

OTEL ÇALIŞANLARININ PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ*

Ufuk IŞIK¹
Yavuz Kağan YASIM²

Atıf/©: Işık, Ufuk ve Yasım, Yavuz Kağan (2017). Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 10, Sayı 2, Aralık 2017, ss.1581-1594

Özet: Amaç: Bu çalışmanın amacı otel çalışanlarının psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma Yöntemi: Veriler Ordu İli Ünye bölgesinde otellerde çalışan 216 çalışandan anket yoluyla toplanmış ve SPSS programıyla analiz edilmiştir. Bulgular: Yapılan korelasyon analizi sonucunda iki değişken arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç ve Öneri: Bu çalışma ile turizm sektöründe çalışanlara yönelik örgütsel politikaların, sektörün başarısında önemli bir kriter olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık, Turizm Sektörü

The Relation Between Psychological Reinforcement and Organizational Engagement Of Hotel Employees

Citation/©: Işık, Ufuk ve Yasım, Yavuz Kağan (2017). The Relation Between Psychological Reinforcement and Organizational Engagement Of Hotel Employees, Hitit University Journal of Social Sciences Institute, Year 10, Issue 2, December 2017, pp.1581-1594

Abstract: Aim: The aim of the study is to determine the relation between psychological reinforcement and organizational engagement of the hotel employees. The methodology of the research : The data has been collected through a survey conducted by 216 employees being employed in the hotels around Ünye town of Ordu province and analyzed with SPSS The findings : In the end of correlation analysis conducted , a mid-level, positive -directed meaningful relation has been established. The result and suggestion : It is observed that the organizational policies applied to the employees working in tourism sector are a significant criteria in sector success.

Keywords: Psychological reinforcement, Organizational engagement, Tourism sector

Makale Geliş Tarihi: 22.06.2017/ Makale Kabul Tarihi: 30.10.2017

¹ Öğr. Gör., Ordu Üniversitesi, Ünye Meslek Yüksekokulu, e-posta: ufuk5852@hotmail.com

² Yrd. Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi, e-posta: ykyasim@gmail.com

* Bu makale 14-15 Nisan 2017 tarihlerinde Gaziantep'te yapılan VI. Ulusal II. Uluslararası Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumunda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

I. GİRİŞ

1970'lerin ikinci yarısından sonra kendisini göstermeye başlayan küreselleşme süreci, iktisadi işletmelerin teknolojik yapılarının yanısıra organizasyonel yapılarında da önemli değişikliklere yol açmıştır. Personel yönetimi yerini insan kaynaklarına bırakmıştır. Yoğun rekabette başarılı olabilmek için işletmeler, çalışanların kendilerini öğrenmeye ve geliştirmeye adadıkları, karar sürecine azami katılımın sağlandığı, güven ikliminin ve açık iletişimin hâkim olduğu bir ortamı esas alan organizasyon yapısı oluşturmak için gayret sarf etmektedirler (Çekmecioğlu ve Eren, 2007). Bu gayretlerden bir kısmı kendisini psikolojik güçlendirme olarak göstermektedir. Çalışanlara yönelik yürütülen bir takım faaliyetler ve alınan kararların sonucunda, çalışanlarının kendilerini örgüt içinde daha güvenli, mutlu ve huzurlu hissetmeleri, onların örgütün hedeflerine motivasyonlarını artıracaktır. Psikolojik olarak güçlenmiş çalışanların örgüte bağlılıkları da artacaktır. Bu yüzden emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe çalışanlara yönelik örgütsel politikalar büyük önem taşımaktadır.

A. Kuramsal Çerçeve:

1. Örgütsel Bağlılık:

Bağlılık kelime anlamı itibariyle belirli bir varlığa karşı geliştirilen duygusal bir yönelme ya da sosyal bir birime karşı beslenen ait olma duygusu olarak tanımlanmaktadır (Naktiyok ve Polat, 2016; 4). Tarihsel olarak bakıldığında, örgütsel bağlılık ilk kez Whyte tarafından 1956 yılında "The Organization Man" başlıklı eserinde kullanılmıştır. Whyte, örgüte bağlı işgöreni tanımlayarak, örgütte çalışan kişiyi sadece çalışan değil ayrıca örgüte ait olan kişi olarak tanımlamıştır (Whyte, 1956;11-12). Kavram daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. 1956 yılından beri süre gelen araştırmalar, bağlılık konusunda çok sayıda ve birbirinden farklı kavramın bulunduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlar. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi ve deneyim edinmesiyle gelişir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir (Gül, 2002; 37-38).

Örgütsel bağlılığı Mowday vd. (1979;225-226), bireyin organizasyon içindeki kimlik gücü, mevcut örgütsel üyeliği korumak için gösterdiği güçlü istek

olarak tanımlarken, Morrow (1983; 491) ise örgütün hedeflerini benimseme ve örgütte kalma isteği olarak tanımlamıştır. Morrow, örgütsel bağımlılığın Protestan iş ahlakıyla olan ilişkisine dikkat çekmiş, bu doğrultuda mesleğine önem verme ve işe bağlılığın önemini ifade etmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın demografik özellikler, cinsiyet, işe katılım, deneyim gibi faktörlerden etkilendiğini vurgulamıştır.

Allen ve Meyer (1984) Örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere iki faktöre bağlı olarak sınıflandırmıştır, bu sınıflandırmaya daha sonra 3. bir alt boyut olarak "normatif bağlılık" eklenmiştir (Allen ve Meyer, 1990;2-3).

Duygusal Bağlılık: Çalışanın örgüte olan duygusal bağını ifade etmektedir. Çalışan kişinin yazılı sözleşmeden çok psikolojik sözleşmeyle çalışmasıdır. Çalışanın örgütün hedeflerini benimsemesi ve arada oluşan aidiyet duygusudur (Allen, Meyer, 1990;2-3).

Devam Bağlılığı: Bireyin örgüt içindeki kazanımları (statü, maaş) ve örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabileceği maliyetleri (emek, zaman) göz önünde bulundurarak örgüt üyeliğinin sürdürülmesi isteğidir (Allen, Meyer, 1991; 64).

Normatif Bağlılık: Çalışanlarda oluşan ahlaki bir görevi yerine getirdiği duygusu ve örgütsel bağlılığın doğru bir davranış olduğuna gösterilen inançtır (Allen, Meyer, 1991; 67).

2. Psikolojik Güçlendirme:

Personel güçlendirme kavramı ilk kez Kanter (1977) tarafından yönetim literatürüne kazandırılmıştır (Demirel, Yücel: 2012: 21). Rosabeth Kanter (1977) "Men and Women of the Corporation" adlı kitabında güçlendirmeyi, "bir bireyin amaçlara ulaşmak için mevcut kaynaklardan yararlanma ve bağımsız şekilde kararlar alma yeteneği" olarak tanımlamıştır (Tolay, Sürgevil, Topoyan: 2012: 451). Bawen ve Lawyer ise psikolojik güçlendirme kavramını "çalışanların, organizasyonun dört girdisini paylaşmaları" olarak tanımlar (Yüksel, Erkutlu: 2003: 131-132). Bunlar:

- Organizasyonun performansına ilişkin bilginin paylaşımı,
- Çalışanların organizasyonun performansını anlamalarını ve katkıda bulunmalarını sağlayacak olan bilginin paylaşımı,

- Organizasyonun performansı ile ilgili ödüllerin paylaşımı,
- Organizasyonun yön ve performansını etkileyecek karar alma yetkisinin paylaşımıdır.

Literatürde güçlendirme davranışının Thomas ve Velthouse göre anlam, etki, yeterlilik ve seçim olmak üzere dört boyutu bulunmaktadır.

Anlam: Bir görevin yapılış amacının işgören için taşıdığı değerdir. Bu değer tamamen işgörenin sahip olduğu idealler ve standartlara bağlı olarak işgören tarafından belirlenmektedir. Bu durumda anlam, üstlenilen iş rolünün gerekleri ile işgörenin değerleri, inançları ve davranışları arasındaki uyumu ifade etmektedir (Karahana, Yılmaz: 2010: 159).

Etki: Çalışanın işin yöntem veya sonuçları üzerindeki etkiye sahip olma derecesidir (Ceylan, Çelik, Emhan: 2015: 172). Kişinin işinde stratejik, yönetsel ve operasyonel çıktılarını etkileyebilme düzeyidir (Gümüştekin, Emet: 2007: 97-98).

Yeterlilik: Çalışanların işlerini iyi yapabilmeleri konusunda kendilerine ve yeteneklerine duydukları güven düzeyiyle ilgilidir (Tolay, Sürgevil, Topoyan: 2013: 5374). Bireyler yapabileceğine inandığı faaliyetlerde bulunup, inanmadığı faaliyetlerden kaçınmaktadır.

Seçim: İnsiyatif alma veya birisinin faaliyetlerin düzenlenmesi ile ilgili tercih duygusunu yansıtır yani çalışanın görevdeki davranışlarında ve yeni girişimlerinde özerk olmasını (Yücel, Demirel: 2012: 22), diğer bir ifadeyle çalışanların işlerini nasıl yapacakları konusunda karar verme özgürlüklerini ve işleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını ifade eder (Tolay, Sürgevil, Topoyan: 2013: 5374).

Güçlendirme doğasını, çalışanların kendilerini güçlenmiş hissetmelerine yol açacak faktörleri ve güçlendirilmiş bir işgücünün ortaya koyduğu sonuçları anlamak önemlidir (Yücel ve Demirel, 2012: 21). Psikolojik güçlendirme, yazında yeni araştırılan konulardan birisi olmasına rağmen birçok olumlu örgütsel davranışın öncülü olduğu ortaya konmuştur. Yapılan araştırmalarda psikolojik güçlendirme; iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve yenilikçi davranışlarla pozitif yönlü; işten ayrılma niyeti ve iş stresi ile negatif yönlü ilişkileri olduğu belirlenmiştir (Erdem vd.,2016: 163).

Örgütsel bağlılığı oluşturan öncüllerin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalarda; kişisel faktörler, iş ve rol ile ilgili beklentiler, örgütsel ve çevresel faktörlerin önemli olduğu vurgulanmış ve örgütsel faktörlerden birisi olarak da güçlendirme ifade edilmiştir (Kaplan, 2010). Ambad ve Bahron'un (2012), inşaat sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından etki ve özerkliğin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu, anlam ve yetki alt boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Bogler ve Someck'in (2004) İsrail'de öğretmenler üzerinde; Çekmecioğlu ve Eren'in (2007) öğretim üyeleri üzerinde; Gohar, Bashir, Abrar ve Asghar'ın (2015) Pakistan'daki akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmalarda psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılığı pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür (Erdem vd.; 2016:165). Erdem vd.(2016)' nin eğitim sektöründe öğretmen olarak görev yapan kamu çalışanlarına yönelik araştırmasında, P.G. 'nin yetkinlik boyutu hariç diğer üç alt boyutunun Ö.B.'ı pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.

B. Araştırma

1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı turizm sektöründe çalışanların psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. TÜİK istatistiklerine göre Türkiye'de 2015 yılı itibariyle hizmet sektöründe 13.891.000 kişi istihdam edilirken tarım, sanayi ve inşaat sektörlerinde istihdam edilenlerin toplamı 12.729.000 olmaktadır. Hizmetler sektörünün en önemli unsurunun insan olduğu bilinen bir gerçektir. AKTOB (Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği) 'un yayınladığı istatistiklere göre Türkiye'de 2013 yılında 1.298.000 kişi turizm sektöründe çalışmaktadır (AKTOB, 2014: 13). Gelişme potansiyeli yüksek olan bu sektörün istihdama büyük katkı sağladığı görülmektedir. Aynı şekilde çalışanların sektörün gelişmesine önemli katkılar sağladığı da yadsınamaz. Bu nedenle sektörde çalışanların örgütsel davranışları araştırılması gereken bir konu olmaktadır.

2.Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Ordu İli Ünye İlçesindeki 3, 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan personel oluşturmaktadır. Evrende toplam 280 personel bulunmaktadır. Tam sayım yönteminin uygulandığı bu çalışmada dağıtılan ve dönem anketlerin 216' sı değerlendirmeye alınmıştır.

3. Hipotezler

Araştırmanın amacına uygun olarak;

H1: Psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

4. Ölçekler

4.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği:

Bu çalışmada Meyer ve Ailen tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Türkiye’de bir çok çalışmada Meyer ve Allen (1990) ‘ın geliştirdiği ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Tak ve diğ. (2011) nin 2002-2010 yıllarını kapsayan çalışmalarına göre Türkiye yapılan örgütsel bağlılık çalışmalarının %64’ünde bu ölçeğin kullanıldığı görülmektedir. Aynı şekilde yabancı literatürde de aynı ölçek sıklıkla kullanılmaktadır. Ölçekte 7 soruyla duygusal bağlılık, 6 soruyla devam bağlılığı, 7 soruyla ise normatif bağlılık alt boyutları ölçülmüştür.

4.2. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği:

Psikolojik güçlendirmeyi ölçmek için Spreitzer (1995) tarafından hazırlanmış ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 3’er soruyla anlamlılık, yeterlik, seçim (özerklik) ve etki alt boyutları olmak üzere toplam 12 soru yer almaktadır.

5. Bulgular

5.1 Güvenilirlik Bulguları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach’s Alpha değerleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	C. Alpha
Psikolojik Güçlendirme	0,829
Anlam	0,952
Yeterlik	0,843
Özerklik	0,857
Etki	0,783
Örgütsel Bağlılık	0,885
Duygusal	0,854
Devam	0,701
Normatif	0,844

Cronbach's Alpha değerlerinin 0,80' in üzerinde çıkması halinde ölçek güvenilirliği yüksek seviyede olarak kabul edilmektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2013: 278). Çalışmamızda ölçeklerin güvenilirliği yüksek seviyede çıkmaktadır.

Tablo 2: Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Ortalama	Std. Sapma
Örgütsel Bağlılık	216	3,4845	,44716
Duygusal Bağlılık	216	3,0688	,40075
Devam Bağlılığı	216	3,6204	,57548
Normatif Bağlılık	216	3,8526	,80069
Psikolojik Güçlendirme	216	4,2774	,59334
Anlamlılık	216	4,8673	,32925
Yetki	216	4,8488	,33064
Özerklik	216	3,7037	1,18023
Etki	216	3,6898	1,18255

Örgütsel bağlılık ölçeğine verilen cevapların ortalaması 3,48 ve psikolojik güçlendirme ölçeğine verilen cevapların ortalaması 4,28 puan çıkmıştır. Akgündüz vd. (2014) 'nin yine otel çalışanları üzerine yaptığı çalışmada

psikolojik güçlendirme ölçeğinin ortalaması 4,43 puan çıkmıştır. Bu anlamda bulunan değer aynı sektördeki başka bir çalışma ile de uyum içerisindedir. Bu sonuçlar çalışanların yüksek bir psikolojik güçlendirilme ve örgütsel bağlılık algısına sahip olduğunu göstermektedir.

Ölçeklere yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, psikolojik güçlendirme ölçeğinin genel model uyumunu gösteren χ^2 / SD oranı 3,245 ($p < .05$) bulunmuştur. Bu sonuç modelin genel uyumunun kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. RMSEA = 0,10 , CFI= 0,95 ise bulunmuştur. CFI' nin 0,95 ve üzerinde olması iyi uyumu gösterir (Meydan ve Şeşen, 2015: 34). Örgütsel bağlılık ölçeğinin χ^2 / SD oranı 6,925 ($p < .05$), RMSEA değeri ise ,166 olarak tespit edilmiştir.

5.2. Demografik Bulgular

Örneklem grubuna ait demografik bulgular tablo 3 de görülmektedir.

Tablo 3: Örneklemin Demografik Bulguları

		N	Yüzde	K. yüzde
Cinsiyet	Kadın	52	24,1	24,1
	Erkek	164	75,9	100,0
	Total	216	100,0	
Yaş	18-28	106	49,1	49,1
	29-39	86	39,8	88,9
	40-50	23	10,6	99,5
	51-60	1	,5	100,0
	Total	216	100,0	

Tablo 3' den görülmektedir ki, araştırmaya katılan personelin yaklaşık %75' i erkek ve %49'u 18-28 yaş aralığındadır.

5.3. Korelasyon Analizi:

Ölçeklerin Skewness- Kurtosis (Basıklık-Çarpıklık) değerleri -1/+1 aralığında çıkmaktadır. Bu yüzden ölçeklere parametrik analiz yöntemleri uygulanmıştır. (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Yapılan Pearson Korelasyon analizinde Örgütsel bağlılık ile psikolojik güçlendirme arasında orta seviyede ($r: 0,475$, $p < 0,05$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Böylece H1 hipotezi kabul edilmiştir. “Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır (H2)” hipotezinin doğrulanmasına yönelik yapılan analizde, psikolojik güçlendirmenin anlam alt boyutunun örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu ile arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Fakat diğer alt boyutlar arasında farklı seviyelerde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8
Örgütsel Bağlılık (1)	Pearson Corr.	1							
	Sig. (2-tailed)								
Duygusal (2)	Pearson Corr.	,590**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000							
Devam (3)	Pearson Corr.	,751**	,254**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000						
Normatif (4)	Pearson Corr.	,841**	,267**	,433**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000					
Psikolojik Güç. (5)	Pearson Corr.	,475**	,281**	,226**	,504**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000				
Anlam (6)	Pearson Corr.	,321**	,123	,150*	,368**	,430**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,071	,027	,000	,000			

Yetki (7)	Pearson Corr.	,141*	-,148*	,068	,281**	,408**	,646**	1	
	Sig. (2-tailed)	,038	,029	,323	,000	,000	,000		
Özerklik (8)	Pearson Corr.	,383**	,306**	,184**	,369**	,889**	,212**	,184**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,000	,000	,002	,007	
Etki (9)	Pearson Corr.	,441**	,266**	,208**	,462**	,886**	,192**	,177**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,005	,009	,000

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlı

*Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlı

5.4. Regresyon Analizi

Psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisini görmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon modelinin anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan ANOVA analizinde sig. < ,01 bulunmuştur. Bu sonuç kurulan regresyon modellerinin anlamlı olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2013:363).

Tablo 5: Regresyon Analizi Model Özeti

Model	R	R Kare	Uyarlanmış R ²	Tahmin edilen Std. Hata
DUYGUSAL	,454 ^a	,206	,191	,36048
DEVAM	,247 ^a	,061	,043	,56296
NORMATİF	,545 ^a	,297	,284	,67766

a. Değişken: (Sabit), pg_etki, pg_yet, pg_anl, pg_özerk

Örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan duygusal, devam ve normatif bağlılığın bağımlı değişken olarak kabul edildiği analizlerde, personel güçlendirmenin alt boyutları bağımsız değişken olarak analize eklenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre personel güçlendirmenin duygusal bağlılığın %21' ini, devam bağlılığının %06' sını, normatif bağlılığın ise %30' unu açıkladığı görülmektedir. Sonuçlar personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki açıklama gücünün zayıf olduğunu göstermektedir. Özellikle örgüt üyeliğini sürdürme arzusu üzerinde etkisinin nerdeyse bulunmadığı görülmektedir.

II. TARTIŞMA VE SONUÇ

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık iki önemli örgütsel davranış şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle birebir müşteri ile etkileşim halinde olan Turizm sektöründe, çalışanların olumlu psikolojik algı ve davranışları, müşterilerin aldıkları hizmete bakış açılarını ve personel performansını doğrudan etkilemektedir. Bunun yanısıra konaklama sektöründeki örgütlerde, işgören devir hızının yüksek olması bu örgütlerde örgütsel bağlılık kavramının önemini artırmaktadır (Çolakoğlu vd.,2009: 85).

Bu anlamda çalışan personele yönelik yürütülecek psikolojik güçlendirme faaliyetlerinin örgütsel bağlılığı artıracığı, bu durumun ise yapılan araştırmalara göre iş tatminini ve motivasyon gibi olumlu çıktılarını artırırken işten ayrılma niyeti, devamsızlık, yabancılaşma gibi olumsuz çıktılarını da azaltacağı değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada görülmektedir ki, iki kavram ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Psikolojik güçlendirmedeki artış, örgütsel bağlılığın artmasına veya örgütsel bağlılıktaki bir artışın çalışanın psikolojik olarak güçlenmesine neden olduğu görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre ise psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık alt faktörlerini açıklamada etkisi olduğu görülmektedir. Devam alt boyutunda ise etki oldukça zayıftır. Sektörde eğitim seviyesinin düşük olması ve istihdamın mevsimsel nitelik taşımasının bu sonucun doğmasına neden olduğu değerlendirilmektedir.

Yoğun uluslararası rekabet koşulları içerisinde müşteri memnuniyetini hedef alan sektör ortaklarının, çalışanların asli unsur olduğunu unutmamaları ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendirici faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir. Psikolojik güçlendirmenin de bu faaliyetlerden olduğu değerlendirilmektedir. Örgütler, iletişim kanallarını açık tutarak çalışanlarına yetki ve sorumluluk vermeli, becerilerini geliştirmek için fırsatlar sunmalı, öz yeterlilik duygularını geliştirmeli ve onları motive etmek için daha çok çaba sarf etmelidirler.

KAYNAKLAR

- AKGÜNDÜZ, Y.; Kale, A.; Pazarbaşı, G. (2014), Futbol Turizmine Hizmet Eden Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi; Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi; Cilt 11, Sayı 28
- AKTOB (2014) Turizm İstatistikleri, www.aktob.org.tr

- ALLEN, N.J., Meyer, J.P. (1990): "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Cilt 63, Sayı 1, ss.1-18.
- ALLEN, N.J., Meyer J.P. (1991), A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, Volume 1, Number 1, 1991,61-89.
- AMBAD, SYLVÍZ NABÍLA AZWA; BAHRON, ARSÍAH.(2012) Psychological Empowerment: The Influence on Organizational Commitment Among Employees in the Construction Sector; *Journal of Global Business Management*; Beaverton, 73-81.
- CEYLAN, A.K. - Çelik, G.M. - Emhan, A. (2015). Personel Güçlendirmesi ve Yönetici Desteginin İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Uygulama, *Journal of Business Research Turk*, 7(1), 168-185.
- ÇEKMECİOĞLU, H. ve Eren, E. (2007). Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Yönetim*, 18(57), 13-25.
- ÇOLAKOĞLU, Ü., Ayyıldız , T., Cengiz, S. (2009) Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, Bahar: 77-89.
- DEMİREL, Y. Ve Yücel, İ. (2012), 'Psikolojik Güçlendirme'nin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma', *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23, ss. 19-48.
- ERDEM, H., Gökmen, Y., Üren, U.,(2016) Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17 (2) 2016, 161-176.
- GÜL, H., (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi, *Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:2 Sayı:1, 37-56.
- GÜMÜŞTEKİN E., Emet G., (2007): "Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerine Etkileşimi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:17, s.90-116.
- KARAHAN, A., Yılmaz, H.,(2010) "Örgütsel Öğrenme, Personel Güçlendirme ve Takım Performansı Arasındaki İlişkilerin Analiz Edilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 13, sayı 24, 153-171.
- İSLAMOĞLU, A. H.; Alnıaçık, Ü. (2013). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri" Beta Yayınları, İstanbul.
- MEYDAN, C.H., Şeşen, H. (2015) Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara
- MORROW, P.C. (1983): "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment", *Academy of Management Review*, Cilt 8, ss.486-500.
- MOWDAY, R.T., STEERS, R.M. ve PORTER, L.W. (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 14, ss.224-247.
- NAKTİYOK, A., Polat, F.,(2016) Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 30, Sayı 1, 1-17.
- ROYER, Linda (2009), *Structural and Psychological Empowerment of Community/Public Health Nurses*, (Ph. D. Thesis), George Mason University, Fairfax.
- SPREİTZER, G. (1995) Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation; *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No 5, 1442-1465
- TABACHNÍC, B. G. ve Fidel, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. 5th Ed., Boston: Pearson Edu. Inc.

- TOLAY E., Sürgevil O., Topoyan M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal Ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. Ege Akademik Bakış, Cilt: 12 S: 4 • Ekim 2012, 449-465.
- WHYTE, W. (1956). "The organization man". Garden City, NY: Doubleday Anchor Books.
- YÜCEL, İ. ; Demirel, Y. (2012) "Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma" Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23
- YÜKSEL, Ö. ve Erkutlu, H. (2003) "Personeli Güçlendirme" Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1:131-142.