



THE IMPORTANCE OF EMPOWERMENT IN THE ORGANIZATIONS TO REACH GOALS WITHIN AGENCY THEORY

Suudan Gokce Gok¹, Aykut Beduk²

¹Gazi University. suudangokce@hotmail.com

²Selcuk University. abeduk@hotmail.com

Keywords

Agency theory, empowerment, delegation of authority, agency cost, agency problem.

ABSTRACT

A distinction has occurred between ownership and management of company owing to emergence of modern business management. Transfer of the administrative authority became indispensable since the administrator's increased responsibilities and guidance capabilities were beyond the expectations of owners in business. The agency problems and costs that constitute the theory are caused by the difference of ownerships and managements in the companies. There within the scope of the agency theory, mutual profit consideration exist between property owner-manager relations. Therefore, the existence of control process that is based on authorization and empowering cannot be disregarded in the relationships within the organization. The empowering states an active workplace where the employees believe that they can shape their job content and role as they wish. This kind of thinking on employee empowerment contributes to the organisational commitment of employees. Because of empowerment efforts, the employees create great commitment to organisational aims and take higher responsibilities for employee performance, work for the benefit of the organisation, provide development and realisation of abilities. Thus, the empowered employees may adopt to changes more. Within the context of this theory, a research has been done on a hundred medium and senior administrators who are working in privately owned university hospital that is operating in Ankara. The data obtained from that survey is analyzed through SPSS 15.0 statistics program. According to these findings, perception of administrative personnel about empowering is measured.

JEL Classification

L20, D21, D23, M54

VEKALET TEORİSİ KAPSAMINDA HEDEFLERE ULAŞILMASI BAKIMINDAN ÖRGÜT İÇİ İLİŞKİLERDE PERSONEL GÜÇLENDİRMENİN ÖNEMİ

Anahtar Kelimeler

Vekalet teorisi, personel güçlendirme, yetki devri, vekalet maliyeti, vekalet sorunu.

ÖZET

Modern işletmeciliğin ortaya çıkmasıyla beraber firma sahipliği ile yönetimi arasında bir ayrım olmuştur. Yöneticilerin artan yönetim yükümlülükleri ve yönlendirebilme yetenekleri, işletme sahiplerinin beklentilerinin ötesinde gelişme göstermesiyle, işletmelerde yönetsel yetki devri vazgeçilmez bir hal almıştır. Teoriyi oluşturan vekalet problem ve maliyetleri, temel olarak firma sahipliği ve yönetiminin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Vekalet teorisi kapsamında mülkiyet sahip-yönetici arasında var olan ilişkilerde, bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılması açısından karşılıklı çıkar ilişkisi gözlemlenmektedir. Bu sebeple örgüt içi ilişkilerde, yetkilendirme ve güçlendirmeye dayalı kontrol sürecinin varlığı göz ardı edilemez. Güçlendirme; iş görenin işinin kapsamını ve işteki rolünü dilediği gibi belirleyebileceğine inandığı aktif bir çalışma ortamını ifade

JEL Sınıflandırması

L20, D21, D23, M54

etmektedir. Personel güçlendirmedeki bu düşünce biçimi, iş görenlerin örgüte bağlıklarının sağlanmasına katkı sağlamaktadır. Güçlendirme çabaları sonunda çalışanlar, örgütsel amaçlara daha büyük bir bağlılık oluşturlar. Bu durum çalışanın, performansı için daha fazla sorumluluk almasını, örgütün yararı için çalışmasını, yeteneklerini gerçekleştirmesini ve gelişmesini sağlar. Böylece güçlendirilmiş çalışanlar, değişimlere daha fazla uyum sağlayabilirler. Bu kapsamda Ankara’da faaliyet gösteren özel bir üniversite hastanesinde orta ve üst düzey yönetici olarak çalışan 100 kişi üzerinde araştırma yapılmıştır. Çalışma sonucu elde edilen veriler SPSS 15.0 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda personel güçlendirme ile ilgili idari personelin algıları ölçülmeye çalışılmıştır.

1. GİRİŞ

İşletme alanında, sahiplik ve yönetim yapısının değişmesi ve pay sahipliğinin çoğalması ile birlikte ortaklıklar oluşmaya başlamış, ticaretin büyük ölçülere ulaşmasının etkisiyle de, büyüyen bu firmalarda sahiplik ve kontrol ayrımı belirgin bir hale gelmiştir. Böylelikle firmaların belirli mülkiyet sahibi grupları, ellerinde bulundurdıkları yönetim hakkını, vekâlet ilişkisi kurdukları yöneticilere devretmişlerdir (Ülgen ve Mirze, 2006).

Cramton’un vekalet teorisine ilişkin yaklaşımında; vekil ve asil mümkün olabilen minimum harcamayla faydasını maksimize etmeye çalışmaktadır. İşletme sahipleri de kendilerine yarar sağlayacak seçimleri yapmak durumunda olduklarından, işletmelerin yönetimlerini kendileri yürütmektedirler (Akın, 2004). Vekalet teorisi ile ilgili literatürde fazla çalışma olmamakla beraber, yabancı yazında muhasebe, ekonomi, finans, siyaset, örgütsel davranış ve sosyoloji gibi farklı alanlarda çalışmalar yapıldığı bilinmektedir.

Personel Güçlendirme, işletmelere çok sayıda fayda sağlamakla birlikte uygulanması zor ve zaman alan bir süreçtir. Bu sürecin başlamasının temel şartı; üst yönetimin yetki ve sorumluluğu paylaşma isteğinin olmasıdır. Personelin de eline geçen gücü kullanabilecek bilgi ve beceri düzeyine sahip olması süreç için oldukça önemlidir. İşletmelerde, yöneticiler ve hissedarlık ilişkilerinin birbirinden ayrılması ile zaman içerisinde yetki devrinin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Hissedarlar yöneticilere işletme faaliyetlerinin sürekliliğinin sağlanması için kendileri adına iş yapabilme yetkisini vermişlerdir. Benzer şekilde örgüt içi kademelerinde biçimsel olarak yetki dağıtılmıştır. Vekalet teorisinin özünde yetki devri kavramı yatmaktadır (Kahveci, 2008).

Bu çalışmada; firma sahipliği-yönetim ilişkisinde örgütsel ve bireysel hedeflere ulaşılması açısından personel güçlendirmenin önemi ortaya konmuştur. Daha önce yapılan çalışmalarda bu kavramların bir arada aynı çalışma kapsamında yer almadığı görülmüş, bu nedenle de çalışmanın yapılmasının alana faydalı olabileceği düşünülmüştür. Çalışmada vekalet teorisi kavramı çerçevesinde, vekalet sorunları ve vekalet maliyetlerine kısaca değinilmiş, personel güçlendirme algılarını ölçmek amacıyla özel bir üniversite hastanesinde yapılan araştırma ve sonuçları ele alınmıştır.

2. LİTERATÜR ÇALIŞMASI

2.1. Vekalet Teorisi (Agency Theory)

Vekalet teorisi, yardımlaşma durumunda olan tarafların motivasyonları, birbirlerini kontrol etmeleri ve aralarındaki bilgi akışının araştırılmasıyla ortaya çıkmış bir teoridir. Neo-klasik yaklaşımın örgüt olgusuyla ilgili önemli konuları göz ardı etmesi sonucunda yönetim alanında kullanılmaya başlanmıştır. Vekalet teorisi, asil ve vekil arasında menfaat anlaşması yapılmasını öngörür. Bu anlaşmaların temeli; vekillerin asilin faydasına olacak şekilde çalışması için özendirilmesidir. Vekil olarak atanan yöneticiler, asillerden daha fazla kendi yararlarını düşünebilirler. Vekalet teorisinin temelinde; asilin çıkarlarını maksimize etmek için optimal sözleşmelerin yapılması yatmaktadır.

Adam Smith tarafından literatüre kazandırılan bu teori ile ilgili ilerleyen zaman içerisinde Berle ve Means çeşitli araştırmalar yapmıştır. Berle ve Means'ın teoriyle ilgili çalışmalarının ardından, Jensen ve Meckling tarafından 1976 yılında yapılan çalışma, teoriyi geliştirmiştir. 1932 yılında Berle ve Means'ın "Modern Ortaklıklar ve Özel Malvarlığı" başlıklı çalışmalarında; ortaklı ve halka açık şirketler incelenmiş, ortaklığı olmayan ya da düşük oranda ortaklığı olan yöneticilerin yürüttüğü ve bu durumun mülkiyet kontrol ayırımına yol açtığı ifade edilmiştir. Mülkiyet kontrol ayırımı sonucunda, asil ile vekillerin bir çıkar çatışması yaşadığı, vekillerin konumlarını korumaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir (Berle ve Means, 1991).

Vekalet İlişkisi

Vekalet ilişkileri, ortaklardan birinin yapılan iş içerisinde otoritesini bir başkasına devretmesi ile ortaya çıkar ve yöneticinin refahı, vekilin seçiminde büyük bir etkiye sahiptir. Yatırım yapanlar yönetme otoritesini, işletmelerde eşit düzeyde ortaklığı bulunan ya da bulunmayan yöneticilere devrederler (Barney ve Hesterly, 1997:24).

Vekalet teorisinde, yapılmış olan anlaşmalarla asil ve vekil arasında bir kontrol mekanizması oluşur. Bu yönüyle, vekalet teorisi uygulamalarında asil ve vekilin çıkarlarını koruyarak, aynı zamanda vekillik maliyetlerini en aza indirebilmek için asil vekil ilişkisinde ücret planlaması gibi uygulamalar ortaya çıkmıştır (Schoorman vd., 1997). Vekalet teorisinde asil ile vekil arasında risk almaktan kaynaklanan çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle kontrol şekilleri belirtilmemelidir. Bu teoriye göre; asilin vekil üzerindeki kontrolü bazı şartlara bağlanmışsa, karar verme yetkisi duruma göre değişiklik gösterebilir. Sonuç olarak; mülkiyete dayalı yönetsel ilişkilerde bazı durumlarda asilin, bazı durumlarda da vekillerin büyük oranda yönlendirme gücü olacaktır. Bu teorinin en önemli noktası, ortakların vekile yetkiyi devretmesidir (Donaldson ve Preston, 1995:78). Vekalet teorisinde, vekillerin asillerle menfaatlerinin uyumlaştırılması için çeşitli teşviklerin olması gerektiği, aksi takdirde vekillerin asillerin menfaatlerini korumayacakları ve kendi çıkarlarını düşünecekleri varsayılmaktadır (Donaldson ve Davis, 2009:50).

Vekalet Teorisinin Aktörleri: İşletme Çıkar Grupları

Vekalet teorisine göre işletme; pay sahipleri, yöneticiler, çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler gibi farklı kesimlerdeki paydaşlar arasındaki sözleşmelerden oluşmaktadır.

Çıkar grupları arasındaki ilişkilerin, hukuk kuralları çerçevesinde düzenlenen sözleşmelerle belirlenmesi nedeniyle, tek başına bir birey gibi değil de, pek çok grubun koordine edildiği bir yapı olarak ele alınan işletme, söz konusu çıkar gruplarına da hizmet etmektedir.

Çıkar grupları firma içi çıkar grupları ve firma dışı çıkar grupları olarak ikiye ayrılmaktadır. Firma içi çıkar gruplarında; firma sahipleri, yöneticiler ve personel yer alırken, firma dışı çıkar gruplarında; tedarikçiler, meslek odaları, sendikalar, devlet, halk, rakipler, kamu kuruluşları, müşteriler ve borç verenler yer almaktadır.

Vekalet Sorunu

Asil ile vekil arasında sorun yalnızca vekilin, asilden daha çok bilgiye sahip olma durumunda oluşur. Eğer asiller vekillerin yaptığı faaliyetlerle ilgili tam ve doğru bilgiye sahiplerse ve asil aleyhine gelişen durumlara engel olabiliyorlarsa asil- vekil sorunu meydana gelmeyecektir (Şen, 2006).

Yöneticilerden kaynaklanan vekâlet problemi, firma sahiplerinden kaynaklanan vekâlet problemi son olarak da borç verenlerden kaynaklanan vekâlet problemi olarak üç problem ele alınmaktadır.

- Yöneticilerden kaynaklanan vekalet problemleri, firma sahipleri ve borç verenlerin öngörmedikleri biçimde ortaya çıkan problemlerdir. Aldatma, kayırma, karlı yatırım fırsatlarından yararlanılamama, varlık ikamesine gidilmemesi, finans kaynakları seçimindeki yanlış tercihler, firmanın el değiştirmesi durumunda yetki verenlerin zararına hareket edilmesi ve hortumlamadır.
- Firma sahiplerinden kaynaklanan vekalet problemleri, yöneticiler ve borç verenlerin zararına olacak şekilde sorunlara yol açılmasıdır. Firmanın zararına temettü ödenmesi, hakların sınırlandırılması, karlı yatırım fırsatlarından yararlanılamaması, varlık ikamesine gidilmesidir.
- Borç verenlerden kaynaklanan ve kendi çıkarlarını korumaları sonucu ortaya çıkan problemler ise; hakların sınırlandırılması, karlı yatırım fırsatlarından yararlanılamaması, kısa vadeli yatırımlara yönelme sorunu ve firmanın tasfiye edilmesidir (Fama ve Jensen, 1983:332).

Ahlaki Tehlike ve Ters Seçim kavramları da vekalet sorunları ile ilgili kavramlardandır.

Ahlaki tehlike; vekilin davranışlarının ve bu davranışların sonuçlarının vekalet veren tarafından tam olarak gözlemlenemediği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Heat ve Norman, 2004:253).

Ters seçim ise vekilin, vekalet verenle iş ilişkisine girmeden önce bazı bilgilere sahip olmasından kaynaklanabilir. Düşük yeteneklere ve bilgiye sahip insanlar kendilerini farklı tanıtabilirler. Bu da yanlış kişilerin yanlış pozisyonlarda çalışmasına neden olabilir (Heat ve Norman, 2004:253).

Vekalet Maliyetleri

Hisse sahiplerinin bilgi edinmeye yönelik çalışmaları haklı olarak belirli bir maliyete katlanmalarına neden olmaktadır.

Maliyetler sonucu elde edilen fayda, bu katlanılan maliyetlerden fazla olduğu sürece, firma sahipleri bilgi edinme çabasına devam edeceklerdir.

Ancak çeşitli gözlem maliyetlerine katlanarak yöneticinin denetlenmesi, yöneticilerin yüksek kar sağlayan çeşitli fırsatları kullanmasını da sınırlayabilecektir. Asil ve vekil arasındaki bu durum vekalet maliyetlerine yol açmaktadır (Jensen ve Meckling, 1976:132).

Ayrıca asil ve vekil arasındaki çıkar çatışmalarının firma değerini düşürmesi kaçınılmazdır. Bu durumda temsil çatışmalarını azaltmak için hissedarlar temsil maliyetlerine katlanmak zorundadırlar.

Jensen ve Meckling (1976) temsil maliyetlerini üç başlık altında incelemiştir. Bunlar;

- Çeşitli gözlem harcamaları yoluyla yöneticilerin faaliyetlerinin denetlenmesi,
- Bonding harcamaları olarak tanımlanan bir takım tazminat ve garanti anlaşmaları,
- Çeşitli maliyetlere katlanılsa da önlenmesi imkansız olan artık zararlarıdır.

2.2. Personel Güçlendirme

Modern yönetim yaklaşımları ve küreselleşen dünya insan kaynakları çalışmalarının öne çıkmasına sebep olmuştur. İnsan kaynaklarının geliştirilmesine yönelik çalışmalardan birini de; personel güçlendirme oluşturmaktadır. Personel güçlendirmenin temel amaçları; çalışılan grubun menfaatlerinin öne çıkarılması, çalışanların sahip oldukları yeteneklerinin farkına varmalarının sağlanması ve kişisel gelişim süreçlerine katkıda bulunulması olarak sıralanabilir (Karahan ve Yılmaz, 2010).

Personel güçlendirmenin temelinde, örgütsel hedef ve değerlere ulaşmak için müşteri tatminini sağlamak yatmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ve güven artacak, yetenekli olan çalışan belirli sınırlar içinde sorumluluk alabilecektir.

Erstad için güçlendirme; işgörenlere işleriyle ilgili karar verme imkanının verilmesi veya kendi yaptıkları işlerin sorumluluğunun verilebileceği bir çalışma ortamının oluşturulmasıdır (Erstad, 1997: 325). Literatür incelendiğinde güçlendirme alanında birbirini tamamlayan iki yaklaşım olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımlardan bir tanesi daha makro yapıdadır ve sosyal-yapısal koşullara odaklanarak işyerinde güçlendirmeyi kolaylaştırır. İkinci yaklaşım ise; daha mikro yapıdadır, işteki psikolojik tecrübeye odaklanır ve personel güçlendirme teorisinin gelişimine yardımcı olur. Sosyal-yapısal bakış açısının temelini, gücün amirler ve astlar arasında paylaşılması oluşturmaktadır. Böylece örgüt yapısı içinde astlar kendilerine fırsat, bilgi, destek ve kaynak verildiğinde güçlendirilebileceklerdir. Bu açıdan bakıldığında güçlendirme uygulamaları çerçevesinde işletmeler personel ile güç, bilgi ve ödül paylaşımı açısından örgütsel politikaları, prosedürleri, uygulamaları ve yapılarını değiştirebilirler. Psikolojik açıdan güçlendirme ise; yönetsel uygulamalardan çok personelin işini nasıl algıladığı konusu üzerinde durmaktadır. Psikolojik güçlendirme, çalışanların örgütteki rollerine ilişkin kişisel algılarını içermektedir (Spreitzer, 2007).

Güçlendirme, çalışanlara “güç” vermeyi anlatmaktadır. Bir bakıma güçlendirme, başlıca güç türleri olarak bilinen pozisyon, uzmanlık, kaynak ve karizmatik güç bakımından çalışanları kuvvetli hale getirmeyi ifade etmektedir. Bu açıdan ele alındığında güçlendirme; çalışana karar verme hakkı verilerek, bireyin mevki gücünü arttırarak, eğitim ve geliştirmeyle uzmanlaşmayı sürekli hale getirerek, bilgi paylaşımını sağlayıp, bu bağlamda ilgili

kaynaklara ulaşabilme ve kullanabilme imkanlarını vererek gerçekleştirilebilecektir (Koçel, 2005).

Psikolojik güçlendirme; anlam, yetenek, seçim ve etki olarak dört boyutta incelenmektedir (Speitzer, 1995).

Anlam: İşin çalışan için ne anlam ifade ettiğini gösterir. Kişinin inanç, değer ve davranışlarının yapılan işin gereğiyle uyumunu göstermektedir.

Yetkinlik: Yetkinlik, bireyin işle ilgili yetkin olma durumudur.

Otonomi: Bireyin yaptığı faaliyetlerle ilgili olarak, başlatabilme, sürdürebilme ve düzeltebilmeyle alakalı durumlarda inisiyatif kullanabilmesidir.

Etki : Bireyin yaptığı işin strateji, yöntem ya da sonuçlarıyla alakalı etkileme yetkisini kullanma derecesidir.

Günümüzde yönetim kademesinde bulunanlar, çalışanları güçlendirmek için farklı yollar aramaktadırlar. Çalışanlar güçlü olduklarını fark ettiklerinde daha arzulu çalışmakta ve işlerinde daha başarılı olmaktadır (Akçakaya, 2010).

3. METODOLOJİ VE ARAŞTIRMA

Sağlık sektörü çalışanlarının personel güçlendirme algılarının ölçülmesi amacıyla araştırmada, Ankara'da sağlık sektöründe faaliyet gösteren özel bir üniversite hastanesinde çalışan orta ve üst kademe yöneticiler, alan araştırması yöntemiyle incelenmiştir. Araştırmanın temel amacından yola çıkılarak yürütülen alan araştırmasında veriler, anket tekniği kullanılarak toplanmıştır.

Hazırlanan anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışanların demografik niteliklerinin belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise; çalışanların personel güçlendirme algılarının ölçülmesi amacıyla Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen psikolojik personel güçlendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin tercih edilmesinin nedeni; Sigler ve Pearson tarafından 2000 yılında tekstil işçileri üzerinde ve ayrıca ABD'nin en büyük 500 firmasındaki çalışanlar üzerinde çok fazla uygulanmış olmasıdır (Çöl, 2008). Personel güçlendirme algısı, dört boyutta (Anlam, Yetenek, Yetkinlik ve Etki) incelendiğinden her bir boyut için üç soru sorulmuş, toplam on iki soru ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirleyen Cronbach's alpha katsayısı 0,91 olarak verilmiştir. Yapılan çalışmalarda Cronbach's alpha katsayısının 0,70 ve üzeri olması durumunda ölçeğin güvenilirliğinin iyi olduğu ifade edilmektedir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda yapılan araştırmaya 103 çalışan katılmıştır. Anket formlarının incelenmesi sonucu, 3 anket formu eksik bilgi içermesi nedeniyle araştırma dışı bırakılmış ve araştırma 100 çalışan üzerinden yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler, SPSS 15.0 yazılımı kullanılarak değerlendirilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen demografik bulgulara göre; çalışanların %70'i orta kademe, %30'u ise üst kademe yöneticidir. Cinsiyetlerine göre incelendiğinde çalışanların %55'inin erkek, %45' inin ise kadın olduğu tespit edilmiştir. Yaş dağılımı incelendiğinde ise çoğunluğun 26 ve 35 yaşları arasında olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına bakıldığında; %85' inin lisans mezunu, %10'unun yüksek lisans mezunu ve % 5 inin doktora derecesinin olduğu görülmektedir.

Faktör Analizi

Personel güçlendirme ölçeği, güçlendirme algısını dört boyutta, (Anlam, Yetenek, Yetkinlik ve Etki) toplam 12 ifadeyle değerlendirmektedir.

Tablo 1: Faktör Analizi

SORULAR	ANLAM VE YETENEK	YETKİNLİK	ETKİ
SOR1	,821		
SOR2	,815		
SOR3	,850		
SOR4	,819		
SOR5	,801		
SOR6	,690		
SOR7		,810	
SOR8		,830	
SOR9		,701	
SOR10			,710
SOR11			,870

Söz konusu boyutların yapılan çalışmada nasıl ortaya çıkacağını belirlemek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör Analizi sonucunda dört olan faktör sayısı, üç olarak bulunmuştur. Anlam ve yetenek tek boyut olarak bulunmuştur.

Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik değeri, ölçülen bir aracın tekrar edilen ölçümlerde aynı sonucu verme derecesini göstermektedir. Ölçülmek istenen özellikte, ölçümleri etkileyen bütün özellikler değişmiyor ve tekrarlanan ölçümlerde hep aynı değerde ölçümler veriyorsa, ölçeğin güvenilirliği tamdır.

Bu çalışmada da ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach α değerine bakılmıştır. Cronbach α değerinin 0 ile 1 arasında değer alması gerekmektedir ve çıkan değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik düzeyi yükselmektedir. Güçlendirme algısının ölçülmesine yönelik yapılan güvenilirlik analizinde bu değer , 0,882 olarak çıkmıştır. Faktör analizinde faktörlere bağlı olarak çıkan sonuçlarda ise Anlam ve yetenek boyutu 0,850; Yetkinlik boyutu 0,810 ve Etki boyutu 0,865 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın Sınırlılığı

Araştırmanın en önemli kısıtlarından biri araştırma verilerinin anket yoluyla elde edilmesidir. Katılımcıların soruları doğru olarak cevapladıkları kabul edilmektedir.

Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın temel amacından yola çıkılarak yürütülen çalışma kapsamında bir takım hipotezler geliştirilmiştir. Geliştirilen araştırma hipotezleri şöyledir:

- Sağlık kurumu yöneticilerinin orta ve üst düzey grupları arasında personel güçlendirme algısı ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- Cinsiyetler arasında personel güçlendirme algısı ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- Yaş grupları arasında genel personel güçlendirme algısı açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- Personel güçlendirme algısı, sağlık sektörü çalışanlarının eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.
- Personel güçlendirme algısı ve alt boyutları, çalışanların sektördeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Araştırma kapsamındaki hipotezlerin test edilmesinde t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Eğitim durumu, çalışma süresi, yaş ile güçlendirmenin alt boyutları ve genel personel güçlendirme arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Personel güçlendirmenin yönetim kademesinde t-testiyle güçlendirmenin anlam ve yetenek boyutu, etki boyutu ve genel olarak personel güçlendirme algısının orta ve üst kademe yöneticilere göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığına bakılmıştır.

Tablo 2: Çalışılan Konuma Göre t-testi Sonuçları

	F	Sig.	T	df	Sig.	Mean d.	Std.Er.	% 95 Conf. In.	
							Diff.	of the Dif.	
ANLAM VE YETENEK	5,312	,006	1,879	280	,018	,2120	,07320	,03864	,03475
			1,910	235,430	.006	,2120	,07105	,05030	,032410
YETKİNLİK	,002	,850	1,310	280	,188	,1550	,10741	,05070	,35230
ETKİ	1,502	,100	1,315	180,550	,188	,1550	,10615	,05071	,35235
			2,455	280	,000	,3257	,11220	,20650	,64550
			2,950	225,15	,000	,2257	,10505	,21715	,64750

PERSONEL GÜÇLENDİRME	1,434	,115	2,350	280	,002	,2450	,06530	,10850	,33540
			2,215	220.140	,002	,2450	,6310	,11175	,31675

Üst kademedeki bulunan yöneticilerin anlam ve yetenek ve etki boyutu ile genel personel güçlendirme algısının orta kademedeki yöneticilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yetkinlik boyutu incelendiğinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Cinsiyetin personel güçlendirme açısından bir farklılık yaratıp yaratmadığını anlamak amacıyla bağımsız t – testi yapılmıştır. Bağımsız t-testi sonuçlarına göre cinsiyet güçlendirme algısı bakımından anlam ve yetenek boyutu, etki boyutu ve genel olarak personel güçlendirme algısında bir fark oluşturmamaktadır.

Tablo 3: Yaş Grupları Arasındaki Farklılığın Analizi

DEP. VAR.	I-YAŞ	J-YAŞ	MEAN DIF. I-J	STD. ERROR	SIG.	95% CONF.INT.	
						LOW.	UPPER
ETKİ	26-30	20-25	,6559*	,16710	,001	,1608	1,1402
	31-35	31-35	,1439	,13020	,710	-,2302	,5204
		36-40	-,0430	,15550	,890	-,5040	,3990
		41ve üz	-,0320	,15590	,892	-,4992	,4204
	31-35	20-25	,51436*	,18440	,040	,0056	1,0190
		26-30	-,1330	,13090	,810	-,5210	,2302
		36-40	-,1980	,16310	,762	-,6530	,2650
		41ve üz	-,1920	,16430	,820	-,6420	,2890
	36-40	20-25	,7039*	,20302	,005	,1490	1,2650
		26-30	,0540	,16350	,886	-,3990	,5041
		31-35	,1889	,16700	,667	-,2810	,6510
		41veüz	,0159	,19234	1.000	-,5180	,5520
	41veüz	20-25	,6890*	,20510	,006	,1310	1,2330
		26-30	,0352	,15580	,897	-,4012	,4890
	31-35	,1819	,16987	,799	-,2890	,6510	
	36-40	-,0159	,19480	1.000	,5422	,6190	

Değişik yaş gruplarında güçlendirme algısına yönelik yapılan analizde genel personel güçlendirme algısıyla yaş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmıştır. Ancak personel güçlendirmenin etki boyutunun yaş gruplarında farklı algılandığı görülmektedir. 36-40 yaş grubunda çalışanların yaptıkları iş bakımından diğer yaş gruplarına göre daha etkili hissettikleri tespit edilmiştir. Etki boyutu açısından hangi yaş grupları arasında fark olduğunu ve bu farklılıkları test etmek amacıyla tukey testi yapılmıştır. Üst ve orta kademedeki yöneticilerin eğitimleri ve çalışma sürelerinin hem alt boyutlar hem de genel personel güçlendirme algıları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

5. SONUÇ

Asil vekil ilişkisinde yönetim hakkının devredilmesi, ekonomik sonuçlar dışında farklı sosyal sonuçlar meydana getirmektedir. Bu sonuçlar arasında, modern işletmecilik çalışmalarıyla örgütsel ilişkilerle alakalı öne çıkan süreçler önem arz etmektedir. Örgüt yapılarında, kontrol ve iletişim ile ilgili hakların yönetsel devrinde, bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılması amacıyla mülkiyet sahibi-yönetici ilişkisine ihtiyaç vardır. Bu tarz ilişkilerde bazı yetki sorunları ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunları ortadan kaldırmayı hedefleyen çalışmalarda yönetici davranışının yönlendirilmesi önem kazanmıştır. Çünkü, örgütlerin performansı çerçevesinde, yönetici-mülkiyet sahibi motivasyonunun birlikte sağlanması gerekmektedir (Akin, 2004). Bu amaçla personel güçlendirme çalışmalarının arttırılması asil vekil ilişkilerinde olumlu sonuçlar alınmasını sağlayabilir. Bu kapsamda yetki devrinin önemi de ortaya çıkmaktadır.

Yetki devrinde, işveren ya da sahip, gerek duyulduğu zamanlarda yönetici olarak çalışan kişiye yetki devredebilmektedir. Oysa, güçlendirmede işin yürütülmesi esnasında yetki verdiği vekilin bilgi ve yeteneklerini tam olarak kullanmak için yetkili kılmaktadır. Yetkilendirme kavramında emir-komuta ve komuta alanı öne çıkarken, güçlendirmede rehberlik-kılavuzluk öne çıkmaktadır. Personel Güçlendirme uygulamalarıyla çalışanlar ve örgütler oldukça önemli kazançlar elde etmektedirler. Personel güçlendirme algıları ile ilgili özel bir hastanede yönetici olarak çalışan personele uygulanan anket sonucunda demografik faktörlere göre aralarında farklılık olup olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan faktör analizi ile ankette dört boyutta incelenmiş, anlam ve yetenek boyutu tek boyut olarak belirlenmiştir. Çalışan personelin bu sonuca göre; yeteneklerini ortaya çıkarabildiği işlerde daha başarılı olacağı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan analizlerden çıkan sonuçlara göre: üst kademedeki yöneticilerin güçlendirme algısı orta kademedeki yöneticilerden daha yüksektir. Bir başka ilişkide güçlendirme algısının yaş ilerledikçe arttığı görülmüştür. Yaş ile güçlendirmenin etki boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışanın yaşının artmasıyla etki gücünün de arttığı görülmüştür. Diğer değişkenler arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

KAYNAKÇA

Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme, Karadeniz Araştırmaları Dergisi, Bahar 2010, 25, : 145-174.

Akın, A. (2004). Mülkiyet Sahipliğinden Kaynaklanan Yönetim Hakkının Devri Açısından Post-Modern Yönetimsel Kontrol Yaklaşımları Ve Stratejileri. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 127-148.

Alchian, A.A., Demsetz, H. (2008). Production, Information Costs and Economic Organization. The American Economic Review .62, 777-795.

Jay B. B., Hesterly W.(1997). Organizational Economics: Understanding The Relationship Between Organizations and Economic Analysis. Handbook of Organization Studies London: Stewart, R. 20.

Berle, Means, G. C. (1991). The Modern Corporation and Private Property, With a New Introduction by Murray Weidenbaum and Mark Jensen, New Jersey, 47-66.

Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 35-46.

Çöl, G. (2004). Personel Güçlendirme Kavramının Benzer Yönetim Kavramları ile Karşılaştırılması. İş Güç Dergisi, 2, 7-8.

Çuhadar, T. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 25.

Dalay, İ., Coskun, R. , Altunısık , R. (2002), Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Demsetz ,H., Lehn, K.(1985). The Structure of Corporate Ownership: Causes and Consequences. The Journal of Political Economy, 1.93,58.

Donaldson, T. , Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory Of The Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. The Academy Of Management Rewiev, No: 1, 228.

Donaldson, L., Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. Australian Journal of Management, 16, Issue 1, 50.

Erstad, M. (1997). Empowerment and organizational change. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol.9, 325-333.

Fama, E.F., Jensen, M.C. (1983). Agency Problems and Residual Claims. Journal of Law and Economics, 26, 328.

Heath, J., Norman W.,(2004). Stakeholder Theory, Corporate Governance and Public Management, What Can The History Of State-run Enterprises Teach Us In The Post-Enron Era?, 178-196.

Jensen, M., Meckling, C., William H.(1976). The Theory of The Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure, Journal of Financial Economics (JFE), Vol.3, 305-360.

Jensen, M. J., Murphy, K. C. (1990). Performance Pay and Top Management Incentives. The Journal of Political Economy, 98, 225-264.

Karahan, A.,Yılmaz, H. (2010). Örgütsel Öğrenme, Personel Güçlendirme ve Takım Performansı Arasındaki İlişkilerin Analiz Edilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24.

Kahveci, C. (2008). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı İç Denetimin Vekalet Teorisindeki Yeri Ve Önemi Bir Bankada Yapılan Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Kalsik- Modern- Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar, 10. Bası, Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul.

Çuhadar, T. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 25.

Schoorman, D., Donaldson, L., Davis, J. (1997). Towards Stewardship Theory. The Academy Of Management Review, 22, 21.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation. Academy of Management Journal, 38, 1442-1465.

Spreitzer, G.M. (2007). Taking Stock: A Review of More Than Twenty Years of Research On Empowerment At Work. In C. Cooper, J. Barling, ed., Handbook of Organizational Behavior, Sage Publications."

Şahin, N. (2007). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.

Şen, A. (2006). Asimetrik Bilgi- Finansal Kriz İlişkisi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14, 9-10.

Ülgen, H. Mirze S. K. (2006). İşletmelerde Stratejik Yönetim, İstanbul, 3. baskı, Literatür Yayınları, İstanbul, 427.