

**Algılanan Güçlendirmenin Çalışanların Performans Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları
Üzerine Etkisi¹**

Dr. Öğr. Üyesi Meral BEKTAŐ²

Őerife Karagöz³

Özet

Önemli bir motivasyon unsuru olarak görülen güçlendirme algısı, çalışanların psikolojik olarak kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri ve gönüllülük temeline dayanan örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerini ve performanslarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle sosyal değişim kuramı çerçevesinde kendilerini güçlendirilmiş hissedilen çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ile karşılık vermesi muhtemeldir. Örgütsel vatandaşlık kavramı çalışanların örgütün etkililiğine katkıda bulunacak gönüllü davranışları ifade etmektedir. Bu araştırma, Burdur'da faaliyet gösteren bazı işletme çalışanlarında algılanan güçlendirmenin, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmış olup, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, algılanan güçlendirmenin çalışanların performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güçlendirme, Performans, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

**The Effects of Perceived Empowerment on Performance and Organizational Citizenship Behavior of
Employees**

Abstract

Seen as an important motivational factor the empowerment perception affects employees' tendency to feel as a part of organization and psychologically to demonstrate volunteer organizational citizenship behavior and affect's their performance. For this reason those whom felt themselves empowered within the framework of social change theory are likely to respond with organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior describes the voluntary behaviors of labour to contribute the effectiveness of organizations. This research, examines the effects of performance and organizational citizens behaviors of employee's on perceived empowerment in some of the company employees operating in Burdur and survey method was used as a data collection tool. According to the results of the study, perceived empowerment has a positive impact on employee performance and organizational citizenship behavior.

Keywords: Empowerment, Performance, Organizational Citizenship Behaviors.

¹ Bu makalenin özet kısmı, 28-30 Nisan 2018 tarihleri arasında düzenlenen I. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumunda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² MAKÜ, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

³ YL öğrencisi

Giriş

Toplumların sosyal, ekonomik ve politik gelişiminde, örgütlerin etkililiğinde ve verimliliğinde insan faktörünün önemi büyüktür. Örgütlerin sürekli değişen koşullar altında başarılı olmaları, gelişen ve daha da karmaşık hale gelen küresel iş dünyasında rekabetin artmasıyla hızla değişen çevre koşullarında, formal iş tanımlarıyla sınırlı kalmadan, görevin gerektirdiklerinin ötesinde, örgütsel etkililiğe ve gelişmeye katkıda bulunmaya istekli işgörenlere olan ihtiyacı giderek artmaktadır (Sezgin, 2005: 313).

Yöneticiler çalışanlarından yüksek düzeyde fayda sağlamayı hedefledikleri için, çalışanları yaptıkları işleriyle ve çalıştıkları kurumlarıyla bütünleştirmek amacıyla güçlendirmektedir. Güçlendirme, sürekli değişim ve gelişim içinde olan örgütlerin karar verme sürecinde, etkinlik ve verimliliklerini arttırmada önemli bir unsur olarak düşünölmektedir. Yaptıkları işleri anlamlı bulan, işleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tecrübeye sahip, yaptığı iş ile ilgili konularda inisiyatif alabilen ve işler üzerinde bir etkiye sahip olduğunu hisseden çalışanlar daha yüksek performans sergileyeceklerdir. Günümüzde yöneticiler için en önemli konulardan biri çalışanları, iş başarısı için iş birliği yapmaya yönlendirmektir. Çalışanlardan gönüllölük ve uyum sağlamaya dayalı, biçimsel olmayan, iş sözleşmeleriyle zorunlu hale getirilen davranışların çok daha ötesinde davranışlar beklenmektedir (Ünüvar, 2006: 177).

Sosyal değişim kuramı çerçevesinde kendilerini güçlendirilmiş hisseden çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ile karşılık vermesi muhtemeldir. Böylece, örgütsel vatandaşlık davranışını ortaya koyan çalışanların yeteneklerini sergilemesi ve bu durum karşısında yöneticilerin bu yetenekleri fark etme ihtimalleri artacaktır. Buna göre çalışanların yanlarında, örgütün varlığını hissetmelerine bağlı olarak gelişen algılanan güçlendirme doğrultusunda, örgütsel etkinliğin ve verimliliğin artırılmasında önemli etkileri bulunan performans ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünölmektedir. Çalışanların yönetimin uygulamalarına karşı sahip oldukları tutum ve düşüncelerin, beşeri sermayenin son yıllarda artan önemi nedeni ile bu çalışmanın literatürdeki boşluğa katkı sağlayabileceği düşünölmektedir. Bu araştırma, Burdur'da faaliyet gösteren bazı işletme çalışanlarında algılanan güçlendirmenin, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Çalışmanın amaçlarına ulaşmak için, ilk olarak algılanan güçlendirme, çalışan performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları ile ilgili literatür özetlenmiştir. Devamında

araştırmanın amaçlarına uygun olarak işletme çalışanlarında algılanan güçlendirmenin, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla araştırmanın yöntem ve bulguları ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Takip eden bölümde analizler gerçekleştirilmiş, elde edilen sonuçların yorumlanıp önerilerin sunulması ile çalışma son bulmuştur.

1. Personel Güçlendirme

Personel güçlendirme, yönetime ilişkin bir kavram olarak tanımlanırsa; paylaşmak, yardımlaşmak, yetiştirmek ve ekip çalışmaları gerçekleştirerek bireylerin karar verebilme yetkilerindeki artış ile bireylerin gelişimlerini sağlamak ifadesi ile tanımlanabilir. Güçlendirme; iş görenlerin motivasyonlarını arttıran, uzmanlık ve bilgi seviyelerine olan güvenlerini yükselten, olayların kontrolünü sağlayabileceklerine olan inançlarını ve organizasyon tarafından belirlenmiş uygulama alanlarını ortaya koymaktadır (Koçel, 2005: 414). Güçlendirmeyle iş görenlerin çalışma alanında onaysız kararlar verebilme gücü geliştirilmektedir. Yani iş görenlerin karar verebilme yetkilerindeki artışla, kendilerini işin sahibi olarak hissedecekleri için, yetkilerinin sınırları dahilinde paylaşmayı, yardımlaşmayı, ekip çalışması ile yetiştirmeyi ön planda tutmaları sağlanacaktır (Ataman, 2002: 348). Personel güçlendirmenin önem kazanması 1990'lardan sonra gerçekleşmiş ve çok sayıda işletme bünyesinde uygulanması söz konusu olmuştur. Güçlendirme kavramının tanımında iş görene yetki veya gücün transferi konu edilirken, kararlar ile ilgili katılımlarının arttırılması anlayışı öngörülmektedir. Güçlendirme amacıyla, çalışanların uğraşlarının takdire değer bulunması ve kararlara katılımlarının teşviki gerekli görülmektedir. Bu doğrultuda çok sayıda yazar, personel güçlendirmeyi çalışma motivasyonunu arttıran unsurlardan biri olarak da görmektedir (Hardy ve Leiba-O'Sullivan, 1998: 4). Bir örgütte personel güçlendirme için üç unsurun etkileşime girmesi gerekmekte olup bunlar; organizasyonun kendisi, güçlendirme yapılacak iş gören ve yöneticidir (Robbins vd., 2002).

Başarı kazanmış yöneticilerin günümüz şartlarında iş görenleri güçlendirmek amacıyla çeşitli yöntemleri araştırdıkları bilinmektedir. Kişilerin kendilerini güçlü hissettikleri zamanlarda, kararlar almaya isteklerinin arttığı, çalışmaları doğrultusunda hareketlendikleri gerçeğinin farkındadırlar. Bu doğrultuda günümüz koşullarında örgütün başarısı, iş görenlere aktarılan gücün miktarı ile yakından ilgilidir. Kavram olarak güçlendirme, değişmekte olan çevre koşullarında piyasayla uyum ve müşteri ihtiyaçlarını cevaplama ile ilgili süreçlerin daha da

kısa zamanda gerçekleşmesi hedefine yöneliktir. Bu bağlamda karar verme yetkisi, çalışmaların alt ve ilk kademesinde yer alan iş görenlere kadar aktarılmasının yanı sıra; bu amaçla birlikte örgütün kademeleri sayıca azaltılıp esnek bir yapıya kavuşması sağlanacaktır (Akdemir, 1996: 199). Fakat güçlendirme her isteyenin dilediğini yapabilme serbestisi değildir. Güçlendirmede hedef, kararın yakınında ve bilginin sahibi olan bireyin kararlar verebilmesidir (Kusy, vd.,1997: 39).

Personel güçlendirmeyi uygulayacak olan organizasyonlardan; yapılan iş tanımlarının katılımcılığı teşvik etmesi, netleşmiş ve açık Şekilde misyonunun ve vizyonun belirlenmiş olması, performans ile ilişkilendirilmiş bir ödüllendirme sisteminin bulunması, eğitime ve öğrenmeye uygun ortam yaratmış olması, bütün kademelerde iş görenlerin kararlarda katılımcı olmalarını sağlaması beklenmektedir. Bunların yanında yöneticiden; çalışanlar üzerinde güven oluşturması, bağlılığı ve açıkça tartışılabilecek Őartları ortaya koyabilmesi, bilgiyi paylaşabilen ve katılımcılık yaklaşımı sergileyebilmesi, hatalı hareket etme endişesini kaldıracabilmesi, gerçekleştirilen başarıları ve başarısızlıkları öğrenmede fırsata dönüştürmesi, işletme vizyonunu ve misyonunu açıklayabilmesi ve yol gösteren bir lider pozisyonunda olması önemle beklenmektedir (Koçel, 2003: 410).

Personel glendirmeyle ilgili son zamanlarda yapılmakta olan yoğun çalışmaların nedeni; işletmelerin piyasa Őartlarındaki hızlı değişimi algılayıp, müşterilerinin beklentilerini süratle cevaplandırarak, memnuniyetlerini kazanıp, rekabete yönelik avantaj sağlamak düşünceleriyle hareket etmeleridir. Müşterilerin memnuniyetini de işle ilgili kararların alınması ve uygulanması aşamaları için onlarla birebir temas halinde olan çalışanlara yöneltilmesi, bir başka deyişle personelin güçlendirilmesi yoluyla gerçekleştirmeleri mümkün olmaktadır. Bu durum çalışanlarda zgven artışı sağlaması ile kişisel performansa, beraberinde de örgüt performansına yansımaktadır. Diğer yandan çalışma esnasında görülen problemlerin çalışanlar tarafından kısa bir zamanda çözülmesi, yöneticilere diğer faaliyetleri için vakit kazandırmış olmaktadır (Akçakaya, 2010: 147).

2. alışan Performansı

Performans kavramı, bir iş görenin iş yerinde önceden belirlenen hedefler doğrultusunda gerçekleştirdiği çalışmayla ilgili başarıyla yerine getirebildiklerinin nitelik ve nicelik olarak belirlenmesini ifade etmektedir. İş görenin kişisel performansı örgütlerin performans kriterleri bakımından büyük öneme sahiptir. Çalışanların performans düzeyleri ne derece üst seviyede olursa, örgütlere ilişkin performans seviyesi de o derece üst seviyede gerçekleşmektedir

(Şehitoğlu ve Zehir 2010: 144). Başka bir tanımda ise performans; kişi, grup ya da işletmenin daha önce belirlenmiş olan amaçlar ve bu amaçlar doğrultusundaki standartlara belirli bir süreç kapsamında, nicelik ve nitelik anlamında ulaştıkları nokta olarak da tanımlanmaktadır (Aydın vd., 2010: 47). Çalışanın performans düzeyi, araştırmacıların önemsendiği kadar örgütlerin, yöneticilerin ve çalışanların da önemli buldukları temel olgu durumundadır. Dolayısıyla örgütler kurumsallıklarını gösteren hedeflere ulaşabilmek, sektörlerinde rekabet gücünü kazanabilmek amacıyla, çalışma alanlarında üst düzey performanslarını ortaya koyabilen iş görenlere ihtiyaç duyarlar. İş görenin üst düzey performansa sahip bulunması, kendisi adına da önem kazanmaktadır. Çalışmalarını eksiksiz gerçekleştirerek başarı elde etmeleri bireyler için övünç, gurur ve tatmin nedeni olmasının yanı sıra iyi bir performans; gelir seviyesinde yükselme, sosyal olarak ve kariyerleri bakımından itibarlarının artışı sonuçlarını da beraberinde getirecek ön koşuldur (Yelboğa, 2006: 200).

İşletmeler ile ilgili bilgi paylaşımlarında performans, üzerinde dikkatle durulması gerekli olan unsurlardan biridir. İşletmeler açısından bireylerin performanslarına yönelik artış sağlama ve cazip bir duruma getirmenin önemi kavranmıştır. Bununla birlikte küçük bir kısmı, çalışanlarının işletmelerinden beklentilerini ve çalışmalarının kapsamı ile ilgili ölçütleri belirlemeye uğraşmaktadır (Bedarkar ve Pandita, 2014: 107). Oysa günümüzde, işletmeler tarafından üst düzey performansın yakalanması ve örgütün başarılı olması doğrultusunda büyümenin süreklilik kazanması, pazar koşullarındaki değişiklikler (Vosloban, 2012: 660), rekabette üstünlük sağlamak, örgüt ve iş gören performansları bağlamında hedeflerin uyumlaştırılmaları ön şartlar durumuna gelmektedir (Işığışık, 2008: 3; Uyargil, 2013a: 4).

Kavramsal olarak performans, sınırları belirli bir zaman dahilinde gerçekleştirilen çeşitli faaliyetlerdeki hedeflere hizmet edebilme seviyesidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 201). Çalışma ile gerçekleştirilmek istenen hedefler bakımından, kişinin veya grubun kendisine özel belirlenen çeşitli standartlara ve hedeflere ne denli yaklaştığının göstergesidir (Çöl, 2008: 39). Genel çerçevedeyse; hedefi belirli ve önceden planlanan bir etkinliğin sonrasında, çıktının nitelik ve nicelik değerlendirme ölçütü anlamında ifade edilebilir (Akai, 2015: 179). İşletmelerin bakış açısıyla ise performans; çalışma kapsamında ve belirlenmiş olan ölçütlerin karşılanması biçiminde, çalışmaların gerçekleştirilmesi ve hedefe ulaşılması doğrultusunda şekillendirilen düşünce, hizmet veya mallardır (Pugh, 1991: 7-8). Kişisel performans işletmelerin öncelikle önemli buldukları performanstır. Bunun nedeni işletmenin

performansının iş görenlerin performansı kadar iyi seviyede olabileceği gerçeğidir (l, 2008: 39). İş görenin üst düzeyde performans göstermesi ise kendisini işletmesine bağlanmış hissedip, kuvvetli hisler beslemesine, güçlü bir motivasyona bağlı bulunmaktadır. Performans yönetimi bu temel amaçlar üzerinde şekillenmektedir. Performans yönetimi; ulaşılmak istenen hedeflere ve bu bağlamda iş görenlerin sergileyecekleri ortak anlayış çerçevesindeki performansın işletme organizasyonunda kalıcı olmasını, iş görenlerin hedeflere ulaşmak amacıyla ortaya konulan bütünsel uğraşlarının etki seviyelerini yükseltecek tarzda yönetilmesini, cretlendirilmesini, değerlendirilmesini, geliştirilmesini ve ödüllendirilmesini kapsayan süreçtir (Barutçugil, 2004: 334).

3. Örgütsel Vatandaşlık

Başlangıçta 1930'larda Barnard'ın üzerine eğildiği örgütsel vatandaşlık davranışı (VD) bir kavram olarak; biçimsel anlamlı rol davranışının ötesinde "rol dışı davranışlar" ifadesi ile tanımlanmaktadır. ÖVD'nin ilk önce Dennis Organ'ın 1983 yılındaki çalışmasıyla yönetim bilimi literatüründe yer aldığı bilinmektedir. Kavramın VD şeklinde ilk kullanımı ise yine 1983 yılında Organ ve Bateman tarafından gerçekleştirilmiştir (Ilie, 2014: 489). VD rgt organizasyonunda, biçimsel ödüllendirme sistemi dahilinde tam ve açık bir şekilde yer almayan, örgütte bütünsel işleyişin etkinliğini oluşturan, kişinin kendisinin isteğine bağlı davranışını ifade etmektedir (Bies, 1989: 295). VD rgtteki diğer çalışanlara işleri konusunda destek olma, hafta sonlarında da iş yerinde çalışmaya devam etme veya geç saatlere kadar çalışma, oluşturulan standartların üstünde performansla çalışma, işin akışı esnasında görülen aksaklık ve dayatmalar karşısında tolere etmeye gnlllk, örgüte özgü işlerin gerçekleştirilmesinde aktif halde hareket etme yönünde iş gören davranışlarını kapsamaktadır (Bolino vd., 2004: 229). Örgütsel vatandaşlık davranışı tanımlarındaki ortak nokta; örgüt içinde bu tutumların gönüllü olarak, bireysel istekli oluş ile gerçekleştirilen, rolden fazla davranışlar olarak sergilenmesi ve bununla birlikte örgütün etkililiğine katkı sağlamasıdır (Sezgin, 2005: 319). VD dolaylı olan veya resmi içerikli ödül sistemi tarafından net anlaşılamamış, buna karşın bütünsel bakımdan örgütsel etkinliğin artışını beraberinde getiren, isteğe bağlılık ve gnlllk içeren kişisel davranışlardır. VD kavramına göre; emirler alma/verme esasına dayanmayan, örgütte fayda oluşturan, biçimsel bir yapısı bulunmayan, ayrıca birbirinden şikyetlerin ve istenilmeyen davranışların azalmasını sağlayan, işin belirlenen zamanda tamamlanmasını, yenilikçi bir tutum sergilenmesini, diğer iş görenlere gönüllü yardım edilmesini içeren çeşitli davranışlar

görülmektedir (Ünür, 2006: 177). ÖVD kavramıyla anlaşılması istenen, çalışanların gönüllülüğü çerçevesinde şekillenen davranışları dikkate alındığında, kişinin organizasyon içindeki rolü ile ilgili ya da biçimsel iş tanımı gereklerine uygun tutumları dışındaki davranışlarının söz konusu olmasıdır (İşbaşı, 2000: 4).

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışlarını temel karakteristik özellikleri de içerik kapsamına alarak beş alt boyutuyla beraber “Özgecilik, Vicdanlılık, Sportmenlik (Centilmenlik), Sivil Erdem ve Nezaket” olarak incelemektedir. Bu boyutlardan özgecilik, iş görenlerin örgütteki diğer üyelere yardım etme yönündeki ve gönüllülük içeren dolaylı ve doğrudan davranışlarının tümüdür. Vicdanlılık, iş görenlerin iradî istekleriyle, kendilerinden beklenen minimum düzeydeki rol davranışlarının dışında bir davranış göstermeleridir. Sportmenlik (Centilmenlik), iş görenlerin örgütte gerginlik nedeni olabilecek her türlü tavırdan uzak durmalarıdır. Sivil erdem, iş görenlerin örgütlerine karşı bütünsel bir yaklaşımla bağlılıklarını ortaya koyar. Nezâket ise, iş görenlerin aldıkları çeşitli kararları veya hareketleri sonucunda, etkilenmesi olası kişiler ile problem yaşamadan iletişime geçebilmesini ortaya koyar (Organ, 1988). Özgecilik ve nezaket söz konusu sınıflandırmada özellikle kişi odaklı; sivil erdem, vicdanlılık ve sportmenlik (centilmenlik) ise işletme merkezlidir (Rego vd., 2010: 218). ÖVD ile ilgili söz konusu boyutların ve benzerlerinin ortaya konulması yanı sıra, son dönemlerdeki çalışmaların bu davranışları bütünsel bir bakış açısıyla da değerlendirme eğiliminde olduğu anlaşılmaktadır. Bir toplum açısından büyük önemi bulunan unsurlar olarak örgüt yapıları, insanların hayatlarında önemli derecede roller üstlenmektedir. Bu bağlamda örgütlerdeki en stratejik değerler insan kaynakları oluşumlarıdır. Günümüzde yönetime ve örgütsel davranışlara ilişkin yaklaşımlar ele alındığında; örgütsel bağlılık ve sorumluluğu esas alan, güçlükler karşısında yılmayan, çalışmalarını sonucunda birikimleri olan iş görenlerin organizasyonun başarısındaki temeli meydana getiren faktörler oldukları öngörülmektedir. Örgütsel davranış alanı için, işyerilerindeki kişisel ve diğer iş görenlere yardım etme olarak ortaya konulan davranışlar büyük önem kazanmaktadır (Jafari, Bidarian, 2012: 1815). Birtakım nedenlerle çalışmaya gelmeyen ekip arkadaşlarının çalışmalarını da üstlenmek, kişisel iş tanımında bulunmasa da örgüt hedefleri bakımından önemli olan çalışmalarını gönüllülük ile kabul etmek, örgütte yeni işe başlamış arkadaşlarına sosyalleşmeleri yönünde destek olmak ve olası sorunları aşabilmelerine yardım etmek, örgüt yöneticilerinin çalışmalarını kolay bir duruma getirmek, örgütte katma değer oluşturacak yenilik önerileri geliştirmek, yapılması gerekenlerin üstünde çalışmaya katılmak, geçerli nedenler olmaksızın devamsızlık yapmamak ve zamanını aksatmadan iş başında olmak ve

benzeri davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamındaki örnekleri oluşturmaktadır (Kelloway vd., 2002: 150; Sarı, 2011: 32).

Örgütsel vatandaşlık ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; örgütsel vatandaşlığın iş tatmini ve çalışmaya tutkunluk ile olan ilişkisi (Gürbüz, 2008; Demirel ve Özçınar, 2009; Budiyanto, Oetomo ve Heingvidi, 2011; Fisk ve Friesen, 2012; ankır, 2016), örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi ve etkilerine (Dilek, 2005; Ünüvar, 2006; Güven, 2006; Bolat vd., 2009; etin, 2011; Kılıç, 2010; Dağcı, 2017; Bayrak, 2017) ve örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm ile olan ilişkisini (Basım ve Şeşen 2010; Poyraz vd., 2009; Arslantaş ve Pekdemir 2007; Baş ve Şentürk 2011; etinkaya ve imenci, 2014; il, 2018; Őahbudak, 2016, Erdoğan, 2018, Tunç, 2018) olduğu görülmektedir.

4. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu alışma, Burdur'da faaliyet gösteren işletme alışanlarında algılanan güçlendirmenin çalışan performansı ve örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır.

4.2. Araştırma Hipotezleri

Yukarıdaki literatür bilgilerinin ışığında algılanan örgütsel desteğin yardım etme davranışına etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolünün olabileceği düşünülerek aşağdaki hipotezler önerilmektedir:

H₁: Algılanan güçlendirmenin çalışan performansı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H₂: Algılanan güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada; nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve veri toplama aracı olarak anket formundan faydalanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunda demografik sorular, algılanan güçlendirme, performans ve örgütsel vatandaşlık ölçekleri kullanılmıştır. Güçlendirme ölçeği Spreitzer (1995)'den alınan 12 ifadeden oluşmaktadır. alışan performansı ise Sigler ve Pearson (2000)'ın, Kirkman ve Rosen (1999)'dan aldığı 4 ifade ile ölçülmüştür. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını ölçmek için Basım ve Şeşen'in (2006) "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Uyarlama ve Karşılaştırma alışması" isimli çalışmasından

yararlanılmıştır. Ölçeklerde katılımda bulunanlardan, belirtilmiş olan ifadelere 5’li Likert ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) üzerinde hangi oranda katıldıklarını işaretlemeleri istenmiştir. Araştırmada yer alan örnekleme araştırmaya esas olan amaç açıklanarak, ulaşılabilecek sonuçların gizli tutulacağı vurgulanmış, gönüllü katılmaları istenmiştir. Analiz sürecinde soru formları önceden gözden geçirilerek, işaretleme eksikliği yaptığı tespit edilen 30 katılımcının araştırma formu analiz dışı bırakılmış; eksiksiz olduğu tespit edilen toplam 241 adet anket formu analize dâhil edilmiştir.

4.4. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, Burdur İl Merkezi sınırlarında faaliyet göstermekte olan işletme çalışanları oluşturmaktadır. Evrene ulaşmak için zamanda ve ulaşımda çeşitli güçlükler yaşanacağı dikkate alınarak; evreni temsil edecek tarzda basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle örneklem grubu belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemini Burdur ilinde rastgele seçilen işletmelerdeki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında toplamda 241 anket analizlere dâhil edilmiştir.

4.5. Analiz ve Bulgular

Verilerin analizleri için SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler tercih edilmiştir. Algılanan güçlendirme, çalışan performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçekleri soru formunun, ölçmesi gereken özelliği gerçekten ölçüp ölçmediğini belirlemek amacıyla geçerlilik analizi yapılmıştır. Bu amaçla sosyal bilimlerde en yaygın olarak kullanılan yapı geçerliliği ölçülmüştür. Araştırma çerçevesinde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans ve yüzde analizi, algılanan güçlendirmenin performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 1: Demografik Özellikler

	N	%		N	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	116	50,9	Evli	80	35,6
Erkek	112	49,1	Bekâr	145	64,4
Yaş			Eğitim Durumu		
18-25	104	7,2	İlköğretim	8	3,7

26-33	89	39,4	Ortaöğretim	69	32,1
34-41	27	11,9	Ön lisans	96	44,7
42-+	6	2,7	Lisans	36	16,7
			Yüksek Lisans	6	2,8

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin %50,9'unu kadınlar oluştururken %64,4'ünün medeni durumu bekârdır. Araştırmaya katılanların %39,4'ünün yaş aralığı 26-33 arasında olup, %44,7'si ön lisans mezunudur.

Tablo 2: Değişkenlerin Ortalama Değerleri, Güvenilirlikleri, Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	Madde Sayısı	C. Alpha	Algılanan Güçlendirme	Çalışan Performans	Örgütsel Vatandaşlık
Algılanan Güçlendirme	3,55	12	,86	1		
Çalışan Performansı	3,95	4	,82	,60**	1	
Örgütsel Vatandaşlık	4,05	19	,82	,56**	,62**	1

(**0,01<p)

Tablo 2 incelendiğinde araştırma içeriğinde yer alan; algılanan güçlendirme, çalışan performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri ile ilgili gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda ulaşılan Cronbach Alpha katsayıları sırası ile 0,86, 0,82 ve 0,82 değerleri olarak bulunmuştur. Elde edilen değerlerin sosyal bilimler alanı kapsamında genel çerçevede kabul görmekte olan 0,70'e yakın bir seviyede olmaları, ölçeklerin bu örneklem bağlamında da güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Tablo 2'de görülen değişkenler arasında gerçekleştirilen korelasyon analiziyle elde edilen bulgulara göre ise, algılanan güçlendirme çalışan performansı arasında olumlu yönde ve anlam taşıyan bir ilişkinin (r:0,60, p<0.01) tespiti yapılmıştır. Bununla birlikte algılanan güçlendirme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da olumlu yönde, anlam ifade eden bir ilişki (r:0,56, p<0,01) bulunmaktadır. Son olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışan performansı arasında da olumlu yönde ve istatistiksel anlam taşıyan bir ilişki (r:0,62, p<0,01) bulunmuştur.

Tablo 3: Algılanan Güçlendirmenin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi

Özellikler	Standartlaştırılmamış Beta Katsayısı	Standartlaştırılmış Beta Katsayısı	p değeri
Sabit	1,442		,000*

Algılanan Güçlendirmenin Çalışanların Performans Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi

Çalışan Performansı	,689	,600	,000*
---------------------	------	------	-------

$$R^2 = ,360, \quad F = 109,834(0,00), \quad *P < 0,01$$

İşletme çalışanlarında algılan güçlendirmenin çalışan performansı üzerine etkisini incelemek amacıyla, algılanan güçlendirme bağımsız değişken, çalışan performansı ölçeği bağımlı değişken şeklinde kullanılarak basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan regresyon modeli sonucunda algılanan güçlendirmenin çalışan performansı üzerinde bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. $F(1,195) = ,360, p < 0,01$. Bağımsız değişkenler katılımcıların sosyal görünüş kaygısının %36'sını açıklamaktadır.

Tablo 4: Algılanan Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi

Özellikler	Standartlaştırılmamış	Standartlaştırılmış	p değeri
	Beta Katsayısı	Beta Katsayısı	
Sabit	1,435		,000*
Örgütsel Vatandaşlık	,665	,558	,000*

$$R^2 = ,311, \quad F = 89,919(0,00), \quad *P < 0,01$$

İşletme çalışanlarında algılan güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık üzerine etkisini incelemek amacıyla, algılanan güçlendirme bağımsız değişken, örgütsel vatandaşlık ölçeği bağımlı değişken şeklinde kullanılarak basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan regresyon modeli sonucunda algılanan güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık üzerinde bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. $F(1,199) = ,311, p < 0,01$. Bağımsız değişkenler katılımcıların sosyal görünüş kaygısının %31'ini açıklamaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, Burdur'da faaliyet gösteren işletme çalışanlarında algılanan güçlendirmenin çalışan performansı ve örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, araştırma içeriğinde yer alan; algılanan güçlendirme, çalışan performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasında gerçekleştirilen korelasyon analiziyle elde edilen bulgulara göre ise, algılanan güçlendirme çalışan performansı arasında olumlu yönde ve anlam taşıyan bir ilişkinin tespiti yapılmıştır. Bununla birlikte algılanan güçlendirme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da olumlu yönde, anlam ifade eden bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışan performansı arasında da olumlu yönde ve istatistiksel anlam taşıyan bir ilişki bulunmuştur.

İşletme alışanlarında algılan güçlendirmenin çalışan performansı üzerine etkisini incelemek amacıyla, algılanan güçlendirme bağımsız değişken, çalışan performansı leği bağımlı değişken şeklinde kullanılarak basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan regresyon modeli sonucunda algılanan güçlendirmenin çalışan performansı üzerinde bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Algılan güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık üzerine etkisinde oluşturulan regresyon modeli sonucunda algılanan güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık üzerinde bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın Burdur il merkezindeki işletme çalışanlarına yönelik olması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Diğer sınırlılıklar araştırmada kullanılan ölçekler, araştırma kapsamında yer alan örneklem sayısı ve ele alınan çalışmanın kesitsel değil boylamsal olmasıdır. Sonuçların genellenebilmesi için örneklem sayısının genişletilmesi ve çalışmanın farklı zamanlarda belirli aralıklarla aynı örneklem üzerinde gerçekleştirilmesi önerilebilir. Bu bulgular çerçevesinde ilerde yapılması planlanan araştırmalara farklı değişkenler (rgtsel bağlılık, örgütsel destek, örgütsel sinizm...) eklenerek, farklı illerde, farklı büyüklükteki sektörlerdeki işletme çalışanları üzerinde gerçekleştirildiğinde farklı sonuçlar elde edilebileceği dşnlmektedir.

Kaynakça

AKDEMİR, A., 1996. İşletme Bilimine Giriş, Eskişehir: Birlik Ofset Yayıncılık.

ATAMAN, G., 2002. İşletme Yönetimi, 2.Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

AKÇAKAYA, M., 2010. Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme. Karadeniz Araştırmaları Bahar, 25, ss. 145-174.

ARSLANTAş, C., ve PEKDEMİR, I., 2007. “Dönüşümcü Liderlik, rgtsel Vatandaşlık Davranışı ve rgtsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Grgl Bir Araştırma”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), ss. 261-286.

AYDIN, A., ÜÇÜNCÜ, K., ve TAşDEMİR, T., 2010. “İşletmelerde Uygulanan Toplam Kalite Yönetimi çalışmalarının alışan Performansı zerine Etkileri.” International Journal of Economic and Administrative Studies, 3(5), ss. 42-56.

BARUTÇUGİL, İ., 2004. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. Baskı, Kariyer Yayıncılık, İstanbul

BASIM, H. N., ve ŞEŞEN, H., 2006. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama Ve Karşılaştırma Çalışması”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 6(1).

BASIM, H. N., ve ŞEŞEN, H., 2010. “Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü” ODTU Gelişme Dergisi, 37, ss. 171-193.

BAŞ, G., ve ŞENTÜRK, C., 2011. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 17, ss. 29-62.

BAYRAK, Ö., 2017. “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları”, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

BEDARKAR, M., ve PANDITA, D., 2014. “A Study on The Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance”, Procedia-Social and Behavioral Sciences (133), ss.106 – 115.

BIES, R. J., 1989. “Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome”, the Academy of Management Review, 14(2), ss. 294-297.

BOLAT, O., BOLAT, T., AYTEMİZ, O., 2009. “Güçlendirici Lider Davranışları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(21), ss.215-239

BOLINO, M. C. WILLIAM H. T. VE BRIAN P. N. 2004. “The Other Side of The Story: Reexamining Prevailing Assumptions About Organizational Citizenship Behavior”, Human Resource Management Review, 14(2), ss. 229-246.

ÇANKIR, B., 2016 “Çalışmaya Tutkunluk ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.

ÇETİNKAYA, M., ve ÇİMENÇİ, S., 2014. “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 12(23), ss. 237-278.

ÇETİN, F., 2011. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

ÇİL, Ö., 2018. “Banka Çalışanlarında Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ÇÖL, G., 2008. “Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1), ss. 35-46.

DAĞCI, O., 2017. “Havacılık Sektöründe Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hava Aracı Bakım Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

DEMİREL, Y., ve ÖZÇINAR, M. F., 2009. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(1), ss. 129-145.

DİLEK, H., 2005. “Liderlik Tarzlarının Ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ERDOĞAN, P., 2018. “Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Uygulama”, Doktora Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

GÜRBÜZ, S., 2008. “İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi”, Amme İdaresi Dergisi, 41 (4), ss. 49-77.

GÜVEN, M., 2006. “Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

HARDY, C., ve LEIBA-O’SULLIVAN, S., 1998. “The Power Behind Empowerment: Implications for Research and Practice”, Human Relations, 51(4).

İşİĞİÇOK, E., 2008. “Performans Ölçümü, Yönetimi Ve İstatistiksel Analizi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri Ve İstatistik Dergisi, (7), ss.1-23.

İşBAŞI, J.O., 2000. “Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

JAFARI, P., ve BIDARIAN, S., 2012. “The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior”, Procedia-Social and Behavioral Sciences, (47), ss. 1815-1820.

KELLOWAY, E. K., LOUGHLIN, C., BARING, J., ve NAULT, A., 2002. “Self-Reported Counterproductive Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors: Separate but Related Constructs”, *International Journal of Selection and Assessment*, 10(2), ss. 143-151.

KILIÇ, E., 2010. “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki-Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerine Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

KIRKMAN, B. L., ve ROSEN, B., 1999. “Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment”, *Academy of Management Journal*, 42(1), ss. 58-74.

KOÇEL, T., 2005. İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

KOÇEL, T., 2003. İşletme Yöneticiliği, Genişletilmiş 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

KUSY, M., 1997. “The Human Side of Leadership Promotes the Bottom Line of Organizations”, *Manager Update*, 9(1), ss. 39.

ORGAN, D. W., 1988. *Organizational Citizenship Behavior*. Lexington, Ma: D.C. Heath.

POYRAZ, K., KARA, H., ve ÇETİN, S. A., 2009. “Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sos. Bil. Enst. Dergisi*, (9), ss. 71-91.

PUGH, S. D., 1991. *Organizational Behaviour*, Prentice Hall International (Uk) Ltd.

REGO, A., NEUZA, R. VE CUNHA, M. P. (2010). “Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors”, *Journal of Business Ethics*. (93-2): 215- 235.

ROBINS, T.L, CRINO, M. D., ve FREDENDALL, L. D., 2002. “An Integrative Model of the Empowerment Process”, *Human Resource Management Review*, 12.

SARI, Ç., 2011. “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Ve Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

SEZGİN, F. 2005. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme Ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), ss. 317-339.

SIGLER, T.H., ve PEARSON, C. M., 2000. Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, ss. 27-52.

SPREITZER, G. M. 1995. "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", *Academy of Management Journal*, 38(5), ss. 1442-1465.

ŐAHBUDAK, M., 2016. "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri: Türk Spor Örgütü Örneği", Doktora Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.

ŞEHİTOĞLU, Y., ve ZEHİR, C., 2010. "Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi", *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), ss. 87-110.

TUNÇ, B., 2018. "Sağlık Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Özerkliği, Örgütsel Güven İklimi, Duygusal Zekâ, Sinizm ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler ve Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TUTAR, H., ve ALTINÖZ, M., (2010), "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(2), ss. 196-218.

UYARGİL, C., 2013. *Performans Yönetim Sistemi*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

ÜNÜVAR, T. G., 2006. "An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and organizational Citizenship Behavior", Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

VOSLOBAN, R. I., 2012. "The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth-a Managerial Perspective", *Procedia Economics and Finance*, (3) ss. 660-665.

YELBOĞA, A., 2006. "Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), ss. 196-211.