

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TESPİTİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

IN SMALL-SCALED ENTERPRISES AN INVESTIGATING ABOUT RELATIONSHIP DETERMINATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION

Doç. Dr. Adnan AKIN
Kırıkkale Üniversitesi, İİBF, akin-adnan@hotmail.com

Sümeyra SARUHAN
Kırıkkale Üniversitesi, SBE, smyra.saruhan@gmail.com

Özet

Bu araştırmanın temel amacı, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla araştırmada, “psikolojik güçlendirme” ve “örgütsel özdeşleşme” adında iki ölçekten oluşan anket yöntemi kullanılmış ve hazırlanan anketler Ankara’da -OSTİM- faaliyet gösteren küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini 89 çalışan oluşturmaktadır. Verilerin analizinde, spearman korelasyon analizi, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuca göre, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarıyla anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ayrıca psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme

JEL Sınıflandırması: M10

Abstract

The basic purpose of the present study is to determine the relationship between psychological empowerment and organizational identification. For that purpose, in this

Makale gönderim tarihi / Received: 01.07.2016, Kabul tarihi / Accepted: 05.10.2016
DOI: 10.22466/acusbd.v2i2.5000195026

study, which is composed of two scales, namely causes of "psychological empowerment" and "organizational identification" was used and prepared questionnaires in small-scale business activities, in Ankara, –OSTIM- on the employees, was applied. An empirical study was conducted on 89 employees. The analysis of the data, was used spearman correlation analysis, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test. According to the result of this study, it was determined psychological empowerment a moderate positive relationship with organizational identification. It was determined that organizational identification has got meaningful relation with lower dimensions at psychological empowerment besides it was also determined that there isn't a meaningful difference between psychological empowerment and organizational identification in gender, age, duration of working in an institution subjects but there is a meaningful difference in education status.

Keywords: Psychological Empowerment, Organizational İdentification

JEL Classification: M10

GİRİŞ

Değişimin çok hızlı olduğu günümüz iş hayatında, çalışanlarını elde tutmak ve onların örgüte olan adanmışlıklarını artırmak isteyen kurumlar “bizlik” kavramına yani özdeşleşmeye önem vermektedirler (Özcan, 2012, s. 26). Bu durum, çalışanın örgüte olan katkısını artırmak ve örgütün devamlılığının sağlanabilmesi için yapılan çalışmalar da örgütsel özdeşleşmenin önemini ön plana çıkarmıştır (Demirci, 2010, s. 7). Çünkü insan unsuru örgütlerin en önemli ve temel üretim unsurudur ve örgütler kendileri için hayati önem arz eden, onları diğer organizasyonlardan ayırıp farklılık yaratacak insandan, maksimum performansı elde etmek için sürekli faal olmayı öngörmektedir (Köse, 2009, s. 1). Bu açıdan bakıldığında, maksimum performansı sağlayabilmek, örgütleriyle özdeşleşen ve güçlendirilmiş çalışanlarla mümkün olabilmektedir.

Örgütsel yaşamda, güçlendirme, yöneticilerin çalışanlarına sunduğu çok önemli bir şey değildir; sadece çalışanların sahip olduğu örgütsel roller hakkında zihinsel bir yapıdır (Barton-Barton, 2011:203'den akt. Bilge-Aksaraylı; 2014, s. 38). Diğer yandan, Spreitzer (1995: 1996)'a göre güçlendirme; bir örgütsel yapıdaki personelin işlevleri yerine getirme sürecinde pozisyonel olarak güçlendirilmesine ilişkin algıları kapsar. Psikolojik güçlendirme yaklaşımı ise, çalışanların deneyimleri üzerine odaklanmaktadır (Gkorezis ve Petridou, 2012, s.

3597). Thomas ve Velthouse, (1990)'a göre ise, psikolojik güçlendirme; bir işyerindeki alt kademe personelin iş yapabilme potansiyelini arttırabilme, bağımsızlık duygularını pekiştirerek, psikolojik güvende olmayı içermektedir. Bununla birlikte aynı zamanda psikolojik güçlendirme, çalışanların sağlığı, memnuniyeti ve örgüte bağlılık açısından da önemli bir faktördür (Joo ve Shim, 2010, s. 429).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların, kendilerini, içinde yer aldıkları örgüte ait hissetmeleri ve örgütsel çıkarlar doğrultusunda, örgütsel işlevleri yerine getirmeleri olarak değerlendirilebilir. Kreiner ve Ashforth, (2004, s. 15) iş yaşamında örgütleriyle ileri düzeyde özdeşleşen çalışanların, örgütün yanlışlarını göremez bir duruma gelebileceklerini ileri sürmektedirler. Öyle ki, çalışanların örgüte katılımları, örgütsel özdeşleşme olgusu ile birlikte ele alınmalıdır. Çünkü, örgütte karşılıklı etkileşim düzeyinin fazlalığı, sosyal ilişki düzeyini ve kapsamını arttırabilecektir. Bu çerçevede, Cheney ve Tompkins (1987)'a göre, örgütsel özdeşleşme; bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardan oluşmuş olduğunu ifade etmektedirler.

Literatürde, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşmeyi birlikte inceleyen araştırmalar arasında öne çıkan bazıları; Bulut (2015); Erbay ve Turgut (2015); Temel (2016); Taştan (2012); Polat vd. (2010); Yarmacı (2012); Prati ve Zani (2013); Zhu vd.'nin (2012) yaptıkları çalışmalardır.

1. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

Conger ve Kanungo, güçlendirmeyi, “kişisel etkinliğin motivasyonel bir kavramı” olarak tanımlamışlardır (Mossavi, 2014, s. 11). Psikolojik güçlendirme ise, çalışanların kendileri için hazırlanan ortamı ve yöneticilerinin güçlendirmeye yönelik davranışlarını nasıl algıladıklarının ve bu bağlamda kendilerini nasıl gördüklerinin dikkate alınmasıdır (Somuncuoğlu, 2013, s. 23). Psikolojik güçlendirme, yönetsel uygulamalara odaklanmak yerine, çalışanların işlerini nasıl yapacaklarına odaklanan psikolojik bir perspektiftir. Bu perspektif, örgütteki rollerine ilişkin çalışanların kişisel inançlarından bahseder (Spreitzer, 2007, s. 7). Buna göre, psikolojik güçlendirme, çalışanların işlerine organizasyon içerisindeki rollerine ilişkin psikolojik algılar olarak ele alınabilir (Chang, 2010'dan akt. Toplu ve Akça, 2013, s. 225). Öte yandan, Taştan (2012, s. 229)'a

göre ise, psikolojik güçlendirme ile örgütte istenen bireysel sonuçlara varılabileceğini ve örgütsel etkinliğin sağlanabileceğini öne sürmüştür.

Psikolojik güçlendirme; etki, yetkinlik, anlam ve seçim olmak üzere dört boyuttan oluşur. Bu dört boyut, çalışanları motive edici etkilere sahip olma, olarak görülür (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 671). Aşağıda bu boyutlar şu şekilde açıklanmıştır:

Anlam: Çalışanlara verilen görevlerin çalışanlar tarafından içselleştirilmesini kapsar (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 672). Anlam, iş rolünün gerektirdikleri ile çalışanın inançları, değerleri ve davranışları arasındaki uyumu kapsamaktadır (Spreitzer, 1996, s. 484). Bu uyum, işin birey için taşıdığı önemi ifade eder (Somuncuoğlu, 2013, s. 29).

Etki: Çalışanların işin stratejisi, sonuçları veya işin yönetimi üzerinde tesir yetkisine sahip olma derecesini ifade etmektedir (Ashforth, 1989). Etki, bireyin örgütsel çıktılar üzerinde etkisinin olabileceğine inanması ve işinde amacına ulaşmasında bir farklılık yaratma derecesi olarak ifade edilir (Avolio vd., 2004). Mahama ve Cheng (2013) etkiyi, çalışanın iş sonuçlarını etkileyebileceğine olan inancı şeklinde tanımlar. Başka bir deyişle, güçlendirilmiş çalışan örgüt içindeki kararları ve çıktıları etkileyebileceğini hisseder (Cho ve Faerman, 2010, s. 38).

Otonomi: Seçim, bir eylemin başlatılmasında ve düzenlenmesindeki seçim duygusudur (Carless, 2004, s. 407). Diğer bir ifadeyle, çalışanın işiyle ilgili atacağı adımda, sarf edeceği çabada ve kullanacağı yöntemlerde üst yönetimden bağımsız karar alabilme özgürlüğüdür (Spreitzer vd., 1999, s. 512). Otonomi, iş davranışları ve süreçlerinin başlamasında ve devam etmesinde (örneğin, çalışma metodu, çalışma temposu ile ilgili karar almada) bağımsız olmayı ifade eder (Spreitzer, 1995, s. 1443).

Yetkinlik: Yetkinlik, çalışanın işiyle ilgili faaliyetleri beceriyle yapabileceğine dair inancıdır (Gist, 1987). Diğer bir ifadeyle, çalışanın görevini başarıyla yerine getirmesi, kişisel uzmanlık veya öz-yeterlilik duygusu olarak ifade edilir (Fulford ve Enz, 1995). Ayrıca, yöneticilerin güçlendirilmiş davranışları, yetkinliğin olmazsa olmazlarından değildir. Yetkinlik, güçlendirici yöneticiler olmadan da geliştirilebilir (Lee ve Koh, 2001, s. 689). Bu dört bilişsel boyut birlikte ele alındığında işyerinde psikolojik güçlendirmenin özünü oluşturmaktadır. Bu nedenle bu dört boyutun her birinin bütünü parçalarını oluşturduğu söylenebilir.

2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Örgütlerin içinde bulunduğu büyük çaplı değişim ve dönüşümler örgüt ile çalışan arasındaki psikolojik ilişkinin önemini artırmıştır. Başka bir deyişle günümüzde örgütler çalışanlardan örgütü bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemelerini istemektedirler (Titizoğlu Çakır, 2011, s. 28). Bunun nedeni ise, örgütün, bireyin örgütle özdeşleştiğinde bireyin daha etkin çalışacağına ve buna bağlı olarak daha yüksek performans göstereceğine dair inancıdır (Tiktaş, 2012, s. 50).

Makro açıdan bakıldığında, çevrenin daha çapraşık ve dinamik hale gelmesi karşısında, işletmeler değişen çevreye uyum sağlamak için daha fazla dinamik ve organik yapılara dönüşmek zorunda olduğunu ileri süren Çırakoğlu (2010, s. 12), hiyerarşik düzeyler azalmakta, doğal olarak takım çalışması ve güçlendirme artmakta ve işletmenin temel yeteneği dışında kalan faaliyetler konusunda dış kaynaklardan yararlanma yoluna gidilmekte olduğunu öne sürmektedir. Böylece, hiyerarşik yapıların yerini yatay iletişim almaktadır. Kısacası, bürokratik yapının yokluğunda işletmenin ne için var olduğu ve nereye varmak istediği ile ilgili bilişsel bir yapının oluşturulması daha önemli hale gelmiştir. Bu sebeple, işletmeler, çalışanların zihninde yer edinmek zorundadırlar.

Özdeşleşme kavramının bir bütün olarak ele alınmasının “Sosyal Kimlik Teorisinin” gelişiminden ileri gelmekte olduğu öne sürülmektedir (Taştan, 2012, s. 228). Sosyal kimlikler, bireylerin üyesi oldukları sosyal grupları betimleyerek bireylerin ‘ben kimim’ sorusuna cevap vermesine yardım eder (Pratt ve Rafaeli, 1997, s. 863). Sosyal kimlik teorisine göre bireyler örgüt üyeliği, dini eğilimler, cinsiyet ve yaş grubu gibi çeşitli sosyal kategoriler içinde kendilerini ve diğerlerini sınıflandırmak eğilimindedirler (Tajfel ve Turner, 1985). Sosyal özdeşleşme, bir grup kimliği ya da bireyin kimliği arasındaki algılanan uyum ya da bireyin bir grupta olan bilişsel bağlantısıdır (Elsbach, 1999).

Sosyal özdeşleşme teorisi, bireylerin grup üyeliği yoluyla hem sosyal kimlik hem de buna bağlı olarak bireysel kimlik kazandığını varsayar. Bu bakışın temeli iki ana varsayıma dayanmaktadır. Bunlardan birincisi, çalışanların kendilerine olan öz saygılarını güçlendirmek için motive oldukları varsayımı ikincisi ise, bireylerin kategorileri ve karşılaştırmaları kendi çevrelerini

oluşturmak için ve bu çevre içerisinde kendilerine bir yer tanımlamak için kullandıkları varsayımdır (Turunç ve Çelik, 2010, s. 188). Bireyin kendisini sosyal bir gruba tanımlaması, bireyin bir gruba aitlik ve güvenlik ihtiyacını karşılar. Buna paralel olarak sosyal kimlik, bireyin hayatına anlam katmakta, onların algılamalarını ve davranışlarını etkilemektedir (Pratt, 1998, s. 183-184).

Örgütsel özdeşleşmenin en çok kabul gören tanımlarından birisi, Mael ve Ashforth tarafından “örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci” olarak yapılmıştır (Ashforth ve Mael, 1989, s. 23). Özdeşleşme, çalışanın örgüt algılaması yerine benlik algılaması temellidir (Bhattacharya ve Elbasch, 2002, s. 28). Özdeşleşme, sembolik bir terim olarak; birey ve diğer gruplar arasında bağın ortaya çıkarılabilmesi için, değişim meydana getirme, bakım onarım yapma veya birey ile grup arasında bağın oluşabilmesi için şekillendirmeyi temsil etmektedir (Cüce, 2012: 33). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendi tanımlayıcı özellikleriyle örgütün tanımlayıcı özelliklerini benimsediğinde oluşan, psikolojik bağlılığın bir türüdür (Dutton vd., 1994, s. 242).

Organizasyon ile özdeşleşen bir bireyin örgüt yararına içgüdüsel olarak çalıştığı düşünülür (Ouchi, 1980’den akt. Reade, 2001, s. 1269). Özdeşleşme duygu, tutum ve inanç açısından çalışanları birbirine yaklaştırmakta ve çalışanların örgüt ile entegre olmasını sağlamaktadır (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011, s. 94). Örgütsel özdeşleşme, bir işletmede denetim, anlam ve aidiyet duygularının da oluşmasına yardımcı olmaktadır (Kreiner ve Ashforth, 2004, s. 2). Diğer taraftan, örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşmiş bireyler, örgütün amaç, hedef ve değerlerini kendi amaç, hedef ve değerleri olarak görürler. Buna bağlı olarak, örgütün başarısı için çaba sarf ederler (Edwards, 2005, s. 207). Dolayısıyla işletmelerin başarıyı yakalamasında çalışanların kendilerini örgütle bütünleşmiş hissetmeleri önemli etkenlerden birisi olarak görülmektedir.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Ankara’da makine-imalat sektöründe çalışan personelin psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Buna bağlı olarak

psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarıyla (anlam, etkililik, yetkinlik, otonomi (seçim)), örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

3.2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini, Ankara ili OSTİM bölgesinde makine-imalat sektöründe faaliyet gösteren küçük işletmeler oluşturmaktadır. Bu küçük işletmelerden rassal olarak seçilen katılımcı 120 personeldir; araştırmaya katılan sayısı ise 89 personeldir.

Veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formları çalışanlara elden dağıtılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, çalışanların demografik bilgilerini elde etmeye yönelik sorular yer alırken, ikinci bölümde örgütsel özdeşleşmeyi ve üçüncü bölümde psikolojik güçlendirmeyi ölçmeye yönelik ifadeler yer almıştır.

3.2.2. Ölçekler

Bu çalışmada uygulanan anket formunda, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirmeyi ölçen iki ölçek yer almaktadır. Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla Mael ve Ashforth (1991) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 6 ifadeden oluşup, 1- 6 numaralı ifadelerle örgütsel özdeşleşme ölçülmüştür. Psikolojik güçlendirmeyi ölçmek amacıyla ise Spreitzer'in (1995) yılında geliştirdiği psikolojik güçlendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte 12 ifade ve dört boyut bulunmaktadır. Anlam boyutu 7-9, yetkinlik 10-12, otonomi (seçim) 13-15, etki 16-18 numaralı ifadelerle ölçülmüştür. Elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programında analiz edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma, daha önce de belirtildiği gibi psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₀: Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{0a}: Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından “anlam” boyutu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{0b}: Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından “yetkinlik” boyutu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{0c}: Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından “otonomi (seçim)” ile arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{0d}: Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından “etki” boyutu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₀₁: Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki çalışanların cinsiyetine göre farklılık göstermez.

H₀₂: Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki çalışanların eğitim durumuna göre farklılık göstermez.

H₀₃: Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki çalışanların yaşına göre farklılık göstermez.

H₀₄: Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki çalışanların kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermez.

3.4. Araştırmanın Bulguları

3.4.1. Demografik Bulgular

Çalışanlara uygulanan ankette öncelikle cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve kurumdaki çalışma süresini belirlemek için demografik özelliklere ilişkin sorular yöneltilmiştir. Bu bağlamda araştırmaya katılanların 20’si (%22,5) kadın, 69’u (%77,5) erkektir. Çalışanların eğitim durumu incelendiğinde, çalışanların 31’inin (%34,8) lise, 33’ünün (%37,1) ön lisans, 23’ünün (% 25,8) lisans, 2’sinin (%2,2) lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Çalışanların yaşları incelendiğinde, çalışanların 8’inin (%9) 16 ile 20 yaş aralığında, 22’sinin (%24,7) 21 ile 25 yaş aralığında, 23’ünün (%25,8) 26 ile 30 yaş aralığında, 12’sinin (%13,5) 31 ile 35 yaş aralığında, 16’sının (%18) 36 ile 40 yaş aralığında, 8’inin (%9) 41 yaş ve üstünde olduğu görülmektedir.

3.4.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda Tablo 1’ de görüldüğü gibi örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirme arasındaki spearman korelasyon katsayısının 0.685 olduğu ve bu katsayının %99 güven aralığında anlamlı olduğu söylenebilir. Sonuç olarak, örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirme arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle H_0 hipotezi reddedilmiştir; yani çalışanların psikolojik güçlendirme düzeyleri arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 1: Örgütsel Özdeşleşme İle Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkiye Yönelik Spearman Korelasyon Analizi

| Correlations | | | Örgütsel Özdeşleşme | Psikolojik Güçlendirme |
|----------------|---------------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------|
| Spearman's rho | Örgütsel Özdeşleşme | Correlation Coefficient | 1,000 | ,685** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 89 | 89 |
| | Psikolojik Güçlendirme | Correlation Coefficient | ,685** | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 89 | 89 |

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

Tablo 2’de korelasyon analizi sonuçları, örgütsel özdeşleşmenin sırasıyla psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından anlam, yetkinlik, otonomi(seçim), etki ile ilişkisine bakıldığında; $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde spearman korelasyon katsayılarının anlam alt boyutu için (0,564), yetkinlik alt boyutu için (0,320), otonomi alt boyutu için (0,582), etki alt boyutu için (0,598) olduğunu göstermektedir. Örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik güçlendirmenin anlam, yetkinlik, otonomi ve etki alt boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, H_{0a} , H_{0b} , H_{0c} , H_{0d} hipotezleri kabul edilmiştir. Buradan, çalışanların anlam, yetkinlik, otonomi, etki düzeyleri arttıkça örgütsel özdeşleşmenin artacağı söylenebilir. Psikolojik güçlendirme çalışanın yaptığı işi anlamlı bulması, kendi işiyle ilgili karar alma özgürlüğüne sahip olması, örgütün çıktıları üzerindeki etkisi olduğunu düşünmesi gibi öğeleri içerdiğinden doğal olarak örgütsel özdeşleşmeyle doğrusal bir ilişkiye sahiptir.

Tablo 2. Örgütsel Özdeşleşmenin Anlam, Yetkinlik, Otonomi, Etki Boyutlarıyla İlişkini Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi

| | Anlam | Yetkinlik | Otonomi(seçim) | Etki | Örgütsel Özdeşleşme |
|-------------------------------------|--------|-----------|----------------|--------|---------------------|
| Örgütsel Özdeşleşme | ,564** | ,320** | ,582** | ,598** | 1,000 |
| Corelation Coefficient sig(2-ailed) | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |

Tablo 3’de cinsiyet değişkeni açısından çalışanların psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algılamalarının farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde sırasıyla $p = 0,118$ ve $p = 0,972$ olduğu görülmektedir. $0,118 > 0,05$ ve $0,972 > 0,05$ olduğundan psikolojik güçlendirmenin ve örgütsel özdeşleşmenin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği söylenemez. Ortalama sıralamaya bakıldığında, hem psikolojik güçlendirme hem de örgütsel özdeşleşme düzeyleri açısından erkek çalışanlarda sırasıyla $\bar{X}_{\text{erkek}} = 47,30$ ve $\bar{X}_{\text{erkek}} = 45,05$ ile kadın çalışanlara ($\bar{X}_{\text{kadın}} = 37,08$ ve $\bar{X}_{\text{kadın}} = 44,83$) nispeten daha yüksek çıkmıştır. Yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri çalışanların cinsiyetine göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi

| Faktör | Cinsiyet | N | Mean Rank | Sig (2 -tailed) |
|------------------------|----------|----|-----------|-----------------|
| Psikolojik Güçlendirme | Kadın | 20 | 37,08 | ,118 |
| | Erkek | 69 | 47,30 | |
| Örgütsel Özdeşleşme | Kadın | 20 | 44,83 | ,972 |
| | Erkek | 69 | 45,05 | |

Tablo 4'e bakıldığında, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirmenin p değerlerinin sırasıyla ($p=0,000$), ($p=0,002$) olduğu görülmektedir. Bu değerler $p<0.05$ olduğundan, çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirme algılamaları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin lisans mezunu çalışanlarda ($\bar{X}_{\text{lisans}} = 59,00$) ile en yüksek, lisansüstü mezunu çalışanlarda ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}} = 29,63$) ile en düşük olduğu görülmektedir. Aynı şekilde çalışanların psikolojik güçlendirme düzeylerinin lisans ve üstü mezunu çalışanlarda ($\bar{X}_{\text{lisans}} = 59,37$) ile en yüksek, lisansüstü mezunu çalışanlarda ise ($\bar{X}_{\text{lisansüstü}} = 29,25$) ile en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. H_02 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Eğitim Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi

| | Eğitim Durumu | N | Mean Rank | Asymp.Sig. |
|------------------------|---------------|----|-----------|------------|
| Örgütsel Özdeşleşme | Lise | 31 | 29,63 | ,000 |
| | Ön lisans | 33 | 51,50 | |
| | Lisans | 23 | 59,00 | |
| | Lisansüstü | 2 | 15,00 | |
| | Total | 89 | | |
| Psikolojik Güçlendirme | Lise | 31 | 33,11 | ,002 |
| | Önlisans | 33 | 47,11 | |
| | Lisans | 23 | 59,37 | |
| | Lisansüstü | 2 | 29,25 | |
| | Total | 89 | | |

Tablo 5'de örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirmenin p değerlerine bakıldığında sırasıyla $p=0,099$ ve $p=0,449$ olduğu görülmektedir. Bu değerler $p>0,05$ olduğundan yaş değişkenine göre çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve psikolojik güçlendirme algılamaları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yaş aralıklarına göre çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyinin en yüksek olduğu yaş aralığı 36 ile 40 yaş aralığıdır ($X_{36-40} = 51,53$). Sonra sırasıyla 31 ile 35 yaş aralığında ($X_{31-35} = 50,75$), 21 ile 25 yaş aralığında ($X_{21-25} = 49,32$), 26 ile 30 yaş aralığında ($X_{26-30} = 43,09$), 41 yaş ve üzeri yaş aralığında ($X_{41+} = 40,38$), 16 ile 20 yaş aralığında ($X_{16-20} = 21,56$) olduğu görülmektedir. H_03 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Yaşa Göre Kruskal Wallis Testi

| | Yaş | N | Mean Rank | Asmp. Sig |
|---------------------------|-------|----|-----------|-----------|
| Örgütsel Özdeşleşme | 16-20 | 8 | 21,56 | ,099 |
| | 21-25 | 22 | 49,32 | |
| | 26-30 | 23 | 43,09 | |
| | 31-35 | 12 | 50,75 | |
| | 36-40 | 16 | 51,53 | |
| | 41+ | 8 | 40,38 | |
| | Total | 89 | | |
| Psikolojik Güçlendirme | 16-20 | 8 | 35,75 | ,449 |
| | 21-25 | 22 | 44,50 | |
| | 26-30 | 23 | 42,09 | |
| | 31-35 | 12 | 42,75 | |
| | 36-40 | 16 | 56,69 | |
| | 41+ | 8 | 44,00 | |
| | Total | 89 | | |

Tablo 6’da Kruskal-Wallis testi sonuçlarına bakıldığında, örgütsel özdeşleşmenin p değerinin (0,464) olduğu, psikolojik güçlendirmenin p değerinin ise (0,066) olduğu görülmektedir. Bu değerler $p>0.05$ olduğundan, kurumda çalışma süresi değişkenine göre çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve psikolojik güçlendirme algılamaları anlamlı bir farklılık göstermemektedir Kurumda 11 yıl ile 15 yıl arasında çalışanların örgütsel özdeşleşme açısından en yüksek düzeyde ($\bar{X}_{11-15}=53,39$), 16 yıl ile 20 yıl arasında çalışanların ise en düşük düzeyde ($\bar{X}_{16-20}=37,75$) olduğu görülmektedir. Çalışanlar psikolojik güçlendirme algılamaları açısından değerlendirildiğinde kurumda 11 yıl ile 15 yıl arasında çalışanların psikolojik güçlendirme algılamalarının en yüksek düzeyde ($\bar{X}_{11-15}=58,43$), 16 yıl ile 20 yıl arasında çalışanların ise en düşük düzeyde ($\bar{X}_{16-20}=37,50$) olduğu görülmektedir. H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların çalıştıkları kurumdaki çalışma süresine göre, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri değişmemektedir.

Tablo 6. Kurumda Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis Testi

| | Kurumda Çalışma Süresi | N | Mean Rank | Asymp. Sig. |
|------------------------|------------------------|----|-----------|-------------|
| Örgütsel Özdeşleşme | 1-5 | 34 | 41,35 | ,464 |
| | 6-10 | 22 | 47,86 | |
| | 11-15 | 14 | 53,39 | |
| | 16-20 | 12 | 37,75 | |
| | 21+ | 7 | 49,36 | |
| | Total | 89 | | |
| Psikolojik Güçlendirme | 1-5 | 34 | 37,90 | ,066 |
| | 6-10 | 22 | 48,39 | |
| | 11-15 | 14 | 58,43 | |
| | 16-20 | 12 | 37,50 | |
| | 21+ | 7 | 54,86 | |
| | Total | 89 | | |

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüzde yaşamın her alanında olduğu gibi işletmelerde de var olan ve artan bir şekilde devam eden rekabetin acımasız olduğu, rakiplerine oranla fark yaratamayan işletmelerin yaşam hakkını kaybettiği bir ortamda örgütlerin yaşamlarının sürdürülebilirliğini sağlayabilmesinin yolu ikamesi mümkün olmayan çalışanlardan geçmektedir. Bunun için örgütlerde çalışanlara değer verildiğinin ve onların işletmenin vazgeçilemez bir parçası olduklarının hissettirilmesinin yanında çalışanlara yaratıcılıklarını ortaya koyabilecek bir takım özgürlüklerin de sağlanması gerekir. Bu sayede çalışanların güçlendirilmelerine katkıda bulunmuş olunacaktır. İşletmelerin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında bir diğer husus ise, çalışanların kendilerini buldukları örgütle özdeşleşmiş olarak görmeleridir. Örgütleriyle özdeşleşen, bir diğer ifadeyle, örgütle kendini bütünleştiren bireyler, işletmelerin sürdürülebilirliklerini sağlama yolundaki süreçte kendilerine düşen görevi hakkıyla yerine getireceklerdir.

Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin var olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirme arasında ($r=0,685$) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin tespit edilmiş olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki benzer araştırmalarla karşılaştırıldığında ise; Taştan (2012), Polat vd. (2010) Prati ve Zani (2013), Yarmacı (2012), Zhu vd. (2012), Erbay ve Turgut (2015), Temel

(2016) yaptıkları çalışmalarda psikolojik güçlendirmeyle örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaştıkları görülmüştür. Yapmış olduğumuz araştırmada ulaştığımız sonuç, bu alanda yapılan çalışmalarda elde edilen bulgularla uyumludur.

Öte yandan, örgütsel özdeşleşmenin, psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan; anlam boyutu, yetkinlik boyutu, seçim boyutu ve etki boyutu ile arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Nitekim, bu araştırmanın sonucu, Yarmacı (2012) ve Bulut'un (2015) araştırmalarında elde ettikleri sonuçlarla benzerlik göstermekteyken, Polat vd.'nin (2010) yaptığı çalışma sonucuyla karşılaştırıldığında; örgütsel özdeşleşmenin anlam boyutu, yetkinlik boyutu, ve etki boyutu ile ilişkisi bakımından benzerlik gösterse de, seçim boyutu ile anlamlı bir ilişkinin çıkmaması yönünden benzerlik arz etmemektedir.

Örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkinin; cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülürken; eğitim durumuna göre ise anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Eğitim durumu açısından, lisans mezunlarının örgütle özdeşleşmeleri daha yüksek iken, lisansüstü mezunlarının örgütle özdeşleşme düzeyleri daha düşük çıkmıştır. Bu analiz, daha önceki çalışmalarda elde edilen bulgularla karşılaştırıldığında, Tüzün Kalemci (2006) örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmasında, çalışanların örgütle özdeşleşmeleri; cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık içermediğini tespit etmiştir. Eğitim durumu değişkenine göre elde edilen bu bulgu yapılan bu araştırmada elde edilen bulgularla çelişmektedir. Polat (2009)'un yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri; cinsiyet, kurumda çalışma süresi, eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık görülmezken, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde ettiğimiz bulgular; cinsiyet ve kurumda çalışma süresi değişkenlerinin örgütsel özdeşleşme ile ilişkileri açısından Polat (2009)'un bulgularını desteklerken, yaş ve eğitim durumu değişkenlerinin örgütsel özdeşleşme ile ilişkileri açısından desteklememektedir. Durmaz (2011)'in "Psikolojik Güçlendirme Algısının İç Girişimcilik Üzerine Etkisi" isimli çalışmasında cinsiyet, yaş ve eğitim durumu

değişkenleri açısından psikolojik güçlendirme algılamalarında göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Yukarıdaki bulgular dikkate alınarak, cinsiyet ve yaş değişkenine göre çalışanların psikolojik güçlendirme algılarında anlamlı bir farklılığın olmaması açısından bu araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir; öte yandan, eğitim durumu değişkeni açısından ise farklılık göstermektedir. Yine, Yarmacı (2012)'nin yaptığı çalışmada cinsiyet, kurumda çalışma süresi bakımından elde edilen sonuçlar araştırmamızda elde edilen sonuçla paralellik gösterirken, yaş ve eğitim düzeyi değişkenleri açısından farklılık göstermektedir.

Literatürde yer alan kimi çalışmaların benzer, kimi çalışmaların farklı bulgulara ulaşması; araştırma evreninin demografik farklılıkları, araştırmanın yapıldığı dönemsel benzerlikler ve farklılıklar, örgütsel benzerlikler ve farklılıklar gibi bir takım değişkenlerden etkilenebilmektedir. Yapılan bu çalışma bağlamında, akademik alanda literatüre katkı sağlanması yanında, iş ya da sosyal konum ve koşulların akademik çalışmalarda farklılıklar meydana getirmesinin kaçınılmazlığını ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

- Ashforth, B. E. (1989) The Experience of Powerlessness in Organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 43(2). 207- 242.
- Avolio, J. B. Zhu, W. Koh, W. ve Bhatta, P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment And Moderating Role of Structural Distance. *Journal of Organizational Behavior*. 25(8). 951-968.
- Bhattacharya, B. C. & Elsbach, D. K. (2002). Us Versus Them: The Roles of Organizational Identification and Disidentification in Social Marketing Initiatives. *Journal of Public Policy & Marketing*. 21(1). 26-36.
- Bilge, H. & Aksaraylı, M. (2014). Psikolojik Güçlendirme İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Araştırılması. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 6(3). 37-46.
- Bulut, E. (2015). Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme Ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Katılım Bankalarında Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Beykent üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Carless, A. S. (2004). Does Psychological Empowerment Mediate The Relationship Between Psychological Climate And Job Satisfaction?. *Journal Of Business & Psychology*. 18(4). 405-425.
- Cheney, G. ve Tompkins P.K. (1987). Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*. 38(1). 1-15.

- Cho, T. ve Faerman, R. S. (2010). An Integrative Approach To Empowerment- Construct Definition, Measurement, and Validation. *Public Management Review*. 12(1). 33-51.
- Cüce, H. (2012). *Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Yöneticilere Duyulan Güvenin Aracı Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Çakınberk, A., Derin, N. & Demirel, E.T. (2011), Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 3(1).89-121.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Doyumu İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Demirci, Ü. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Durmaz, I. (2011). *Psikolojik Güçlendirme Algısının İç Girişimcilik Üzerine Etkisi*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., ve Harquail, J. V. (1994). Organizational Images And Member Identification. *Administrative Science Quarterly*. 39(2). 239-263.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. *International Journal of Management Reviews*, 7, 207-230.
- Elsbach, K. D. (1999). An Expanded Model of Organizational Identification. *Research in Organizational Behaviour*. 21. 163-199.
- Erbay, Ö. E. ve Turgut, T. (2015). Yapısal Güçlenme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlenmenin Ara Değişken Etkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 2, 261-284.
- Fulford, M. D. ve Enz, C. A. (1995). The Impact of Empowerment on Service Employees. *Journal of Managerial Issues*,7, 161-175.
- Gist, M. E. (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *The Academy of Management Review*. 12(3). 472-485.
- Gkorezis, P. ve Petridou, E. (2012). The Effect of Extrinsic Rewards on Public and Private Sector Employees' Psychological Empowerment: A Comparative Approach. *The International Journal of Human Resource Management*. 23(17). 3596-3612.
- Joo, B. K. ve Shim, J. H. (2010). Psychological Empowerment and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Organizational Learning Culture. *Human Resource Development International*. 13(4). 425-441.
- Köse, G. C. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Çalışanların Sürekli İyileştirme Çabalarına Katkısı: Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence Toward An Expanded Model Of Organizational Identification. *Journal Of Organizational Behaviour*. 25(1). 1-27.
- Lee, M. & Koh, J. (2001). Is empowerment really a new concept?. *Journal of Human Resource Management*. 12(4). 684-695.
- Mael, F. ve Ashforth, E. B. (1989). Social Identity Theory And The Organization. *Academy of Management Review*. 14(1). 20-39.

- Mahama, H. ve Cheng, M. (2013). The Effect Of Manager's Enabling Perceptions On Costing System Use, Psychological Empowerment And Task Performance. *Behavioral Research In Accounting*. 25(1). 89-114.
- Mossavi, M. S. (2014). *Psikolojik Güçlendirme Ve Öğrenen Organizasyon Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Özcan U. H. (2012). *Birey-Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleşme İle İlişkisi*. Türk Psikoloji Yazıları. 15(29). 26.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri Ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Polat, M. Meydan H. C. ve Tokmak, İ. (2010), "Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Kho Bilim Dergisi*. 20(2).
- Prati, G. ve Zani, B. (2013), "The Relationship Between Psychological Empowerment And Organizational Identification", *Journal Of Community Psychology*, 41(7). 851-866.
- Pratt, M. G. & Rafaeli, A. (1997), "Organizational Dress As A Symbol Of Multilayered Social Identities", *Academy of Management Journal*, 40(4). 862-898.
- Pratt, M. G. (1998), "To Be or Not To Be? Central Questions in Organizational Identification", D. A. Whetten ve C. G. Paul (Ed.), *Identity in Organizations*, London, 171-212.
- Reade, C. (2001). Antecedents of Organizational Identification In Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment To The Local Subsidiary And The Global Organization. *Journal of Human Resource Management*. 12(8). 1269-1291.
- Spreitzer, G. M. (1995 a), "Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement And Validation", *Academy of Management Journals*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (1995 b), "An Emprical Test of a Comprehensive Model of Intrapersonal Empowerment in the Workplace. *American Journal of Community Psychology*. 23(5). 601-629.
- Spreitzer, G. M. (1996), "Social Structural Characteristics Of Psychological Empowerment", *Academy Of Management Journal*, 39(2), 483-504.
- Spreitzer G. M. DeJanasz, S. C. ve Quin, R. E. (1999). "Empowered to Lead: The Role Psychological Empowerment in Leadership". *Journal of Organizational Behaviour*. 20. 511-526.
- Spreitzer, G. M. (2007). "Taking stok: A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work" J. Barling(Ed), CP. Cooper(Ed), *In The SAGE Handbook of Organizational Behaviour*, 1, 54-72.
- Somuncuoğlu, B. A. (2013). *Psikolojik Güçlendirme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1985). The Social Identity Theory of İntergroup Behaviour. *Psychology of İntergroup Relations*. 7-24.

- Taştan, S. (2012). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak Örgütle Özdeşleşmenin Psikolojik Güçlendirme Algısı Ve Gönüllü Performans Davranışı Arasındaki İlişkide Ara Değişken Rolünün Değerlendirilmesi: Gıda Sektöründe Yapılan Bir Araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4(1). 227-238.
- Temel, E. (2016). *Dönüşümcü Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Nazilli'deki Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.
- Titizoğlu Çakır, Ö. (2011). *Etkileşimci Ve Dönüşümcü Liderlik Tarzlarının Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Saha Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Tiktaş, G. (2012). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Thomas, W. K. ve Velthouse, A. B. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*. 15(4). 671-672.
- 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.
- Tüzün Kalemci, İ. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim Ve Ekonomi*. 17(2). 183-206.
- Yarmacı, N. (2012). *Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- Zhu W., Sosik J. J., Riggio E. R. ve Yang B. (2012). Relationships between Transformational and Active Transactional Leadership and Followers' Organizational Identification: The Role of Psychological Empowerment. *Journal of Behavioral ve Applied Management*, 13(3), 186-213.