

BİR POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI OLARAK ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞMENİN PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ALGISI VE GÖNÜLLÜ PERFORMANS DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ARA DEĞİŞKEN ROLÜNÜN DEĞERLENDİRİLMESİ: GIDA SEKTÖRÜNDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

SECİL TAŞTAN

Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi İngilizce İşletme Bölümü

Dr.

E-posta: secilbal@yahoo.com

Özet

Bu çalışmanın amacı, bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşme algısının çalışanların psikolojik güçlendirme algıları ve işyerinde sergilemekte oldukları gönüllü performans davranışları arasındaki düzenleyici rolünü ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini gıda sektöründe yiyecek-içecek alanında faaliyet gösteren firmalarda çalışmakta olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 250 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların örgütle özdeşleşme algısı yüksek olduğunda, psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişki güçlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Psikolojik güçlendirme, örgütle özdeşleşme, gönüllü performans davranışı*

Alan Tanımı: Örgütsel Davranış (İşletme ve Yönetim)

THE EXAMINATION OF THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AS BEING A POSITIVE PSYCHOLOGY CONCEPT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND VOLUNTARY PERFORMANCE BEHAVIOR: A RESEARCH IN FOOD SECTOR

Abstract

In this study, it is tried to investigate the relationship between individuals' psychological empowerment perception and their volunteer performance behavior and to examine the mediating role of organizational identification on this relationship. For this purpose, an empirical study was conducted on 250 employees working at different food-drink restaurants in Istanbul. According to the results of this study, it was proved that there is a positive and meaningful relation between dimensions of psychological empowerment perception and

volunteer performance behaviors of the employees. It was also confirmed that employees' perception of organizational identification mediated that relationship.

Keywords: *Psychological empowerment, Organizational identification, Volunteer performance behavior*

JEL Code: M19

1. GİRİŞ

Bu çalışmada, çalışanlardaki psikolojik güçlendirilme algısının gönüllü performans davranışını etkileyen bir tutum olacağı varsayımından hareket edilmekte ve çalışanların örgütle özdeşleşme özelliklerinin bireylerde psikolojik güçlendirilme algısını pekiştiren bir role sahip olma niteliği incelenmektedir.

1.1. Literatür Çalışması ve Kuramsal Çerçeve

Örgütle Özdeşleşme

Son yıllarda Pozitif Psikoloji akımının da etkisiyle örgütle özdeşleşmeye kavramı ve bireysel ve örgütsel düzeydeki etkileri önemli bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. (Wiesenfeld ve diğerleri, 2001; Britt ve Ravelo, 2006). Özdeşleşmenin bütünsel bir kavram olarak ele alınmasının “Sosyal Kimlik Teorisinin” gelişiminden ileri gelmekte olduğu öne sürülmektedir. Ashforth ve Mael (1989) sosyal kimliği “kişinin bilgisinden ya da sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe duygusal ve değersel olarak bağlılığından türeyen kişinin sosyal bağlamının bir parçası” olarak tanımlamıştır.

Çeşitli araştırmalar; örgütle özdeşleşmenin, iş tatmini, motivasyon, verimlilik, performans, örgüte sadakat duyma, işbirlikçi davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla bağlantılı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Cole ve Bruch, 2006; Harris ve Cameron, 2005; Kitapçı ve diğerleri, 2005; Mael ve Ashforth, 2001). Bunun yanı sıra, örgütle özdeşleşen çalışanların inisiyatif almaya ve proaktif davranışlar sergilemeye daha yatkın olmalarını ve öğrenme motivasyonlarının da diğerlerine göre daha fazla olmasını sağladığı ifade edilmektedir. (Sonnentag, 2003; Çakınberk ve diğerleri, 2011).

Gönüllü Performans Davranışı

Bu çalışmada açıklanmaya çalışılan değişken olan “gönüllü performans davranışı” “örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD)” olarak da ifade edilen pek çok gönüllü ve rol ötesi davranışları kapsayan bir işyeri performans davranış özelliği olarak ele alınmaktadır. Organ (1988:4), “Fazladan Rol Davranışı” tanımını geliştirerek

“Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” kavramını ileri sürmüştür. Görev ötesi performans davranışı daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı (Van Dyne ve diğerleri, 1994), prososyal örgütsel davranış (Organ, 1994), örgütsel spontane davranış (George ve Brief, 2000), durumsal performans (Borman ve Motowildo, 1997), sivil sorumlu örgütsel davranış (Graham,1991) olarak ifade edilmektedir.

Bu anlamda, gönüllü performans davranışları “çalışanların iş ve görevlerini yerine getirmeleri esnasında psikolojik ve sosyal bağlamı destekleyen davranımlardır” (Organ ve diğerleri, 2006). Organ (1988) bu tür gönüllü davranışları, görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar olarak değerlendirmiştir (Organ, 1988:4). Bu çalışmada literatürdeki çok sayıda kavram ve içerik incelenerek, söz konusu görev-ötesi davranış (örgütsel vatandaşlık davranışı) gönüllü davranış kavramı olarak ifade edilmekte ve “gönüllülük” kavramının felsefi ve sosyolojik temelleri dikkate alınmaktadır. Bar-Tal (1976) prososyal davranışı dışarıdan bir ödül beklemeksizin başkasına yarar sağlamaya çalışıldığı gönüllü davranış olarak tanımlamaktadır (Karadağ ve Mutafılar, 2009). Özgecilik kavramını ilk kez Auguste Comte ortaya atmış ve özgeciliği başkaları için yaşama eğilimi veya arzusu olarak tanımlamıştır. Durkheim ahlâkı ise, benlik yıkıcı olarak düşünmekte iken; özgeciliği, kişisel çıkar olmaksızın kişinin gönüllü hareketi olarak tanımlanmaktadır (Dubeski, 2001). Kohn (1990) gönüllü davranışı, birbirine gönüllü olarak ve kasten yarar sağlamak için yapılan hareketler olarak ifade etmektedir. Böyle davranışlar yardım, paylaşma, önemseme ve kurtarmayı içine almaktadır. Diğer yandan Morris (içinde Cutler, 2000) gönüllü davranışı teklifsiz ve içten davranış olarak nitelendirmektedir.

Psikolojik Güçlendirme Algısı

Conger ve Kanungo (1988) psikolojik güçlendirme ile örgütte istenen bireysel sonuçlara ve örgütsel etkinliğe ulaşılabilceğini öne sürmüştür. Thomas ve Velthouse (1990), güçlendirmenin çok yönlü bir kavram olduğunu ve özünün tek bir kavram tarafından yakalanamayacağını savunmaktadırlar ve güçlendirmeyi, bireyin iş rolüne uyumunu yansıtan anlam, yetkinlik, otonomi ve etki gibi dört algıdan oluşan motivasyonel bir yapı olarak tanımlamaktadırlar. Spreitzer’da (1995) güçlendirmeyi; anlam, yetkinlik, otonomi ve etkinin ortaya koyduğu motivasyonel bir yapı olarak tanımlamaktadır ve bu dört algının (işin anlamı, yaratılan etki, öz yeterlilik, seçim veya otonomi) bireyin iş rolüne pasiften ziyade aktif bir yönelimini yansıttığını savunmaktadır. Psikolojik güçlendirilme algısının pek çok öncelleri ve sonuçları bulunmaktadır. Güçlendirilmenin bilişsel ve psikolojik düzeyde algılanmasının çalışanlar üzerinde yenilikçi davranış

geliştirme, iş tatmini, bireysel performans davranışları, vatandaşlık davranışı, işe bağlılık vb. çok sayıda olumlu sonuçlar yarattığı ifade edilmektedir (Menon, 2001; Spreitzer, 1995; Siegall ve Gardner, 2000; Conger ve Kanungo, 1988; Ben-Zur ve Yagil, 2005)

Bu çalışmada ise, psikolojik güçlendirme algısının gönüllü performans davranışını açıklayabileceği varsayımından yola çıkılarak, psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin bir aracılık etkisi olabileceği değerlendirilmektedir. Bu kuramsal gerekçeler ile aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların psikolojik güçlendirme algısı gönüllü performans davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H2: Çalışanların örgütle özdeşleşme algısı gönüllü performans davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H3: Çalışanların psikolojik güçlendirme algısının gönüllü performans davranışı üzerindeki etkisinde örgütle özdeşleşmenin aracılık etkisi vardır.

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

Bu çalışmada; örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolü araştırılmaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen araştırma gıda sektöründe İstanbul'da faaliyet gösteren yiyecek-icecek üretim-hizmet işletmelerinde uygulanmıştır. Sözü edilen sektörde, çok sayıda ve kapsamda işletme yer almaktadır. Bu alanda erişilebilirlik kriteri esas alınarak, İstanbul'da faaliyet gösteren cafe-restaurant-fast food niteliğindeki işletmeler araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın örneklemini ise toplam 35 ayrı işletmede görev yapan 400 kişi oluşturmaktadır. Toplanabilen ve değerlendirmeye alınan anket formu sayısı toplam 28 işletmeden 250'dir.

2.2. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı

a) Örgütle Özdeşleşme Ölçeği: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve çok sayıda çalışmada kullanılan (örn. Mael ve Ashforth, 2001; Van Knippenberg ve diğerleri, 2007) ve Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılan 6 soruluk "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır ("Kesinlikle Katılıyorum"... "Kesinlikle Katılmıyorum"-5'li Likert). Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir.

b) Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği: Anketin üçüncü bölümünde; katılımcıların psikolojik güçlendirme algı düzeylerini belirlemek için Taştan (2011) tarafından geliştirilen “Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği (PGA)/Psychological Empowerment Perception Scale (PEP)” kullanılmıştır. Bu araştırma kapsamında “psikolojik güçlendirme algısı ölçeği”, ölçekte kullanılan ifade sayısı ve puanlama konusunda orijinal ölçekten ve literatürde yer almış olan ölçeklerden farklı olarak hazırlanmıştır. Söz konusu ölçek, daha önce sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda geliştirilmiş ve “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesinden “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesine kadar uzanan 6’li Likert ölçeği şeklinde uygulanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .86 olarak tespit edilmiştir. 6 bilişsel algı bileşeninden (kişisel gelişim, anlamlılık, öz-belirleyicilik, inisiyatif, bütünsel etki, yetkinlik) oluşan bu ölçeğin farklı sektörlerde de uygulanabilirliği ön görülmüştür. Böylece, bu araştırmada toplam 23 sorudan oluşan, ikinci kez denenen orijinal bir ölçek kullanılmıştır ve ilk çalışmadan farklı olarak bu araştırmada 5’li Likert ölçeği ile uygulanmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum,... 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin bu araştırmadaki güvenirlik katsayısı 0,89 olarak tespit edilmiştir.

c) Gönüllü Performans Davranışı Ölçeği: Gönüllü Performans Davranışı sorularının oluşturulmasında Podsakoff ve Arkadaşları’nın (1990) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, 5’li Likert yöntemiyle (1=hiçbir zaman; 5=her zaman) derecelendirilmiş, 24 sorudan oluşan bir ölçektir. Ölçeğe ilişkin boyutlar; “özgecilik”, “üstün görev bilinci”, “nezaket”, “yurttaşlık erdemi” ve “centilmenlik” boyutları olarak sınıflandırılmıştır. Türkiye’de daha önceki araştırmalarda kullanılmış ve çevirisi yapılmış bir ölçektir (İşbaşı, 2000; Köse ve diğerleri, 2003; Aslan, 2008). Ölçeğin bu araştırmadaki güvenirlik katsayısı 0,92 olarak belirlenmiştir.

2.3. Araştırmadaki Değişkenlerin Faktör Yapısı

İlk aşamada, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”nin 6 ifadesi faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu belirlenmiş ve Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ,91 olarak tespit edilmiştir. İkinci aşamada “Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği”nin 23 ifadesi faktör analizine tabi tutulmuştur. Uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin 5 faktörlü yapıya sahip olduğu ve her faktörün Taştan (2011)’in çalışmasında elde edilmiş olan faktörlerle uyumlu olduğu görülmüştür. Bu çalışmada kişisel gelişim bileşenine ait maddelerin yetkinlik bileşeninin maddeleri ile aynı faktör altında toplandığı görülmüş ve bu bileşen “gelişim ve yetkinlik” olarak ifade edilmiştir. Ölçekteki faktörler, anlamlılık (Cronbach α =,98), öz-

belirleyicilik (Cronbach $\alpha=,89$), inisiyatif (Cronbach $\alpha=,82$), bütünsel etki (Cronbach $\alpha=,79$), gelişim-yetkinlik (Cronbach $\alpha=,92$) olarak tespit edilmiştir. Son aşamada “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” ölçeğinin 24 ifadesi faktör analizine tabi tutulmuştur. Uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 5 faktörlü yapıya sahip olduğu görülmüştür. Ölçekteki faktörler, özgecilik (Cronbach $\alpha=,92$), üstün görev bilinci (Cronbach $\alpha=,95$), nezaket (Cronbach $\alpha=,93$), yurttaşlık erdemi (Cronbach $\alpha=,90$), centilmenlik (Cronbach $\alpha=,88$) olarak tespit edilmiştir.

2.4. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırmadan elde edilen kişisel bilgi sonuçlarına göre, katılımcıların % 46,7’si bayan ve % 53,3’ü ise erkektir. Evli olan katılımcı oranı % 28,88 iken bekâr olan katılımcı oranı da % 71,10’dur. Katılımcıların %14,8’i lise, %14,2’si ön lisans, % 68,2’si üniversite ve % 2,8’i lisansüstü öğrenim derecesine sahiptir. Katılımcıların % 93,5 gibi çok büyük bir çoğunluğu 18-30 yaş gruba dâhil iken % 6,5’i da 31 yaş ve üstü olarak belirlenen grup içerisinde. Katılımcılardan, az tecrübeli oldukları varsayılanlar (1-5 yıl) % 58,7’luk, orta tecrübeli oldukları varsayılanlar (6-15 yıl) % 35,1’lik ve fazla tecrübeli oldukları varsayılanlar (16 yıl ve üzeri) ise % 6,2’lik dağılıma sahiptir.

2.5. Hipotezlere Yönelik Bulgular

Yapılan korelasyon analizi sonucu, psikolojik güçlendirme algısı ile çalışanların gönüllü performans davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, psikolojik güçlendirme algısı ile genel gönüllü performans davranışı ($r= 0,688$) arasında, anlamlılık boyutu ($r=0,389$) arasında, öz-belirleyicilik boyutu ($r=0,347$), inisiyatif boyutu ($r=0,678$), bütünsel etki boyutu ($r=0,682$) ve gelişim-yetkinlik boyutu ($r=0,460$) arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütle özdeşleşme ile gönüllü performans davranışı ($r=0,505$) arasında orta düzeyde ve genel psikolojik güçlendirme ile örgütle özdeşleşme ($r=0,611$) arasında da orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak hipotezleri test etmek üzere bir dizi regresyon analizleri uygulanmıştır.

Tablo 1’deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, çalışanların algıladıkları “anlamlılık” boyutunun ($R=0,279$, $R^2=0,083$, $F=10,225$, $P<0.01$), “öz-belirleyicilik” ($R=0,339$, $R^2=0,116$, $F=14,388$, $P<0.01$), “inisiyatif” ($R=0,679$, $R^2=0,461$, $F=94,977$, $P<0.01$), “bütünsel etki” ($R=0,466$, $R^2=0,218$, $F=29,878$, $P<0.01$) ve “gelişim-yetkinlik” ($R=0,118$, $R^2=0,019$, $F=1,522$, $P<0.01$) toplam gönüllü performans davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte, Beta değerlerinin mutlak büyüklüklerine bakılarak, gönüllü performans davranışını açıklamada psikolojik güçlendirme algısı boyutlarının göreceli etkisi değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre “anamlılık” boyutunun ($\beta=0,290$), “öz-belirleyicilik” boyutunun ($\beta=0,339$), “inisiatif” boyutunun ($\beta=0,679$), “bütünsel etki” boyutunun ($\beta=0,467$), ve “gelişim-yetkinlik” boyutunun ($\beta=0,121$) gönüllü performans davranışı üzerinde açıklayıcılığa sahip olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara dayanarak Hipotez 1 “doğrulanmıştır”.

Tablo 1. Psikolojik Güçlendirme Algısının Gönüllü Performans Davranışı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Gönüllü Perf. Davranışı			
Bağımsız Değişken	Beta	t Value	P Value
Constant		9,766	,000
Anamlılık	,290	3,199	,002
R=,279; R²=,083; F Value=10,225; P Value=0,002			
Bağımlı Değişken: Gönüllü Performans Davranışı			
Constant		8,917	,000
Öz-belirleyicilik	,339	3,798	,000
R=,339; R²=,116; F Value=14,388; P Value=0,000			
Bağımlı Değişken: Gönüllü Performans Davranışı			
Constant		6,242	,000
İnisiatif	,679	9,747	,000
R=,679; R²=,461; F Value=94,977; P Value=0,000			
Bağımlı Değişken: Gönüllü Performans Davranışı			
Constant		5,008	,000
Bütünsel Etki	,467	5,479	,000
R=,466; R²=,218; F Value=29,878; P Value=0,000			
Bağımlı Değişken: Gönüllü Performans Davranışı			
Constant		9,214	,000
Gelişim-Yetkinlik	,121	1,236	,220
R=,118; R²=,019; F Value=1,522; P Value=,220			

Bununla birlikte, araştırmada yer alan katılımcıların örgütle özdeşleşme algısının gönüllü performans davranışı düzeyi üzerindeki belirleyici etkisini saptayabilmek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (Tablo 2)

Tablo 2. Örgütle Özdeşleşme Algısının Gönüllü Performans Davranışı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Gönüllü Perf. Davranışı			
Bağımsız Değişken	Beta	t Value	P Value
Constant		9,766	,000
Örgütle Özdeşleşme	,326	3,226	,000
R=,275; R²=,320; F Value=6,650; P Value=0,000			

Tablo 2’deki sonuçlar incelendiğinde, çalışanların örgütle özdeşleşme algısının ($R=0,275$, $R^2=0,320$, $F=6,650$, $\beta=0,326$, $P<0.01$) toplam gönüllü performans davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak Hipotez 2 “doğrulanmıştır”.

Bir sonraki aşamada, araştırmada yer alan katılımcıların psikolojik güçlendirme algısı ile gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide örgütle özdeşleşme algısının ara değişken rolünün belirlenmesi amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu sonuçlar yukarıdaki Tablo 3’de aktarılmıştır.

Tablo 3’deki sonuçlara göre, psikolojik güçlendirme algısı ve örgütle özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\beta = 0.328$, $p < 0.05$). Tablonun üçüncü adımında görüldüğü gibi, analize örgütle özdeşleşmenin dahil edilmesiyle, psikolojik güçlendirme algısının gönüllü performans davranışı üzerindeki etkisi artmaktadır ($\beta = 0.546$, $p < 0.05$). Aynı zamanda üçüncü adımdaki beta katsayısının ikinci adımdaki katsayıdan ($\beta = 0.301$, $p < 0.05$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak Hipotez 3 “doğrulanmıştır”.

Tablo 3. Psikolojik Güçlendirme ile Gönüllü Performans Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütle Özdeşleşme Algısının Ara Değişken Rolüne İlişkin Regresyon Analizi

Değişkenler	B	β	R^2	Adj. R^2	F
1.Adım (1) Psikolojik Güçlendirme	,328	,379*	,679***	,625	36,775
2.Adım (2) Psikolojik Güçlendirme	,288*	,301*	,236***	,219	22,567
3.Adım (3) - Psikolojik Güçlendirme -Örgütle Özdeşleşme	,495* ,331*	,546* ,422*	,691***	,631	56,714

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

3. SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların psikolojik güçlendirme algısını oluşturan bilişsel bileşenler ile gönüllü performans davranışları arasında orta ve güçlü seviyelerde anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Diğer yandan, örgütle özdeşleşme algısı yüksek olduğunda, psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkinin güçlenmekte olduğu, böylece örgütle özdeşleşmenin bu ilişkide ara değişken rolüne sahip olabileceği görülmüştür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t–testi sonuçları incelendiğinde, psikolojik güçlendirme algısının örgütsel özdeşleşme ve gönüllü performans davranışı üzerinde anlamlı (önemli) bir belirleyici olduğu saptanmıştır. Bu analiz

sonuçlarına göre, araştırmanın, “psikolojik güçlendirme ve örgütle özdeşleşme gönüllü performans davranışının güçlü birer belirleyicisidir” önermesini destekleyebildiği söylenebilmektedir. Bununla birlikte, araştırma sonuçlarının literatürle (Conger ve Kanungo,1988; Organ, 1988; Podsakoff ve diğerleri, 2000; Liden ve diğerleri, 2000; Spreitzer, 1995; Siegall ve Gardner, 2000; Aslan, 2008; Polat ve Meydan, 2011) uyumlu olduğu gözlemlenmektedir. Bu araştırmayla varılan genel sonuç, gıda sektöründe ve yiyecek-içecek alanındaki işletmelerde çalışmakta olan bireylerin gönüllü performans davranışını önemli ölçüde sergiliyor olmaları ve bu davranışların düzeyinde de bireylerin kendilerini psikolojik olarak güçlü hissetmelerinin ve örgütle özdeşleşmiş olma duygusunun önemli katkılara sahip olduğudur. Psikolojik güçlendirme algısının özellikle inisiyatif, bütünsel etki ve öz-belirleyicilik bileşenlerinin gönüllü davranışlar üzerinde güçlü ve anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Bu sonuç, Türkiye’deki genç nüfusun ve söz konusu sektördeki bireylerin inisiyatif alma, yaptığı işi etkileyebilme ve özellikle de otonomi sahibi olmayı oldukça önemli bulması ve sahip oldukları inisiyatif ve özerklik ile çok daha fazla gönüllü davranışlarda bulunabilecekleri düşüncesi ile açıklanabilmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmadaki değişkenlerin birbiriyle ilişkisi üzerine yeterince araştırmanın bulunmayışından ötürü, burada elde edilen sonuçların konu ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu çalışmada diğer pek çok çalışmadan farklı olarak psikolojik güçlendirme algısı özgün ve yerel kültürde geliştirilmiş bir ölçüm aracı ile ölçülmüştür. Bu yöntem, söz konusu ölçeğin (Taştan, 2011) güvenilirlik ve geçerliliğinin tespit edilebilmesi açısından ve psikolojik güçlendirme algısının bilişsel bileşenlerinin kültürel emiklerden elde edilen verilerle oluşturmuş bir ölçek yardımıyla ölçümüne olanak sağlaması yönünden önemli görülmektedir. Bu araştırmanın neticesinde, ölçeğin güvenilirlik katsayısının da 89 olarak tespit edilmiş olması ölçeğin sonraki çalışmalarda da kullanılabilmesi düşüncesini vermektedir.

Araştırmanın yalnızca İstanbul ilinde ve sınırlı sayıda işletme ve çalışandan oluşması kısıtlılığını oluşturmaktadır.

KAYNAKLAR

Ashforth, B.E. & Mael, F. “*Social Identity Theory and the Organizations*”. *Academy of Management Review*, 14, 1989, 20-39.

Aslan, Ş.. “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması*”, *Yönetim ve Ekonomi*, 15:2, 2008, 163-178.

Baldwin, J.D. & Baldwin, J.I., *Behavior Principles In Everyday Life*, New Jersey: Prentice Hall, 1986.

- Bandura, A. “*Human agency in social cognitive theory*”. American Psychologist, 40:9, 1989, 1175-1184.
- Bandura, A. “*Self-efficacy mechanism in human agency*”. American Psychologist, 37:2, 1982, 122-147.
- Bar-Tal, D. Prosocial Behavior: Theory and Research, New York: John Willey and Sons. 1976.
- Bateman, T. S.& Organ, D. W. “*Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship*”. Academy of Management Journal, 26, 1983, 587–595.
- Ben-Zur, H.& Yagil, D. “*The relationship between empowerment, aggressive behaviours of customers, coping, and burnout*”. European Journal of Work and Organizational Psychology, 14:1, 2005, 81- 99.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. “*Task performance and contextual performance: The meaning of personnel selection research*”. Human Performance, 10, 1997, 99-109.
- Cho, T.J. An integrative model of empowerment and individual performance under conditions of organizational individualism and collectivism in public sector organizations. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University at Albany, State University of New York, Department of Public Administration and Policy, 2008.
- Cole, M.S. & Bruch, H. “*Organizational Identity strength, identification and Commitment and Their Relationship to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?*”. Journal of Organizational Behavior, 27, 2006, 585–605.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. “*The empowerment process: Integrating theory and practice*”. Academy of Management Review, 13, 1998, 471-482.
- Cutler, H.C. Mutluluk Sanatı, İstanbul: Dharma Yayınları, 2000, ss.92-93.
- Çakınberk, A., Derin, N. & Demirel, E.T. “*Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği*”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 3:1, 2011, 89-121.
- Dubiski, N. “*Durkheim’s Altruism as the Source of His Social Holism: A Discussion of the Viability of a Social Basis for Moral Principles*”, Electronic Journal of Sociology, 5:3, <http://www.sociology.org/archive.html>, 2001.
- George, J. M. & Brief, A. P. “*Feeling good doing good: A conceptual analysis of the mood at workorganizational spontaneity relationship*”. Psychological Bulletin, 112:2, 2000, 310-329.
- Graham, J. W. An essay on organizational citizenship behavior. Employee Rights and Responsibilities Journal, 4, 1991, 249–270.
- Harris, G. E. & Cameron, J. E. “*Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment As Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being*”. Canadian Journal of Behavioural Science, 37:3, 2005, 159-169.

- İşbaşı, Ö.J. “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma*”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2000, 359–372.
- Karadağ, E., & Mutafoğlu, I. “*Prososyal Davranış Ekseninde Özgecilik Üzerine Teorik Bir Çözümleme*”. Journal of Philisophy, 8, 2009, 41-70.
- Kitapçı, H., Çakar, N.G. & Sezen, B. “*The Combined Effects of Trust and Employee Identification on Intention to Quit*”. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 3, 2005, 1-20.
- Kohn, A. The Brighter Side of Human Nature: Altruism and Empathy in Everyday Life, New York: Basic Books, Inc. 1990.
- Köse, S., Kartal, B. & Kayalı, N. “*Örgütsel Vatandaşlık Kavramı Ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20, 2003, 1-19.
- Luthans, F. Organizational Behaviour. U.S.A.: McGraw Hill, 2008.
- Mael, F. & Ashforth, B.E. “*Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting The Benefits and Risks*”. Journal for The Theory of Social Behaviour, 31:2, 2001, 197-222.
- Mael, F.A. & Ashford, B.E. “*Identification In Work, War, Sports, And Religion: Contrasting The Benefits And Risks*”. Journal For The Theory of Social Behaviour, 31:2, 2001, 21-42.
- Menon, S.T. “*Employee empowerment: An integrative psychological approach*”. Applied Psychology: An International Review, 50:1, 2001, 153-180.
- Moorman, R. H. “*Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?*”. Journal of Applied Psychology, 76:6, 1991, 845-855.
- Morrison, E. W. “*Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employees' perspective*”. Academy of Management Journal, 37:6, 1543-1567.
- Organ, D. W. Organizational citizenship behavior and the good soldier. In M. G. Rumsey, C. B. Walker, and J. H. Harris (Ed.), Personnel selection and classification (ss. 53-67). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1994.
- Organ, D. W. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books, 1988.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2006.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. & Fetter, R. “*Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors*”. Leadership Quarterly, 1, 1990, 107-142.

Polat, M. & Meydan, C.H. “*Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25:1, 2011, 153-170.

Siegall, M. & Gardner, S. “*Contextual factors of psychological empowerment*”. Personnel Review, 29:6, 2000, 703-722.

Sonnetag, S. “*Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work*”. Journal of Applied Psychology, 88, 2003, 518-528.

Sparrowe, R. T., Liden, R. C, Wayne, S. J.& Kraimer, M. L. “*Social Networks and the performance of individuals and groups*”. Academy of Management Journal, 44:2, 2001, 316-325.

Spreitzer, G. M. “*Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation*”. Academy of Management Journal, 38:5, 1995, 1442-1465.

Tak, B. & Aydemir, B.A. “*Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma*”, 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 2004.

Taştan, S. The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Participative Organizational Climate, Self-efficacy and Individual Performance Behaviors. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, İstanbul, 2011.

Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. “*Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic motivation*”. Academy of Management Review, 15, 1990, 666–681.

Van Dyne, L., Graham, J. W. & Dienesch, R. M. “*Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation*”. Academy of Management Journal, 37:4, 1994, 765-802.

Van Dyne, L., Graham, J. W. & Dienesch, R. M. “*Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation*”. Academy of Management Journal, 37:4, 1994, 765-802.

Van Knippenberg, D., Van Dick, R. & Tavares, S. “*Social Identity and Social Exchange: Identification, Support and Withdrawal from the Job*”. Journal of Applied Social Psychology, 37:3, 2007, 457 – 477.

Wiesenfeld, Batia M., Sumita Raghuram & Raghuram Garud. “*Organizational Identification Among Virtual Workers: The Role of Need for Affiliation and Perceived Work-Based Social Support*”. Journal of Management, 27, 2001, 213–229.