



ÖRGÜTSEL GÜÇSÜZLÜĞÜN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL POWERLESSNESS ON JOB SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE THE ORGANIZATION

Elif BİLGİNOĞLU¹, Uğur YOZGAT²



1. Dr., Bağımsız Araştırmacı, İstanbul, elifb@ada.net.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1481-0170>
2. Prof. Dr., Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, ugur.yozgat@nisantasi.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9893-3551>

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi Application Date
12.09.2020 09.12.2020

Yayına Kabul Tarihi Admission Date
05.03.2021 03.05.2021

DOI
<https://doi.org/10.30798/makuiibf.794018>

* Bu çalışma 01-02 Kasım 2019 tarihinde, 7. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan sözel bildirinin genişletilmiş ve güncellenmiş halidir.

Öz

Güç, örgütsel davranış ve örgüt teorisinde kesinlikle en önemli bilimsel araştırma alanlarından biridir. Bu yüzden de çeşitli araştırmalarda, farklı teorik bakış açılarıyla incelenmiştir. Her biri gücün farklı yönlerine odaklanan bu yaklaşımlar, örgütlerde güç üzerine olan kavrayışımıza katkıda bulunmuşlardır. Ancak literatür tarandığında, güç üzerine olan araştırmaların örgütlerde güçsüzlüğü göz ardı etmekte oldukları görülmektedir. Oysa örgütlerde güçsüzlük, pek çok kişi tarafından yaşanan temel bir durumdur ve bu konunun detaylı bir şekilde araştırılması önem taşımaktadır. Bu araştırma örgütlerde güçsüzlük üzerine teorik bir çerçeve sunuyor olması yanı sıra, örgütlerde güçsüzlüğün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmayı da içermektedir. Bu amaçla İstanbul'da çalışan 276 kişi üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçları örgütlerde güçsüzlüğün iş tatmini üzerinde negatif, işten ayrılma niyeti üzerinde ise pozitif etkisi olduğunu, bununla birlikte iş tatmininin örgütlerde güçsüzlük ve işten ayrılma niyeti arasında aracı değişken etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütlerde Güç, Örgütsel Güçsüzlük, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti.

Abstract

Power is certainly one of the most important areas of scientific research in organizational behavior and organizational theory. Therefore, it has been examined in various researches from different theoretical perspectives. These approaches, each focusing on different aspects of power, have contributed to our understanding of power in organizations. However, when the literature is reviewed, it is seen that the researches on power ignore the powerlessness in organizations. Nevertheless, powerlessness in organizations is a fundamental situation experienced by many and it is important to investigate this issue in detail. In addition to providing a theoretical framework on organizational powerlessness, this study includes a study examining the impact of organizational powerlessness on job satisfaction and intention to leave. For this purpose, 276 people working in Istanbul were surveyed. The results of the study reveal that powerlessness in organizations has a negative effect on job satisfaction and a positive effect on intention to leave, whereas job satisfaction has a mediating effect on the relationship between organizational powerlessness and intention to leave.

Keywords: Power in Organizations, Organizational Powerlessness, Job Satisfaction, Intention to Leave.

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

Power is certainly one of the most important areas of scientific research in organizational behavior and organizational theory. Therefore, it has been examined in various researches from different theoretical perspectives. These approaches, each focusing on different aspects of power, have contributed to our understanding of power in organizations. However, when the literature is reviewed, it is seen that the researches on power ignore the powerlessness in organizations. Nevertheless, powerlessness in organizations is a fundamental situation experienced by many and it is important to investigate this issue in detail. Powerlessness in organizations is a fundamental situation experienced by many and it is important to investigate this issue in detail. In addition to providing a theoretical framework on organizational powerlessness, this study includes a study examining the impact of organizational powerlessness on job satisfaction and intention to leave.

Research Questions

Does organizational powerlessness have a negative effect on job satisfaction? Does job satisfaction have a negative effect on intention to leave the organization? Does organizational powerlessness have a positive effect on intention to leave the organization? Does job satisfaction have a mediating effect on the relation between organizational powerlessness and intention to leave the organization?

Literature Review

Powerlessness is defined as "the expectancy or the probability held by the individual that his own behavior cannot determine the occurrence of the outcomes, or reinforcements, he seeks" (Seeman, 1959) or "perception that one's own actions will not significantly affect an outcome; a perceived lack of control over a current situation or immediate happening" (North American Nursing Diagnosis Association as cited in Dunn, 1998) or "the perceived threat of the occurrence of various events that would negatively affect an individual's total job" (Ashford, et al., 1989). Powerlessness can be considered as the absence of complete authority or status to affect how others will act toward others (Jashinsky and Smothers, 2008). Given the many factors influencing one's sense of power, individuals are likely to often experience both states of power and powerlessness in their everyday life (Dubois, 2011). Considering the pyramid shaped power hierarchies in organizations, experiencing powerlessness tends to be a more common psychological state than feeling powerful (Schaerer et al., 2018). Powerlessness implies that the employees neither control the work process nor do they participate in organizational decision making (Bacharach and Aiken, 1979). The sense of powerlessness is responsible for a whole host of organizational and social problems. Low productivity, poor quality, sabotage, labor turnover, absenteeism, alcoholism, and job stress are all organizational consequences of employees who feel powerless (Johnson as cited in Lashley and Lee-Ross, 2003).

Methodology

Considering previous theories and research, the researchers propose the following hypotheses: H1: Organizational powerlessness has a negative effect on job satisfaction. H2: Job satisfaction has a negative effect on intention to leave the organization. H3: Organizational powerlessness has a positive effect on intention to leave the organization. H4: Job satisfaction has a mediating effect on the relation between organizational powerlessness and intention to leave the organization. This study was conducted in Istanbul on white collar participants working in various sectors. 550 questionnaires were collected. After deleting the semi-filled ones 276 remained to analyze. The group consisted of 154 women (55.8 %) and 122 men (44.2 %). The mean age of the respondents is 30.88 and the mean of tenure 8.55. Most of the participants (39.1 %) have a university degree, whereas 19.2 % have a vocational school qualification, and 34.1 % have a high school degree. The data obtained was analyzed using SPSS and LISREL. The reliability of the questionnaire is high where Cronbach's Alpha value of it was found 0.908 (Kalaycı, 2009). The questionnaires are rated with a six-point scale ranging from 1 (totally agree) to 6 (totally disagree). Organizational powerlessness is measured using the 3 items developed by Bell and Khoury (2016). Since the researchers modified the measure and divided one of the items into two different items, the measure is represented with 4 items in the questionnaire form. Job satisfaction is measured using the 3 items developed by Dubinsky and Harley (1986). Intention to leave the organization is measured using the 3 items developed by Blau (1989).

Results and Conclusions

The results of the study reveal that powerlessness in organizations has a negative effect on job satisfaction and a positive effect on intention to leave, whereas job satisfaction has a mediating effect on the relationship between organizational powerlessness and intention to leave. Understanding the psychology of powerlessness can help leaders to activate employees. Thus, the leaders who consider new directions should embrace an organizational culture that grows the power pie and try to avoid putting the employees in a position where they feel they have no power. Since people who feel powerless have many reasons to avoid conflict, the onus is on those in power to make sure they are treating people with fairness and respect.

1. GİRİŞ

Güç, örgütsel davranış ve örgüt teorisinde kesinlikle en önemli bilimsel araştırma alanlarından biridir (Rahim, 2009). Güç, tüm sosyal bağlamlarda, örgütlerde ve gruplarda kilit bir rol oynamaktadır. Örgütler hiyerarşik yapıları, birbirine bağlı ilişkileri ve tarafların potansiyel hedef uyuşmazlıkları ile güç süreçlerinin ortaya çıktığı başlıca alanları oluşturmaktadırlar (Tjosvold ve Wisse, 2009). Diğer temel örgütsel olgular gibi güç de yıllar boyunca çeşitli teorik bakış açılarıyla incelenmiştir. Her biri gücün farklı yönlerine odaklanan bu yaklaşımlar, örgütlerde güç üzerine olan kavrayışımıza katkıda bulunmuşlardır (Coleman ve Voronov, 2005). Güç üzerine olan araştırmalar gücün sonuçları üzerine odaklanmış (Foult vd., 2019) ve nesnel ve/veya öznel güçsüzlüğü göz ardı etmişlerdir. Oysa güçsüzlük pek çok kişi tarafından yaşanan temel bir durumdur (Treadway vd., 2017) ve çalışanlar arasında yaygın bir şekilde deneyimlenmektedir (Foult vd., 2019). Bu çalışmanın amacı, örgütlerde güçsüzlüğün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Güçsüzlük

Güç “kaynakları temin etmek ya da elde tutmak ya da cezalar uygulamak yoluyla diğerlerinin durumlarında değişiklik yapmak konusunda bireyin görece kapasitesi” olarak tanımlanmaktadır (Keltner vd., 2003). Fazla güce sahip olmak göreceli olarak daha fazla kaynak üzerinde kontrol sahibi olmaya işaret etmekteyken, az güce sahip olmak değerli kaynaklar üzerinde göreceli olarak daha az kontrol sahibi olmaya karşılık gelmekte (Schaefer vd., 2018; Shirako, 2011; van der Toorn vd., 2015) ve güçlü kişiler başkalarının durumlarında değişiklik yapma kapasitesine sahipken güçsüz kişiler başkalarının durumlarında değişiklik yapma kapasitesine sahip olmamaktadırlar (Hiemer ve Abele, 2012). Güçsüz kişiler, güçlü kişilerle karşılaştırıldıklarında hem fiziksel (ör. maddi zenginlik) hem de sosyal ödüllere (ör. tanınma) daha az erişim sağlamaktadırlar (Rucker ve Galinsky, 2008). Güçlü kişiler ne istiyorlarsa yapabilecekleri için şanslı görünürlerken, güçsüz kişiler sınırlamalara ve başkalarının denetimine maruz kalmaktadırlar. Bunun sonucunda, güçlü kişilerin eylemleri güçsüz kişilerin eylemlerinden farklı olarak yorumlanmaktadır. Güç sahibi kişinin kendi eylemini amaçladığı varsayılabilirken, güçsüz kişinin basitçe durum ya da daha güçlü bir taraf etkisiyle harekete geçmek zorunda kaldığı varsayılmaktadır (Overbeck vd., 2006). Güçlü kişiler aktif bir şekilde angaje olmuş ve önderlik eden dinamik kişilerken, güçsüzler pasif, risk karşıtı ve cansız görünmekte ve başkalarını takip etmeyi beklemektedirler (Guinote ve Lammers, 2016).

Dünya genelinde gücün satın alma gücü artık eskisi kadar fazla değildir. Aslında, güç yıpranmaktadır: Kazanması daha kolay, fakat kullanımı zor ve kaybetmesi çok daha kolaydır (Naim, 2013). “Bireyin kendi davranışının, peşinde koştuğu sonuçların ya da desteklerin oluşumunu belirleyemediği beklentisi ya da olasılığı” (Seeman, 1959), “kişinin, kendi eylemlerinin bir sonucu

önemli ölçüde etkilemeyeceğine dair algısı; mevcut bir durum ya da acil bir olay üzerinde algılanan kontrol eksikliği” (North American Nursing Diagnosis Association’dan akt. Dunn, 1998) ya da “bir bireyin işyerindeki tehditleri engelleme kabiliyetine sahip olamayabileceği algısı” olarak tanımlanan güçsüzlük (Ashford vd., 1989), birilerinin diğerlerine karşı nasıl davranacağını etkilemek konusunda tam bir otorite ya da statü eksikliği olarak da değerlendirilebilir (Jashinsky ve Smothers, 2008).

Kişilerin güç hissini etkileyen birçok faktör göz önüne alındığında, günlük yaşamda hem güç hem de güçsüzlük durumlarının deneyimlenme olasılığının yüksek olduğu söylenebilir (Dubois, 2011). Örgütlerde ise, çoğu örgütün sahip olduğu piramit benzeri yapı, güçsüzlüğün deneyimlenmesini gücün deneyimlenmesinden daha sık rastlanmasını olası kılmaktadır (Schaerer vd., 2018). Güçsüzlük, çalışanların iş sürecini kontrol etmediklerine ve örgütsel karar alma sürecine katılmadıklarına işaret etmektedir (Bacharach ve Aiken, 1979). Güçsüzlük örgütlerde makine, aletler ve ürüne sahip olma gücünden, genel yönetim politikasında etkin olmaktan, beraber çalışacağı, üretimi beraber yapacağı kişileri seçme gücünden ve halen yapmakta olduğu işi kontrol etme gücünden yoksun olma şeklinde ortaya çıkmaktadır (Blauner’dan akt. Şenturan, 2007). Güçsüzlük duygusu birçok örgütsel ve sosyal soruna sebep olmaktadır. Düşük verimlilik, düşük kalite, sabotaj, iş gücü devir hızı, devamsızlık, alkolizm ve iş stresi, kendilerini güçsüz hisseden çalışanların örgütsel sonuçlarıdır (Johnson’dan akt. Lashley ve Lee-Ross, 2003).

2.2. İş Tatmini

İş tatmini “kişilerin işlerini ne ölçüde sevdikleri” olarak tanımlanmaktadır (Spector, 1997). Çalışanların işyerinde bir hâkimiyet ya da sese sahip olmamaları hissi, mutsuzluk ve öfkeye sebep olmaktadır (Booth, 2017). Örgütlerde bireyler; güçsüzlük duygusuyla yalnız başlarına bir şey yapamayacakları ve başaramayacakları duygusuna kapılmaktadırlar (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016). Kişinin kendini sürekli güçsüz hissetmesi, çaresizlik algılarına yol açmakta, bu yüzden de öğrenilmiş çaresizlik gücün bir alt kümesini oluşturmaktadır (Rucker ve Galinsky, 2008). Güçsüzlük duygusu, moral bozucu olması yanı sıra kişinin işverenine ve işle ilgili sorumluluklarına bağlılığının azalmasına neden olabilmektedir (Boriack, 1994). Güçsüzlük en iyi ihtimalle kişinin motivasyonunu düşürürken, en kötü ihtimalle isyan ve sabotaja sebep olmaktadır (Bushe, 1998). Güçsüzlük algısı yüksek olan çalışanların iş tatminleri düşüktür (Tutar, 2010).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

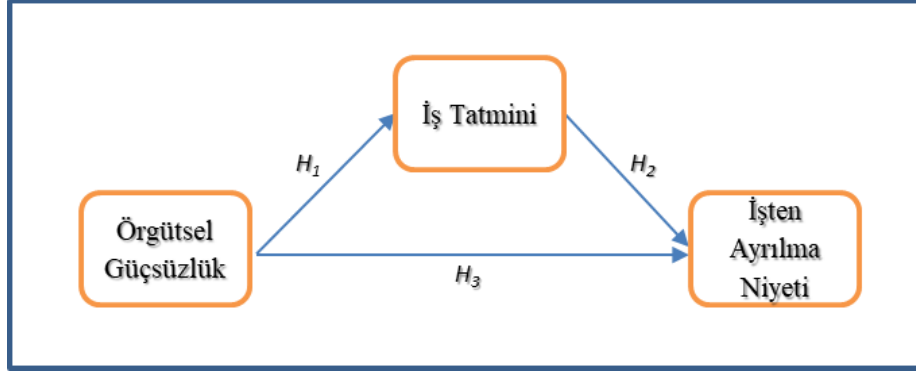
İşten ayrılma niyeti “bir çalışanın gönüllü olarak iş veya kurum değiştirme niyeti” (Schyns vd., 2007) olarak tanımlanmaktadır. Kişiler tamamen güçsüz olmanın özellikle nefret verici olduğunu düşünmektedirler (Handgraaf vd., 2008). Çok az sayıda çalışan, işyerlerinde ve örgütlerinde güçsüz kalmaktan hoşlanır (Robbins ve Judge, 2018). Güçsüz hissetmek, kişilerin bu durumu hafifletmeye ya da değiştirmeye çalışmasına yol açacak kaçınılmaz bir durum oluşturmaktadır (Rucker ve Galinsky, 2008). Güçsüzlük algısı yüksek olan çalışanların, işten ayrılma niyetleri yüksek olacaktır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Model ve Hipotezler

Literatürde yer alan araştırmalardan yola çıkarak, açıklanan kavramlar sonucunda bu araştırmada geliştirilmiş olan teorik model Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Araştırma hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

H1: Örgütsel güçsüzlük, iş tatmini üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

H2: İş tatmini, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

H3: Örgütsel güçsüzlük, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H4: İş tatmini, örgütsel güçsüzlük ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı değişken role sahiptir.

3.2. Örneklem

Araştırma için gerekli olan veriler yapılandırılmış anketler 01.06.2019 tarihinden itibaren İstanbul’da çalışan 550 beyaz yakalı çalışana kartopu örnekleme yöntemiyle dağıtılmıştır. 15.08.2019 tarihine kadar değerlendirilebilir 293 anket elde edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen anketlerden 17’sinde eksiklik olduğu gözlenerek kapsam dışı bırakılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve LISREL istatistik paket programlarıyla analiz edilmiştir. Tüm soruların güvenilirlik analizi sonucu Cronbachs’ Alpha değeri 0,908 olduğu için anket çok güvenilir olarak kabul edilmiştir (Kalaycı, 2009).

3.3. Ölçüm Araçları

Yapılan çalışmada tüm ifadeler “(1) Katılmıyorum”dan “(6) Katılıyorum”a uzanan 6’lı dereceleme ile ölçülmüştür.

3.3.1. Örgütsel Güçsüzlük

Örgütsel güçsüzlüğü ölçmek üzere Bell ve Khoury (2016) tarafından geliştirilen 3 soruluk “Örgütsel Güçsüzlük Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte yer alan son soru ikiye bölünerek 2 farklı soru olarak yöneltildiği için, ölçek çalışmada 4 soru olarak yer almaktadır.

3.3.2. İş Tatmini

İş tatminini ölçmek üzere Dubinsky ve Harley (1986) tarafından geliştirilen 3 soruluk “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyetini ölçmek üzere Blau (1989) tarafından geliştirilen ve 3 sorudan oluşan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Katılımcıları tanımaya yönelik olarak demografik sorulara verilen yanıtlar frekans analizine tabi tutulmuştur; katılımcıların %55,8'i kadın ve %44,2'si erkek; %53,3'ü bekâr ve %46,7'si evli olup, %34,1'i lise, %19,2'si yüksekokul, %39,1'i üniversite, %7,2'si yüksek lisans ve %0,4'ü doktora eğitimine sahiptir. Katılımcıların yaş ortalaması 30,88 iken; toplam çalışma hayatlarının ortalaması da 8,55 yıldır.

Keşfedici faktör analizi sonuçlarına göre değişkenler öngörüldüğü şekilde örgütsel güçsüzlük, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti faktörleri altında toplanmıştır. Faktör yükleri 0,50'den düşük olan soru bulunmadığından faktör analizine 10 madde ile devam edilmiştir. Belirlenen faktörler toplam varyansın %86,94'ünü açıklamaktadır (Tablo 1).

Güvenilirlik katsayısı Cronbach alpha değerleri 0,84 ile 0,90 arasında değişmektedir. Güvenilirlik için ayrıca birleşik geçerlilik (CR: composite reliability) ve AVE değerleri irdelenmiştir; tüm değerler tavsiye edilen 0,50'nin ve birleşik geçerlilikler 0,70'in üzerinde olduğu görülmüştür (Tablo 1).

3 değişkenin (Örgütsel güçsüzlük, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti) ayrışım (discriminant) geçerliliği LISREL programı ile test edilmiştir. 3 değişkenli model iyi bir uyum göstermektedir ($\chi^2(32) = 115,795$; $\chi^2/df = 3,61$; IFI = 0,969; CFI = 0,969; NNFI = 0,0957; SRMR = 0,030; RMSEA = 0,079). Çeşitli alternatif modeller denenmiş, ancak diğerleri daha düşük uyum göstermiş veya uyum göstermemiştir.

Normal dağılımı test etmek için değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. Basıklık değerleri -0,258 ile 0,646, çarpıklık değerleri -0,665 ile -1,072 arasında değişmektedir ve kabul sınırları içinde yer almaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 1. Faktör Boyutları, Std. Faktör Yükleri, CR ve AVE Değerleri

İfadeler	Faktör Yükleri			CR	AVE
	ÖG	İAN	İT		
Çalıştığım kurumda kariyerimin aldığı yön üzerinde çok az etkim vardır.	0,881				
Çalıştığım kurumda yaptığım işin aldığı yön üzerinde çok az etkim vardır.	0,877				
Çalıştığım kurumda olanları bir kişinin gerçekten etkileyebileceğini düşünmek saf bir şekilde umut beslemektir.	0,863			0,923	0,750
Çalıştığım kurum güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir ve çalışanların bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.	0,842				
İşimde yaptığım şeylerden memnunum.			0,947		
Genellikle işimde kendimi tatmin olmuş hissetmekteyim.			0,925	0,948	0,860
İşimi yaparken hissettiğim başarı duygusu genellikle beni tatmin eder.			0,909		
Başka bir iş aramaya niyetliyim.		0,935			
Bu işten ayrılmayı düşünüyorum.		0,921		0,946	0,854
Bu işi bırakmaya niyetliyim.		0,916			
Açıklanan Varyans (%)	32,06	27,73	27,15		
KMO = 0,822, Barlett's Küresellik Testi: $\chi^2 = 2.716,403$, $df = 45$, $sig. = 0,000$					

Ortalamalara bakıldığında, katılımcıların örgütsel güçsüzlük, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti boyutlarının 2,55 ile 3,97 arasında değerlere sahip olduğu görülmektedir. Değişkenlere ait standart sapma değerleri 1,37 ile 1,57 arasında hesaplanmış olup, bu değerler arasındaki değişkenlik miktarının, geçerli analiz yapılması için yeterli seviyede olduğunu göstermektedir (Alpkan vd., 2005; Yılmaz, 1999). Korelasyon katsayıları incelenecek olursa, örneklem bağlamında değişkenler arasında %5 hata oranıyla anlamlı ve güçlü bire bir ilişkiler olduğu görülmektedir ($r = 0,315^{***}$ ile $0,450^{***}$ arasında değerler almaktadır). Örgütsel güçsüzlük ile işten ayrılma niyeti birbiriyle en güçlü ilişkiye sahiptir (Tablo 2).

Tablo 2. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri

	Ortalama	Std. Sapma	ÖG	İT	İAN
ÖG	3,04	1,37	(0,916)		
İT	3,97	1,57	-0,315 ^{***}	(0,944)	
İAN	2,55	1,55	0,450 ^{***}	-0,328 ^{***}	(0,959)

ÖG: Örgütsel Güçsüzlük, İT: İş Tatmini, İAN: İşten Ayrılma Niyeti

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$ ve *** $p < 0,001$,

Cronbach Alpha değerleri parantez içinde gösterilmiştir, N = 276

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için regresyon analizleri ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın 1. hipotezinde (H1) örgütsel güçsüzlüğün iş tatmini negatif yönde etkileyeceği öngörülmekteydi. Bu hipotezin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda, örneklem bağlamında, örgütsel güçsüzlüğün iş tatmini üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu ($\text{Std.}\beta = -0,325^{***}$) ve değişimi %10,0 oranında açıkladığı görülmektedir. Bu durumda 1. hipotez (H1) doğrulanmıştır.

Araştırmanın 2. hipotezinde (H2) iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Bu hipotezin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda, örneklem bağlamında, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu (Std.β=-0,328***) ve değişimi %10,7 oranında açıkladığı görülmektedir. Bu durumda 2. hipotez (H2) doğrulanmıştır.

Araştırmanın 3. hipotezinde (H3) örgütsel güçsüzlüğün işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Bu hipotezin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda, örneklem bağlamında, örgütsel güçsüzlüğün işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu (Std.β=0,450***) ve değişimi %20,3 oranında açıkladığı görülmektedir. Bu durumda 3. hipotez (H3) doğrulanmıştır.

Araştırmanın 4. hipotezinde (H4), iş tatmininin örgütsel güçsüzlük ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracı değişken etkisi öngörülmektedir. Bu hipotezlerin test edilmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen ara değişken regresyon analizleri (mediated regression analysis) uygulanmıştır. Örneklem bağlamında iş tatmini örgütsel güçsüzlük ile birlikte bağımsız değişken olarak modele dâhil edildiğinde modelin açıklayıcılığı anlamlı bir şekilde artmakta (%35,0), örgütsel güçsüzlük ve iş tatmini beraber modele girmekte ve tek başına olan etkileri azalmaktadır (β=0,385***/-0,206***). Ortaya çıkan aracılık etkisinin anlamlılığı için de Sobel (1982) testi uygulanmıştır. Bu sonuç da Baron ve Kenny'nin ara değişken tanımına göre iş tatmininin, örgütsel güçsüzlük ve işten ayrılma niyeti arasında kısmi aracı değişken vazifesi gördüğünü göstermektedir. Bu durumda 4. hipotez (H4) doğrulanmıştır.

Tablo 3. Değişkenler Arası Hiyerarşik Regresyon Analizi ve Sobel Testi Sonuçları

Değişkenler	R ²	Düz. R ²	ΔR ²	F	Std. B	Tolerans	VIF	Sobel	H
<i>ÖG</i> → <i>İT</i>	0,100	0,096		30,284***	-0,325***				H ₁ ✓
<i>İT</i> → <i>İAN</i>	0,107	0,104		32,976***	-0,328***				H ₂ ✓
<i>ÖG</i> → <i>İAN</i>	0,203	0,200		69,597***	0,450***				H ₃ ✓
<i>ÖG</i> → <i>İAN</i>	0,241	0,235	0,035	13,782***	0,385***	0,900	1,111	3,873***	H ₄ ✓
<i>İT</i> → <i>İAN</i>					-0,206***				

5. SONUÇ

Güç, örgütler ve gruplarda ve hatta tüm sosyal bağlamlarda kilit bir rol oynamaktadır. Örgütler; hiyerarşik yapıları, birbirine bağlı ilişkileri ve tarafların potansiyel hedef uyuşmazlıkları ile güç süreçlerinin ortaya çıktığı başlıca alanları oluşturmaktadırlar (Tjosvold ve Wisse, 2009). Yeni bir örgüte katılan bir çalışanın algıladığı ilk şeylerden biri muhtemelen karmaşık bir güç ilişkileri sistemi olacaktır (Anicich ve Hirsh, 2017).

Araştırma sonuçları örgütlerde güçsüzlüğün iş tatmini üzerinde negatif, işten ayrılma niyeti üzerinde ise pozitif etkisi olduğunu ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğunu, bununla birlikte iş tatmininin örgütlerde güçsüzlük ve işten ayrılma niyeti arasında aracı değişken etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçlarının örgütlerde güçsüzlüğün iş tatmini üzerinde negatif etkisi olduğuna dair sonuçları Tutar'ın (2010) güçsüzlük algısı yüksek olan çalışanların iş tatminlerinin düşük olduğuna dair çalışma bulgularıyla uyumluluk göstermektedir.

Araştırma sonuçları aynı zamanda örgütlerde güçsüzlüğün işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Her ne kadar Van Dijk ve Vermunt (2000) güçsüzlüğün bazen yarar sağladığını iddia ediyor olsalar da günümüzde örgütler, maddi olmayan bir varlık olduğu için, bilançoda karşılığında bir değer atamanın mümkün olmadığı insan sermayesinin aslında en önemli varlıkları olduğunun farkına varmış durumdadırlar. Günümüzün inovasyon güdümlü, yetenek odaklı ve bilgi tabanlı ekonomisinde insan sermayesi yönetimi ön plana çıkmış durumdadır ve örgütler çalışanlarının eğitim ve gelişimi konusunda önemli yatırımlar yapmaktadırlar (Leddy, 2017). Çalışanların işten ayrılmalarının bir örgüte direkt ve indirekt maliyetleri söz konusudur. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini artıracak faktörlerin ortaya koyulması ve çalışan devir hızının bu şekilde düşürülmesi adına adımlar atmak, örgütlerin bu tür maliyetlerini azaltmasına yardımcı olacaktır (Arnold, 2016). Daha önce yapılan araştırmalar işten çıkarmaların yaşandığı örgütlerde, iş kaybı tehdidinin çalışanlar arasında hem aktif (ör. iş arama), hem de pasif (kaçınma) tepkilere yol açtığını ancak güçsüzlük algısının harekete geçme olasılığını azalttığını ortaya koymaktadır (Stock, 2001).

Araştırma sonuçlarının iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğuna dair sonuçları Lai ve Chen'in (2012), Lee vd.'nin (2017) ve Liu vd.'nin (2019) çalışma bulgularıyla uyumluluk göstermektedir.

Lammers ve Galinsky (2009) araştırmacıların güçsüzlere nasıl ilham verilebileceğini keşfetmeleri gerektiğini ileri sürmektedirler. Gerçek liderlik başkalarının gücünü bastırarak yerine güçlerini bulmalarına yardımcı olmayı gerektirmektedir. Bastırma endüstriyel, idari ya da yaratıcı olabilmek üzere farklı biçimlerde ve her çalışma ortamında ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların kendilerini ezilmiş ve yerle bir edilmiş hissetmelerini sağlayan yönetsel etkileşimler yaşamaları çok yaygın bir hal almıştır (Kislik, 2012). Diğer kişilerle bir araya gelerek bir takım oluşturmak, güçsüzlerin güçlülerce istismar edilmeye karşı kendilerini savunmaları için etkili bir strateji oluşturmaktadır (Guinote ve Lammers, 2016; Keltner vd., 2008).

Güçsüzlüğün çaresinin özerkliğin artırılması ya da güçlendirme olduğu ileri sürülmekte (Blauner'den akt. Nelson ve O'Donohue, 2006), bununla birlikte kişinin coşkusu ve cesaretiyle diğer kişileri güçlendirerek kendinin de güçlendirilmiş olacağı ileri sürülmekte ve bu şekilde güçsüzlüğün üstesinden gelinebileceği önerilmektedir (Naylor, 2011). Güçlendirme "güçsüzlüğü besleyen koşullar belirlenerek, biçimsel örgütsel uygulamalar ve etkinlik bilgisi sağlayan biçimsel olmayan tekniklerle bunların ortadan kaldırılması yoluyla örgüt üyeleri arasında öz-yeterlilik duygularının artırılması süreci" olarak tanımlanmaktadır (Conger ve Kanungo, 1988). Güçlendirilmiş çalışanların daha fazla kontrol sahibi hissetmeleri, daha büyük bir kişisel güç hissi yanı sıra bu gücü kullanma özgürlüğü, kişisel

etkililik ve kendi kaderini tayin etme duygusuna sahip olmaları gerekir. Gücü olduklarını ve bir fark yaratabileceklerini hissetmeliler. Seçeneklere sahipler ve seçim yapabilecekler. Güçlendirilmemiş ya da güçsüz çalışanlardan farklı olarak, güçlendirme, çalışanlara karar verme becerileri, kaynakları ve sağduyusu yanı sıra özerklik, yetki ve kontrol duygusu sağlamaktadır (Lashley ve Lee-Ross, 2003).

Güçsüzlük psikolojisini anlamak, liderlerin örgütte çalışanları harekete geçirmelerine yardımcı olabilir (Krakovsky, 2015). Bu yüzden de yeni yönelimleri dikkate alan liderlere, listelerinin güç pastasını büyüten örgütsel bir kültürle başlamaları (Kanter, 2010) ve çalışanları, güçlerinin olmadığını düşündükleri pozisyonlara koymaktan kaçınılmaları önerilmektedir (Robbins ve Judge, 2018). Bununla birlikte kendini güçsüz hisseden kişiler çatışmadan kaçınacakları için, güçlülere diğer kişilere adaletli ve saygılı davranmak konusunda önemli bir sorumluluk düşmektedir (Krakovsky, 2015).

KAYNAKÇA

- Alpkan, L., Ergün, E., Bulut, Ç., Yılmaz, C. (2011). Şirket girişimciliğinin şirket performansına etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 175-189.
- Anicich, E.M., Hırsh, J.B. (2017). The psychology of middle power: vertical code-switching, role conflict, and behavioral inhibition, *Academy of Management Review*, 42(4), 659 - 682
- Arnold, L. (2016). Strategies for Reducing High Turnover Among Information Technology Professionals. Unpublished Doctoral Dissertation. Walden University
- Ashford, S., Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive Test, *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Bacharach, S.B., Aiken, M. (1979). The impact of alienation meaningfulness and meritocracy on supervisor and subordinate satisfaction, *Social Forces*, 57(3), 853-870
- Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bell, C.M., Khoury, C. (2016). Organizational powerlessness, dehumanization, and gendered effects of procedural justice, *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 570-585.
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover, *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.

- Booth, R. (2017). Workers' Feelings of Powerlessness Fuelling Anger, says Jobs Tsar. <https://www.theguardian.com/money/2017/feb/13/workers-feelings-of-powerlessness-fuelling-anger-says-jobs-tsar> [Erişim Tarihi 20.08.2019].
- Borriack, K. (1994). Organizational Restructuring, Work-Related Powerlessness and Commitment to Nursing. Unpublished Master's Dissertation Texas Woman's University: Denton, Texas.
- Bushe, G.R. (1998). Power in the empowered organization: the design of power in highly adaptive organizations, *Organization Development Practitioner*, 30(4), 31-43.
- Coleman, P.T., Voronov, M. (2005). Power in Groups and Organizations. M. A. West, D. Tjosvold ve K. G. Smith. (Ed.) *The Essentials of Teamworking: International Perspectives içinde* (209-234). West Sussex, England: John Wiley ve Sons, Ltd.
- Conger, J.A., Kanungo, R.B. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice, *Academy of Management Review*, 13, 471–82.
- Dubinsky, A.J., Harley, S.W. (1986). A path-analytic study of a model of salesperson performance, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 14, 36–46.
- Dubois, D. (2011). The Power Matching Effect: Why the Powerful Persuade the Powerful but the Powerless Persuade the Powerless. Unpublished Doctoral Dissertation: Northwestern University.
- Dunn, J.D. (1998). Powerlessness regarding health-service barriers: construction of an instrument, *Nursing Diagnosis*, 9(4), 136-143.
- Fouk, T. A., De Pater, I. E., Schaerer, M., Du Plessis, C., Lee, R., Erez, A. (2019). It's Lonely at the Bottom (too): The Effects of Experienced Powerlessness on Social Closeness and Disengagement. *Personnel Psychology*.
- Guinote, A., Lammers, J. (2016). *Accentuation of Tending and Befriending Among the Powerless*. M. Bukowski, I. Fritsche, A. Guinote, ve M. Kofta (Ed.) *Coping with Lack of Control in a Social World içinde* (185–202). New York, NY: Taylor ve Francis.
- Handgraaf, M.J.J., Van Dijk, E., Vermunt, R.C., Wilke, H.A.M., De Dreu, C.K.W. (2008). Less power or powerless? egocentric empathy gaps and the irony of having little versus no power in social decision making, *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 1136–1149.
- Hiemer, J., Abele, A.E. (2012). High Power = Motivation? low power = situation? the impact of power, power stability and power motivation on risk-taking, *Personality and Individual Differences*, 53(4), 486–490.

- Jashinsky, T.L., Smothers, M.K. (2008). *Power and Powerlessness*. F.T.L. Leong (Ed.). Encyclopedia of Counseling içinde (1269-1274). Los Angeles: Sage Publications.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Uygulamaları*. Ankara: Asil Yayınevi.
- Kanter, R.M. (2010). Powerlessness Corrupts, *Harvard Business Review*, 36.
- Keltner, D., Gruenfeld, D.H., Anderson, C. (2003). Power, *Approach, and Inhibition*, *Psychological Review*, 110(2), 265–284.
- Kislik, L. (2012, January 03). Don't Be a Leader Who Makes People Powerless. <https://lizkislik.com/speaking-truth-to-power-part-iv-are-you-a-leader-who-instills-powerlessness/> [Erişim Tarihi 05.08.2019].
- Krakovsky, M. (2015, April 23). Robb Willer: The Powerlessness Paradox: Researchers find that Feeling Powerless can lead People to Support Systems that Disadvantage them. <https://www.gsb.stanford.edu/insights/robb-willer-powerlessness-paradox> [Erişim Tarihi 10.08.2019].
- Lai, M., Chen, Y. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: the effect of personal characteristics on organization performance, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387-391.
- Lammers, J., Galinsky, A.D. (2009). *The Conceptualization of Power and the Nature of Interdependency: The Role of Legitimacy and Culture*. D. Tjosvold ve B. Wisse (Ed.) Power and Interdependence in Organizations içinde (67-82). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Lashley, C., Lee-Ross, D. (2003). *Organization Behaviour for Leisure Services*. Jordan Hill, Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Leddy, C. (2017, November 15). The Value Of Human Capital: Measuring Your Most Important Assets. <https://www.forbes.com/sites/adp/2017/11/15/the-value-of-human-capital-measuring-your-most-important-assets/#449d3e7d5a32> [Erişim Tarihi 30.09.2019].
- Lee, X., Yang, B., Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: taking early-career employees as an example, *Anales de Psicología*, 33(3), 697-707
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of china, *BMC Family Practice*, 20(9).

- Naim, M. (2013, March 01). Why the People in Power are Increasingly Powerless. https://www.washingtonpost.com/opinions/why-the-people-in-power-are-increasingly-powerless/2013/03/01/6dc7905c-7f70-11e2-8074-b26a871b165a_story.html [Erişim Tarihi 30.09.2019].
- Naylor, A. (2011, November 17). Overcoming Powerlessness. https://www.huffpost.com/entry/self-help-overcoming-powe_b_582950 [Erişim Tarihi 19.11.2019].
- Nelson, L., O'Donohue, W. (2006). *Alienation, Psychology and Human Resource Management*. Proceedings of the 2nd Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW) Conference, Prato, Italy.
- Overbeck, J.R., Tiedens, L.Z., Brion, S. (2006). The powerful want to, the powerless have to: perceived constraint moderates causal attributions, *European Journal of Social Psychology*, 36, 479–496.
- Rahim, M.A. (2009). *Bases of Leader Power And Effectiveness*. D. Tjosvold ve B. Wisse (Ed.) Power and Interdependence in Organizations içinde (224-243). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Reynolds, K.J., Platow, M.J. (2003). *Why Power in Organizations really should be shared: Understanding Power through the Perils of Powerlessness*. S. A. Haslam, D. van Knippenberg, M. J. Platow, ve N. Ellemers (Ed.) Social identity at Work: Developing Theory for Organizational Practice içinde (173–188). Philadelphia, PA: Psychology Press.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Rucker, D.D., Galinsky, A.D. (2008). Desire to acquire: powerlessness and compensatory consumption, *Journal of Consumer Research*, 35, 257-267
- Schaerer, M., Du Plessis, C., Yap, A.J., Thau, S. (2018). Low power individuals in social power research: a quantitative review, theoretical framework, and empirical test, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 149, 73–96.
- Schyns, B., Torka, N., Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change, *Career Development International*, 12(7), 660–679.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation, *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.

- Shirako, A. (2011). Power to the Powerless: Interpersonal Influence through Sympathy Appeals. Unpublished Doctoral Dissertation. Berkeley: University of California.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Stock, R. (2001, April). *Socio-Economic Security, Justice and the Psychology of Social Relationships*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- Şenturan, Ş. (2007). Mesleki yabancılaşma: kamu bankalarında yeniden yapılandırma sonucu çeşitli kurumlara aktarılan çalışanların durumu, *Kamu/İş*, 9(1), 91-104.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Edition). Boston, MA: Pearson Education.
- Tanrıverdi, H., Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E- Dergisi*, 8(2), 429-439.
- Tjosvold, D., Wisse, B. (2009). Introduction. D. Tjosvold ve B. Wisse (Ed.). *Power and Interdependence in Organizations* içinde (1-13). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Treadway, D.C., Campion, E.D., Williams, L.V. (2017). *Sensitivity and Adaptability in the Face of Powerlessness: The Roles of Political Will and Political Skill within the Experience of Powerlessness and its Impact on Stress-related Outcomes*. C. C. Rosen ve P. L. Perrewé (Ed). *Power, Politics, and Political Skill in Job Stress: Research in Occupational Stress and Well Being* (Volume 15) içinde (81-103). Bingley, United Kingdom: Emerald Group Publishing.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Van Der Toorn, J., Feinberg, M., Jost, J. T., Kay, A. C., Tyler, T. R., Willer, R., Wilmoth, C. (2015). A sense of powerlessness fosters system justification: implications for the legitimation of authority, *Hierarchy, and Government, Political Psychology*, 36(1), 93-110.
- Van Dijk, E., Vermunt, R. (2000). Strategy and fairness in social decision making: sometimes it pays to be powerless, *Journal of Experimental Social Psychology*, 36, 1-25.
- Yılmaz, C. (1999). *Salesforce Cooperation: The Impact of Relational, Task, Organizational and Personal Factors*, PhD Thesis, Texas Tech University.