

## Örgütsel Bağlılık İle Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkiler: Kırşehir Örneği<sup>1</sup>

Halil Özcan ÖZDEMİR  
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi  
hozcanozdemir@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-0021-3618

Araştırma Makalesi

DOI:...

Geliş Tarihi: 08.03.2021

Kabul Tarihi: 20.03.2021

### Atf Bilgisi

Özdemir, H.Ö. (2021). Örgütsel Bağlılık İle Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkiler: Kırşehir Örneği, *Ahi Evran Akademi*, 2(1), 53-60

### ÖZ

Bu araştırma özel sektördeki örgütsel davranış konuları üzerine Kırşehir ili örnekleminde yapılmış bir çalışmadır. Araştırma ile özel sektör çalışanlarının personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık algıları ve bu algılar arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Kırşehir Organize Sanayi Bölgesinde (OSB) faaliyet gösteren işletmelerde çalışan işçilerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık algılarının çalışanların eğitim düzeylerine ve yaşlarına bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaşarak farklılaşmadığı ve personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki test edilmiştir. Araştırma kapsamında 212 çalışana anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının psikolojik güçlendirmelerinden yordandığı tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer sonuçları, örgütsel bağlılığın yaşa ve eğitim düzeyine göre farklılaştığı; psikolojik güçlendirmenin de eğitim düzeyine göre farklılaştığı şeklindedir. Psikolojik güçlendirme yaş değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel bağlılık, Psikolojik güçlendirme, Örgütsel davranış.

## The Relationship Between Organizational Commitment And Psychological Empowerment: The Case Of Kırşehir

### ABSTRACT

This research is a study on organizational behavior issues in the private sector in a sample of Kırşehir. The research aimed to examine the perception of staff empowerment and organizational commitment of private sector employees and the relationship between these perceptions. For this purpose, the relationship between the perception of psychological empowerment and organizational commitment of the workers working in the enterprises operating in Kırşehir Organized Industrial Zone (OIZ) is statistically different depending on the education levels and ages of the employees and the relation between the empowerment and organizational commitment perceptions is tested. Within the scope of the research, a survey was applied to 212 employees. As a result of the research, it was determined that the organizational commitment of the employees was predicted from the psychological strengthening. Other results of the research show that organizational commitment differs according to age and education level; is that psychological empowerment differs according to the level of education. Psychological empowerment does not differ by age variable.

**Keywords:** Organizational commitment, Psychological empowerment, Organizational behavior.

### Giriş

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık, yönetim ve örgütsel davranış literatüründe üzerinde yaygın olarak araştırma yapılan kavramlar arasında yer almaktadır. Kırşehir ili örnekleminde bu konular hakkında yapılmış çalışmaların azlığı bu şekilde bir çalışma yapmaya bizleri sevk etmektedir. Psikolojik güçlendirmeleri artmış çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş performansları vb. gibi örgütlere olumlu katkılar sağlayacağı yadsınamaz bir gerçektir. Araştırmanın Kırşehir ilindeki özel sektör işçilerinin ve iş gördükleri örgütlerin merak ettiği sorulara ışık tutması amaçlanmaktadır. Gerek sorunlarını anlama gerek çözüm bulma konusunda bu konu hakkında ilgi duyanlara bu ve benzeri çalışmaların katkı sağlaması düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışanlarda görev yaptıkları örgüte yönelik bir aidiyet duygusu oluşturur. Bu duygu çalışanların, örgütün amaç ve politikalarını benimsemelerini, örgütü sahiplenmelerini ve örgütte kendilerini bir aile üyesi gibi hissetmelerini sağlar (Durna ve Eren, 2011). Bu yönüyle örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel değer ve amaçlarla uyumlu davranışlar sergilemesi, iş hayatında kendini

<sup>1</sup> Bu çalışma; 22.07.2020-24.07.2020 tarihleri arasında Econder, 2nd International Economics, Business and Social Sciences Congress'de özet bildiri olarak sunulmuş çalışmanın genişletilmiş halidir.

aynı zamanda sosyal bir topluluğun parçası olarak görmesi anlamına gelmektedir. Bireyle çalıştığı örgüt arasında kurulan bir tür psikolojik bağ olarak da kabul edilen örgütsel bağlılık, bireyin kendini işe vermesini, sadakatini ve örgütsel değerlere önem vermesini gerektirmektedir (O'Reilly, 1989). Çalıştığı örgüte bağlılık duyan birinin, örgütü etkileyen olumlu ya da olumsuz her durumda örgütte çalışmaya devam etmesi beklenir (Abdul Rashid vd., 2003). Bu varsayımdan hareketle, örgütsel bağlılık konusunda yapılan ilk çalışmaların, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma ilişkisi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Chang, 1999).

Özetle, örgütsel bağlılık duygusu içerisinde olan örgüt üyelerinden sergilemeleri beklenen davranışlar üç başlık altında özetlenebilir: (1) Örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir inanç duymak ve bunları ve kabullenmek. (2) Örgüt için fazladan ve gönüllü olarak çaba sarf etmeye istekli olmak. (3) Örgütün üyesi olmaya ve örgütte kalmaya istekli olmak (Elizur&Koslowsky, 2001; Abdul Rashid vd., 2003). Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar sonucunda, örgüt üyelerinden beklenen davranışlar doğrultusunda farklı örgütsel bağlılık sınıflamaları yapılmıştır. *Meyer ve Allen tarafından yapılan örgütsel bağlılık sınıflaması*: Örgütsel bağlılığın, bireyin arzularını, ihtiyaçlarını ve yükümlülüklerini yansıtan psikolojik bir durum olarak açıklandığı bu sınıflandırmada örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Meyer&Allen, 1991). Yurt içinde örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda genellikle bu sınıflamanın esas alındığı görülmektedir (Çavuş ve Gürdoğan, 2008 Sezgin, 2010; Yavuz, 2010; Gülova ve Demirsoy, 2012; Yücel Koçak, 2014). Bu araştırmada Meyer&Allen (1991) tarafından yapılan örgütsel bağlılık sınıflaması (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) esas alınmıştır.

Psikolojik güçlendirmeyi savunanlar, güçlendirmenin “çalışanların kendi güçleri hakkındaki inanç sistemlerini değiştirmek, onların özgüven duygularını artırmak ve işlerini yapmada içsel motivasyonlarından faydalanmak” üzere tasarlanmış bir strateji olduğuna inanırlar (Forrester, 2000). Çekmecelioğlu ve Eren (2007) yaptıkları çalışmada psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkiye yönelik yaptıkları çalışmada psikolojik güçlendirmenin 3 alt boyutunun örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Karakaş ve Serçek (2014) yaptıkları çalışmada otel çalışanlarının psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel bağlılıklarına etkilerini inceledikleri çalışmada; psikolojik güçlendirmenin bağlılığı etkilediği sonucunu tespit etmişlerdir.

Araştırmanın hipotezleri şu şekilde gerçekleşmiştir.

**H<sub>1</sub>**: Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>**: Psikolojik güçlendirme yaşa göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>3</sub>**: Psikolojik güçlendirme eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>4</sub>**: Örgütsel bağlılık yaşa göre farklılaşmaktadır.

**H<sub>5</sub>**: Örgütsel bağlılık eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

## **Materyal Metod**

### **Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Araştırmanın evrenini Kırşehir ilindeki organize sanayi bölgesinde faaliyette bulunan işletmelerde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın ana kitlesini 212 işgören oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 250 adet anket dağıtılmış anketlerden dönen 212 si araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Anketlerin geri dönüş oranı yaklaşık % 85 olarak gerçekleşmiştir.

### **Verilerin Toplanması**

Araştırmada verilerin toplanmasını sağlamak için anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırma anketi üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik değişkenleri içermektedir ve 4 soruya yer verilmiştir. Anketin bu bölümünde yaş, medeni durum, eğitim durumu ve aylık gelir düzeyi şeklindeki

sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci ve üçüncü bölümlerinde ise; örgütsel bağlılık ve psikolojik güçlendirme hazır ölçekleri bulunmaktadır.

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği ise Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve farklı çalışmalarla birkaç kez Türkçeye uyarlanmıştır. Bu araştırmada, ölçeğin Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan formu kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği 3 boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklindedir.

Psikolojik güçlendirmenin dört boyutunu ölçmek için de Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (Psychological Empowerment Instrument-PEI) kullanılmıştır. Ölçek dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki şeklinde isimlendirilmektedir. Her bir boyutta üç ifade yer almaktadır (Sürgevil, Tolay ve Topoyan, 2013).

### Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın verilerini analiz etmede “SPSS 22.0” programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında T - testi ve Anova testi korelasyon analizi, regresyon analizi, gibi analizler yapılmıştır. Bu analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmeye çalışılmıştır. Elde edilen verilerin incelenmesinde ortaya çıkan psikolojik güçlendirme değişkeni bağımsız örgütsel bağlılık değişkeni ise bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.

### Demografik Bulgular

Bu bölümde çalışanların demografik özelliklerinden yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve gelir düzeyi durumları frekans ve yüzde şeklinde verilmiştir.

**Tablo 1.** Çalışanlara ait demografik bulgular

Değişkenler		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	20 yaş ve altı	12	5,66
	21-40 yaş arası	151	71,22
	41 yaş ve üzeri	49	23,12
	<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>%100</b>
Medeni Durum	Evli	153	72,17
	Bekâr	59	27,83
	<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>%100</b>
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	22	10,30
	Lise	173	81,60
	Üniversite(2+4 yıllık)	17	8,10
	<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>%100</b>
Gelir Düzeyi	2324 TL'den az	24	11,32
	2325-5000 TL arası	188	88,68
	5001TL'den fazla	-	-
	<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>%100</b>

Tablo 1'deki veriler incelendiğinde; OSB'de çalışan işçilerin %71,22 sinin 21-40 yaş aralığında olduğu, medeni durum bakımından evlilerin oranının %72,17 olduğu, çalışanların eğitim düzeylerine bakıldığında ise en yüksek oranın %81,60 lise düzeyinde eğitime sahip olanların olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi bakımından değerlendirildiğinde %88,68'inin 2325-5000 TL arasında

olduğu görülmektedir. Uygulamada elde edilen sonuçlar her ne kadar orta gelir grup aralığının üst limiti 5000 TL olsa da pratikte bu durumun çoğunun asgari ücret seviyelerinde olduğu görülmüştür.

### Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin güvenilir olup olmadığına yönelik yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo-2 de belirtilmiştir.

**Tablo 2.**Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık güvenilirlik analizi sonuçları

Psikolojik Güçlendirme		Örgütsel Bağlılık	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,711	12	,800	18

Anketlerdeki psikolojik güçlendirme ölçeğine yönelik Cronbach's Alpha değeri 0,711 (N=12); örgütsel bağlılık ölçeği Cronbach's Alpha değeri ise 0,800 (N=18); çıkmıştır. Bu değerler 0,70 değerinden büyük oldukları için kullanılan ölçekler güvenilir diyebiliriz (Nunnaly, 1978).

**Tablo 3:** Eğitim düzeyine göre psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık Anova testi

	Eğitim Düzeyi	Ort.
Psikolojik Güçlendirme	İlköğretim	3,37
	Lise	2,25
	Üniversite (2+4 yıllık)	2,18
	<b>Toplam</b>	<b>2,60</b>
<b>Sig-,045</b>		
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	3,03
	Lise	2,76
	Üniversite (2+4 yıllık)	2,83
	<b>Toplam</b>	<b>2,87</b>
<b>Sig-,013</b>		

\* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Tablo 3'deki verilere bakıldığında eğitim durumuna göre psikolojik güçlendirmenin negatif yönde farklılaştığı görülmüştür. Benzer şekilde örgütsel bağlılığın da eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak negatif yönlü bir ilişkide olduğu görülmüştür. Buradan yola çıkarak H<sub>3</sub> ve H<sub>5</sub> hipotezleri eğitim düzeyi değişkeni bakımından kabul edilmiştir.

**Tablo 4:** Yaşa göre psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık Anova testi analiz sonuçları

	Yaş	Ortalama
Psikolojik Güçlendirme	20 den az	2,26
	21-40 arası	2,53
	41 den fazla	2,68
	<b>Toplam</b>	<b>2,49</b>
<b>Sig ,604</b>		
Örgütsel Bağlılık	20 den az	2,58
	21-40 arası	3,01
	41 den fazla	3,13
	<b>Toplam</b>	<b>2,91</b>
<b>Sig ,035</b>		

\* Ortalama farklılığı 0.95 güven aralığında anlamlıdır.

Yapılan Anova analizi sonucunda özel sektörde çalışan işçilerin yaşları bakımından psikolojik güçlendirmeleriyle bir farklılık görülmemiştir. Örgütsel bağlılık algıları ile yaşları arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda H<sub>2</sub> hipotezi reddedilmiş fakat H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 5:** Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları

		<b>Örgütsel Bağlılık</b>
<b>Psikolojik Güçlendirme</b>	PearsonCorrelation	<b>,127**</b>
	Sig. (2-tailed)	,000

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo'da işgörenlerin psikolojik güçlendirmeleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde işkoliklik ile iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6:** Psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik regresyon analizi sonuçları

	<b>B</b>	<b>Sig.</b>	<b>Beta</b>	<b>t</b>
<b>Sabit</b>	,611	,000		3,616
<b>Psikolojik Güçlendirme</b>	,430		,393	8,122
<b>R</b>	,317			
<b>R<sup>2</sup></b>	,187			
<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></b>	,213			
<b>Standart Hata</b>	,762			
<b>F Değeri</b>	,530			
<b>Durbin-Watson</b>	1,412			

Bu çalışmada psikolojik güçlendirmeninörgütsel bağlılığa ne kadarlık etki ettiğini analiz etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde de belirtildiği gibi psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Korelasyon ve regresyon analizi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde H<sub>1</sub> hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. Yani psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve yaklaşık % 19 oranında açıklayıcı olduğu (R<sup>2</sup>=0.187) görülmektedir.

## Sonuç

Araştırma verileri incelendiğinde çalışanların yaş durumlarına göre psikolojik güçlendirmenin farklılaşmadığı görülmüştür. Bu durum literatür ile benzerlik göstermektedir (Candan vd.,2016; İhtiyaroğlu, 2017). Araştırmanın diğer bulgusu olarak; çalışanların eğitim düzeyleri ile psikolojik güçlendirme algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu durum literatürdeki (Yılmaz ve Tan, 2018; Yılmaz, 2019) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında da negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça çalıştıkları örgütten beklentileri artmakta ve o örgüte karşı bağlılıkları da dolaylı olarak azalmaktadır. Bu durumu destekler çalışmalar çoğunluktadır (Glisson ve Durick, 1988; Çöl ve Gül,

2005; Türkoğlu, 2011). Çalışanların yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında ise pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum literatürdeki (Angle ve Perry, 1981; Çöl ve Gül, 2005; Türkoğlu, 2011) çalışmalarını destekler niteliktedir. Bu sonucu, çalışanların yaşlarının artmasına bağlı olarak işten ayrılmaları durumlarında iş bulmalarının zorlaşabileceğini düşünmeleri ile açıklayabiliriz.

Araştırma sonucunda H<sub>1</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub> ve H<sub>5</sub> hipotezleri kabul edilmiş; H<sub>2</sub> hipotezi ise reddedilmiştir. Araştırmamızın ana hipotezi olan psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde artırması sonucuna istinaden, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından olan yöneticilerin yetkilerini devretmesi, motivasyon sağlama ve ödüllendirme gibi faktörlerin etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Çünkü; çalışanlara yetkinin devredilmesi, ödüllendirme ve iyi iletişim kurulması gibi hususlar sonucunda işgörenlerin örgütlerine bağlılıkları artabilecektir.

Araştırmada Kırşehir ilindeki OSB'lerde çalışan işçiler örneklem olarak kullanılmıştır. Gerek maliyet gerekse de zaman kısıtından dolayı örneklem düşük tutulmuştur. Çalışanların yaptıkları işten memnuniyet duymaları ve keyif almaları örgütlerine bağlılığı arttıracak unsurlardandır. Dolayısı ile çalışanları memnun etmeli ve işten zevk alacak uygulamalara yer verilmelidir. Ayrıca çalışanların Özdemir (2019)'in belirttiği gibi haftalık 40 saati aşmayacak şekilde mesaiye tabi tutulmaları da dolaylı olarak psikolojik güçlenmelerine katkıda bulunacak ve işgörenlerin örgütlerine bağlılıkları artabilecektir. Araştırmanın kamu kurumunda çalışan personeller ile diğer illerdeki OSB'lerdeki çalışanlar üzerinde uygulanması farklı sonuçları da beraberinde getirecektir. Araştırmanın en önemli sonucu olan psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılığı arttırdığı gerçeği, içinde bulunduğumuz COVID-19 pandemisi döneminde işgörenlerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık algılarının öneminin bir kere daha ortaya konulması açısından büyük öneme haizdir.

#### Kaynakça

- Abdul Rashid, Z., Sambasivan, M. and Johari, J. (2003). The Influence Of Corporate Culture And Organisational Commitment On Performance, *Journal of Management Development* 22(8), 708-728. <https://doi.org/10.1108/02621710310487873>.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment Of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Candan, H., Canbolat, M., & Öksüz, Y. (2016). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 255-266.
- Çöl, G., Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Chang, E. (1999). Career Commitment As A Complex Moderator Of Organizational Commitment And Turnover Intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 18-34.
- Çekmecelioğlu, H. G., Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık Ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Yönetim*, 18(57), 13-25.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-1777.
- Durna, U. ve Eren, V. (2011). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

- Elizur, D., Koslowsky, M. (2001). Values And Organizational Commitment, *International Journal of Manpower*, 22(7), 593-599.
- Forrester, R. (2000), “Empowerment: Rejuvenating a Potent Idea”, *Academy of Management Executive*, 3(14): 67-80.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988) “Predictors Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Human Service Organizations” *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.
- Gülova, A. A., Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- İhtiyaroğlu, N. (2017). Yapısal Ve Psikolojik Güçlendirmenin Öğretmen Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 361-378.
- Karakaş, A., Serçek, S. (2014). Psikolojik Güçlendirme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2), 90-107.
- Meyer, J. P. And Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extensionnd Test Of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, 538-551.
- Nunnally, J. 1978. *Psychometric Theory* (McGraw-Hill, New York).
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, Culture, And Commitment: Motivation And Social Control In Organizations, *California Management Review*, 31(4), 9-25, in Staw, B. M. (1995) [Editor]. *Psychological dimensions of organizational behavior*, 2 nd Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Özdemir, N. (2019). Sağlık Sektöründe Çalışan Ebelerin İşkolikliklerinin İş Stresleri Üzerine Etkileri, *International Journal of Arts & Social Studies*, 2(3), 60-69.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156). 142-159
- Spreitzer, G.M. ((1995). Psychological Empowerment In The Work Place: Dimensions, Measurement, And Validation. *Academy of Management Journal* 1995, 38(5):1442-1465.
- Sürgevil, O., Tolay, E., Topoyan, M. (2013). Yapısal Güçlendirme Ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- Türkoğlu, H. (2011). “İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Uygulama” Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, S. 22-24
- Yavuz, M. (2010). The Effects Of Teachers’ Perception Of Organizational Justice And Culture On Organizational Commitment, *African Journal of Business Management*, 4(5), 695-701.
- Yılmaz, C., Tan, A. (2018). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: gaziantep büyükşehir itfaiyesinde bir araştırma, *Türk İdare Dergisi*, 486, 319-348.

- Yılmaz, C. (2019). Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi Üzerine Bir Saha Çalışması, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(10), 238-261.
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2014). Örgüt Kültürü İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (ERZSOSDER)*, 7(2), 45-64.