

MAVİ YAKALI ÇALIŞANLARDA PSİKOLOJİK PERSONEL GÜÇLENDİRME VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ BELİRLEMeye YÖNELİK GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Gülşah KARAVARDAR¹

Özet

Bu araştırmanın amacı mavi yakalı çalışanların psikolojik personel güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Psikolojik personel güçlendirme, çalışanlara yetki ve güç vererek onları harekete geçirme şeklinde tanımlanmaktadır. Bu çalışmada, personel güçlendirme anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört boyut olarak incelenmiştir. İş tatmini ise çalışanların işlerinden doyum sağlayıp sağlayamadıkları veya işleri hakkındaki hisleri şeklinde ifade edilebilir. Çalışmada, örme kumaş üretimi yapan bir firmadaki 234 mavi yakalı çalışandan elde edilen veriler kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, psikolojik personel güçlendirmenin boyutlarından yetkinlik ve etki ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Anlam ve özerklik boyutları ile iş tatmini arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, anlam ve özerklik boyutlarının iş tatmini üzerinde pozitif bir şekilde etkisi olduğu bulunmuştur. Son olarak, çalışanların demografik özelliklerine göre psikolojik personel güçlendirme algılarındaki ve iş tatminlerindeki farklılıklar araştırılmıştır. Buna göre, katılımcıların yaşlarının psikolojik personel güçlendirmeye yönelik algıları açısından anlamlı bir fark yarattığı belirlenmiştir. Ayrıca, katılımcıların cinsiyetlerinin iş tatminleri açısından anlamlı bir fark yarattığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik personel güçlendirme, iş tatmini, mavi yakalı çalışanlar

AN EMPIRICAL STUDY ON THE ASSOCIATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND JOB SATISFACTION'S OF BLUE COLLAR EMPLOYEES

Abstract

The aim of this study is to examine the associations between psychological empowerment and job satisfaction of blue collar employees. Psychological empowerment can be defined as increased intrinsic task motivation manifested in a set of four cognitions reflecting an individual's orientation to one's work role. These dimensions are meaning, competence, self-determination and impact. Job satisfaction can be defined whether employees satisfy their work or not and their feelings toward their work. This study's data was obtained from 234 blue-collar employees working in a knit fabric factory. According to the correlation analysis results, there isn't a significant relationship between competence-impact subdimensions of psychological personel empowerment and job satisfaction. However, there was a positive and significant relationship between meaning, autonomy, and job satisfaction. In addition to that, meaning and autonomy affect job satisfaction in a positive way. Last, differences in perceptions of psychological empowerment and job satisfaction according to demographic characteristics of employees were analysed. According to that, a significant difference was found in age groups in terms of psychological empowerment perception. Besides, a significant difference was found for gender in terms of job satisfaction.

Keywords: Psychological empowerment, job satisfaction, blue collar employ

¹ Giresun Üniversitesi/ İİBF/ gkaravardar@yahoo.com

1. GİRİŞ

Çalışanları bir makine olarak değil ‘insan’ olarak ele almaya başlayan görüş, Elton Mayo ve Rothlisberger’in katkılarıyla 1920 yılların başında şekillenmeye başlamış ve gelişimini halen sürdürmektedir. Bu görüş, neoklasik/insan ilişkileri yaklaşımı ile ortaya çıkmaya başlamıştır. Günümüz rekabet koşullarında, organizasyonların rekabet avantajlarını devam ettirebilmeleri için ‘insan’ kaynağına yatırım yapma zorunluluğu modern yönetim anlayışının bir gerekliliğidir. Çalışanlara verilen değer ve önem artmakta olup, çalışanların iş yaşamında verimli ve mutlu olmaları hem kişisel hem de organizasyonel amaçlar için gereklidir. İşte bu noktada karşımıza firmalar için rekabet avantajı sağlayan bir yönetim anlayışı olan psikolojik personel güçlendirme çıkmaktadır. Psikolojik personel güçlendirme, çalışanları karar vermeye ve sorumluluk almaya motive etmektedir. Thomas ve Velthouse (1990, s.662) psikolojik personel güçlendirmeyi, çalışanlara güç verme, yetki verme ve bununla birlikte onları harekete geçirme olarak tanımlamıştır. Psikolojik personel güçlendirme anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört boyuttan oluşan ‘bilişsel güçlendirme modeli’ ile incelenmektedir. Psikolojik personel güçlendirme, çalışanların kendilerine güvenlerini arttırıp, örgütün bir parçası olduklarını hissettirmekte dolayısıyla iş çıktılarını etkilemektedir. Bir iş çıktısı olarak iş tatmini, çalışanın yaptığı işi veya sahip olduğu iş tecrübelerini değerlendirmesi ile oluşan olumlu veya olumsuz duygusal durumdur (Brough ve Frame, 2004, s.9). Elnega ve Imran (2014) personel güçlendirme ve iş tatmini konularını teorik çerçevede ele alarak bu iki değişkenin işletmeler üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmalarında dünyanın önde gelen firmaları olan Toyota ve Walt Disney’i incelemiş ve işletmelerin performansını arttırabilmek için çalışanların performanslarının arttırılması gerektiğinin altını çizmişlerdir. Pelit, Öztürk ve Arslantürk’ün (2011) çalışmalarında da ülkemizdeki otel işletmelerindeki çalışanlar personel güçlendirme ve iş tatmini açısından incelenmiştir. Psikolojik güçlendirmenin iş tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde öne çıkan bu çalışmalardan da görüldüğü üzere, psikolojik personel güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkiler rekabet avantajını korumak ve geliştirmek isteyen organizasyonlar için önemlidir. Bu doğrultuda, bizim çalışmamız da modern yönetim yaklaşımları içerisinde yer alan psikolojik personel güçlendirmenin boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkileri bir üretim firmasında inceleyerek literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışmamızda psikolojik personel güçlendirme boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkileri araştırılacaktır. Son olarak, çalışanların demografik özellikleri açısından psikolojik personel güçlendirme algılarında ve iş tatmin düzeylerinde farklılık olup olmadığı incelenecektir. Çalışmada öncelikle araştırma değişkenleri hakkında teorik bilgi verilecektir. Ardından da araştırma sonuçları ve tavsiyeler yer alacaktır.

2. PSİKOLOJİK PERSONEL GÜÇLENDİRME

Thomas ve Velthouse (1990, s.668), psikolojik personel güçlendirmeyi, çalışanlara güç verme, yetki verme ve bununla birlikte onları harekete geçirme olarak tanımlamıştır. Thomas and Velthouse (1990, s.670) ile Olshfski ve Cunningham (1998, s.358) çalışmalarında oluşturdukları bilişsel güçlendirme modeli ile psikolojik personel güçlendirmeyi anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört başlık altında incelemiştir.

Anlam boyutu, çalışanın iş rolü ile değerleri, inançları ve davranışlarının birbirleriyle uyumlu olmasını ifade etmektedir (Spreitzer, 1995, s.1443; Lee ve Koh, 2001, s.686). Bu nedenle de çalışanın, yaptığı işi anlamlı bulması, iş tatmin düzeyini ve güçlendirme duygusunu olumlu yönde etkilemektedir (Spreitzer, 1995, s.1443). Diğer araştırmacılar da aynı şekilde ‘anlam’ boyutunu, çalışanın inançları, değerleri ve davranışları ile iş rolünün gerektirdikleri arasındaki uygunluk derecesi olarak tanımlamaktadır.(Lee ve Koh, 2001,

s.686; Thomas ve Velthouse, 1990, s.672-673). Thomas ve Velthouse (1990, s.673) çalışmalarında düşük düzeydeki anlamlılığın ilgisizlik ve kayıtsızlığa, yüksek düzeydeki anlamlılığın ise, bağlılık, katılım ve odaklanmaya sebep olabileceğini belirlemiştir.

Yetkinlik boyutu, çalışanların kendi işlerini etkin bir şekilde yerine getireceklerine olan inançları olarak tanımlanmaktadır (Spreitzer, 1995, s.1443). Yetkinlik boyutu, belirli bir iş ile ilgili olan yetkinliği ifade etmektedir (Spreitzer, 1995, s.1443; Bandura, 1989, s.1181). İşgörenin sahip olduğu yetkinliklerine karşı güven eksikliği sözkonusu ise ya da düşük düzeyde özgüvene sahipse, böyle bir durumda çalışan yeteneklerini kullanmayı gerektiren durumlardan kaçınacak (Thomas ve Velthouse, 1990, s.673); dolayısıyla da bu durum çalışanın iş tatmini azalacaktır.

Özerklik, işle ilgili sergilenen davranışlar ve süreçlerle ilgili olarak, kendi kendine karar verebilme ve bağımsızca seçim yapabilme olarak tanımlanmaktadır (Wang ve Lee, 2009, s.273). Spreitzer (1995, s.1143), özerklik boyutunu, çalışanın çalışma esnasında kişisel olarak sergilediği tavırlar, davranışlar, izleyeceği yöntemler hakkında kendi seçimini yapması olarak tanımlamıştır. Özerklik boyutu, işle ilgili atılacak adımlara, harcanacak çabaya ve seçilecek yöntem karar vermede çalışanın üst yönetimden bağımsız olarak karar verebilme özgürlüğünü ifade etmektedir. (Spreitzer vd., 1999, s.512). Spreitzer (1995, s.1443) konuyla ilgili olarak çalışanın çalışma metodları ve işiyle ilgili harcayacağı çabaya karar vermesini örnek olarak vermiştir.

Etki boyutu, Ashforth (1989, s.211) tarafından, çalışanın iş hayatındaki stratejik, yönetsel ve operasyonel çıktılar üzerinde etkili olabilmesi olarak tanımlanmıştır. Spreitzer (1995, s.1443), etki boyutunu, çalışanların kendi davranışlarının iş rolleri üzerinde istenen etkiler doğurması olarak ifade etmiştir. Thomas ve Velthouse (1990, s.672) da etki boyutunu, bir görevin tamamlanmasında çalışanın davranışlarının ya da o işi yapış tarzının organizasyonel sonuçlar açısından yarattığı farklılık olarak tanımlamıştır. Özerklik boyutu işe katılımı, etki boyutu da örgütsel katılımı ifade eder (Spreitzer vd. 1997, s.685).

Psikolojik personel güçlendirmenin dört boyutundan hiçbiri, diğerinin öncülü ya da sonucu olmamakla birlikte, psikolojik personel güçlendirmenin farklı yüzlerini ifade eden bileşenleridir (Spreitzer vd., 1997, s.686). Personel güçlendirmenin açıklanan bu dört boyutu Hu ve Leung (2003, s.368) tarafından tam ve yeterli bilişsel set olarak değerlendirilmiştir.

3. İŞ TATMİNİ

İş tatmini uzun yıllardan beri araştırmacıların ilgisini çeken bir konudur. İş tatmini genel olarak çalışanların yaptıkları işten tatmin olup olmamaları veya işlerinin farklı yönleri hakkında ne hissettikleri olarak tanımlanabilir (Connolly, 2003, s.152). İş tatmini, yönetim ve çalışma psikolojisi alanlarında en çok tartışılan konulardan biridir. Bunun iki nedeni vardır (Dormann and Zapf, 2001, s.485); birincisi, iş tatmini çalışma koşullarının sorumluluk, görev çeşitliliği, iletişim gibi öznel değerlendirmesi ile ilgilenenler için önemli bir konudur. Bunun sebebi iş tatmininin bu koşullardan doğrudan etkilendiği yönündeki varsayımdır. İkincisi de iş tatminsizliği, işe devamsızlık, işten ayrılma, örgütsel verimliliğin azalması gibi çalışma hayatına ilişkin problemlerin sebebi olarak gösterilmesidir. İş tatmini, kişilik özellikleri ve çevresel faktörleri kapsayan çok boyutlu bir kavramdır (Roelen vd., 2008, s.433). Genel olarak iş tatminine bakıldığında görevlerin, rollerin, sorumlulukların, etkileşimlerin, teşviklerin ve ödüllerin oluşturduğu karmaşık bir yapı olduğu görülmektedir (Bowling vd., 2008, s.115).

İş tatmini yüksek seviyede olan çalışanların, organizasyonların etkinlik ve verimliliğini olumlu yönde etkilerken; iş tatmini düşük düzeyde olan çalışanların

organizasyonun etkinlik ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyeceği açıktır. Bu noktadan hareketle, iş tatmini, organizasyonlar için olduğu kadar çalışanlar açısından da önemlidir (Yıldız, 2011, s. 217). Düşük düzeydeki iş tatmini, çalışanlarda moral bozukluğuna, işten soğumaya, düşük düzeyde verimliliğe ve sonuçta sağlıksız bir topluma ortam hazırlar (Özkalp ve Kirel, 2005, s.133). İş tatmini ile ilgili çalışmalar uzun yıllar içerisinde gelişme kaydetmiş olmakla birlikte, iş tatmininin diğer değişkenlerle ilişkileri ve bu ilişkilerin zaman içinde nasıl şekillendiği hakkında halen az sayıda sonuç mevcuttur(Bowling vd., 2008, s.116)

4. PSİKOLOJİK PERSONEL GÜÇLENDİRME VE İŞ TATMİNİ

Literatür incelendiğinde, psikolojik personel güçlendirmenin boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin çeşitli araştırmacılar tarafından irdelendiği sınırlı sayıda araştırma mevcuttur (Spreitzer vd., 1997, s.691; Thomas ve Thymon, 1994, s.10; Indra, 2012, s.44). Thomas ve Thymon (1994, s.11), yaptıkları çalışma sonucunda, psikolojik personel güçlendirmenin boyutları olan anlam, özerklik ve etki ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Speitzer'in (1997, s.691) araştırmasında da psikolojik personel güçlendirmenin boyutlarından biri olan anlam ile iş tatmini arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş tatmini ile özerklik ve yetkinlik arasında anlam boyutu kadar olmasa da, yine bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak etki boyutu ile iş tatmini arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Psikolojik personel güçlendirme boyutları ile iş tatmini ilişkisini inceleyen bir diğer çalışmada, anlam ve yetkinlik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki belirlenirken; özerklik ve etki ile iş tatmini arasında bir ilişki belirlenmemiştir (Liden vd., 2000, s.411).

Özer, Ergün ve Okatan'ın (2015) otelcilik sektöründe yaptığı çalışmada personel güçlendirmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu kanısına varılmıştır. Kitapçı, Kaynak ve Ökten'in (2013) çalışmasında, güçlendirmenin anlam boyutunun iş tatmini pozitif bir biçimde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca anlam boyutu, işten ayrılma niyetini negatif etkilediği, etki boyutunun kamu sektöründe iş tatmini ve işten ayrılma niyetini olumlu etkilediği, otonomi boyutunun ise, özel sektörde işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Yüksel ve Adıgüzel'in (2015) çalışmalarında personel güçlendirme, iş tatmin düzeyi ve iş motivasyon düzeyi arasında anlamlı ve doğrusal yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmini ile ilgili çalışmalar uzun yıllar içerisinde gelişme kaydetmiş olmakla birlikte iş tatmininin diğer değişkenlerle ilişkileri ve bu ilişkilerin zaman içindeki değişimleri ile ilgili olarak literatürde az sayıda sonuç mevcuttur (Bowling vd., 2008, s.115; Jackson ve Corr, 2002, s.1-2). Bu nedenle psikolojik personel güçlendirme ve boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin mavi yakalı personel açısından da incelenmesi literatüre katkı sağlayacaktır. Bu bulgular ışığında, aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

Hipotez 1: Psikolojik personel güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan anlam ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Psikolojik personel güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan yetkinlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Psikolojik personel güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan özerklik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Psikolojik personel güçlendirmenin alt boyutlarından biri olan etki ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

5. YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, psikolojik personel güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Araştırmada ayrıca çalışanların demografik özelliklerinin psikolojik personel güçlendirme ve iş tatmini düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Araştırmanın kapsamını, psikolojik personel güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla, örme kumaş üretimi yapan bir firmanın İstanbul ilindeki fabrikasında çalışan mavi yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları bu örgüt ile sınırlıdır. Firmada üretim departmanında tam zamanlı (376 kişi) ve kısmi zamanlı çalışan (65 kişi) toplam 441 kişinin 234'ünden cevap alınmıştır. Saunders vd.'nin (2009) çalışmasında da ifade edildiği gibi %95 güven aralığında bu örneklem sayısı ile sonuçlara ulaşılabilir. Katılımcıların %68'i erkek, %32'si ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında %52'sinin 18-25 yaş arasında, %26'sının 26-33 yaş arasında, %17'sinin 34-41 yaş arasında, %5'inin ise 42 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde %5'i ilkökul, %80'i lise ve %15'i üniversite mezunudur. Katılımcılar, iş hayatındaki toplam çalışma süreleri açısından incelendiğinde, %2'sinin 1 yıldan daha az, %33'ünün 1-3 yıl arasında, %29'unun 4-6 yıl arasında, %15'inin 7-9 yıl arasında, %6'sının 10-12 yıl arasında, %10'unun 13-15 yıl arasında ve %5'inin 16 yıldan daha fazla süredir çalışma hayatının içinde oldukları belirlenmiştir. Katılımcıların halen çalışmakta oldukları firmadaki çalışma sürelerine bakıldığında, %2'sinin 1 yıldan daha az, %32'sinin 1-3 yıl arasında, %30'ünün 4-6 yıl arasında, %21'inin 7-9 yıl arasında, %8'inin 10-12 yıl arasında, %4'ünün 13-15 yıl arasında ve %11'inin 16 yıldan daha uzun süreden beri bu firmada çalıştıkları belirlenmiştir.

5.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmadaki değişkenler iş tatmini ve psikolojik personel güçlendirmenin boyutları olan anlam, etki, özerklik ve yetkinliktir. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular anket formunun ilk bölümünde yer almaktadır. Çalışmada kullanılan ölçekler ise, psikolojik personel güçlendirme ve iş tatmini ölçekleridir. Çalışanların psikolojik olarak güçlendirildiklerine ilişkin algılarını ölçmek üzere kullanılan psikolojik personel güçlendirme ölçeği, Spreitzer (1995, s.1460) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek farklı araştırmacılar tarafından farklı alanlarda kullanılmış olup; geçerliliği bu çalışmalar ile ispat edilmiştir (Kraimer vd., 1999, s.138; Boudarias vd., 2004, s.874; Ergeneli vd., 2007, s.44). Bu ölçek, psikolojik personel güçlendirmeyi ölçmek için literatürde kullanılan tek ölçektir. Ölçeğin orijinali 7'li Likert tipi ölçektir. Ancak Türkiye'de kullanımı daha anlaşılır olduğu için, Ergeneli ve diğerlerinin (2007, s.44) çalışmasında olduğu gibi 5'li Likert tipi ölçek olarak kullanılmıştır. Her bir boyut (anlam, etki, özerklik ve yetkinlik) için 3'er ifade yer almaktadır. Ölçekte toplam 12 ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan sorular, bireyin işini ve işteki görevini ne ölçüde anlamlı ve önemli bulduğunu, bireyin işi başarmak için gerekli yetenek ve kapasiteye kendisinin ne kadar sahip olduğunu düşündüğünü, işle ilgili yeteneklerini zaman içerisinde ne kadar ilerletmiş olduğunu hissettiği, işin nasıl yapılacağı konusunda karar verme yetkisine ne kadar sahip olduğunu düşündüğünü, işin nasıl yürütüleceği ile ilgili olarak gerekli kararları kendi kendine ne derecede verebildiğini, işini bağımsız olarak yapma şansı olduğunu ne derecede hissettiğini, çalıştığı departmanda olanları hangi derecede kontrol edebildiği ve etkileyebildiğini ölçmeye yöneliktir (Sağlam Arı ve Ergeneli, 2003). Ölçek Sağlam Arı ve Ergeneli'nin (2003) çalışmasında beşli Likert tipi ölçek olarak kullanılmıştır. Bu çalışmada da 1 ile 5 arası puanlama ile beşli likert tipi ölçek (kesinlikle katılıyorum,

katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum) şekliyle kullanılmıştır. Psikolojik personel güçlendirme ölçeğinin boyutlarına ait Cronbach alpha değerleri, anlam için 0,78, yetkinlik için 0,74, özerklik için 0,76 ve etki için 0,72'dir.

Çalışmada katılımcıların iş tatminlerini belirleyebilmek için Minnesota İş Tatmin ölçeği (Weiss vd., 1967, s.3) kullanılmıştır. Bu ölçek, iş tatmini ölçekleri arasında en yaygın olarak kullanılan ölçeklerden biridir. Bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği çeşitli araştırmacılar tarafından kanıtlanmıştır (Blake vd., 2004, s.920; Hancer ve George, 2004, s.359). Çalışmada bu ölçeğin kısa formu (20 maddelik) kullanılmıştır. Minnesota iş tatmin ölçeği 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,83'tür. 0,70'in üzerindeki Cronbach alpha değeri ölçeğin iç tutarlılığının güvenilirliği için yeterlidir (Nunnally, 1978, s.245).

5.3. Elde Edilen Bulgular ve Tartışma

Ölçekler vasıtasıyla elde edilen verilere öncelikle normallik testi yapılmıştır. Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarına göre verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendiği için parametrik testler uygulanmıştır. Tablo 1'de araştırma değişkenlerinin ortalama, standart sapma ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri yer almaktadır. Minnesota iş tatmin ölçeği ve Psikolojik Personel Güçlendirme ölçekleri beşli likert tipi ölçektir. Ölçekler 'kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum' olarak '1 ile 5' arası puanlama ile değerlendirilmiştir.

Tablo 1: Değişkenler Arasındaki Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

	1	2	3	4	5
1.İş Tatmini	1				
2.Anlam	0,421	1			
3.Yetkinlik	0,186	0,225	1		
4.Özerklik	0,397	0,286	0,287	1	
5.Etki	0,174	0,245	0,310	0,321	1
Ortalama	3,77	3,86	3,71	3,75	3,73
Std. Sapma	3,21	4,24	5,21	4,47	5,17

Tablo 1 incelendiğinde, anlam ($r=0,421$; $p<0,05$) ve özerklik ($r=0,397$; $p<0,05$) boyutlarının iş tatmini ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkide olduğu görülmektedir. Diğer iki değişken olan yetkinlik ($r=0,186$; $p>0,05$) ve etki ($r=0,174$; $p>0,05$) ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Psikolojik personel güçlendirme boyutlarının (anlam, yetkinlik, özerklik ve etki) iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon modelinin daha iyi olması için çoklu doğrusal bağıntı (multicollinearity) analizinin yapılması faydalı olacaktır. Akman, Özkan ve Eriş (2008, s.108) çalışmalarında, çoklu doğrusal bağıntının tespit edilmesi için tolerans ve varyans etki faktör değerlerinin hesaplanması gerektiğini ifade etmiştir. Lynch (2003, s.3-4), tolerans değerinin düşük olmasının ve VIF değerinin yüksek olmasının bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntının varlığına işaret ettiğini belirtmiştir.

Tablo 2'de de görüleceği üzere, veri setinde çoklu doğrusal bağıntı ile ilgili bir problem bulunmamaktadır. Çünkü elde edilen tolerans değerleri 0,10'dan yüksek (Özgener ve Iraz, 2006, s.1362; Kaplan ve Biçkes, 2013, s.238) ve varyans etki faktörleri de 10,0'dan (Lynch, 2003, s.3-4; Özgener ve Iraz, 2006, s.1362; Kaplan ve Biçkes, 2013, s.238) düşüktür.

Model genel olarak anlamlıdır (Düz. $R^2=0,244$; $F=9,101$; $p<0,05$). Bağımsız değişkenler (anlam, yetkinlik, özerklik ve etki) arasındaki karşılıklı ilişkiler dikkate alınmıştır ve R^2 (0,244) değeri, 0,05 düzeyinde anlamlıdır. İş tatminindeki varyansın %24,4'i bağımsız değişkenler olan anlam, yetkinlik, özerklik ve etki ile açıklanmaktadır. İş tatminindeki varyansı açıklamada en önemli değişkenler anlam ($\beta=0,238$; $p=0,000$) ve özerkliktir ($\beta=0,165$; $p=0,038$). Elde edilen sonuçlar literatürdeki çalışmaları destekler niteliktedir (Spreitzer vd.,1997,s.692; Thomas ve Thymon, 1994, s.10; Chen vd., 2007, s.340; Aryee ve Chen, 2006, s.797). Elde edilen korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına göre Hipotez 1 ve Hipotez 3 reddedilemez. Sonuçlar literatürdeki diğer araştırmalarla benzer niteliktedir (Liden vd., 2000,s.411; Spreitzer vd.,1997, s.691; Thomas ve Thymon, 1994, s.11). Bu sonuç ışığında çalışanların anlam ve özerklik algıları arttıkça, iş tatminlerinin de artacağı söylenebilir. Korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına göre Hipotez 2 ve Hipotez 4 ise reddedilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar literatürdeki araştırmaları destekler niteliktedir (Spreitzer vd.,1997, s.691; Liden vd.,2000, s.411; Thomas ve Thymon, 1994, s.10).

Tablo 2: İş Tatmini için Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	β	Std. Hata	t	Anlamlılık	Tolerans	VIF	
Anlam	0,238	0,068	3,784	0,000**	0,731	1,461	
Yetkinlik	0,024	0,071	0,467	0,571	0,812	1,369	
Özerklik	0,165	0,067	2,102	0,038*	0,614	1,711	
Etki	0,021	0,071	0,317	0,627	0,723	1,521	
F							9,101
Düz. R^2							0,244
R^2							0,258
Th.Std.Hatası							0,612
Amlamlılık							0,000

Bağımlı değişken: İş tatmini / * $p<0,05$; ** $p<0,01$

Son olarak çalışanların demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, eğitim, toplam çalışma süresi ve mevcut işletmedeki çalışma süresi) psikolojik personel güçlendirme ve iş tatmini düzeylerinde farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar arası t testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanılarak belirlenmiştir. Çalışanların cinsiyet, eğitim, toplam çalışma süresi ve mevcut işletmedeki çalışma süresine göre psikolojik personel güçlendirmeye yönelik algıları farklılık göstermemektedir. Tablo 3'te de görüleceği üzere, katılımcıların yaşlarının psikolojik personel güçlendirmeye yönelik algıları açısından anlamlı bir fark yarattığı belirlenmiştir ($F=4,74$; $p=0,000$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre 18-25 yaş grubundaki çalışanların psikolojik personel güçlendirmeye ilişkin algıları 34-41 yaş grubundaki çalışanlara göre daha düşüktür.

Tablo 3: Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Sonuçları

Değişken	N	Yaş Grupları				F	p
		18-25	26-33	34-41	42+		
Psikolojik Personel Güçlendirme	Ortalama	3,66	3,79	3,91	3,78	4,68	0,000

Çalışanların eğitim, yaş, toplam çalışma süresi ve mevcut işletmedeki çalışma süresine göre iş tatminleri farklılık göstermemektedir. Tablo 4’te görüleceği üzere, t testi sonuçlarına göre çalışanların cinsiyetinin iş tatminleri açısından anlamlı bir fark yarattığı belirlenmiştir ($p=0,000$, $p<0,05$). Buna göre, erkek çalışanların iş tatminleri, kadın çalışanlara göre daha yüksektir.

Tablo 4: Cinsiyet Değişkeni Açısından t-testi Analiz Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	T	p
İş Tatmini	Erkek	159	3,78	0,83	1,984	0,000
	Kadın	75	3,34	0,82		

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

İş dünyasındaki rekabetin giderek zorlaştığı bir dönemde, organizasyonların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için kendilerini sürekli geliştirmesi organizasyonel amaçların gerçekleştirilebilmesi için gereklidir. Organizasyon içinde etkin bir yönetim sağlanabilmesi için üst yönetim ve birim yöneticilerinin ve elbette tüm çalışanların katkısı gereklidir. Bu noktada insan kaynağının etkin yönetilmesi hususu karşımıza çıkmaktadır. İnsan kaynağının etkin ve verimli şekilde yönetilebilmesini mümkün kılan araçlardan birisi de psikolojik personel güçlendirmedir. Psikolojik personel güçlendirme dört boyutu (anlam, yetkinlik, özerklik ve etki) ile çalışanların dolayısıyla organizasyonların etkinlik ve verimliliğini arttırarak, rekabet avantajı yaratmayı sağlamaktadır. İş tatmini kavramı da çalışanların işlerine yönelik tutumları olarak nitelendirildiğine göre, çalışanların iş tatminlerinin artmasının organizasyonel çıktılar üzerine olumlu etkileri olacağı için, organizasyonların üzerinde dikkatle durması gereken bir husus olduğu açıktır.

Bu çalışmada, bir üretim firmasındaki mavi yakalı çalışanların psikolojik personel güçlendirme algıları (anlam, yetkinlik, özerklik ve etki boyutları) ile iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, anlam ve özerklik ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Yetkinlik ve etki boyutları ile iş tatmini arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Psikolojik personel güçlendirme boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre anlam ve özerklik boyutlarının iş tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahip oldukları belirlenmiştir. Özetlersek çalışmada psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasında tespit edilen ilişkiler, hem literatürdeki araştırma sonuçlarıyla örtüşmekte, hem de literatüre katkıda bulunmaktadır. Elde edilen korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına göre çalışmada öne sürülen Hipotez 1 ve Hipotez 3 kabul edilmiştir. Sonuçlar literatürdeki diğer araştırmalarla benzer niteliktedir (Liden vd., 2000, s.411; Spreitzer vd.,1997, s.691; Thomas ve Thymon,

1994, s.11). Korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına göre araştırmada test edilen Hipotez 2 ve Hipotez 4 ise kabul reddedilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar literatürdeki araştırmaları destekler niteliktedir (Spreitzer vd., 1997, s.691; Liden vd., 2000, s.411; Thomas ve Thymon, 1994, s.10).

Araştırmanın son bölümünde, çalışanların demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, eğitim, toplam çalışma süresi ve mevcut işletmedeki çalışma süresi) psikolojik personel güçlendirme ve iş tatmini düzeylerinde farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışanların cinsiyet, eğitim, toplam çalışma süresi ve mevcut işletmedeki çalışma süresine göre psikolojik personel güçlendirmeye yönelik algıları farklılık göstermemektedir. Çalışanların yaşlarının, psikolojik personel güçlendirmeye yönelik algıları açısından anlamlı bir fark yarattığı belirlenmiştir. Demografik özellikler açısından yapılan bu analiz sonuçları literatürde son yıllarda yer alan çalışmalarla benzerlikler göstermektedir (Ouyang, vd., 2015; Çavuş, 2008). Çalışanların eğitim, yaş, toplam çalışma süresi ve mevcut işletmedeki çalışma süresine göre iş tatminleri farklılık göstermemektedir. Çalışanların cinsiyetinin iş tatminleri açısından anlamlı bir fark yarattığı belirlenmiştir. Demografik özellikler açısından yapılan bu analiz sonuçları literatürde son yıllarda yer alan çalışmalarla benzerlikler göstermektedir (Neelamegam, 2010; Reid vd., 2013; Taleb ve Fathi, 2013).

Araştırmanın kapsam kısıtını verilerin İstanbul ilinde faaliyet gösteren tek bir işletme elde edilmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın zaman kısıtı ise çalışmadaki verilerin bir haftalık süre içinde çalışanlardan toplanmaya çalışılması oluşturmaktadır. Çalışmanın bir işletme ile sınırlı kalması nedeniyle elde edilen sonuçların genellenmesi söz konusu değildir. İleride yapılacak çalışmalarda daha fazla sayıda işletme üzerinde araştırma yapılacağı gibi farklı sektörlerde de çalışma yapılması ve özellikle beyaz yakalı çalışanlarla mavi yakalı çalışanların psikolojik personel güçlendirme ve iş tatminine yönelik algılarının karşılaştırılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akman, G., Özkan, C. ve Eriş, H. (2008). The Analysis of The Effect of The Firm Performance by Using Strategic Focusing and The Firm Strategy. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7 (13), 93-115.
- Aryee, S. ve Chen, Z. X. (2006). Leader-member exchange in a Chinese context: antecedents, the mediating role of psychological empowerment and outcomes. *Journal of Business Research*, 59 (7), 793-801.
- Ashforth, B. E. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43(2), 207-242.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Blake, S., Kester, L. ve Stoller, J.K. (2004). Respiratory therapists' attitudes about participative decision making: Relationship between managerial decision-making style and job satisfaction. *Respiratory Care*, 49 (8), 917-925.
- Boudarias, J. S., Gaudreau, P., Heather, K. ve Laschinger, S. (2004). Testing the structure of psychological empowerment: Does gender make a difference?. *Educational and Psychological Measurement*, 64 (5), 861-877.
- Bowling, N., Hendricks, E. ve Wagner, S. (2008). Positive and negative affectivity and facet satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Business Psychology*, 23(3), 115-25.

- Brough, P. ve Frame, R. (2004). Predicting Police Job Satisfaction And Turnover Intentions: The Role Of Social Support And Police Organisational Variables. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 8-16.
- Chen, G., Kirkman, B. L., Kanfer, R., Allen, D. ve Rosen, B. (2007). A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in teams. *Journal of Applied Psychology*, 92 (2), 331-346.
- Connolly, K.M. ve Myers, J. E. (2003). Wellness And Matterring: The Role Of Holistic Factors In Job Satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 40(4),152-160.
- Çavuş, M.F. (2008). Personel güçlendirme: imalat sanayi işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 3(10), 1287-1300.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Günsel, A. (2011). Rol stresi kaynaklarının iş tutumları açısından değerlendirilmesi: Kimya sektöründe bir uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 33-43.
- Davis, K. (1988), *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*, (Çeviren: Tosun, K.), İstanbul: İ.Ü.İşletme Fakültesi, Yayın No: 199.
- Dormann, C. and Zapf, D. (2001). A Meta-analysis of Stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483-504.
- Elnega, A.A. ve Imran, A. (2014). The impact of employee empowerment on job satisfaction. *American Journal of Research Communication*, 2(1), 13-26.
- Ergeneli, A., Arı Sağlam, G. ve Metin, S. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. *Journal of Business Research*, 60 (1), 41-56.
- Hancer, M. ve Thomas, G. (2004). Factor Structure Of The Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form For Restaurant Employees. *Psychological Reports*, 94(1), 357-362.
- Indra, D. R. (2012). The impact of psychological empowerment on job performance and job satisfaction in indian software companies. *International Journal of Multidisciplinary Management Studies*, 2(4), 36-48.
- Kaplan, M. ve Biçkes, D.M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 233-242.
- Kirkman, B. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: The antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42,58-71.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. S. (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Kraimer, M. L., Seibert, S.E. ve Liden, R.C. (1999). Psychological empowerment as a multidimensional construct: A construct validity test. *Educational and Psychological Measurement*, 59(1), 127-142.
- Lee, M. ve Koh, J. (2001). Is Empowerment Really a New Concept?. *International Journal of Human Resource Management*, 12 (4), 684-695.

- Liden, R.C., Wayne, S. J. and Sparrowe, R.T. (2000). An Examination of the Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relations Between the Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 407-416.
- Locke, A.E. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, IL: Rand McNally.
- Lynch, S. M. (February 2003), "Multicollinearity" www.princeton.edu/~slynch/soc504/multicollinearity.pdf adresinden 15/03/2014 tarihinde edinilmiştir.
- Mallika, N. (2010). Job satisfaction and demographic variables - is there any link? *Perspectives of Innovations, Economics & Business*, 6(3), 108-111.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- Olshfski, D. ve Cunningham, R. (1998). The Empowerment Construct in Manager-Executive Relationships. *Administration & Society*, 30(4), 357-373.
- Ouyanga, Y., Zhou, W. ve Quc, H. (2015). The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Contemporary Nurse*, 50(1), 80-91.
- Özer, K. O., Ergün, Ö. ve Okatan, T. (2015). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: İstanbul Otelcilik Sektörü Araştırması. *Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 104-115.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özgener, Ş. ve Iraz, R. (2006). Customer Relationship Management in Small-Medium Enterprises: The Case of Turkish Tourism Industry. *Tourism Management*, 27, 1356-1363.
- Reid, C., Hurst, C. ve Anderson, D. (2013). Examination of socio-demographics and job satisfaction in Australian registered nurses. *Collegian*, 20(3), 161-169.
- Roelen, C.A.M., Koopmans, P.C., ve Groothoff, J.W. (2008). Which work factors determine job satisfaction?. *Work*, 30(4), 433-439.
- Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*, London: Prentice Hall.
- Spector, P. E. (1996), *Industrial and organizational psychology: Research and practices*, New York: John Wiley.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G.M., Kızılos, M. A. ve Nason, S.W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23(5), 679-704.
- Spreitzer, G., M., De Janasz, S. C. ve Quinn, R.E. (1999). Empowered to lead: The role of psychological empowerment in leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 511-526.

- Taleb, A. ve Fathi, T. (2013). Job Satisfaction among Jordan's Kindergarten Teachers: Effects of Workplace Conditions and Demographic Characteristics. *Early Childhood Education Journal*, 41(2), 143-152.
- Thomas, K. W. ve Tymon, W. G. (1994). Does empowerment always work: Understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation. *Journal of Management Systems*, 6(2), 1-13.
- Thomas, K.W. ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Wang, G. ve Lee, P.D. (2009). Psychological Empowerment and Job Satisfaction An Analysis of Interactive Effects. *Group & Organization Management*, 34(3), 271-296.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Satisfaction Questionnaire*, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Yüksel, O. ve Adıgüzel, O. (2015). Kamu Hastaneleri Birliği Kapsamında Yer Alan Sağlık Kurumlarında Çalışanlar Açısından Personel Güçlendirmenin İş Tatmini Ve İş Motivasyonu Üzerine Etkilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 1019-1027.
- Yıldız, S. M. (2011). İçsel pazarlama, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Spor okullarında görev yapan antrenörler üzerine bir inceleme. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(2), 216-225.