

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: OTEL İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Metin KAPLAN¹
Ebru FIRAT²

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, psikolojik güçlendirmenin örgütsel mutluluk üzerindeki etkisini analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerindeki 211 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından anlamlılığın örgütsel mutluluk üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, diğer yandan yeterlilik, özerklik ve etki boyutlarının örgütsel mutluluk üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Mutluluk, Otel İşletmeleri

Jel Kodları: M10, M19

* Bu çalışma, 6th International Entrepreneurship Social Science Congress, September 16-18, 2021/ Gorazde – Bosnia and Herzegovina'da sunulan özet bildirinin geliştirilmiş halidir.

1 Doç.Dr. Metin KAPLAN, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, mkaplan@nevsehir.edu.tr, Orcid: 0000-0001- 8321-0262

2 Ebru FIRAT, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, ebru.ulgen.firat40@gmail.com, Orcid: 0000-0003- 3026-1079

IMPACT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON ORGANIZATIONAL HAPPINESS

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the effects of psychological empowerment on organizational happiness. Sample of the research include 211 employees in hotel businesses operating in Nevşehir. The results of research indicate that meaning the subdimension of psychological empowerment has a positive and meaningful effect on organizational happiness, while competency, autonomy and influence the dimensions of psychological empowerment had no meaningful effect on organizational happiness.

Keywords: Psychological Empowerment, Organizational Happiness, Hotel Bussinesses

JEL Codes: M10, M19

GİRİŞ

Küresel rekabet ve yeniliğin çalışan inisiyatifi ve inovasyonu gerektirdiği bir zamanda psikolojik güçlendirme kavramına olan ilgi artmaktadır (Spreitzer, 1995: 1442). İşletmelerin örgütsel devamlılığını ve faaliyetlerini sürdürebilmeleri ancak güçlendirilmiş çalışanların desteği ile olabilmektedir. İş görenlerin psikolojik olarak güçlendirilmeleri, hem çalışan açısından hem de örgüt açısından önem arz etmektedir (Temtek, 2019: 1).

Geçmişten günümüze kadar ‘güçlendirme’ terimi örgütsel davranış biliminde öne çıkan kavramlardan biri olmuştur (Conger ve Kanungo, 1988: 471; Johnson ve Thurston, 1997: 64). İşletmelerin yeniliğe çabuk adapte olması, kaliteye ve değişime daha fazla yönelmesiyle birçok işletme çalışanlarını güçlendirmeye yönelmektedir (Yücel ve Demirel, 2012: 20). Dolayısıyla güçlendirilmiş çalışanlar kendilerini daha huzurlu, yetkin ve özgüvenli hissetmekte olup bu sayede ortaya koydukları işlerde anlam ve değerini yükselmesine katkı sağlamaktadır (Can ve Özbağ, 2019: 104).

İşletmelerde insan unsurunun öne çıkması ile anlam kazanan kavramlardan birisi de örgütsel mutluluktur. Bu ifade ile bahsedilen aslında çalışan mutluluğudur. Çalışanların örgüt içindeki başarısını ve işinden memnuniyet derecesini artırması hem işletmeler hem de çalışanlar açısından oldukça önem arz etmektedir (Bulut ve Demirhan, 2020:164). Çalışanların kendilerini güçlendirilmiş olarak hissetmesi onların örgütsel mutluluğunu pozitif yönde etkileyebilir (Yücel ve Demirel, 2012: 20). Literatürde güçlendirme ve örgütsel mutluluk ilişkisini inceleyen çalışmaların oldukça sınırlı olması nedeniyle (Yücel ve Demirel, 2021: 20-21), bu araştırmanın yazındaki bu boşluğa katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çalışanların psikolojik açıdan güçlendirilmelerinin örgütsel mutlulukları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaçla öncelikle psikolojik güçlendirme ve örgütsel mutluluk kavramları üzerinde durulmuş, ardından bu iki kavram arasındaki ilişkinin literatür değerlendirmesi yapılarak iki değişken arasındaki ilişki saha çalışması ile desteklenmeye çalışılmıştır.

1. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

Psikolojik güçlendirme kavramı hem yönetim alanında hem de psikoloji alanında son yıllarda birçok araştırmacı tarafından araştırılan bir kavram olup, birçok araştırmacının güçlendirme kavramını farklı şekillerde tanımladığı görülmektedir. Dolayısıyla bu durum, kavramın ortak bir tanımının bulunmasını güçleştirmektedir (Honold, 1997: 202).

Psikolojik güçlendirme ile ilgili kavramlar incelendiğinde; literatüre tanımlamalarıyla yön veren ilk araştırmacıların Conger ve Kanungo (1988) olduğu bilinmektedir. Conger ve Kanungo (1988: 473), psikolojik güçlendirmenin içsel motivasyonel bir yapı olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte kavramın bireyin kişisel öz-yeterliliğine olan inancını da ifade ettiği görülmektedir. Çalışanların kendilerini yetersiz ve güçsüz hissettikleri ya da bu duyguları hissetmesine yol açan durumların

belirlenmesi ile örgüt içinde öz-yeterlilik algılarını artırıcı-yapıcı ve geliştirici bir yaklaşım süreci olduğunu ifade etmektedir. Bu yaklaşımdan yola çıkarak Thomas ve Velthouse (1990: 667), psikolojik güçlendirmenin çok yönlü bir kavram olduğundan bahsetmekte ve psikolojik güçlendirmenin yalnızca 'öz-yeterlilik' kavramı ile elde edilemeyeceğini vurgulamaktadırlar.

Psikolojik güçlendirme, enerji kavramı ile de ilişkilendirmekte olup çalışanların motivasyonlarını belirleyen, bilişsel değişkenlerdeki değişimler olarak ifade edilmektedir. Bu biliş kümesi, çalışma durumunda 'güç verilmiş' olarak görülmemekte aksine çalışanların yaptıkları çalışmalarına yani eylemlerine göre hareket etmektedir.

Kendine fazla güvenen ve daha güçlü hisseden çalışanların işlerinden memnun olduğu, iş değerlerini artırdıkları ve kişisel başarısına katkı sağlayan bir güçlendirme duygusu geliştirdikleri görülmektedir (Koberg, Wayne Boss & Goodman, 1999: 77).

Menon (2001: 159), psikolojik güçlendirme yapısının temelinde çalışanlar tarafından deneyimlenmiş güç kavramları olduğunu belirtmektedir. Bireysel düzeyde güçlendirilme sürecinin altında güç deneyiminin üç ana boyutu yatmaktadır. Bunlar: (a) algılanan kontrol olarak güç, (b) algılanan yetkinlik olarak güç ve (c) önemli amaçları başarmak için harekete geçirilmiş güç. Algılanan kontrol olarak güç; başkalarını etkileyen ve kontrol eden bir içsel dürtü olarak ifade edilebilir. Algılanan yetkinlik; çalışanın rutin olarak görev taleplerinin yanı sıra iş sırasında meydana gelebilecek rutin olmayan zorluklara karşı başarılı bir şekilde cevap verebileceğine olan inancı ifade eder. Önemli amaçları başarmak için harekete geçirilmiş güç, çalışanların örgütsel amaçları benimseyerek bu doğrultuda harekete geçmek için hazır olma durumunu ifade eder (Menon (2001: 159-161).

Psikolojik güçlendirme, yöneticiler tarafından çalışanların daha fazla sorumluluk alması konusunda içsel güdülemeyi artırmak amacıyla, güç ve kontrolün dağıtıldığı yetkinlik ve yeniliklerin geliştirilmesi yönündeki teşvik şeklinde ifade edilmektedir (Ergeneli vd. 2007: 48). Yapılan çalışmalarda kendilerini diğer insanlardan daha güçlü hisseden çalışanların işlerini yaparken daha fazla motive oldukları, yeni bir şey denemekten daha az korktukları, yenilik ve gelişime açık bir yapı oluşturmaya katkı sağladıkları ortaya konulmuştur (Barton ve Barton, 2011: 203).

Scheinder (1993: 42), örgütlerdeki çalışanların çalışma süreleri ile psikolojik güçlendirme arasında olumlu bir ilişki olduğunu, örgütte uzun yıllar çalışan kadrolu çalışanların örgüte ve işlerine karşı daha iyi uyum sağladıklarını ve tecrübeleriyle kişisel yetkinliğe erişebildiklerini ifade etmektedir. Bu çerçevede örgüt içinde yerini sabitleyen çalışanların kendilerini güçlü hissedeceği ifade edilebilir.

Thomas ve Velthouse (1990: 672) psikolojik güçlendirmeyi yeterlilik, anlamlılık, seçim ve etki olarak dört boyutta ele almaktadır. Diğer yandan Spreitzer (1995: 1444), psikolojik güçlendirmeyi bireyin iş rolüne olan yönelimini yansıtan bir kavram olarak; anlam, yetkinlik, özerklik ve etki boyutlarıyla incelemektedir. Söz konusu boyutlar pasif bir görevden ziyade aktif yönelimi

yansıtmaktadır. Bundan dolayı tek bir boyutun eksikliği psikolojik güçlenmenin derecesini azaltabilir. Bu araştırmada Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen psikolojik güçlendirme ölçeği kullanılmış olup, bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

1.1.Anlamlılık

Çalışanın işini değerli bulması olarak tanımlanmakta olup işiyle hedefleri arasındaki uyumu ifade etmektedir. Bununla birlikte, bireyin görevini benimsemesi işine karşı sorumlu hissetme derecesini de artırmakta ve daha fazla sorumluluk alma isteği oluşturmaktadır (Hackman ve Oldman, 1976: 255). Dolayısıyla işini anlamlı bulan bir çalışanın daha yüksek performans göstereceği ve işini coşkuyla yapacağı ifade edilebilir.

1.2.Yeterlilik

Çalışanın işinde göstermiş olduğu çaba ve performansını, yani çalışanın görev faaliyetlerini en iyi şekilde yönetebilme becerisini ifade etmektedir (Thomas, 1990: 672).

Well & Marwell (1976) yeterlilik kavramını özgüven ile eş değer olarak görmektedir. Bireyin sürekli gelişen ve değişen iş koşullarına karşı yeterli performans göstererek uyum sağlayabilme becerisine sahip olduğunu ifade etmektedir. Yeterlilik derecesinin yüksek olması, bireyin iş konusunda kendi kendini yönetmesini, her türlü karar yetkisine sahip olmasını ve işine tam olarak hakim olmasını sağlayabilmektedir (Well & Marwell, 1976; akt: Thomas, 1990: 676).

1.3.Özerklik

Bireyin eylemlerini başlatma ve düzenleme yönünde özgürce seçim yapma duygusunu ifade etmektedir (Spreitzer, 1995: 1443). Benzer şekilde Paschoal ve Tamayo, (2008: 14) da özerklik kavramını, çalışanların kendi kararlarını üst yönetimden emir almadan verme özgürlüğü şeklinde tanımlamaktadırlar. Özerklik olgusu, iş davranışlarının ve süreçlerinin ilerletilmesinde bireyin kendi kararlarının sorumluluğunu alması şeklinde de açıklanırken, aynı zamanda bu faaliyetlerin kendi kontrolünde gerçekleştiğini de vurgulamaktadır (Yukl ve Becker, 2006: 211). Deci ve Ryan (2000: 70)'e göre özerklik, bireylerin hislerini benimseme ve öz yönetim fırsatlarının içsel motivasyona katkı sağladığı ve bu motivasyonun insanlara daha fazla özerklik hissi kazandırmaktadır.

1.4.Etki

Etki; bireyin etki etme gücünün derecesini ifade etmekte olup, örgütsel bağlamda bireylerin gerek stratejik, gerek idari, gerekse de işlemsel sonuçlarına ne derece etki ettiği yönündeki algısını açıklamaktadır (Spreitzer, 1995: 1444).

Thomas ve Velthouse (1990: 667)'a göre etki; kişilerin hareketleriyle ve tavırlarıyla meydana getirdikleri farklılıkları algılama düzeyini açıklamaktadır. Dolayısıyla çalışanlar karar ve performanslarıyla, örgütün vizyon ve misyonlarının sonuçlarını etkileyebilmektedir. Bu bağlamda

varlığıyla ve kararlarıyla örgütü etkileyebilen çalışanlar, kendini daha güçlü ve önemli hissedebilir (Toplu ve Akça, 2013: 226).

Yukarıda açıklanan boyutların tamamının var olması çalışanın motivasyonunu olumlu yönde artırmaktadır. Bununla birlikte çalışanların, başarılarını önceden tahmin etmesi, işlerine odaklanmalarına ve amaçlarına ulaşmalarına katkı sağlamaktadır (Thomas & Velthouse, 1990: 676).

Psikolojik güçlendirmenin gerek bireysel gerekse örgütsel düzeyde olumlu çıktılar olduğu yazında vurgulanmaktadır. Bu araştırma psikolojik güçlendirmenin sonuçlarından biri olan örgütsel mutluluk değişkeni ile sınırlandırılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL MUTLULUK

Geçmişten günümüze pek çok araştırmacı mutluluk kavramıyla ilgilenmiş ve bu konuda psikoloji, felsefe ve sosyal bilimler gibi alanlarda çalışmalar yapıldığı gözlenmiştir.

Mutluluk kavramı ile ilgili farklı tanımlamalara rastlamak mümkündür. Genel anlamda bireyin bir bütün olarak yaşamının genel kalitesini olumlu bir şekilde değerlendirme derecesi olarak tanımlanmakta ve insanların önemli olduğunu düşündükleri şeye (yani neye değer verdiklerine) katkıda bulunabildiklerinde daha mutlu göründüklerini ileri sürülmektedir (Weinstein, 2019: 3). Dolayısıyla mutluluk, hoşnut duygular, olumlu hisler, doyum ve yaşama anlam kazandırma şeklinde gerçekleşebilmekte ve özünde birçok unsuru barındırabilmektedir (Maruf ve Altıntaş: 2021: 137).

Mutluluk pek çok kaynakta öznel iyi oluş olarak da ele alınmaktadır. Öznel iyi oluş; insanların hayat standartlarını anlatan bir değer olarak ifade edilmekte ve toplumun gelecekte daha iyi bir yaşama ve daha iyi bir topluma dönüşmesi yönünden önem arz eden bir olgu olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle mutluluk iyi bir yaşamın kaynağı olarak görülmektedir (Diener vd. 2003: 405).

İnsan, doğası gereği girişken ve mutlu bir varlık olup, onun örgüt içinde memnun ve mutlu olarak iş yapabilmesi, örgüte olumlu katkı sağlayabilir (Demirhan ve Bulut, 2020: 163). Ayrıca Bentham (1789) mutluluk kavramını psikolojik açıdan zevklerin ve acıların toplamı olarak tanımlamaktadır (akt. Venhoven 2010: 606). Birey yaşamı boyunca karşılaştığı sorunlar ve başarılarla harmanlanarak mutluluk kavramını meydana getirmektedir.

Örgüt içerisinde çalışanlar birçok duygu durumu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu duygular hem olumlu hem de olumsuz olabilmekte ve çalışanların örgüt içerisindeki performansını etkileyebilmektedir. Gavin ve Mason (2004: 381-387)'a göre örgütsel mutluluk, kişinin verimli çalışmasını etkileyen ve potansiyelini öne çıkarmak için harekete geçiren bilişsel bir yapıdır. Kişiler örgüt içinde arzu ettikleri mutluluğu yakalayabilecekleri örgütlerde çalışmak istemektedir. İşyerinde

mutlu olan çalışanın normal yaşamda da mutlu olması beklenirken, iş yerinde aradığı mutluluğu yakalayamayan çalışan mutsuz olmakta ve bu durum normal yaşamını da olumsuz etkilemektedir.

Fisher (2003: 754) örgütsel mutluluk kavramını; mutlu çalışanların daha aktif, yaklaşım odaklı, enerjik olmaları, işleriyle fazlasıyla ilgilenen, çalışma arkadaşlarına sempati beslemeleri ve mutsuz çalışanlara kıyasla zorluklar ve sorunlar karşısında ısrarcı ve dayanıklı olmaları şeklinde açıklamaktadır. Dolayısıyla mutlu bir çalışan işiyle alakalı daha fazla kaynak üretebilmekte ve böylece örgüte performansıyla olumlu katkı sağlamaktadır. Başka bir tanımda ise örgütsel mutluluk, çalışanların olumlu duygu durumlarının sürekli olduğu ve bu duyguların olumsuz duygulara nazaran daha yoğun olduğu bir durum olarak da açıklanmaktadır (Brief ve Weiss, 2002: 294). Mutlu bir birey, çalışırken işini anlamlı bulma, mizah ve işi gerçekleştirme duygularına fazlasıyla sahiptir. Dolayısıyla bu duygular örgüte ve çalışma arkadaşlarına olumlu şekilde yansımaktadır (Paschoal ve Tamayo, 2008: 11).

Paschoal ve Tamayo (2008: 12) örgütsel mutluluğu 3 boyutta kavramlaştırmıştır. Bu boyutlar olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelini gerçekleştirir.

2.1.Olumlu Duygular

Kişinin belirli bir andaki coşku ve saf bir memnuniyet durumu olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte ne kadar hevesli ve aktif hissettiğini de yansıtmaktadır.

2.2.Olumsuz Duygular

Kaygı, depresyon, can sıkıntısı, karamsarlık ve üzücü psikolojik semptomlar gibi hoş olmayan duygu durumlarını içermektedir.

2.3.Potansiyelini Gerçekleştirme

Kişinin yaşamdaki amaçlarına ulaşabilmesi için bireysel yeteneklerini geliştirilmesi ve sorunlarla baş edebilmesi gibi durumları kapsamaktadır (Aslan, 2018: 60).

Yukarıda açıklanan örgütsel mutluluk boyutları, çalışanların örgüt içinde yaşadığı duygu durumlarını ifade etmektedir. Örgütsel mutluluk düzeyi yüksek olan çalışanların gerek bireysel gerekse örgütsel düzeyde ortaya koyabilecekleri olumlu çıktılar literatürde vurgulanmaktadır. Örgütler, bu olumlu çıktılara ulaşabilmek için örgütsel mutluluk düzeyini arttırabilecek çeşitli uygulamalarda bulunabilir. Bu uygulamalardan psikolojik güçlendirmenin örgütsel mutluluk üzerinde ne düzeyde etkili olduğu, bu araştırmanın temel araştırma sorusu olarak belirlenmiştir.

3. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEYEN ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Yapılan literatür taramasında, psikolojik güçlendirme ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırmaya rastlanılmıştır. Bu araştırmaların sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Pradhan, ve Hati (2017) Hindistan’da bilgi teknolojileri enstitüsü çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada, örgütsel mutluluk ile psikolojik güçlendirmenin arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Özocak ve Yılmaz (2020) öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada psikolojik güçlendirmenin anlamlılık, özerklik ve etki boyutlarının örgütsel mutluluk üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu diğer yandan psikolojik güçlendirmenin yeterlilik boyutunun örgütsel mutluluk üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymuşlardır. Psikolojik güçlendirmenin anlamlılık ve etki boyutlarının, örgütsel mutluluğun olumlu duygular boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu diğer yandan psikolojik güçlendirmenin yeterlilik ve özerklik boyutlarının örgütsel mutluluğun olumlu duygular boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir. Psikolojik güçlendirmenin anlamlılık, özerklik ve etki boyutlarının örgütsel mutluluğun olumsuz duygular boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu diğer yandan psikolojik güçlendirmenin yeterlilik boyutunun örgütsel mutluluğun olumsuz duygular boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir. Psikolojik güçlendirmenin anlamlılık ve etki boyutlarının örgütsel mutluluğun potansiyelini gerçekleştirme boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu diğer yandan yeterlilik ve özerklik boyutlarının örgütsel mutluluğun potansiyelini gerçekleştirme boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymuşlardır.

4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma yöntemi başlığı altında anket formunun oluşturulması, örneklem ve veri analiz yöntemleri ele alınmaktadır.

4.1.Anket Formunun Oluşturulması

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket kapsamında psikolojik güçlendirme, örgütsel mutluluk ve demografik özellikler ile ilgili sorular yer almaktadır.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği: Psikolojik güçlendirme, Sürgevil, Tolay ve Topoyan (2013) tarafından geliştirilen “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (Psychological Empowerment Instrument-PEI)” kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek; anlamlılık (3 madde), yeterlilik (3 madde), özerklik (3 madde) ve etki (3 madde) olmak üzere dört boyuttan ve toplam 12 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Cronbach’s Alpha katsayıları ise, anlamlılık: 0,86; yeterlilik: 0,75; özerklik: 0,78; etki: 0,90.

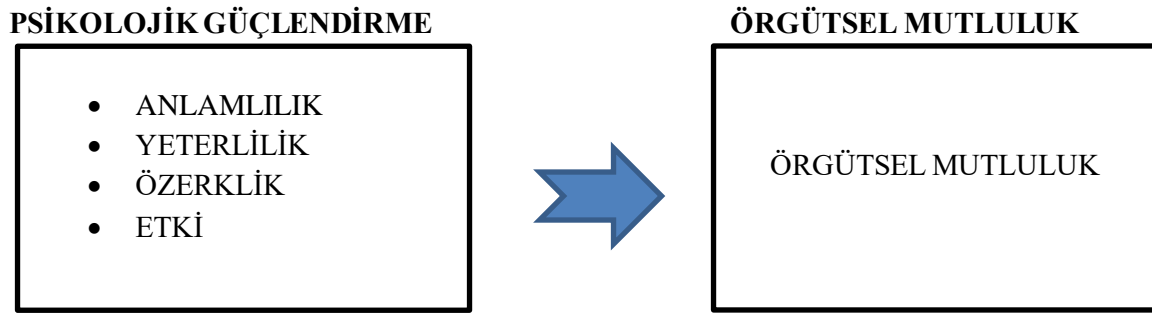
Örgütsel Mutluluk Ölçeği: Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen ve Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek; olumlu duygular (9 madde), olumsuz duygular (12 madde) ve potansiyelini gerçekleştirme (7 madde) olmak üzere üç boyuttan ve toplam 28 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ankette kullanılan ifadeler olumlu duygularda ve olumsuz duygularda (1=Hiç, 5=Tamamen), potansiyelini gerçekleştirmede ise

(1=Tamamen katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) şeklindedir. Toplam örgütsel mutluluk Cronbach's Alpha katsayısı 0,94'dür.

4.2.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkeni psikolojik güçlendirme, bağımlı değişkeni ise örgütsel mutluluktur. Araştırmanın amacı doğrultusunda literatürdeki araştırma sonuçlarından hareketle aşağıdaki model ve hipotezler kurulmuştur.

Şekil 1.Araştırmanın Modeli



H₁: Psikolojik güçlendirmenin boyutlarından anlamlılık örgütsel mutluluk üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₂: Psikolojik güçlendirmenin boyutlarından yeterlilik örgütsel mutluluk üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₃: Psikolojik güçlendirmenin boyutlarından özerklik örgütsel mutluluk üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H₄: Psikolojik güçlendirmenin boyutlarından etki örgütsel mutluluk üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

4.3.Araştırmanın Örneklemini

Araştırmanın örneklemini, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerindeki 211 çalışan oluşturmaktadır.

5.BULGULAR

5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışanların demografik özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 1' de verilmiştir.

Tablo 1. Anketi Cevaplayan Çalışanların Demografik Özellikleri

Özellikler	f	%	Özellikler	F	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	105	49,8	Evli	126	59,7
Kadın	106	50,2	Bekâr	85	40,3
Yaş			Eğitim Düzeyi		
18-22 yaş arası	21	10,0	İlköğretim	39	18,5
23-27 yaş arası	40	19,0	Lise	90	42,7
28-32 yaş arası	44	20,9	Önlisans	40	19,0
33-37 yaş arası	63	29,9	Lisans	40	19,0
38 yaş ve üzeri	43	20,4	Lisansüstü	2	,9
Turizm Meslek Eğitim aldınız mı?			Oteldeki Konum		
Evet	65	31,0	Departman Müdürü	20	9,5
Hayır	145	69,0	Şef	30	14,3
			İşgören	78	37,1
			Diğer	82	39,0
Çalışma Yılı			Çalışmakta Olduğunuz Departman		
1 yıldan az	45	21,3	Önbüro	48	22,7
1-3 yıl	65	30,8	Yiyecek İçecek	59	28,0
4-6 yıl	50	23,7	Kat Hizmetleri	31	14,7
7-9 yıl	31	14,7	Muhasebe	14	6,6
10 yıl ve üzeri	20	9,5	Satış Pazarlama	14	6,6
			İnsan Kaynakları	12	5,7
			Teknik Servis	15	7,1
			Güvenlik	9	4,3
			Diğer	9	4,3

n= 211

Tablo 1'deki çalışanların demografik özellikleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde; katılımcıların % 49,8'inin erkek, %50,2'sinin kadın olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından bakıldığında %59,7'sinin evli, %40,3'ünün bekâr olduğu; yaş aralığı dağılımı açısından incelendiğinde ise; %10,0'mın 18-22 yaş arası, %19,0'mın 23-27 yaş arası, %20,9'unun 28-32 yaş arası, %,29,9'unun 33-37 yaş arası ve %20,4'ünün 38 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Anketi cevaplayan çalışanların % 18,5'inin ilköğretim, %42,7'sinin lise, % 19,0'mın önlisans, %19,0'mın lisans, %,9'unun yüksek lisans eğitimine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların söz konusu otel işletmelerindeki çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde %21,3'ünün 1 yıldan az, %30,8'inin 1-3 yıl arası, %23,7'sinin 4-6 yıl arası, %14,7'sinin 7-9 yıl arası ve %9,5'inin ise 10 yıl üzeri süre ile çalıştığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışmakta olduğu departman açısından değerlendirme yapıldığında %22,7'sinin ön büro, %14,7'sinin kat hizmetleri, %28,0'mın yiyecek-içecek, %6,6'sının muhasebe, % 6,6'sının satış-pazarlama, % 5,7'sinin insan kaynakları, % 7,1'inin teknik servis, % 4,3'ünün güvenlik

ve %4,3'ünün ise diğer departmanında çalıştığı, konum açısından incelendiğinde ise; %9,5' inin departman müdürü, %14,3'ünün şef, %37,1'inin iş gören ve %39,0'unun ise diğer konumunda çalıştığı görülmüştür.

5.2.Korelasyon Analizi Sonuçları

Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan; anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki ile örgütsel mutluluğa ilişkin ortalama, standart sapma, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler, Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar Değerleri

	Art. Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5
1. Anlamlılık	4,05	0,86	<i>I</i>				
2. Yeterlilik	4,40	0,61	0,506**	<i>I</i>			
3. Özerklik	3,78	0,85	0,544**	0,461**	<i>I</i>		
4. Etki	3,51	1,04	0,547**	0,242**	0,616**	<i>I</i>	
5. Örgütsel Mutluluk	3,40	0,75	0,624**	0,358**	0,415**	0,438**	<i>I</i>

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlamlılık ile örgütsel mutluluk arasında ($r=0,624$; $p<0.01$), yeterlilik ile örgütsel mutluluk arasında ($r=0,358$; $p<0.01$), özerklik ile örgütsel mutluluk arasında ($r=0,415$; $p<0.01$) ve etki ile örgütsel mutluluk arasında ($r=0,438$; $p<0.01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

5.3.Regresyon Analizi Sonuçları

Psikolojik güçlendirmenin anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki şeklindeki alt boyutlarının örgütsel mutluluk üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3'de özetlenmiştir.

Tablo 3: Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Stm. Edilmemiş β	Stm.H ata	β	Sig.	R^2	Düz. R^2	D-W	Tolerans	VIF
$F_{(4-206)} = 35,251$,000 **	,406	,395	1,296		
Sabit	,871	,304							
1. Anlamlılık	,446	,064	,509	,000**				,539	1,855
2. Yeterlilik	,067	,081	,054	,414				,670	1,493
3. Özerklik	,032	,067	,037	,627				,504	1,982
4. Etki	,089	,053	,123	,094				,536	1,866

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; Bağımlı Değişken: **Örgütsel Mutluluk**

Tablo 3'deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir ($F_{(4,206)} = 35,251$; $p < 0,01$). Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları bağımsız değişken olarak girildiğinde; anlamlılık (Sig. = 0,000 < 0,01) boyutunun örgütsel mutluluk üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre H_1 desteklenmiştir. Buna karşın yeterlilik (Sig. = 0,414 > 0,05), özerklik (Sig. = 0,627 > 0,05) ve etki (Sig. = 0,094 > 0,05) boyutlarının örgütsel mutluluk üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konulmuştur. Bu bulgulara göre H_2 , H_3 ve H_4 desteklenmemiştir. Örgütsel mutluluktaki değişimin %40,6'sının psikolojik güçlendirmenin alt boyutları tarafından açıklandığı ifade edilebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, psikolojik güçlendirmenin örgütsel mutluluk üzerindeki etkisi, Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanları açısından analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından anlamlılığın örgütsel mutluluk üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, diğer yandan yeterlilik, özerklik ve etki boyutlarının örgütsel mutluluk üzerinde anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu bulgulardan hareketle, otel işletmelerinde çalışanların görev tanımlarını, sorumluluklarını, örgütün iç ve dış çevresine sağladığı katkıları kısacası genel olarak yaptığı işin her aşamasını değerli bulması ve bunlara anlam kazandırması onların anlamlılık düzeylerini artırabilmekte ve buna bağlı olarak örgütsel

mutluluklarına da olumlu yönde etki edebilmektedir. Bununla birlikte çalışanların amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerlerinin örtüşmesi çalışanlarda örgütlerine ve işlerine karşı ayrı bir sempati duygusu yaratarak işlerine duydukları anlamlılık düzeylerini artırabilir. Bulunduğu örgütte yaptığı işlere anlam yükleyemeyen, sadece maddi kazanç elde etmek için çalışanlar mutsuz bir kişi olarak örgütsel mutluluğa da ulaşamayabilir.

Psikolojik güçlendirmenin boyutlarından yeterlilik boyutunun örgütsel mutluluk üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması; katılımcıların büyük bir kısmının turizm meslek eğitimi almamış olması ve buna bağlı olarak yeterlilik düzeyinde düşük olduğu varsayımı ile açıklanabilir.

Özerklik boyutunun anlamlı bir etkiye sahip olmaması ise; otel işletmelerinde yöneticilerin genellikle merkezi bir yönetim anlayışına sahip olması ve çalışanlara inisiyatif kullanma konusunda yetki devretmemesi ile açıklanabilir.

Etki boyutunun anlamlı bir etkiye sahip olmaması ise; çalışanların üst yönetimin almış olduğu stratejik kararlarda görüşlerinin dikkate alınmadığı algısı ile açıklanabilir.

Literatürde Özocak ve Yılmaz (2020) Afyonkarahisar il merkezinde görev yapan öğretmenlerin üzerinde yapmış olduğu araştırmada, psikolojik güçlendirmenin sadece etki, anlamlılık ve özerklik alt boyutlarının örgütsel mutluluk üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, diğer yandan psikolojik güçlendirmenin yeterlilik alt boyutunun ise örgütsel mutluluk üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda bu araştırmanın sonuçları Özocak ve Yılmaz (2020)'nin araştırma sonuçları ile anlamlılık ve yeterlilik boyutları açısından benzerlik gösterirken, özerklik ve etki boyutları açısından farklılık göstermektedir. Pradhan, ve Hati (2017), Hindistan'da bilgi teknolojileri enstitüsü çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada, örgütsel mutluluk ile psikolojik güçlendirmenin arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırma sonucu, Pradhan ve Hati (2017)'nin araştırma sonuçları ile kısmen benzerlik göstermektedir. Bu araştırmanın literatürdeki araştırma sonuçları ile farklılık göstermesi, araştırmaların farklı zamanlarda, farklı sektörlerde ve farklı kültürlerde yapılmış olmasından kaynaklandığı ifade edilebilir.

Bu çalışmanın temel kısıtlayıcısı, alan araştırmasının Nevşehir ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışanlar ile sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla, yapılacak olan değerlendirmeler sadece Nevşehir ilindeki otel işletmeleri ölçeğinde geçerlidir. Bu araştırma sonuçları, diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir. Bu bulguların diğer sektörlerde geçerli olup olmadığı, söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgularla karşılaştırılması sonucunda görülebilir.

KAYNAKÇA

Barton, H., Barton, L.C. (2011). Trust and psychological empowerment in the Russian work context. *Human Resource Management Review*, 21, 201–208.

Bentham, J. (1789). *Introduction to the principles of morals and legislation*. London: Oxford University Press (Reprint 1996).

Bulut A. & Demirhan, G. (2020). Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 162-176.

Brief, A. P., & Weiss, H. M (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.

Can, M., & Özbağ, G.K., (2019). Psikolojik güçlendimenin çalışan davranışlarına etkileri; ulakbim veri tabanında yayınlanan makaleler üzerine bir inceleme. *Journal of Business in The Digital Age*, 2 (2), 103 – 111.

Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482

Diener, E., Oishi, S. & Lucas, E. R. (2003). Personality, culture, and subjective well-being emotional and cognitive evaluations of life, *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.

Ergeneli, A., Sağlam, A. G., & Metin, S.(2007). Psychological empowerment: Its relationship to cognition and affect-based trust. In immediate managers and some demographic factors. *Journal of Business Research*, 60, 41-49.

Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 753-777.

Gavin, J. H. & Mason, R.O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.

Hackman, J.R., & G.R. Oldham (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 16(2), 250–279..

Honold, L. (1997). A review of the literature on employee empowerment. *Empowerment in organizations*, 5(4), 202-212.

Johnson, R. D. & Thurston, E. K. (1997). Achieving empowerment using the empowerment strategy grid. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(2): 64-73.

Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Electronic Journal of Social Sciences*, 12(44), 214-233.

Koberg, C., Wayne Boss, R., & Goodman, E. A. (1999). Antecedents and outcomes of empowerment. *Group and Organizational Management*, 24(1), 71–91.

Maruf, M. & Altıntaş, M., (2021). Örgütsel demokrasinin örgütsel mutluluğa etkisi: Bir kamu üniversitesi örneği. *Esam Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 129-155.

Menon, S. T. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology An International Review*, 50 (1), 153-180.

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bemestar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.

Ryan, R. M., & Deci, E. L.(2000). Self- determination teory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78

Scheinder B. (1993). The service organization: Human Resources Management is Crucial. *Organizational Dynamics*, 21(4): 39-52.

Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the workplace dimensions, measurement and validation, *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.

Temtek, H.T. (2019). Çalışanların, psikolojik güçlendirmeye ilişkin algılarının performansları üzerindeki etkisi: işveren çekiciliği algısının aracı ve Hofstede'nin kültürel boyutlarının düzenleyici rolü Türkiye ve Fransa alan araştırması. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.

Toplu D., & Akça M., (2013). Öğrenen organizasyonun psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 12(23), 221-235.

Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Weinstein, D. (2009). *Identifying your own happiness at work is easier than you think*. Ashford University.

Yücel, İ., & Demirel, Y.(2012). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, 19 – 48.

Yukl, G. A. & Becker, W. S. (2006). Effective empowerment in organizations. *Organization Management Journal*, 3(3), 210-231.