1-21).

1.2. Psikolojik Güçlendirme

Thomas ve Velthouse'a göre (1990, s.666-681), psikolojik güçlendirme psikolojik çevre veya iklim değiştirilerek artırılabilir. Bu tespit Spreitzer tarafından da desteklenmekte olup, güçlendirme bireyi çevreleyen bağlam tarafından etkilenmekte olan dinamik bir olgudur. Güçlendirme hissi çevresel faktörler tarafından çoğaltılabilir veya sınırlandırılabilir (Ghani and Hussin, 2009, s.58).

Conger ve Kanungo (1988), psikolojik güçlendirmeyi örgütteki bireyler arasında güçsüzlüğe neden olan şartların tanımlanmasıyla ve güçsüzlük durumunun azaltılması yoluyla öz-yeterlilik hislerinin artırılması süreci olarak ifade etmiştir. Güçlendirmeye olan psikolojik yaklaşım çalışanların sahip oldukları güç seviyesini artırmak için kullanılan yönetsel uygulamalara değil, içsel motivasyona odaklanmıştır. Conger ve Kanungo'nun (1988), tanımını temel alarak Thomas ve Velthouse (1990) ile Spreitzer (1995) psikolojik güçlendirmenin dört boyutunu tanımlamışlardır. Bunlar; anlam (iş hedeflerinin algılanan değeri), yeterlilik (öz yeterlilik hisleri), seçim (özerklik hisleri) ve etki (kişinin etkileme yeteneğini algılaması) olup çok boyutludur. Bu dört boyut, personeli işyerindeki faaliyetlerde daha aktif olmaya sevk eder. Ayrıca, bunlardan herhangi biri diğerinin öncülü veya sonucu olmayıp, güçlendirme kavramının farklı çehrelerini ortaya koymaktadırlar (Ceylan, 2002, s.115). Daha yüksek düzeydeki anlam, yeterlilik, seçim ve etki daha yüksek içsel görev motivasyonunu yansıtır. Böylece, bu da gelişmiş görev stratejilerine, görevler esnasındaki sürekliliğe, daha fazla çabaya ve görev üzerinde daha fazla odaklanmaya dönüşür ve konudaki beklentilere katkı sağlar (Hall, 2008, s.146).

Thomas ve Velthouse (1990), güçlendirmenin bireyin kişilik özellikleri ve işin kapsamı ile şekillendirilen bilişsel bir modelini önermiştir. Buna göre psikolojik güçlendirme çalışanın rolüne olan yönelimini yansıtmaktadır. Spreitzer (1995), Thomas ve Velthouse (1990) modelini yeniden ele alarak güçlendirmeyi şöyle tanımlamıştır; "Güçlendirme motivasyonel bir yapı olup anlam, yeterlilik, seçim ve etkiden oluşmaktadır. Bu boyutlar hep birlikte iş rolüne aktif bir yönelimi yansıtmaktadır. Aktif yönelim, bireyin iş rolünü ve kapsamını şekillendirme yeteneğini hissetmesi ve arzulasıdır. Psikolojik güçlendirmenin bu dört boyutu toplam güçlendirme yapısını oluşturur. Herhangi bir boyutun eksikliği toplam güçlendirmeyi azaltacak ancak tamamen yok etmeyecektir" (Stander and Rothmann, 2009, s.197).

Spreitzer (1995, s.1444), güçlendirmenin kişilerin işyerindeki rollerini nasıl algıladığı ile ilgili olduğunu ve bu dört boyuttan herhangi birisinin ihmal edilmesi halinde güçlendirmenin tam anlamı ile gerçekleşmeyeceğini vurgulamaktadır. Psikolojik güçlendirmeden çok boyutlu bir yapı olarak bahsedilse de Spreitzer (1995), dört boyutun genel bir psikolojik güçlendirmede birleştiğini ifade etmiştir.

Spreitzer'in (1995) alt boyut tanımlarını da ortaya koymak faydalı olacaktır. Buna göre anlam boyutunu çalışanların değer ve inançları ile işin gerekleri arasındaki uyum olarak tanımlamıştır. Yani yazara göre bireyin kişisel misyon ve beklentisiyle iş amacının değerinin ilgili olduğunu algılaması anlam boyutu için önemlidir. Yeterlilik ise çalışanların işyerinde yaptıkları iş ile ilgili uzmanlık derecesi hakkında sahip oldukları algılarının toplamıdır. Yani işteki öz-yeterlilik olup, çalışanların faaliyetlerini beceri ve başarıyla yerine getirebilme bilgi ve yeteneğine olan inançlarıdır. Bir personelin işyerindeki görevlerini icra ederken sahip olduğuna inandığı özerkliği algılamasını ve işle ilgili çeşitli durumlarda nasıl davranacağını seçebilmesini ise özerklik olarak tanımlamıştır. Yani, çalışanın iş davranışları ve süreçlerindeki eylemleri başlatma ve düzenlemedeki özerklik hislerinin bütünüdür. Dördüncü alt boyut olan etki ise, kişinin diğerlerinin işini ve kararlarını bütün düzeylerde etkilemesine olan inancıdır. Bir diğer yönüyle etki örgütsel katılımı ifade etmektedir.

1.3. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme teriminin ilk olarak 20.yüzyılın ilk yarısında siyaset bilimi alanında çalışmalar yapan Harrold Lasasweel tarafından kullanıldığı anlaşılmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013, s.63). Köse (2009), örgütsel özdeşleşme çalışmalarının ise Edward Tolman tarafından 1943 yılında yapılan bir çalışmada "bir bireyin, parçası olarak hissettiği herhangi bir gruba bağlı olması" şeklinde tanımlaması ile başladığını ifade ederler. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise, Henri Tajfel ve John Turner tarafından ileri sürülen sosyal kimlik kuramı yaklaşımı ile örgütsel özdeşleşme kavramı açıklanmaya çalışılmıştır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Bu gelişmeler çerçevesinde örgütsel özdeşleşme kavramı yönetim araştırmalarında giderek artan bir şekilde incelenmeye devam edilmektedir. Bunun nedeni olarak, örgütsel özdeşleşme çalışan ve örgüt arasında var olan bağın ya da bağlantının altında yatan hususları yansıtan hassas psikolojik bir durum olarak görülmektedir ve böylece potansiyel olarak işyerindeki birçok önemli tutum ve davranışın açıklanması ve tahmin edilebilmesine imkan vermektedir. Örgütsel özdeşleşme sürecinin personelin örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmesini sağlamada yardımcı olan oldukça önemli bir süreç olduğunu belirten tartışmaları içeren ve giderek artan bir literatür vardır (Edwards, 2005, s.207-230).

Örgütsel özdeşleşmenin doğasına ve ne olduğuna yönelik farklı yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Farklı araştırmacılar ve yazarlar tarafından ortaya konan tanımlar ve yaklaşımlar dikkate alınırsa bu çeşitlilik daha iyi görülecektir. İşgörenlerde bir yandan örgütsel değerlerin bir yandan da bireysel değerlerin içinde bulunulan organizasyon ile birlik algısı yada aidiyet algısı oluşması örgütsel özdeşleşme olarak kabul edilmektedir (Riketta, 2005). Bir grup yazara göre, örgütsel özdeşleşme personelin örgütte kalma olasılığını artırır, diğer personel ile daha çok işbirliği içerisinde olur ve başka tercihler ile karşılaştığında örgütün stratejik çıkarları doğrultusunda karar verir (Ashfort and Mael, 1989; Dutton, Dukerich and Harquail, 1994; Van Dick, 2001). Yine özdeşleşenler örgüt adına daha yüksek oranda fazladan yol almayı isterler ve koordineli ortak faaliyetlere katılmak suretiyle örgütün başarısını güçlendirmede yardımcı olabilirler (Rousseau, 1998, s.218).

Özdeşleşme yoluyla, çalışanların örgütün faaliyetlerine katılarak etkilenebilecekleri iddia edilmektedir. Örgütün hedefi bireylerin hedefi olur ve güçlü bir şekilde özdeşleşenler hedeflerin gerçekleşmesine yardımcı olmak konusunda daha fazla istekli olurlar. Örgüt için olumlu çıktılara imkan sağlayan örgütsel özdeşleşme kavramının potansiyel önemini gösteren araştırmalara rağmen, kavramın kendisi halen bir gelişme durumu içerisinde kalmaktadır ve bazı yazarlar kavramın anlamının özünü tartışmaktadırlar (Kreiner and Ashforth, 2004).

Genel olarak, araştırmalarda kullanışlı hale getirilmiş olan ve getirilmeye devam edilmekte olan kavram halen büyük baskılar altındadır (Shamir and Kark, 2004). Başka bir deyişle akademik alanda yarım yüzyıldan fazla bir zamandır yapılan tartışmalardan sonra, halen önemli ölçüde, kavramın doğası, anlamı ve ölçülmesi ile ilgili anlaşmazlıklar olduğu görülmektedir (Edwards, 2005, s.207-230). Buradan hareketle kendine taraftar bulan dört farklı örgütsel özdeşleşme yaklaşımı hakkında bilgi verilecektir.

1.4. Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme

Araştırma kapsamındaki psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisine yönelik yurt içinde ve yurt dışında yapılan geçmiş araştırmalar hakkında bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Spreitzer (1995), “Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation” adlı çalışmasında farklı iş birimlerinden 393 orta düzey endüstriyel yöneticiye ve 128 alt düzey sigorta şirketi çalışanına anketler uygulamıştır. Önceki araştırmalardan uyarlanan ölçeklere dayalı olarak işyerinde psikolojik güçlendirmenin çok boyutlu bir ölçeğini geliştirdi ve doğrulamıştır. Liderlik gelişimi, fonksiyonlar arası entegrasyon ve toplam kalite yönetimi konularını ele almak için güçlendirme önlemleri uygulanmıştır. Ölçüm modeli, güçlendirmenin 4 boyutunun yakınsak ve ayırt edici geçerliliğini ve bunların genel bir psikolojik güçlendirme yapısına katkılarını önermiştir. Bu çalışmada psikolojik güçlendirmenin yapı geçerliliği için ilk destek bulunmuştur.

Prati ve Zani (2013), “The Relationship Between Psychological Empowerment and Organizational Identification” adlı çalışmalarında 6 İtalyan yerel sağlık kuruluşundaki 5.195 çalışanın katılımıyla anket yapmışlardır. Çalışmanın amacı, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin yanı sıra bu iki yapının işten ayrılma niyeti ve iş tatmini (odak çıktılar) üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmacılar psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna varmışlardır.

Polat vd. (2010), “Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırmada” personel güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Yine, Kanbur (2017) tarafından yapılan çalışmada psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyonun ve regresyonun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yarmacı (2012), beş yıldızlı otel işletmelerinde bir saha çalışması gerçekleştirmiştir. İstanbul, Afyon ve Kuşadası’nda yer alan otel işletmelerinde çalışan 736 kişi üzerinde anket uygulamıştır. “Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” başlıklı çalışmada psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde ve orta düzeyde etkilediğini ortaya koymuştur. Bu etkide psikolojik güçlendirmenin anlam ve etki boyutlarının seçim ve yeterlilik boyutlarına oranla daha fazla rol oynadığını tespit etmiştir. Araştırmaya katılanların psikolojik güçlendirme algılarının sektördeki kıdem, eğitim seviyesi, yaş ve gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği yine çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin gelir, çalışma süreleri, yaş, cinsiyet ve çalışılan bölüme göre farklılıklar gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Akın ve Saruhan (2016), “Küçük Ölçekli İşletmelerde Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin Tespiti Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmalarında, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Çalışmada örgütsel özdeşleşmenin psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarıyla da anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, bu iki değişken arasında eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yine, Meydan vd. (2010), bireyin güçlendirilmişlik algısının örgütle özdeşleşmesine etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, personel güçlendirme ve alt boyutlarından anlamlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Ertürk (2010) çalışmasında, çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının artması onların örgütleri ile özdeşleşme düzeylerini arttırdığını belirtmiştir. Aynı şekilde Zhu vd. (2012), yaptıkları araştırmalarında, psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu saptamışlardır.

Sigler ve Pearson (2000), ABD'nin güneydoğu bölgesinde yer alan bir tekstil fabrikasında önce 92 yönetici ve işçi ile yüz yüze görüşerek ve ikinci aşamada üretim hattında çalışan 727 personel ile anket uygulaması şeklinde yaptıkları çalışmada personel güçlendirme algısının yüksek olması halinde çalışan performansı konusunda olumlu etki doğuracağı ve yine toplam kalite çalışmalarında da olumlu sonuçlar doğuracağını ifade etmişlerdir.

Nassar (2017), "Psychological Empowerment And Organisational Change Among Hotel Employees in Egypt" adlı çalışmasında güçlendirmenin Mısır zincir otellerindeki çalışanlar arasında örgütsel değişikliklere hazır olma ve kabul etme üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmada, psikolojik güçlendirme dört boyutta ele alınarak (anlam, yeterlilik, seçim ve etki) değişime hazır olma durumu ile incelemek için bir anket kullandı. Mısır'daki zincir otellerde çalışan 386 çalışandan veri toplanmış ve değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon ve çoklu regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar, değişimin kabulü ile psikolojik güçlendirmenin herhangi bir bireysel boyutu arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, regresyon analizi, psikolojik güçlendirmenin örgütsel değişikliğin kabulü üzerinde hafif ama anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Psikolojik güçlendirme ile ilgili diğer çalışmalarda, Laschinger ve Finegan (2005), "Using Empowerment to Build Trust and Respect in the Workplace: A Strategy for Addressing the Nursing Shortage" adlı saha çalışmalarında 273 hemşireyi kapsayan bir anket uygulaması yapmışlar ve çalışmalarında güçlendirmenin iş memnuiyeti üzerinde kademeli etkisinin olduğunu, Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2013), çalışanların psikolojik güçlendirme algıları ile birey örgüt uyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu, O'Brien (2010), kendilerini güçlendirilmiş hisseden işgörenlerin, diğerlerine göre daha az tükenmişlik yaşadıkları da belirlenmiştir.

Lee (1971), "An Empirical Analysis of Organizational Identification" adlı çalışmasında bilim adamlarının örgütsel özdeşleşmelerinin kararlılığını ve bağlılıklarını analiz etmiştir. Çalışmadaki veriler, 170 bilim çalışanın ve amirlerinin anket yanıtlarına dayanıyordu. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin önemli belirleyicilerinin yanı sıra yüksek ve düşük örgütsel özdeşleşmeye sahip bilim adamları arasında kişisel ve iş değişkenleri, iş tutumları ve motivasyonda belirli farklılıklar bulundu. Çalışanların bir örgütle özdeşleşmesi iş davranışını anlamak için önemli bir faktör olarak kabul edilmiştir.

Irshad ve Bashir (2020), yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşmenin olumsuz tarafına ilişkin literatür henüz emekleme aşamasındadır diyerek yapılan bazı araştırmalardan örnekler vermişlerdir; örneğin iş birliğinin azalması (Polzer, 2004), iş-aile ilişkisi çatışması (Li vd, 2015), değişime direnç (van Dijk ve van Dick, 2009) ve psikolojik yetkilendirme (Naseer ve diğerleri, 2019) ile örgütsel özdeşleşme arasındaki olumsuz

sonuçlardan bahsetmişlerdir. Yazarlar tarafından yapılan çalışmada ise hizmet sektöründe (Üniversiteler, Bankalar ve Telekomünikasyon Kuruluşları gibi) çalışanlardan 356 kişi ile ve konaklama sektöründe çalışanlardan 259 kişi ile anket uygulaması yapmış ve örgütsel özdeşleşmenin, dışsal motivasyonlu örgütsel vatandaşlık davranışı yoluyla psikolojik hak kazanma, toplum yanlısı kuralları çiğneme ve etik olmayan örgüt yanlısı davranış şeklinde olumsuz sonuçlara yol açtığını ortaya koymuşlardır.

Çöllü ve Barutçu (2021), “Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmalarında 232 kişilik belediye personeli arasında yaptığı anket çalışmasında örgütsel özdeşleşme ölçeğinin genel aritmetik ortalamasını 3,39 olarak belirlemiş olup bu sonucun katılımcıların örgütleriyle daha çok orta düzeyde özdeşleştiklerini gösterdiklerini saptamışlardır. Araştırmacılar çalışmalarında tabakalı örneklem metodu kullanmadıkları için hangi çalışan grubunun özdeşleşme oranının ne olduğu bilinmemekle birlikte belediye çalışanların örgütleriyle özdeşleşme duygusu içerisinde oldukları anlaşılmaktadır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma bir yerel yönetim birimi olan Şahinbey Belediyesi çalışanları arasında yapılmıştır. Belediyeler vatandaşlara en yakın ve en yaygın hizmet sunan yerel yönetim birimleridir. Öyle ki yöredeki tüm alanlara -kültürel, iktisadi, sosyal yaşam-yönelik görev ve sorumlulukları olan ve bu alanları yönlendirme gücüne sahip birimler olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca Belediyeler sayılan bu alanların dışında da birçok konuda hizmet üretme ve faaliyette bulunma görev ve sorumluluğuna sahiptirler. Tüm bu hizmetlerin yürütülmesi ise çoğunluğu sahada olan büyük bir çalışan kitlesi eliyle yapılmaktadır. Belediyelerin personel durumu incelediğinde hem 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hem de 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde personel çalıştırdığı görülmektedir. Belediyelerde 657 sayılı kanunun 4.maddesi kapsamında hem memur hem sözleşmeli hem de kadrolu işçi çalıştırdığı görülmektedir. Yine İş kanunu kapsamında Belediye İktisadi Teşekkülleri (BİT) eliyle de işçi istihdam edilmektedir. Bu çalışmanın yapıldığı yıla kadar alt işveren (taşeron) diye tabir edilen yöntem ile de yine İş Kanununa tabi personel istihdam edilmekteydi. Bu uygulamaya 2018 yılında son verilmiştir. Son duruma göre Belediyeler 657 sayılı yasa kapsamında memur, sözleşmeli, kadrolu işçi ve İş Kanunu'na tabi BİT personeli eliyle hizmetlerini yürütmektedirler. Araştırmanın evreni Şahinbey Belediyesinde memur, sözleşmeli, kadrolu işçi, belediye şirketi işçisi ve taşeron şirket işçisi statüsünde çalışan toplam 2.601 kişidir. Evrenin tamamına ulaşılmasının zor olması dolayısıyla örnekleme yoluna gidilmiştir. Buradan hareketle tabakalı örneklem metodu kullanılarak çalışanların statülerine göre ayrımları yapılmıştır. Çalışanlar statülerine göre tabakaladıktan sonra örneklem büyüklüğü oluşturulmuştur. Bu veriler ilgili belediyelerin insan kaynakları biriminden temin edilmiştir. Sayısı belli olan evrenden hareketle örnekleme aşağıdaki şu formülle belirlenmiştir;

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{2.601 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (2.601-1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 2.498 / 7.4604 = 334.83 = 335$$

$$\text{Tabaka Aralığı} = 335/2.601 = 0.13$$

$$\text{Memur Örneklem Büyüklüğü} = 209 \times 0.13 = 27$$

$$\text{Sözleşmeli Örneklem Büyüklüğü} = 22 \times 0.13 = 1$$

$$\text{Kadrolu İşçi Örneklem Büyüklüğü} = 119 \times 0.13 = 15$$

$$\text{Belediye Şirketi İşçisi Örneklem Büyüklüğü} = 895 \times 0.13 = 116$$

$$\text{Taşeron İşçisi Örneklem Büyüklüğü} = 2356 \times 0.13 = 176$$

Buna göre Şahinbey Belediyesi örneklem büyüklüğü en az 335 çalışan olarak hesap edilmiştir. %95 güven düzeyinde evren büyüklüğü 5.000 ise örneklem büyüklüğü 357, evren 3.000 ise örneklem büyüklüğü 341 kişi olmalıdır (Karatay, 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/mkaratay.doc). Buradan hareketle 2.601 çalışanı olan Şahinbey Belediyesinde tüm evren için ve her bir tabaka için örneklem alt sınırına ulaşılmış olup toplam 474 anket analize tabi tutulmuştur.

2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Bu şekilde verilerin güvenilir bir şekilde toplanabilmesi ve hipotezlerin test edilebilmesi amaçlanmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik özelliklere, ikinci bölüm psikolojik güçlendirme ölçeğine, üçüncü bölüm ise özdeşleşme ölçeğine yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Anketler araştırma kapsamındaki Şahinbey Belediyesi personeline uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında Şahinbey Belediyesi Başkan Yardımcısı ve İnsan Kaynakları Müdürü ziyaret edilerek araştırma konusu ve anket içeriği paylaşılmıştır. Tabakalı örneklem yöntemi kullanılacağından Şahinbey Belediyesinde çalışanların statülerine göre sayıları İnsan Kaynakları Müdürlüğünden temin edilmiştir. Bu çerçevede taşeron işçi statüsünde çalışanlar için 200 adet, memur statüsünde olanlar için 100 adet, belediye şirketi işçisi statüsünde planlar için 150 adet, kadrolu işçiler için 40 adet ve 30 adet ise sözleşmeli personel statüsünde olanlar için olmak üzere 520 adet anket hazırlanmıştır. Olması gereken en az örneklem sayısı (335) dikkate alınarak, eksik, hatalı ve geri bildirim elde edilemeyecek veriler düşünülerek ve daha fazla örneklemin daha sağlıklı sonuçlar doğuracağı düşüncesinden hareketle 520 adet anket hazırlanmıştır. Daha sonra anketler Şahinbey Belediyesinin İnsan Kaynakları müdürüne gönderilmiştir. Bu şekilde ikili görüşmeler yapılarak çalışma ve anket içeriği hakkında bilgiler verilerek anketlerin anlaşılabilirliği arttırılmaya çalışılmıştır. Anketler 01-31.01.2018 döneminde uygulanmıştır. Anketin arka sayfasındaki II. ve III. Bölümlerdeki soruların hiç doldurulmaması ya da eksik doldurulması gibi nedenlerden dolayı toplamda 474 anket analize tabi tutulmuştur. Böylece gönderilen anketlerin %86'sı analize tabi tutulmuştur.

Araştırmada alan yazında geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ve yaygın bir kabule sahip iki ölçek kullanılmıştır. Personelin psikolojik güçlendirme algılarını belirlemek amacıyla, Spreitzer (1995), tarafından geliştirilen "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" (cronbach's alfa değeri: $\alpha = .72$) kullanılmıştır. Çekmecelioğlu ve Eren (2007), Çöl (2008), Tolay vd. (2012 - $\alpha = .86$), Kanbur (2017 - $\alpha = .70$) da bu ölçeği kullanmışlardır. Birçok yerli ve yabancı araştırmacı tarafından kullanılan bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ölçek, dört boyutu içeren 12 sorudan oluşmaktadır. Bu dört boyutun her

birine yönelik üçer soru bulunmaktadır. Bu sorular ile katılımcıların işlerini ne derece anlamlı ve önemli bulduğu, işlerinde kendilerini ne kadar becerikli hissettiği, kararlara katılma ve işinde kendi kararını ne düzeyde verebildiği son olarak işyerinde olan olayları ne derece kontrol edebildiği konusundaki algıları sorulmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla, Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, Mael ve Ashforth (1992 - $\alpha=.87$) tarafından geliştirilen "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" (Organizational Identification Scale-OIS) kullanılmıştır. Yine Tüzün (2006 - $\alpha=.78$), Turunç ve Çelik (2010 - $\alpha=.84$) tarafından çalışmalarında yararlandıkları bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ölçek tek boyutlu olup 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, "Herhangi bir kişi Şahinbey belediyesini eleştirdiğinde üzüntü duyarım." ve "Şahinbey Belediyesinin başarısını kendi başarıım gibi görürüm." gibi sorular yer almaktadır.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler araştırma problem için önerilen cevaplardır. Hipotezler araştırma sorusu için tahminde bulunur. Araştırma sonuçlarına göre bu tahminler ya desteklenir ya da reddedilir. Yine farklı değişkenleri belirli ilişkilerle birbirine bağlar. İki ya da daha fazla ölçülebilen değişken içerir ve bu değişkenlerin birbiriyle nasıl bir ilişki içinde olduğunu belirtir. Bu çerçevede araştırmanın iddia edilen ana hipotezi;

H₁: "Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır." şeklinde belirlenmiştir.

Hipotez 1a: Psikolojik güçlendirmenin "Anlamlılık" boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır.

Hipotez 1b: Psikolojik güçlendirmenin "Yeterlilik" boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır.

Hipotez 1c: Psikolojik güçlendirmenin "Etki " boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır.

Hipotez 1d: Psikolojik güçlendirmenin "Seçme" boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır.

Algı içeren, örgütsel davranış boyutu olan çalışmalarda demografik ve diğer kişisel değişkenler bağımlı ve bağımsız değişken üzerinde etkiye neden olabilmektedir. Buradan hareketle; 1- Araştırmaya katılanların psikolojik güçlendirme algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır? 2- Araştırmaya katılanların örgütsel özdeşleşme algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır? sorularının cevapları aranmıştır.

2.4. Bulgular

2.4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Araştırma kapsamındaki 474 katılımcının %88,2'si 20-45 yaş ve altı aralığında olup geri kalanlar ise 46 yaş ve üstündedir. Araştırmaya katılan 474 kişinin %23'ü devlet memurları kanununa tabi personel olup kalan %77'lik kısım İş Kanununun tabi personelden oluşmaktadır. Katılımcılardan 141 kişi yani %29,8'i lise ve altı eğitim düzeyine sahip iken, 331 kişi yükseköğretim ve üstü (%70,2'si) eğitim düzeyine sahiptir.

Öte yandan katılımcıların %36'sı kişi Şahinbey belediyesi dışında bir yerde çalışmamışken, %64'ü başka kurumlarda çalıştığını beyan etmiştir. Başka yerde çalışanların %44,1'i özel sektör, %11,4'ü başka bir kamu kurumu ve %7,6'sı ise başka bir belediyede çalıştığını belirtmiştir. Ankete katılanların %56,1'i belediye içerisinde hiç birim değişikliği yapmamışken, %43,9'u bir ya daha fazla kere belediye içerisinde birim değişikliği yaptığını ifade etmiştir. Belediyedeki çalışma süresini tespit etmek amacıyla sorulan soruya katılımcıların %57,6'sının 5 yıldan daha az bir çalışma süresine (kıdem) sahip olduğu anlaşılmıştır.

2.4.2. Kullanılan ölçeklere ilişkin keşfedici faktör analizi

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin toplam 474 gözlem maddesine faktör analizi yapılabileceğini kontrol etmek amacıyla KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) değerinden ve Bartlett testinden yararlanılmıştır. Bu değer 0.60'dan büyük olması gerekir. KMO değeri 0,848 olduğundan örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve anlamlı ($p=0.00$, $p<0.05$) olarak bulunduğundan ölçeğin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu kabul edilmiştir. Faktörlerin ortak varyanslılık (communalities) değerleri incelendiğinde, faktör yükü 0,30'un altında olan ifade bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Döndürme işlemi 4 faktöre Direct Oblimin yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Faktörlerin birbiriyle ilişkili olduğu varsayımıyla (yani ortak varyansıyla) ki pek çok psikolojik yapı için bu bir vakiadır (Costello ve Osborne, 2005), direct oblimin döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Direct oblimin rotasyonu kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre, faktörlerin psikolojik güçlendirme boyutları altında dengeli dağılmadığı, bazı faktörlerin birden fazla boyutta yüklendiği görülmektedir. Bu aşamada toplam varyans %79,029 olarak ortaya çıkmıştır. 4.sıradaki faktörün özdeğeri 1'in altında olmakla birlikte toplam varyansa etkisi %5'in üzerinde olduğundan faktör sayısı 4 olarak belirlenerek yeni bir analiz yapılmasına karar verilmiştir. "(PG_Yeterlilik), İşimi gerçekleştirmek için gerekli yeteneklere sahip olduğumdan eminim." faktörü birden fazla faktöre (alt boyuta) binmiş olup yüklenmesi birbirine en yakın faktör olduğundan bu sorunun çıkartılmasına karar verilmiş ve yeni bir analiz yapılmıştır.

Yeni analizde KMO 0,835 olarak gerçekleşmiştir. Toplam varyans ise %79,569'a çıkmıştır. Ancak yine ifadelerin alt boyutlar arasında dengeli dağılmadığı görülmektedir. Bu kez yine iki faktöre yüklenen ve birbirine yakın oranda yüklenme gösteren yani binişik madde durumundaki "(PG_Yeterlilik) İşim ile ilgili faaliyetleri gerçekleştirmek için gerekli kabiliyete sahip olduğumdan eminim." sorusu çıkartılarak analiz yapılmıştır. Bu aşamada ise KMO 0,823 olarak gerçekleşmiştir. Bu noktadan sonra varyans %80,836'ya çıkmış ve dört faktörlü yapı oluşmuştur.

Tablo 1: Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Özdeęer
Psikolojik Güçlendirme		80,836	6,673
Çalıştığım birimde olanlar/olacaklar üzerinde etkiye sahibim.	,957		
Çalıştığım birimde olanlar/olacaklarla ilgili büyük ölçüde kontrolüm vardır	,886		
(PG_Etki)Çalıştığım birimde olanlar/olacaklar konusunda etkim fazladır.	,874		
(PG_Anlam)Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	,889		
(PG_Anlam) Yaptığım iş benim için önemlidir. olarak benim için anlamlıdır.	,856		
(PG_Anlam)İşimle ilgili faaliyetler kişisel olarak benim için anlamlıdır.	,845		
(PG_Seçme)Kendi işimi nasıl yürüteceğime kendim karar verebilirim.	,843		
(PG_Seçme)İşimi nasıl yapacağı konusunda serbest hareket etme yetkisine sahibim.	,843		
(PG_Seçme)İşimi bağımsız/serbestçe yapmam konusunda önemli ölçüde fırsata sahibim.	,843		
(PG_Yeterlilik)İşim için gerekli becerilere uzmanlık düzeyinde sahibim.	,893		
KMO=0,823 Sig=0,000			

Tablo 1'e göre, 4 faktöre direct oblimin yöntemi ve iki binişik sorunun çıkartılmasından sonra faktörlerin 3 boyutta tam olarak bir boyutta ise kısmi olarak dağıldığı görülmektedir. Bu dört tane faktör PG_Anlam, PG_Seçme, PG_Etki ve PG_Yeterlilik varyansın %80,836'sını açıklamaktadır. Bu değerin genelde %50'den büyük olması beklenir ki elde edilen sonucun oldukça yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. Tablo 1 çerçevesinde bu çalışma için psikolojik güçlendirme ölçeği toplam varyansın %80,836'sını açıklayan ve orijinal ölçekteki şekliyle dört boyutlu bir yapıya yakın bir sonuç elde edilmiştir denilebilir. Öte yandan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin de faktör analizi yapılmış olup KMO değeri 0,883 olarak belirlenmiştir. Ölçek orijinal halinde olduğu gibi tek faktörlü olup varyansın %64,338'ini açıklamaktadır.

2.4.3. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi

Çalışmada elde edilen ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için hesaplanan Cronbach α katsayıları Tablo 2’de yer almaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmış olup psikolojik güçlendirme ölçeğinin cronbach's alfa değeri 0.850 ve özdeşleşme ölçeğinin cronbach's alfa değeri 0.887 (Tablo 2) olarak ölçülmüştür. Buna göre her iki ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirliğinin iyi düzeye yakın olduğu söylenebilir.

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Tablosu

Ölçek İsmi	İfade Sayısı	Cronbach’s Alfa Değeri
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	12	0,850
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	6	0,887

2.4.4. Çoklu korelasyon analizi sonuçları

Psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel özdeşleşme algısı arasındaki korelasyonel ilişki SPSS 16.0 ile incelenmiştir. Verilerin normal dağıldığından hareketle ya da verilerin normal dağılıp dağılmadığı önemsenmeden Pearson katsayısı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz çerçevesinde Tablo 3’te yer aldığı üzere psikolojik güçlendirme ile özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (elde edilen p değeri= 0,000<0,01). Bu çerçevede araştırma hipotezi olan H₁: "Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır." ifadesi kabul edilmiştir.

Tablo 3: Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu

Değişkenler	1	2
1.Psikolojik Güçlendirme	-	.533
2.Örgütsel Özdeşleşme	.533	-
Pearson Katsayısı (Sig.-2 tailed)	.000	
N	474	

2.4.5. Regresyon analizi

Bu yolla araştırmanın modeli test edilmiş olmaktadır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi ile bağımsız değişken olan psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır (Tablo 4). Durbin-Watson katsayısı hata terimleri arasında ilişki olup olmadığı konusunda bilgi verir. Bu değerlerin 0-4 arasında olması beklenir. Bu çalışmada Durbin-Watson istatistiği 1,834 olarak

belirlenmiştir (Tablo 4). Buna göre 2'ye çok yakın olan bu orandan hareketle hata terimleri arasında korelasyon olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Regresyon Modeli Tablosu

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Durbin-Watson
1	,533	,285	,283	,52335	1,834

Regresyon katsayıları ise aşağıda Tablo 5'de yer almaktadır. Buna göre araştırmanın Regresyon Doğrusalı;

$$\text{Örgütsel Özdeşleme} = 2,263 + 0,550 \times \text{Psikolojik Güçlendirme}$$

şeklinde tespit edilmiştir. Buna göre psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşmedeki değişimi %55 oranında açıklamaktadır.

Tablo 5: Regresyon Katsayıları Tablosu

Model	B	Std.Hata	Beta	t	p
Sabit	2,263	,164		13,763	,000
Psikolojik Güçlendirme	,550	,040	,533	13,700	,000

2.4.6. Psikolojik güçlendirme boyutlarının regresyon analizi

Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları regresyon analizine tabi tutularak özdeşleşme ile olan ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Tablo 6'dan da anlaşılacağı üzere psikolojik güçlendirme alt boyutlarının ortalaması ile özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 6: Psikolojik Güçlendirme Faktörleri-Özdeşleşme İlişkisi Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Tablosu

Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme					
Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	t değeri	p değeri
Anlam	,465	,051	,455	9,185	,000
Yeterlilik	,201	,051	,199	3,916	,000
Seçme	-,009	,026	-,015	-,340	,734
Etki	,100	,025	,168	4,024	,000

R=,533 ; R Square=,285 ; F=99,337 ; Durbin Watson=1,834 , p=,000

Tablo 6'da yer aldığı üzere PG_Anlam, PG_Yeterlilik ve PG_Etki boyutları ile özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu (sig. değerleri sırası ile 0,000/ 0,000/ 0,000), PG_Seçme ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkili olmadığı (sig. değeri 0,734) belirlenmiştir. Buna göre araştırmanın alt hipotezlerinden 1a, 1b ve 1c kabul edilirken 1d reddedilmiştir. Yani psikolojik güçlendirmenin seçme boyutu

Şahinbey Belediyesi katılımcılarının örgütsel özdeşleşmesi üzerinde etkili değil iken, anlam, yeterlilik ve etki boyutları çalışanların örgütsel özdeşleşmesi üzerinde etkili anlamına gelmektedir. Öte yandan psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu örgütsel özdeşleşme üzerinde en büyük etkiye sahip bağımsız değişkendir ($B=0,465$). Bu sonuçlar katılımcıların işlerini anlamlı ve önemli buldukları anlamına geldiğini göstermektedir. Daha sonra PG_Yeterlilik ($B=0,201$) ile ikinci sırada, PG_Etki ise ($B=0,100$) ile üçüncü sırada yer almaktadır. Yani Şahinbey Belediyesi katılımcıları işlerini anlamlı ve önemli görmekte, işlerinde yeterli olduklarını düşünmekte ve işlerine etki edebildiklerini düşünmektedirler. Ancak işlerini nasıl yürütecekleri konusunda karar verme ve seçme noktasında bir psikolojik güçlendirme algısına sahip olmadıkları değerlendirilmektedir. Öte yandan seçme boyutunun özdeşleşme üzerine negatif etkisi olduğu ancak sonuçlardan katsayısının istatistiki olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Yani Şahinbey Belediyesi katılımcıları işlerini nasıl yapacakları noktasında ve serbestçe karar verme konusunda algıya sahip değiller denebilir.

2.4.7. Demografik özellikler ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki sonuçları

Algı içeren, örgütsel davranış boyutu olan çalışmalarda demografik ve diğer kişisel değişkenler bağımlı ve bağımsız değişken üzerinde etkiye neden olabildiği yukarıda vurgulanmıştı. Buradan hareketle; 1- Araştırmaya katılanların psikolojik güçlendirme algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır? 2- Araştırmaya katılanların örgütsel özdeşleşme algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır? sorularının cevapları aranmıştır. Yapılan analizlerde psikolojik güçlendirme algısı belediyedeki çalışma süreleri, kadroları, belediyede birim değiştirme sıklığı ve daha önce başka yerde çalışmış olma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İncelenen özelliklerden statü ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Bu aşamada ANOVA analizi ve Tukey analizi yapılmıştır. Grup içerisinde hangilerinin farklılık gösterdiği ise bu analizler sonucu ortaya çıkmaktadır (Tablo 7). Yapılan analizde sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bunlardan sözleşmeli olarak çalışanlar 4,38 ile tüm gruplar arasında en yüksek ortalamaya sahip grup olarak ortaya çıkmaktadır. Daha sonra 4,22 ortalama ile kadrolu işçi, 4,14 ile belediye şirketi işçisi ve 3,91 ile taşeron şirket işçisi statüsünde çalışanlar gelmektedir. Yani Şahinbey Belediyesinde genel olarak esnek çalışma ilişkisi içerisinde olan sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanların psikolojik güçlendirme algıları memurlara göre daha yüksek olup bu gruplar arasında ise sözleşmeli ve kadrolu işçi olarak çalışanların ortalaması diğerlerine göre daha yüksek bulunmaktadır. Memur statüsünde çalışanlar ile psikolojik güçlendirme algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 7: Statüsüne Göre Psikolojik Güçlendirme Analizi Tablosu

	Kareler	df	Ortalama	F	Sig	N	Alfa Alt Küme	
	Toplamı		Kare				1	2
Gruplar Arası	8,116	4	2,029	5,882	0,000			
Grup İçi	161,792	469	,345					
Taşeron Şirket İşçisi						187	3,91	
Memur						90	4,03	
Belediye Şirketi İşçisi						131	4,14	4,14
Kadrolu İşçi 4,21						47	4,21	
Sözleşmeli						19		4,38
Sig							,071	,267

Katılımcıların özdeşleşme algıları statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yapılan post-hoc analizde taşeron şirket ile belediye şirketi çalışanı statüsünde çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Tablo 8'e göre belediye şirketi işçisi ortalaması 4,65 ile en yükseği oluşturmakta, yani diğer statüde çalışanlara göre özdeşleşme algısı en yüksek grubu oluşturmaktadırlar. Yine personel güçlendirme algısında olduğu gibi memur statüsünde çalışanlar ile özdeşleşme algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 8: Statüsüne Göre Örgütsel Özdeşleşme Analizi Tablosu

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig	N	Alfa Alt Küme 1
Gruplar Arası	7,809	4	1,952	5,296	0,000		
Grup İçi	172,874	469	,369				
Taşeron Şirket İşçisi						187	4,35
Kadrolu İşçi						47	4,42
Memur						90	4,53
Sözleşmeli						19	4,63
Belediye Şirketi İşçi						131	4,65
Sig							0,089

SONUÇ

Genel olarak verimlilik, uygun zaman aralığında en az maliyet ile istenilen sonuçlara ulaşmak olarak değerlendirilmektedir. Bunun yollarından birisi de verimli insan kaynağına/çalışan kitlesine sahip olmaktır. Bu açıdan çalışanların verimliliğini arttırmak adına başvurulan yöntemlerden birisi de onların motivasyonunu arttırmak, çeşitli yollarla işyerindeki karar süreçlerine katarak onların kurumsal aidiyetini güçlendirmek arayışları olmuştur. Bunu gerçekleştirmek adına örgütsel davranış alanında farklı yollar üretilmiştir. Bunlardan birisi de psikolojik güçlendirme yoluyla örgütsel özdeşleşmenin gerçekleştirilmesi ve/veya artırılması çalışmalarıdır. Birçok çalışmada bu iki değişken arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya konmuştur. Literatürde yer alan birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Yani diğer özel sektör işletmelerinde olduğu gibi bir kamusal kimlikli kurum olan belediyede de psikolojik güçlendirme faaliyetlerinin belediye çalışanlarının kurumlarıyla olan özdeşleşme oranlarını arttıracığı anlamına gelmektedir.

Araştırma kapsamında yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşmedeki değişimi %55 oranında açıklamaktadır. Yine aynı analiz çerçevesinde psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile- anlam, yeterlilik, seçme ve etki-özdeşleşme arasındaki farklılıklar incelenerek daha geniş ve ileri analizler yapılmıştır. Buna göre anlam, yeterlilik ve etki faktörlerinin örgütsel özdeşleşme ile arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Ancak seçme faktörü ile örgütsel özdeşleşme arasında bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle katılımcıların psikolojik güçlendirmenin seçme boyutu konusunda olumsuz bir algıya sahip oldukları

anlaşılma ile birlikte genel olarak psikolojik güçlendirme algılarının yüksek olduğu, buradaki iyileştirmelerin kurumla özdeşleşmeyi arttıracığı söylenebilir.

Algı içeren çalışmalarda bireysel özellikler ile değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi neticesinde daha geniş analizlere ulaşılabilmektedir. Buradan hareketle katılımcıların belediye kadroları, kıdemleri, birim değiştirme durumları, statüleri ve başka yerde çalışmış olma durumları ile psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algıları hakkında incelemeler yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde psikolojik güçlendirme algıları ile kadroları, kıdemleri, birim değiştirme durumları ve başka yerde çalışmış olma durumları arasında pozitif ve anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öte yandan katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları ile statüleri arasında pozitif ve anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belediyede farklı statüde çalışanlar olduğu için hangi statüde çalışanların arasındaki bağlantıyı görmek için yapılan analizde işçi ve sözleşmeli statüsünde çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu iki grup arasından ise sözleşmeli olarak çalışanların en yüksek ortalamaya sahip grup olduğu anlaşılmaktadır. Daha sonra sırasıyla kadrolu işçiler, BİT işçileri ile taşeron şirket işçisi statüsünde çalışanlar gelmektedir. Yani katılımcılar arasında genel olarak işçi statüsünde çalışanların psikolojik güçlendirme algıları diğer statüde olanlara göre daha yüksek olup bu grup arasında ise sözleşmeli ve kadrolu işçi olarak çalışanların ortalaması diğerlerine göre daha yüksek bulunmaktadır. Memur statüsünde çalışanlar ile psikolojik güçlendirme algısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Aynı analizler örgütsel özdeşleşme algısına yönelik olarak ta gerçekleştirilmiştir. Örgüt içerisindeki birim değiştirme durumları, kadroları, çalışma süreleri (kıdemleri) ve daha önce başka yerde çalışmış durumları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öte yandan Şahinbey Belediyesi çalışanlarının tıpkı psikolojik güçlendirme algısında olduğu gibi statülerine göre örgütsel özdeşleşme algıları arasında pozitif ve anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Yapılan post-hoc analizde taşeron şirket ile BİT çalışanı statüsünde olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamaya ise BİT çalışanlarının sahip olduğu anlaşılmıştır. BİT statüsündekiler diğer statüde çalışanlara göre özdeşleşme algısı en yüksek grubu oluşturmaktadır. Psikolojik güçlendirme algısında olduğu gibi memur statüsünde çalışanlar ile özdeşleşme algısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Sonuç olarak belediye çalışanlarının işlerini daha anlamlı ve kendileri için önemli kılmak, yeterliliklerini arttıracak önlemler almak ve işlerindeki karar süreçlerine katılmak onların kurumla olan aidiyet duygusunu güçlendireceği anlaşılmaktadır. Çalışanın işyerinde güçlendirilmesi, içerisinde bulunduğu kuruma/örgüte daha belirgin bir şekilde karşılık vereceği ve örgütü ile özdeşleşeceği genel kabul görmektedir. Bu noktalarda iyileştirmeler yapılması faydalı olabilecektir. Yine belediye bünyesinde sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanların psikolojik güçlendirme algıları diğer tüm gruplara göre yüksek olup memurlarda ise böyle bir algı tespit edilememiştir. Bu grup memurlara göre daha esnek çalışma ilişkisine sahiptirler. Bu grubun araştırmaya katılan yaklaşık %80'nini oluşturduğu düşünülürse esnek çalışma ilişkisi içerisinde olanlar üzerinde yoğunlaşmak kurumla aidiyetin güçlendirilmesi ve verimliliğin artırılmasında bir istihdam politikası olarak ele alınabilir. Buradan hareketle belediyelerde sözleşmeli ve işçi (BİT işçisi dahil) istihdamı öncelenebilir.

Memur statüsünde çalışanlar ile psikolojik güçlendirme algısı ve örgütsel özdeşleşme algısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuç memur statüsünde

çalışanların örgütsel karar yapılarına ilgi duymadığı, örgütün hedef ve çıkarları doğrultusunda çalışma eğiliminde olmadığı, örgüt içi destek ve sadakat duygularına sahip olmadıklarına yönelik yorumlanabilir. Bu nedenle memur statüsünde çalışanların üzerinde ayrıca düşünülmesi ve farklı politikalar üretilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Memur statüsünde çalışanların gerek psikolojik güçlendirme algısı ve gerekse özdeşleme algısı açısından sergilemiş olduğu bu tutumun nedenlerinden birisi olarak Türk personel hukukunun Anayasa'nın 128.madesi 2.fıkrası çerçevesinde kanunilik ilkesine dayanması olduğu söylenebilir. Yani memur statüsündekiler için yapılacak her düzenlemenin kanun ile yapılması ve bunun gerektirdiği süreçlerin uzun olması bu kesim için atılacak adımlarda uzamaya neden olmaktadır. Yine 657 sayılı kanuna göre memurların çalışma sürelerinde "belirlilik" ilkesinin hakim olmasıdır. Dolayısıyla memur statüsünde çalışanların mesai düzenlemeleri de oldukça istisnai durumlar hariç esnekliğe pek imkan tanımamaktadır. Öte yandan işçi statüsünde (BİT ve taşeron şirket işçileri dahil) çalışanların özdeşleşme oranları da diğer statülere göre yüksektir. Buna göre belediyede çalışanların statülerinin yani sözleşmeli, kadrolu işçi, BİT işçisi ve memur ayrımının, sayısının, eğitiminin ve yetkinliğinin buna göre belirlenmesi daha verimli bir istihdam politikası oluşturmada fayda sağlayabilir.

Kaynakça

- Abramson, L.Y. and Seligman, M.E.P. (1978). "Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation". *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74.
- Akın, A., Saruhan, S. (2016). "Küçük Ölçekli İşletmelerde Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin Tespiti Üzerine Bir Araştırma". *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 25-42.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). "Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü". *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Argyris, C. (1998). "Empowerment: The Emperor's New Clothes". *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/1998/05/empowerment-the-emperors-new-clothes> (Erişim:09 Aralık 2022).
- Appelbaum, S. H., Hebert, D. and Leroux, S. (1999). "Empowerment: Power, Culture and Leadership - A Strategy or Fad for The Millennium?". *Journal of Workplace Learning*, 11(7), 233-254.
- Ashforth, B. E. and Mael, F. (1989). "Social Identity Theory and the Organization". *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Belediye Kanunu. (1930, 14 Nisan). Resmi Gazete (Sayı:1471). Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1471.pdf>
- Belediye Kanunu. (2005, 03 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı:25874). Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5393.pdf>
- Ceylan, A. (2002). "Çalışanların Güçlendirilme Algıları Üzerine Tuzla Bölgesindeki Ticari Bankalarda Bir Araştırma". *Öner*, 5(17), 113-120.
- Cunningham, I., Hyman, J. and Baldrig, C. (1996). "Empowerment: The Power to Do What?". *Industrial Relations Journal*, 27(2),144.

- Conger, J.A. and Kanungo, R.N. (1988). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice". *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Costello, B. A. ve Osborne, W.J. (2005). "Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most From Your Analysis". *Practical Assessment, Research and Evaluation e-Journal*, 10, 1-9.
- Crozier. M. (1964). "The Bureaucratic Phenomenon: An Examination of Bureaucracy in Modern Organizations and Its Cultural Setting in France". Chicago: The University of Chicago Press.
- Çekmecelioglu, H. G. ve Eren, E. (2007), "Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi". *Yönetim*, 18 (57), 13-25.
- Çöl, G. (2008). "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Çuhadar, M.T. (2005). "Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri". *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 0(25), 1-24.
- Çöllü, B.C. ve Barutçu, E. (2021). "Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma". *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 621-648.
- Devlet Memurları Kanunu. (1965, 14 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı:12056). Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>
- Dursun, D. (1998). *Türkiye'de yerel yönetimlerin doğuşu ve siyasi/idari gelişme*, Ed.D. Dursun, D ve Al.H. (Ed.). *Türkiye'de yönetim geleneği-kurumlar, sorunlar ve yeniden yapılanma arayışları*. İstanbul: İlke Yayıncılık.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. and Harquail, C.V. (1994). "Organizational Images and Member Identification". *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Edwards, M.R. (2005). "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review". *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Ertürk, A. (2010). "Exploring Predictors of Organizational Identification: Moderating Role of Trust on The Associations between Empowerment, Organizational Support, and Identification". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 409-441.
- Faulkner, J. and Laschinger, H. (2008). "The effect of structural and psychological empowerment on perceived respect in acute care nurses". *Journal of Nursing Management*, 16(2), 214-221.
- Fernandez, S. ve Moldogaziev, T. (2011). "Empowering Public Sector Employees to Improve Performance: Does It Work?". *The American Review of Public Administration*, 41(1), 23-47.
- Ghani, N.A.A. ve Hussin, T.A.B. (2009). "The Impact of Psychological Empowerment on Lecturers' Innovative Behaviour in Malaysian Private Higher Education Institutions". *Canadian Social Science*, 5(4), 54-62.

- Göküş, Mehmet ve Hakan Alptürker. (2011). "Belediyelerin Sunduğu Hizmetlerde Vatandaş Memnuniyeti: Silifke Belediyesi Örneği", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25, 121-133.
- Hall, M. (2008). "The Effects of Comprehensive Performance Measurement Systems on the Role Clarity, Psychological Empowerment and Managerial Performance". *Accounting, Organizations and Society*, 33, 141-163.
- Irshad, M. and Bashir, S., (2020). "The Dark Side of Organizational Identification: A Multi-Study Investigation of Negative Outcomes". *Frontiers in Psychology* <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572478>
- İş Kanunu. (2003, 22 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı:25134). Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>
- Kanbur, E. (2017). "Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasında Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü". *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 63-82
- Kanter, R. S. and Summers, D. V. (1987). Doing Well While Doing Good: Dilemmas of Performance Measurement in Non-profit Organization and the Need for a Multiple-Constituency Approach. In W. W. Powell (ed.), *The Non-profit Sector: A Research Handbook*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Karatay, M. (2018). "Araştırmada Örnekleme". 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/mkaratay.doc/, Erişim: 01 Kasım 2022)
- Köse, C.G. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.)
- Kreiner, G.E. and Ashforth, B.E. (2004). "Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification". *Journal of Organizational Behavior*, (25), 1-27.
- Laschinger, H.K.S and Finegan, J.E. (2005). "Using Empowerment to Build Trust and Respect in the Workplace: A Strategy for Addressing the Nursing Shortage". *Nursing Economics*, 23(1), 6-13.
- Lee, S. M. (1971). "An Empirical Analysis of Organizational Identification". *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- McWilliams, A. (2003). "Towards a Typology of Empowerment" http://vuir.vu.edu.au/149/1/wp12_2003_mcwilliams.pdf (Erişim: 01 Aralık 2022).
- Meydan, C.H., Polat, M. ve Burmaoğlu, S. (2010). "Bireyin Güçlendirilmişlik Algısının Örgütle Özdeşleşmesine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma". *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 20(1), 37-60.
- Nassar, M.A. (2017). "Psychological empowerment and organisational change among hotel employees in Egypt". *Research in Hospitality Management*, 7(2), 91-98.
- O'Brien, J.L. (2010), "Structural empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers".

- Retrieved from <https://doi.org/doi:10.7282/T3PN95R6>
<https://rucore.libraries.rutgers.edu/rutgers-lib/27205/>
- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, G. (2010). "Personel Güçlendirme-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi". *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 20(2), 41-60.
- Prati, G. and Zani, B. (2013). "The Relationship Between Psychological Empowerment and Organizational Identification". *Journal of Community Psychology*, 41(7), 851-866.
- Riketta, M. (2005). "Organizational identification: A meta-analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Robertson, R. ve Ball, R. (2002). Innovation and Improvement in the Delivery of Public Services: The Use of Quality Management within Local Government in Canada. *Public Organization Review: A Global Journal* 2:387-405.
- Rothbaum, F. M., Weisz, J. R. and Snyder, S. S. (1982). Changing the World and Changing Self: A Two Process Model of Perceived Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 5-37.
- Rotter, J. B. (1966). "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement". *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Rousseau, D. M. (1998). "Why Workers Still Identify with Organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 19(21), 218.
- Sigler, T.H. and 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.
- Shamir, B. and Kark, R. (2004). "A Single-Item Graphic Scale for the Measurement of Organizational Identification". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (1), 115-23.
- Spreitzer, G. M. (1995), "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation". *Academy of Management Journal*, 38(5), 1444.
- Stander, M.W. ve Rothman, S. (2009). "Psychological Empowerment of Employees in Selected Organizations in South Africa". *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 196-203.
- Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). "Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma". 12.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Bursa.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009). Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18, 100-116.
- Thomas, K. ve Velthouse, B. A. (1990). "Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation", *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O.A. (2013). "Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma", *Öneri*, (10-9), 61-76.

- Tolay, E., Sürgevil, O.ve Topoyan, M. (2012), “Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri”. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010), “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”. *A.Ü. SBE Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Tüzün, İ.K. (2006), *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma* (Yayımlanmamış Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Van Dick, R. (2001). “Identification in Organizational Contexts: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Witting, M. (2006). https://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie_Witting.pdf (20.10.2017).
- Yarmacı, N. (2012). *Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Zhu, W., Sosik, J. J., Riggio, E. R. and Yang, B. (2012). “Relationships between Transformational and Active Transactional Leadership and Followers’ Organizational Identification: The Role of Psychological Empowerment. *Leadership and Organizational Identification*, 13(3), 186-212.