

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME-ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR SAHA ÇALIŞMASI*



AN EMPIRICAL STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANISATIONAL IDENTIFICATION



DOI:10.25204/iktisad.482409

Cafer YILMAZ**

Öz

Bu çalışmada psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi bir yerel yönetim birimi çalışanları üzerinde incelenmiştir. Bu çerçevede bu iki kavram arasındaki ilişki Gaziantep Büyükşehir Belediyesi çalışanlarından oluşan 4.458 kişilik evren içerisinde 555 kişilik bir örnekleme anket yapılarak incelenmiştir. Araştırmada tabakalı örnekleme metodu kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca demografik ve bireysel özellikleri de içeren alt hipotezler ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında farklı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları ile eğitim düzeyi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki belirlenmiştir. Özdeşleşme algıları ile eğitim durumları arasında anlamlı ve negatif çalışma süreleri (kıdem) ile anlamlı ve pozitif ilişkiler saptanmıştır. Öte yandan evli katılımcıların özdeşleşme algılarının bekâr olanlara nazaran daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güç, Güçlendirme, Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme.

Abstract

In this study the psychological empowerment and organizational identification relationship has been examined on the employees of a local government. In this context, the relationship between these two concepts has been examined by a survey of 555 people from the 4,445-person universe of Gaziantep Metropolitan Municipality. Stratified sampling method has been used. It is proved that there is a positive effect of psychological empowerment on the organizational identification. Moreover, different relationships were found between sub-hypotheses including demographic and individual characteristics and dependent and independent variables. According to these results, a meaningful and negative relationship was found between the participants' perceptions of psychological empowerment and educational level. Significant and negative relationships were detected between the perception of identification and educational status, and significant and positive relationships with perception of identification and duration of work (seniority). On the other hand, it has found that the perception of identification of married participants was higher than that of single participants.

Keywords: Power, Empowerment, Psychological Empowerment, Organisational Identification.

* Bu makale, Cafer YILMAZ tarafından 21.06.2018 tarihinde Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda tamamlanan "Yerel Yönetimlerde Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Gaziantep'te Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

** Dr., Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanı/Zabıta Dairesi Başkan V., caferyilmaz@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9339-2004

1. GİRİŞ

1980'li yıllardan sonra ekonomik gelişmelerin etkisi ile açık pazar haline gelmeye başlayan dünyada rekabet koşullarının ağırlaşması ile örgütler yeni arayışlara girmişlerdir. Kamu yönetimi-özel sektör yönetimi arasındaki anlayış farklılıkları giderek daralmıştır (Korkut vd. 2015: 107-135). Her türlü üretim faktörünü en verimli bir şekilde kullanarak ve gelişen yeni ekonomik ortama ayak uydurarak kamu için sürdürülebilir ve etkin bir yönetim anlayışı, özel sektör için ise ayakta kalma ve kazançlarını koruma gayretleri içerisinde olunmaya başlanmıştır. Aslında bu gayretler her daim var olmuştur denilebilir. Burada önemli olan her dönemde ne tür uygulamaların ve önlemlerin öne çıktığıdır. 1980'li yıllardan sonra öne çıkan ve 1990'lar ile birlikte yoğun bir şekilde ele alınan konulardan birisi de personel politikalarındaki yeni yaklaşımlardır. Bu noktada örgütler insan kaynaklarını daha verimli hale getirmek için çeşitli arayışlar içerisinde olmaya başlamış olup psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşmeyi sağlama çalışmaları da bu uygulamalardan birisi olarak ortaya çıkmıştır (Akçakaya, 2010: 145-174).

İşletme ya da kurum ile personel arasındaki ilişki, çalışanın hal ve hareketlerini, verimliliğini, işyerindeki davranışlarını ve organizasyona bakışını etkilemektedir. Bu noktada, belirsizlik karşısında endişeli olan ve çalıştığı kurum ile aidiyet algısı içerisinde olmak isteyen çalışanlar özdeşleşmeyi sağlarken örgüt ise üye özdeşleşmesini güçlendirmeyi hedeflemektedir. Çünkü örgüt ile özdeşleşmenin çalışanın performansını arttıran bir etki yapacağına inanılmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, insan kaynakları yönetiminde örgütsel davranış çalışmaları içerisinde önemli bir boyut haline gelmiştir. Öte yandan yönetim ve organizasyon yazınında yapılan saha çalışmalarında psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir (Prati ve Zani, 2013; Yarmancı, 2012). Bu çalışma ile de amaçlanan bu literatürü yani psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisini yerel yönetimler personeli üzerine uygulayarak daha da genişletmek ve geliştirmektir. Bu iki değişken arasındaki ilişki birçok sektörde incelenmişken genelde kamu sektöründe çok az ele alındığı görülmektedir. Özelde ise yerel yönetim birimlerinde incelenmediği anlaşılmaktadır. Örneğin psikolojik güçlendirme algısı, sigorta endüstrisi (Spreitzer, 1995); hava kuvvetleri (Mishra vd., 1998); sağlık sektörü (Koberg vd., 1999; Kraimer vd., 1999); yüksek teknolojili proje ekipleri (Chen ve Klimoski, 2003); eğitim (Moye vd., 2004); satış ve hizmet ekipleri (Kirkman vd., 2004); mühendislik ekipleri (Seibert vd., 2004) gibi alanlarda incelenmişken yerel yönetim birimlerinde ele alınmadığı anlaşılmaktadır.

Bir yerel yönetim birimi olan Belediyeler kendi vatandaşları, ziyaretçiler, şirketler ve yatırımcılar adına refahı üreten ve tedarik eden bir fonksiyonu icra etmektedir (Witting, 2006). Toplum için belediyelerin önemi göz önüne alındığında, işleyişini iyileştirme olanakları konusundaki fikirler önemlidir. Belediyeler benzer diğer organizasyonlar gibi ürün ve hizmet üreten örgütler olarak görülebilmekle birlikte kamusal olması, kar amacı gütmeyen hizmet kurumları olmaları açısından diğerlerinden farklıdır. Ayrıca, belediyelerin hizmet sunumları değişen ve gelişen yeni şartlar çerçevesinde daha fazla çıktı temelli ve müşteri odaklı hale gelmiştir (Robertson ve Ball, 2002: 387-405). Buna karşılık, başarının mali ölçümü kar amaçlı kurumlarda işin merkezindedir. Kar amacı gütmeyen kuruluşlarda başarı ise daha çok kurumun hedeflerine ulaşması ile ilişkilendirilerek ölçülmektedir (Kanter ve Summers, 1987: 154-166). Hedeflerin başarılmasında kilit unsur personel davranışı olduğundan örgütsel kimliğin ve özdeşleşmenin personel davranışını hangi ölçüde etkilediği belediye örgütleri için de kıymetli olacaktır. Bu konudaki bilgi, kendi etkinliğini ve verimliliğini arttırmada özdeşleşme kavramı etrafında belirtilen önlemler yoluyla örgüte yardımcı olabilir (Witting, 2006).

2. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

1990'lı yıllarda yönetim alanında personel güçlendirme kavramı ve uygulamaları oldukça yaygın hale gelmiştir. Bu özelliğinden dolayı bir kısım araştırmacı ve yazarlar bu yıllar için “güçlendirme çağı” tanımlamasını yapmışlardır (Appelbaum vd., 1999: 233-254). Chris Argyris’de (1998), “Oldukça fazla dile getirilen potansiyelini dikkate aldığımızda, hiç şüphe yok ki güçlendirme alabileceği bütün dikkatleri üzerinde toplamaktadır.” diyerek kavramın ününe işaret etmiştir. Yine Alan McWilliams’da (2003), güçlendirme teriminin oldukça yaygın olduğunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi (Human Resource Management/HRM), Toplam Kalite Yönetimi (Total Quality Management/TQM) ve Yalın Üretim (Lean Manufacturing) gibi yönetim tekniklerinin güçlendirilmiş personele atıflar yaptığını belirtmektedir.

Bu konuda birçok akademisyen ve araştırmacı tanımlar yapmış ve kuramlar ileri sürmüşlerdir. Personel güçlendirme kavramının geliştirilmesi ve test edilmesi hususunda önemli ilerlemeler sağlanmasına rağmen geçen zaman içerisinde aslında personel güçlendirmenin ne anlama geldiği konusunda araştırmacılar ortak bir noktaya ulaşamamışlardır. Bu kavramın zihinsel kökleri McGregor’un (1960) liderlik ile ilgili “Y Teorisi”ne, Rensis Likert’in (1967) yönetim teknikleri sınıflandırmasına ve örgüt teorilerinden “İnsan İlişkileri” hareketinin ufuk açan katkılarına kadar uzanır (Fernandez ve Moldogaziev, 2011: 23-47). Öte yandan Lewchuk ve Robertson ise üretimdeki düşüşü önleme çalışmalarının personel güçlendirmenin ortaya çıkışına zemin hazırladığını iddia etmektedirler (Appelbaum vd., 1999: 233-254). Bu geniş bakış açısından hareketle bilim insanları gücü ve bilgiyi paylaşması ve çıktılarını iyileştirmek için çalışanların ödüllendirilmesini amaçlayan yönetim uygulamaları ve davranışları üzerinde yoğunlaşmışlardır (Fernandez ve Moldogaziev, 2011: 23-47).

Bir başka açıdan personel güçlendirme, dünya ölçeğindeki değişim ve rekabetin ortaya çıkardığı ve önemini artırdığı yeni bir yönetim kavramıdır (Çuhadar, 2005:1-21). Yönetim uygulamalarında güçlendirme nosyonunu derinlemesine analiz etmek için öncelikle güçlendirme kavramının türetildiği güç ve kontrol (denetim) kavramlarının kökeni ele alınmalıdır. Türkçe’ye "employee empowerment" kelimesinin karşılığı olarak giren “personel güçlendirme” alan yazında farklı ekoller ve farklı araştırmacılar tarafından değişik açılardan tanımlanmıştır. Esasen, güç ve kontrol literatürde iki farklı şekilde kullanılmaktadır ve bu nedenle güçlendirme kavramı da yönetsel (ilişkisel) ve psikolojik (motivasyonel) olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır (Fernandez ve Moldogaziev, 2011: 23-47).

Yönetim ve sosyal etki yazınında güç, öncelikle algılanan gücü ya da kontrolü (denetimi) tanımlamak için kullanılan bir ilişkisel kavramdır ki bireysel bir aktörün ya da örgütsel bir alt birimin diğeri üzerinde bu güce sahip olmasıdır. Dahl (1957), Crozier (1964), Hinings vd. (1974), Bacharach ve Lawler (1980) gibi yazarlar da bu şekilde vurgu yapmışlardır (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482). Sosyal değişim teorisinden gelen vurgusunu dikkate alarak bu literatür gücü, bağımlılığın bir fonksiyonu ve/veya aktörlerin bağımsızlığı şeklinde ele almaktadır. Gücün ortaya çıkması, bir bireyin ya da bir birimin faaliyetlerinin çıktılarını sadece kendi davranışları üzerinde değil aynı zamanda diğerlerinin ne yaptığı ve/veya diğerlerinin nasıl karşılık verdiği şartına bağlıdır. Bir aktörün diğer aktör üzerindeki görece gücü birinin diğerine olan net bağımlılığının bir ürünüdür. Böylece, aktör A, aktör B’ye B’nin A’ya bağımlılığından daha fazla bağımlı ise bu durumda B’nin A üzerinde gücü vardır denir (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482).

Örgütsel düzeyde, çalışanın örgüt üzerindeki gücünün temel kaynakları, bireyin organizasyonca değerli olan kaynak ya da faaliyet sunma kabiliyeti ya da bireyin örgütteki beklenmedik durumlar veya sorunlar ile mücadele etme kabiliyeti olarak ele alınmaktadır (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482). Örneğin, Crozier (1964), bir Fransız fabrikasındaki bakım işçilerinin kritik örgütsel olaylar üzerinde kontrol yetkileri olduğunu belirtmiş olup -makinelere durdurulması gibi- bunun onların güçlerinin kaynağı olduğunu ifade etmiştir. Bu tanım, Cunningham vd’ nin (1996: 144), “bir örgütte

karar verme gücünün, bu güce sahip olmayan bireyleri de kapsayacak şekilde yeniden dağıtılması” şeklindeki yaklaşımı ile benzerlik göstermektedir. Salancik ve Pfeffer (1974), üniversitelerdeki bölümlerin güçlerinin derecesinin elde ettikleri sözleşme ve hibelerin sayısı ile ilgili olduğunu bulmuşlardır (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482).

Bireylerin hangi kaynakları kontrol ettiğine bağlı olarak, güçlerinin temeli; yasal (resmi otorite), zorlayıcı (cezalandırma otoritesi), ödüllendirici (maddi ödül otoritesi), normal/standart (sembolik ödül otoritesi), bilgi/uzmanlık (bilgi otoritesi) şeklinde tanımlanmıştır. Bu teorilerde kast edilenler, güce sahip olan örgütsel aktörler istedikleri sonuçları başarmaya daha yakındırlar ve güce sahip olmayan aktörler güç ile yönlendirilerek ya da bertaraf edilerek istedikleri sonuçlara ulaşmaya daha yakındırlar varsayımlarına dayanmaktadırlar. Bu konumlandırma, Lodahl ve Gordon (1972), Salancik ve Pfeffer (1974 ve 1977), Kotter (1977), Hills ve Mahoney (1978) gibi bilim insanlarını bireyin gücünün kaynağı ya da temeli ve bu tür bağımlılığı doğuran şartlar üzerine odaklanmaya sevk etmiştir. Ayrıca bu odaklanma, daha az güçlü tarafların gücünün artırılması için kaynak tahsis edilmesi ve daha güçlü olanların güçlerinin azaltılması stratejileri ve taktikleri geliştirilmesine yol açmıştır (Conger ve Kanungo, 1988:471-482). Eğer güçlendirmeyi bu ilişkisel dinamikler açısından ele alırsak, o zaman güçlendirme bir liderin ya da yöneticinin kendi gücünü astları ile paylaşması süreci haline gelir. Güç, bu bağlamda, örgüt kaynakları üzerinde resmi yetki ve kontrol (otorite) sahipliği olarak değerlendirilmektedir. Burada vurgu öncelikle yetkinin paylaşılması fikri üzerinedir. Burke’un (1986: 51), pozisyonu bunun tipik bir örneğidir: Yazara göre “Güçlendirmek gücün dağıtılması-yetkinin delege edilmesini ifade eder”. Yine, “gücün ve bilginin alt kademelerdekilerle paylaşılması” (Hales ve Klidas, 1998: 89), tanımı da bu çerçevede ele alınabilir. Merriam Webster Sözlüğü de güçlendirmeyi “yasal gücün birisine verilmesi ya da delege edilmesi ya da birisini yetkilendirme” şeklinde benzer bir biçimde tarif eder. Yönetim literatüründe, yetkilendirme fikri ve karar verme gücünün dağıtılması, güçlendirme olgusunun merkezinde yer almaktadır. Sonuçta, gücün paylaşılması ve yetkinin devredilmesi aracı olarak, güçlendirme ile ilgili yönetim literatürünün büyük bir kısmı amaçlara göre yönetim, kalite çemberleri ve astlar için hedef belirleme gibi katılımcı yönetim teknikleri ile ilgilenmektedir (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482).

Güçlendirme olgusunu bir yönetim uygulaması bağlamında değerlendirme mantığı çok yaygın olup, sıklıkla çalışan katılımı basitçe güçlendirme ile eşit görülmüştür. Bununla birlikte, çalışanlar tarafından da tecrübe dildiği gibi bu tarz bir akıl yürütme güçlendirmenin doğasını yeterince karşılamadığından önemli sorular ortaya çıkmaktadır. Örneğin, yetkinin ve kaynakların astlar ile paylaşılması otomatik olarak onları güçlendirir mi? Hangi psikolojik mekanizmalar vasıtası ile katılım ve kaynak-paylaşım teknikleri uygulamak çalışanlar arasında güçlendirme tecrübesini besler? Sadece katılımcılık ve örgüt kaynaklarını paylaşmak mı güçlendirme teknikleridir? Güçlendirme deneyiminin etkileri ile yetki devri, katılımcılık ve kaynak paylaşımının etkileri aynı mıdır? (Conger ve Kanungo, 1988:471-482).

Diğer ana yaklaşım psikolojik yaklaşım olup yukarıda değinilen sorular çerçevesinde psikoloji yazınında, güç ve otorite (kontrol/denetim) motivasyonel ve/veya beklenti inancı durumları olarak kullanılmaktadır ki bunlar bireysel içsel hususlardır. Örneğin, bireyler güce ihtiyaç duyduğunu varsayarlar ki burada güç diğer insanları etkileyen ve kontrol eden bir iç uyarıcı olarak addedilmektedir (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482). Yine, yaşamdaki olaylarla mücadele ve kontrol ile ilgili ve fakat daha kapsayıcı bir eğilim çeşitli psikologlar tarafından önerilmiştir. Bunlar birincil/ikincil kontrol (Rothbaum, Weisz ve Snyder, 1982), iç/dış kontrol odağı (Rotter, 1966) ve öğrenilmiş çaresizlik (Abramson, Garber ve Seligman, 1980) konularıdır. Bireylerin güç ihtiyacı, güce sahip olduklarını algıladıklarında ya da olaylarla, durumlarla ve/veya karşılaştıkları insanlar ile yeterince mücadele edebildiklerine inandıklarında karşılanmaktadır. Diğer taraftan, bireylerin güç ihtiyacı kendilerini güçsüz hissettiklerinde ya da ortamın fiziki ve sosyal taleplerini yerine getiremediklerinde başarısızlığa uğramaktadır.

Aslında, Oxford İngilizce sözlük güçlendirme fiilini yetki vermek/olanak tanımak olarak tanımlamaktadır. Güçlendirmeyi yetkinin ve kaynakların devredilmesi olarak belirten önceki tanımların aksine, yetki vermek kişisel etkinin artırılması yoluyla motivasyonu sağlamayı ifade eder. Güç ve güçlendirme ile ilgili yönetim bilimi yazınında sıklıkla her iki anlam birlikte yanyana kullanılır ve birbirleriyle olan ilişkileri de açık değildir. Conger ve Kanungo (1988), bazı yazarların gücü hem sınırlı kaynaklar üzerinde otorite (kontrol yetkisi) kazanma ve hem de ayrı bir kişisel tesir işareti olarak ifade ettiklerini belirtmektedir. Aynı şekilde, Neilsen (1986), güçlendirmeyi hem astlara kaynakların verilmesi ve hem de değerli oldukları duygusunun artırılması olarak değerlendirmiştir. Burke da iki anlamın ayırt edici özelliklerini tanıyan yazarlardandır.

Conger ve Kanungo (1988), güçlendirmenin -motivasyonel bir kavram olarak- basit bir şekilde yetki devri yerine, yetki vermek (imkân tanımak/vermek) şeklinde görülmesini önermektedir. McClelland'ın (1975), araştırmasında da güçlendirme, bir yetki devri, bir süreç yerine, imkân tanımak/vermek (yetki vermek) şeklinde görülmektedir. Yetki verme, görevin başarılmaması için güçlü kişisel etki duygusunun geliştirilmesi yoluyla isteklendirmeyi (motivasyonu) yükseltecek şartların oluşturulmasını ifade etmektedir. Yetki ya da kaynak devrinin, astları güçlendirebilen ya da onları yetkili kılabilen ilgili şartlar setinden sadece birisi (gerekli olmamakla birlikte) olduğu iddia edilmektedir (Conger ve Kanungo 1988: 471-482). Yetki devri süreci güçlendirmenin karmaşık doğasını ortaya koymakta oldukça yetersiz kalmaktadır. Nitekim yetki devri ya da katılım uygulamalarının yanı sıra güçlendirmenin şartları ile ilgili diğer çeşitli uygulamalar da bulunmaktadır. Bu nedenle, güçlendirme güçsüzlüğü besleyen şartların tanımlanması ve bu koşulların hem resmi örgütsel uygulamalar ve hem de yeterli bilginin sağlanmasına yönelik informal teknikler yoluyla kaldırılarak kurum/kuruluş çalışanları arasında öz-yeterlik hissinin artırılması süreci olarak tanımlanmaktadır (Conger ve Kanungo 1988: 471-482).

Spreitzer'e göre (1995), "Psikolojik güçlendirme dört bilişsel boyutta tecelli eden motivasyonel (duygusal) bir kavram olarak tanımlanmaktadır; anlam, yeterlilik, özerklik (seçme) ve etki. Bu dört bilişsel duygu hep birlikte bir iş rolünde pasiften ziyade aktif bir uyumu yansıtır. Aktif uyum ile bir bireyin iş rolünü ve içeriğini şekillendirebilmeyi dilediği ve hissettiği bir uyum kastedilmektedir. Bu dört boyutun psikolojik güçlendirmenin genel yapısını yaratmak için birleştirici katkı sağladığı savunulmaktadır. Başka bir deyişle, herhangi bir boyutun eksikliği hissedilen güçlendirmenin derecesini tamamen yok etmemekle birlikte sönük kalmasına neden olacaktır." demektedir (Spreitzer, 1995: 1442-1445). Bu çalışmada da Spreitzer'in bu yaklaşımı üzerinden hareket edilecektir.

3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Örgütsel davranış yazınında önemli bir kavram olan ve 1980'li yıllarda geliştirilen örgütsel özdeşleşme kavramı, daha genel olarak yönetim araştırmalarında giderek artan bir şekilde dikkatleri üzerine çekmektedir. Bunun nedeni olarak, örgütsel özdeşleşme çalışan ve örgüt arasında var olan bağın ya da bağlantının altında yatan hususları yansıtan hassas psikolojik bir durum olarak görülmektedir ve böylece potansiyel olarak işyerindeki birçok önemli tutum ve davranışın açıklanması ve tahmin edilebilmesine imkân vermektedir. Örgütsel özdeşleşme sürecinin personelin örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmesini sağlamada yardımcı olan oldukça önemli bir süreç olduğunu belirten tartışmaları içeren ve giderek artan bir literatür vardır (Edwards, 2005: 207-230).

Birçok farklı yazar ve düşünürün ifade ettikleri dikkate alınırsa bu çeşitlilik daha iyi görülecektir. Bir grup yazara göre, örgütsel özdeşleşme personelin örgütte kalma olasılığını artırır, diğer personel ile daha çok işbirliği içerisinde olur ve başka tercihler ile karşılaştığında örgütün stratejik çıkarları doğrultusunda karar verir (Ashfort ve Mael, 1989; Dutton vd., 1994; Rousseau, 1998; Van Dick, 2001; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000;). Yine özdeşleşenler örgüt adına daha

yüksek oranda fazladan yol almayı isterler ve koordineli ortak faaliyetlere katılmak suretiyle örgütün başarısını güçlendirmede yardımcı olabilirler (Rousseau, 1998: 218).

Burke (1973), özdeşleşmenin, işbölümünün (hiyerarşi/emirler) getirdiği ayırım hislerini telafi etmek için gerekli olan bireysel bir yanıt olduğunu teorileştirmiştir. Paradoksal olarak, insanların benzer olmaya çalışırken (aidiyet), aynı anda kendilerini başkalarından ayırmaya çalıştıklarını (statü ve benzersizlik) savundu. Yine yazar, herkesin aynı olması halinde, iletişim kurmaya ihtiyaç olmayacağını ve herkesin tamamen özerk olması halinde ise anlam paylaşımı için bir temel olamayacağını önermişti. Burke'a göre (1969), bu çelişki iletişimin gerçekleşebileceği ve oluştuğu anlamına gelmektedir (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126).

Cheney ve Tompkins (1987), Burke'ün mantığından hareketle örgütsel özdeşleşmenin, ortak menfaatlerin konuşulması yoluyla örgüt üyeleri tarafından üretildiğini ve çoğaltıldığını önermektedir. Dolayısıyla, örgütsel hedeflerin paylaşılması bir özdeşleşme işareti olarak değerlendirilmektedir (Bullis ve Bach, 1989; Cheney 1982; Tompkins ve Cheney, 1985). Bu süreç, kişiler arası olarak oluşan ve yorumlama içeren örgütsel mesajlardan etkilenmektedir. Cheney (1983), Burke'den türettiği, örgütler tarafından kullanılan iletişim stratejilerini tanımlamıştır. Böyle bir strateji, örgütsel mesajların, örgütlerin değerlerini paylaştıklarını açıkça onlara söyleyerek bireyleri örgüte bağlamaya çalıştıkları "ortak temel tekniği" idi (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126).

Bullis ve Bach (1991) 'e göre bireyler örgütlerle doğrudan ilişki kurmazlar. Bunun yerine, örgütsel ilişkiler, ilgili organizasyon üyeleriyle (ör. Akranlar, yönetim) gerçekleştirilen etkileşimler yoluyla geliştirilir. Cheney'ye (1983) göre, örgütler bu entegrasyon ve bağlantı sürecini teşvik etmeyi amaçlamaktadır, ancak nihai olarak örgütle özdeşleşme bireyin sorumluluğundadır. Tompkins ve Cheney'e göre (1983), iletişim perspektifinden hareketle özdeşleşme süreci öncelikle başkalarıyla etkileşim kurarak gerçekleştirilir; özdeşleşmenin sonuçları (davranışsal belirtiler) öncelikle iletişim yoluyla ifade edilir. Byker ve Anderson'a göre ise (1975), örgütsel özdeşleşmeyi iletişim bilimcileri için ilginç kılan ve onu bilişsel yaklaşımlardan en belirgin biçimde ayıran şey örgütsel özdeşleşmenin iletişim tarafından ve iletişim yoluyla oluşturulduğu inancıdır (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126).

Personel güçlendirmede olduğu gibi örgütsel özdeşleşme alanında da belli başlı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi bilişsel yaklaşım olarak kabul görmektedir. Örgütsel özdeşleşmeye yönelik bilişsel yaklaşımlar, kişinin kendisini ait olduğu toplumsal kategorilerle kısmen tanımladığı iddiasını taşıyan sosyal kimlik teorisine dayanma eğilimindedir. Dolayısıyla kişi kendisini bir grubun üyesi olarak (bir sınıfın) algılasa, aynı zamanda bu grubun özelliklerini paylaştığı da görülecektir. Hogg ve Terry (2001), sosyal kategorizasyon teorisini (Social Categorization Theory /SCT) kullanarak bu süreci tasvir etmiştir (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126). Sosyal sınıflandırma, bireylerin kendilerinin ait olduklarını gördükleri grupları seçme sürecidir. SCT'ye göre, insanlar demografik veya sosyal bağlam gibi bazı ölçütleri temel alan gruplara kendilerini yerleştirirler ve bu yerleştirme davranışlarının bilişsel temelini oluşturur. Başka bir deyişle, bu grup hareketinin üyeleri olarak hareket ederler. Etkileşim kendi sınıflamamızı bildirebilirken, genellikle söylesel bir süreç olarak düşünülmemiştir (Kramer, 1993). Aksine, bilişsel sistemden kaynaklanmaktadır. Bireyler, belirsizliği azaltmaya çalışan, etkileşimi içerebilen veya içermeyebilecek bilgiyi kullanırlar (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126). Bilişsel perspektif, özdeşleşme sürecinin öncelikle kendini algılamayla gerçekleştirildiğini ve ürünün öncelikle iletişim yoluyla değil davranışsal eylem yoluyla ifade edildiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, bireyler güçlü bir şekilde özdeşleştiklerinde, kuruluşun çıkarlarıyla uyumlu faaliyetler gerçekleştirmeyi seçerler (Ashforth ve Mael, 1989). Benzer şekilde örgütsel eylemler karşılıklı olarak kimlik süreçlerini beslemektedirler. Örneğin Ashforth (1985), içten desteğin, katılımcı karar verme ve başarıların örgüt seviyesinde tanınmasının tümünün çalışan özdeşleşmesini arttırdığını ortaya koymuştur. Örgütsel özdeşleşmedeki iletişimsel ve bilişsel yaklaşımların harmanlanması, bireysel ve örgütsel eylemin

kimlik süreçleri üzerindeki karşılıklı etkisini daha iyi açıklayabilir (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126).

Bir diğer yaklaşım ise yapısal özdeşleşme yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın temeli bireylerin faaliyetleri ile içerisinde bulunulan yapıların birlikte ele alınmasına dayanmaktadır. İnsanlar birden çok kimlik ile birden çok sistem ve yapı içerisinde yer almaktadır. Yine özdeşleşme ve kimlik kavramlarını da içerisine alacak bir modele ihtiyaç duyulduğu ileri sürülmüştür (Scott vd., 1998: 298-336). Buradan hareketle özdeşleşme süreci, ikili ve bölgesel yapı ile duruma göre eylem kavramlarından oluşmaktadır. Yani özdeşleşmenin oluşumu birden fazla kimliğin olduğu bir yapı içerisindeki etkileşimler (bölgesel yapılar) sonucunda oluşmaktadır. Yaklaşımına göre buradaki ikilikler bireyde adanmışlık duygusunu ortaya çıkartacak ve böylece özdeşleşme gerçekleşecektir.

Kreiner ve Ashforth ise yeni bir öneride bulunmuşlardır. Özdeşleşme tanımını ve sürecini genişletme çabasının arka planında özdeşleşmenin mevcut tek yolunun bireyin örgütle kendisini birebir hissetmesi mantığı yatmaktadır. Kreiner ve Ashforth'a göre (2004: 1-27), örgütsel özdeşleşme ile ilgili araştırmalar faydalı ve dikkate değer önemde sonuçlar üretmekle birlikte diğer öz-tanım şekillerini göz ardı etmesi pahasına mevcut çalışmaların kimliklerin birbirleriyle örtüşmesi üzerine odaklandığı görülmektedir. Bir kişi kendisini örgütten nasıl farklı görebilir ya da çatışma içerisinde olabilir? Ya bir kişi kendisini örgüt ile kısmen aynı tanımlarsa ya da kısmen farklı tanımlarsa ne olur? Ve bunun örgüt ve kişi üzerindeki etkisi ne olur? Yazarlara göre bu soruların cevapları mevcut örgütsel özdeşleşme çalışmalarının içerisinde yoktur. Bu sorulardan hareketle "genişletilmiş özdeşleşme modeli" önerisinde bulunmuşlardır.

Kreiner ve Ashforth (2004: 1-27), mevcut özdeşleşme ile birlikte kendi modellerine özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve tarafsız özdeşleşme kavramlarını da eklemiştir. Özdeşleşmeme, bireylerin örgüt tarafından tanımlanan ilkelere ve davranış kalıplarına inanmama ya da sahip çıkmama durumunda oluşacaktır. Bir kişinin aynı anda bir örgüt ile hem özdeşleşmesi hem de özdeşleşmemesi ise kararsız özdeşleşme olarak tanımlanmıştır. Buna aynı zamanda şizo/bölünme (schizo) ya da çelişkili kimlik denmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 1-27). Son olarak tarafsız özdeşleşme ise, bireyin örgüt ile hem özdeşleşmesinin hem de özdeşleşmemesinin aşikâr yokluğu hususuna dayanmaktadır.

Genel olarak özdeşleşme yoluyla, çalışanların örgütün faaliyetlerine katılarak etkilenebilecekleri iddia edilmektedir. Örgütün hedefi bireylerin hedefi olur ve güçlü bir şekilde özdeşleşenler hedeflerin gerçekleşmesine yardımcı olmak konusunda daha fazla motive olurlar. Örgüt için olumlu çıktılara imkan sağlayan örgütsel özdeşleşme kavramının potansiyel önemini gösteren araştırmalara rağmen, kavramın kendisi halen bir gelişme durumu içerisinde kalmaktadır ve bazı yazarlar kavramın anlamının özünü tartışmaktadırlar (Kreiner ve Ashforth, 2004; Van Dick vd., 2004). Sonuç olarak, araştırmalarda kullanışlı hale getirilmiş olan ve getirilmeye devam edilmekte olan kavram halen büyük baskılar altındadır (Shamir ve Kark, 2004; Van Dick vd., 2004). Başka bir deyişle akademik alanda yarım yüzyıldan fazla bir zamandır yapılan tartışmalardan rağmen, halen önemli ölçüde, kavramın doğası, anlamı ve ölçülmesi ile ilgili anlaşmazlıklar olduğu görülmektedir (Edwards, 2005:207-230). Bu noktadan bakıldığında örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmaların artarak devam etmesi örgütsel özdeşleşmenin daha iyi anlaşılmasına ve örgütsel yaşama ilişkin katkılarının artırılmasına katkı sağlayacaktır.

4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI

Araştırma, yerel yönetimlerde çalışanların psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisini analiz etmek amacıyla hareketle yerel yönetim birimleri arasında en etkin ve yaygın organizasyon olan belediye çalışanlarını kapsamaktadır. Bu çerçevede Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde çalışan

memur, sözleşmeli, kadrolu işçi, belediye şirketi işçisi ve taşeron işçi olarak çalışan 4.458 kişiyi kapsamaktadır.

Yerel yönetimler hemen her alanda hizmet üreten ve daha çok sahada faaliyet gösteren, masa başı işlerin az olduğu ve mevcut masa başı işlerinde (beyaz yakalılar) az sayıda kişi tarafından yürütüldüğü organizasyonlardır. Nitekim bu özellikleri araştırma kapsamındaki çalışan görünümünün cinsiyet dağılımından da anlaşılmaktadır. Toplam 555 katılımcı ile anket yapılmıştır. Katılımcıların 454'ü erkek, 100'ü ise kadınlardan oluşmaktadır. Görüldüğü üzere katılımcıların %82'lik bir kısmı erkeklerden oluşmaktadır. Yani yaklaşık olarak her 5 katılımcıdan 4'ü erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum bir kısıtlılık olarak ele alınabilir ve katılımcıların belirli bir algı ile hareket etmelerine neden olabilir. Yani katılımcıların algıları cinsiyet dengesini yansıtmayabilir.

Bir başka kısıt ise katılımcıların çalışma statülerinden kaynaklanabilir. Araştırmaya katılan 555 kişiden 138'i memur, 30'u sözleşmeli, 22'si kadrolu işçi, 117'si belediye şirketi işçisi ve 248'i de taşeron şirket işçisi olduğunu belirtmiştir Buna göre katılımcıların %25'i memur, yani 657 sayılı kanuna tabi iken geri kalan %75'i işçi yani 4857 sayılı kanuna tabi çalışanlardır. Memur statüsünde çalışanların işe alınmaları ve işten çıkarılmaları süreçlerinin çerçevesi son derece katı iken, 4857 sayılı kanuna tabi olarak çalışanların ve sözleşmelilerin (657/4-B kapsamındakiler) işe alınmaları ve çıkartılmaları ise memur statüsündekilere göre son derece esnektir. Bu durum ise özellikle memur katılımcıların anket doldururken olumsuz yargı belirten ifadeleri doldururken gerçek algılarını yansıtmalarına engel olabilir. Yine genelde kamu kurumlarında özelde ise yerel yönetimlerde baskın hiyerarşik yapı, personelin anket çalışmasına endişe ile bakmasına ve dolayısıyla olumsuz ifadelere karşı mesafeli durmasına yol açabilir.

5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Hipotezler araştırma problem için önerilen cevaplardır. Hipotezler araştırma sorusu için tahminde bulunur. Hipotez, araştırmacının amacını, iddiasını oluşturur. Araştırmanın aşamaları içinde tekrar tekrar test edilir (Arslanoğlu, 2013). Araştırma sonuçlarına göre bu tahminler ya desteklenir ya da reddedilir. Yine farklı değişkenleri belirli ilişkilerle birbirine bağlar. İki ya da daha fazla ölçülebilen değişken içerir ve bu değişkenlerin birbiriyle nasıl bir ilişki içinde olduğunu belirtir. “H₀” ilişki yok, fark yok durumunu ifade eder. “H_a” ise alternatif hipotez olup ilişki var, fark var durumunu ifade eder. “H_a” aynı zamanda iddia edilen durumu ifade eder (<https://acikders.ankara.edu.tr>, 2019).

Örgütsel özdeşleşme ve personel güçlendirme konusunda alan yazında muhtelif tanımlar yapılmış ve farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımların örgütsel özdeşleşmeyi ve personel güçlendirmeyi ölçme ve değerlendirmede kullandıkları ölçekler ve yöntemler de değişiklik göstermektedir. Bu çerçevede örgütsel davranış çalışmalarında seçilen yaklaşımın belirtilmesi önem taşımaktadır. Bu çalışmada personel güçlendirme açısından psikolojik güçlendirme yaklaşımı esas alınmış, yine örgütsel özdeşleşme alanında ise bilişsel yaklaşım esas alınmıştır. Öte yandan psikolojik güçlendirmenin dört alt boyutu olup bu çalışmada bunlara değinilmeyeceğinden hipotezlere dâhil edilmemiştir. Bu amaçla hazırlanan bazı sorulara aşağıda yer verilmiştir:

1. Psikolojik güçlendirmenin (PG) örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi var mıdır? Varsa şiddeti ve yönü nedir?
2. Araştırma yapılan belediyedeki katılımcıların psikolojik güçlendirme algısı ne düzeydedir?
3. Katılımcıların psikolojik güçlendirme algısı ile demografik ve bireysel özellikleri arasındaki ilişki nedir? (Yaş, cinsiyet, eğitim, medeni hal ve çalışma süresi gibi.)
4. Çalışanların genel psikolojik güçlendirme ve güçlendirmenin boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki nedir?

5. Anket yapılan belediyedeki katılımcıların örgütsel özdeşleşmeleri ne düzeydedir?
6. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile demografik ve bireysel özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? (Yaş, cinsiyet, eğitim, medeni hal ve çalışma süresi gibi.)

Bu çerçevede araştırmanın iddia edilen ana hipotezi;

H_a : "Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır." şeklinde belirlenmiştir.

H₀ : "Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi yoktur.

Öte yandan bağımlı değişken ile bağımsız değişkenin yani örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirmenin demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiyi incelemek üzere de hipotezler oluşturulmuştur. Algı içeren, örgütsel davranış boyutu olan çalışmalarda demografik ve diğer kişisel değişkenler bağımlı ve bağımsız değişken üzerinde etkiye neden olabilmektedir. Bu nedenle demografik değişkenler ile bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkiyi ortaya koyan alt hipotezler de üretilmiştir. Bu çerçevede üretilen alt hipotezler ise şunlardır:

H_{1a} : "Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."

H_{2a} : "Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."

H_{3a} : "Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."

H_{4a} : "Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."

H_{5a} : "Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları Belediyedeki çalışma sürelerine (kıdemlerine) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."

H_{6a} : "Katılımcıların özdeşleşme algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."

H_{7a} : "Katılımcıların özdeşleşme algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."

H_{8a} : "Katılımcıların özdeşleşme algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."

H_{9a} : "Katılımcıların özdeşleşme algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."

H_{10a} : "Katılımcıların özdeşleşme algıları Belediyedeki çalışma sürelerine (kıdemlerine) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir."

6. ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde memur, sözleşmeli, kadrolu işçi, belediye şirketi işçisi ve taşeron şirket işçisi statüsünde çalışan toplam 4.458 kişidir. Evrenin tamamına ulaşılmasının zor olması dolayısıyla örnekleme yoluna gidilmiştir. Buradan hareketle tabakalı örnekleme metodu kullanılarak çalışanların statülerine göre ayrımları yapılmıştır. Çalışanlar statülerine göre tabakaladıktan sonra örnekleme büyüklüğü oluşturulmuştur. Bu veriler ilgili belediyelerin insan kaynakları biriminden temin edilmiştir. Sayısı belli olan evrenden hareketle örnekleme aşağıdaki şu formülle belirlenmiştir;

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$$

n= Örneklem Büyüklüğü

N=Evren Birim Sayısı

t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer

p= İncelenecek olayın görülüş sıklığı

q= İncelenecek olayın görülmeysi sıklığı (1-p)

d= Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma olarak simgelenmiştir.

Buna göre;

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$$

$$n = 4.458 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50 / (0,05)^2 \cdot (4.458-1) + (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50$$

$$n = 4.281/12 = 356,75 = 357$$

$$\text{Tabaka Aralığı} = 357/4.458 = 0,08$$

$$\text{Memur Örneklem Büyüklüğü} = 665 \times 0,08 = 53$$

$$\text{Sözleşmeli Örneklem Büyüklüğü} = 104 \times 0,08 = 8$$

$$\text{Kadrolu İşçi Örneklem Büyüklüğü} = 111 \times 0,08 = 9$$

$$\text{Belediye Şirketi İşçisi Örneklem Büyüklüğü} = 682 \times 0,08 = 55$$

$$\text{Taşeron İşçisi Örneklem Büyüklüğü} = 2896 \times 0,08 = 231$$

Buna göre Gaziantep Büyükşehir Belediyesi örneklem büyüklüğü en az 357 çalışan olarak hesap edilmiştir. %95 güven düzeyinde evren büyüklüğü 5.000 ise örneklem büyüklüğü 357, evren 3.000 ise örneklem büyüklüğü 341 kişi olmalıdır (Karatay, 2017). Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde çalışan 4.458 personelin 2.896 kişisi Taşeron işçi, 683 personel belediye şirketleri bünyesinde çalışanlardan oluşmakta olup 111 kişi ise kadrolu işçi olarak görev yapanlardır. Yine 104 personel sözleşmeli statüde çalışırken 665 personel ise 657 sayılı kanuna tabi olarak çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan 555 kişiden 138'i memur, 30'u sözleşmeli, 22'si kadrolu işçi, 117'si belediye şirketi işçisi ve 248'i de taşeron şirket işçisi olduğunu belirtmiştir. Buna göre 4.458 çalışmanı olan Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde tüm evren için ve her bir tabaka için örneklem alt sınırına ulaşılmış olup toplam 555 anket analize tabi tutulmuştur.

7. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KULLANILAN ÖLÇEKLER

Bu araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Bu şekilde verilerin güvenilir bir şekilde toplanabilmesi ve hipotezlerin test edilebilmesi amaçlanmıştır. Anketlerde soruların kısa ve öz olmaması, soruların tek bir amaca yönelik olmaması önemli kısıtlılıkların başında gelmektedir. Yine soruların kafa karıştırıcı ve yoruma açık olması da anket çalışmasının zorluklarından kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2005: 133-151). Buna karşın anket yoluyla cevaplayıcıların tutum ve davranışlarından tutun da demografik özelliklerine kadar değişik türde bilgiler elde edebilmek söz konusudur. Yine sorulacak sorulardaki esneklik ve çeşitlilik ile çok çeşitli bilgiler elde edilebilir. Ayrıca elde edilen veriler, iletişim olanaklarının sunduğu hız ve düşük maliyetle daha çabuk ve düşük maliyetle elde edilebilir (Gülmez, 2017). Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik özelliklere, ikinci bölüm psikolojik güçlendirme ölçeğine, üçüncü bölüm ise özdeşleşme ölçeğine

yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Anketler araştırma kapsamındaki Gaziantep Büyükşehir Belediyesi personeline uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında öncelikle Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri ve Genel Sekreter Yardımcısı ziyaret edilerek araştırma konusu ve anket içeriği paylaşılmıştır. Tabakalı örneklem yöntemi kullanılacağından Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde çalışanların statülerine göre sayıları İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığından temin edilmiştir. Bu çerçevede taşeron işçi statüsünde çalışanlar için 300 adet, memur statüsünde olanlar için 150 adet, belediye şirketi işçisi statüsünde planlar için 130 adet, kadrolu işçiler için 40 adet ve 30 adet ise sözleşmeli personel statüsünde olanlar için olmak üzere 650 adet anket hazırlanmıştır. Olması gereken en az örneklem sayısı (357) dikkate alınarak, eksik, hatalı ve geri bildirim elde edilemeyecek veriler düşünülerek ve daha fazla örneklemin daha sağlıklı sonuçlar doğuracağı düşüncesinden hareketle 650 adet anket hazırlanmıştır. Daha sonra Engelliler Dairesi Başkanı, İşletme-İştirakler Dairesi Başkanı, Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanı, Park-Bahçeler Dairesi Başkanı, Hayvanat Bahçesi Dairesi Başkanı ziyaret edilerek çalışma ve anket içeriği hakkında bilgi verilmiş, kendilerine anketler bırakılmıştır. Bu şekilde ikili görüşmeler yoluyla çalışma ve anket içeriği hakkında bilgiler verilerek anketlerin anlaşılabilirliği arttırılmaya çalışılmıştır. Anketler 01-31.01.2018 döneminde uygulanmıştır. Anket kâğıdının arka sayfasındaki II. ve III. Bölümlerdeki soruların hiç doldurulmaması ya da eksik doldurulması gibi nedenlerden ve doldurulmayan anketlerden dolayı toplamda 555 anket analize tabi tutulmuştur. Böylece gönderilen anketlerin %85'i analize tabi tutulmuştur.

Araştırmada alan yazında geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ve yaygın bir kabule sahip iki ölçek kullanılmıştır. Personelin psikolojik güçlendirme algılarını belirlemek amacıyla, Spreitzer (1995), tarafından geliştirilen “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” (cronbach’s alfa değeri: $\alpha=.72$) kullanılmıştır. Çekmecelioglu ve Eren (2007), Çöl (2008), Tolay vd. (2012 - $\alpha=.86$), Kanbur (2017 - $\alpha=.70$) da bu ölçeği kullanmışlardır. Birçok yerli ve yabancı araştırmacı tarafından kullanılan bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ölçek, dört boyutu içeren 12 sorudan oluşmaktadır. Bu dört boyutun her birine yönelik üçer soru bulunmaktadır. Bu sorular ile katılımcıların işlerini ne derece anlamlı ve önemli bulduğu, işlerinde kendilerini ne kadar becerikli hissettiği, kararlara katılma ve işinde kendi kararını ne düzeyde verebildiği son olarak işyerinde olan olayları ne derece kontrol edebildiği konusundaki algıları sorulmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla, yerli araştırmacılardan Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, Mael ve Ashforth (1992 - $\alpha=.87$) tarafından geliştirilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” (Organizational Identification Scale-OIS) kullanılmıştır. Yine Tüzün (2006 - $\alpha=.78$), Turunç ve Çelik (2010 - $\alpha=.84$) tarafından çalışmalarında yararlandıkları bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ölçek tek boyutlu olup 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, “Herhangi bir kişi büyükşehir belediyesini eleştirdiğinde üzüntü duyarım.” ve “Büyükşehir Belediyesinin başarısını kendi başarım gibi görürüm.” gibi sorular yer almaktadır.

8. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

8.1. Demografik İstatistikler

Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde yürütülen anket çalışmasının tanımlayıcı istatistikleri şu şekildedir. Yapılan araştırmada 555 kişinin anketi analiz edilmiştir. Katılımcıların %77,3’ü 20-45 yaş ve altı aralığında olup geri kalanlar ise 46 yaş ve üstündedir. Katılımcıların 454’ü erkek, 100’ü ise kadınlardan oluşmaktadır. Bir kişi ise cinsiyet kısmını boş bırakmıştır. Araştırmaya katılan 555 kişiden 138’i memur, 30’u sözleşmeli, 22’si kadrolu işçi, 117’si belediye şirketi işçisi ve 248’i de taşeron şirket işçisi olduğunu belirtmiştir. Öte yandan katılımcıların 95’i bekâr, 460’ı ise evli olduğunu beyan etmiştir. Katılımcılardan 362 kişi, yani %65,2’si lise ve altı eğitim düzeyine sahip iken, 193 kişi yüksekokul ve üstü (%34,8’i) eğitim düzeyine sahiptir. Belediyedeki çalışma süresini

tespit etmek amacıyla sorulan soruya katılımcıların %57,8'i 5 yıl ve daha az olduğunu belirtmiştir. 6-10 yıl arası çalışanlar %18,4'lük bir kitleyi oluştururken, geri kalanlar ise 11 yıldan fazla çalışma süresine sahip kişilerden oluşmaktadır.

8.2. Güvenilirlik Analizi

Yapılan analizler sonucunda psikolojik güçlendirme ölçeğinin cronbach's alfa değeri 0,884 (Tablo 1) ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin cronbach's alfa değeri 0,896 (Tablo 1) olarak ölçülmüş olup her iki ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Tablosu

| Ölçek İsmi | İfade Sayısı | Cronbach's Alfa Değeri |
|-------------------------------|--------------|------------------------|
| Psikolojik Güçlendirme Ölçeği | 12 | 0,884 |
| Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği | 6 | 0,896 |

8.3. Korelasyon Analizi

Örneklem büyüklüğü 30'dan büyük olduğu durumlarda parametrik testler tercih edilmelidir (Başol, 2014). Çok veya tek değişkenli parametrik istatistik tekniklerin çoğu örneklerin çok (tek) değişkenli normal dağılımlı ana kütleden geldiğini varsayar (Tatlıdil, 1996). Bu çalışmada örneklem büyüklüğü 30'dan büyük olduğu için parametrik testler tercih edilmiştir. Bu çerçevede verilerin normal dağıldığından hareketle Pearson katsayısı kullanılarak analiz edilmiştir. Psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel özdeşleşme algısı arasındaki ilişki ve diğer tüm analizler SPSS 16.0 ile incelenmiştir.

Verilerin normal dağıldığından hareketle ya da verilerin normal dağılıp dağılmadığı önemsenmeden Pearson katsayısı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz çerçevesinde Tablo 2'de yer aldığı üzere psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü 0,470 bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu çerçevede araştırma hipotezi olan "**Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır.**" ifadesi kabul edilmiştir.

Tablo 2: Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme Korelasyon analizi sonuçları

| | | Psikolojik Güçlendirme Ortalama | Örgütsel Özdeşleşme Ortalama |
|---------------------------------|----------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Psikolojik Güçlendirme Ortalama | Pearson Katsayısı | 1 | ,470** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| Pearson Katsayısı | Katılımcı Sayısı (N) | 555 | 555 |
| | Pearson Katsayısı | ,470** | 1 |
| Örgütsel Özdeşleşme Ortalama | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | Katılımcı Sayısı (N) | 555 | 555 |

**İlişki 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

8.4. Regresyon Analizi

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi ile bağımsız değişken olan psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın modeli aşağıda Tablo 3'de yer almaktadır. Regresyon katsayıları ise yine aşağıda Tablo 4'de yer almaktadır. Buna göre araştırmanın regresyon doğrusalı;

$$\text{Örgütsel Özdeşleme} = 2,203 + 0,538 \times \text{Psikolojik Güçlendirme}$$

şeklinde tespit edilmiştir. Yani Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde psikolojik güçlendirme algısı bir birim artarsa kurumla özdeşleşmenin 0,538 (%53,8) artacağı anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle, psikolojik güçlendirme örgütsel özdeşleşmedeki değişimi %53,8 oranında açıklamaktadır.

Tablo 3: Regresyon Modeli Tablosu^b

| Model | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Standart Hata | Durbin-Watson Katsayısı |
|-------|-------------------|----------------|----------------------------|---------------|-------------------------|
| 1 | ,470 ^a | ,221 | ,220 | ,68801 | 1,867 |

a. Bağımsız Değişken: Psikolojik Güçlendirme Ortalama

b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme Ortalama

Tablo 4: Regresyon Katsayıları Tablosu^a

| Model | Standart Olmayan Katsayılar | | Standart Katsayılar | t | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------|---------------------|--------|------|
| | B | Standart Hata | Beta | | |
| (Sabit) | 2,203 | ,180 | | 12,248 | ,000 |
| Psikolojik Güçlendirme Ortalama | ,538 | ,043 | ,470 | 12,529 | ,000 |

a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme Ortalama

8.5. Hipotez Sonuçları

H_{1a} : “Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

0,115 > 0,050 olduğu için H_{1a} **reddedilmiştir**. Yani katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{2a} : “Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

0,115 > 0,050 olduğu için H_{2a} **reddedilmiştir**. Buna göre, katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{3a} : “Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

0,518 > 0,050 olduğu için H_{3a} **reddedilmiştir**. Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{4a} : “Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

0,005 > 0,050 olduğu için H_{4a} **kabul edilmiştir**. Buna göre katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Aşağıdaki Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 5: Psikolojik Güçlendirme-Eğitim Durumu ANOVA Analizi Tablosu

| | Kareler Toplamı | df | Kareler Ortalaması | F | Sig. |
|----------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|
| Grupları Arası | 7,796 | 5 | 1,559 | | |
| Grup İçi | 248,650 | 549 | ,453 | 3,442 | ,005 |
| Toplam | 256,445 | 554 | | | |

Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Güçlendirme Ortalamaları (Tukey HSD)

| Eğitim Durumunuz? | N | Alfa Alt Kümesi =0.05 |
|-------------------|-----|--------------------------|
| | | 1 |
| Doktora | 2 | 3,91 |
| Yüksek Lisans | 23 | 3,94 |
| Üniversite | 128 | 3,96 |
| Yüksek Okul | 40 | 4,01 |
| Lise | 145 | 4,18 |
| İlk/Orta | 217 | 4,23 |
| Sig. | | ,893 |

Yani katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları eğitimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu aşamada çoklu karşılaştırma tablosu incelenmiştir. Grup içerisinde hangilerinin farklılık gösterdiği ise Tukey analizi sonucu ortaya çıkmaktadır (Tablo 6). Yapılan analizde ilk/orta ve üniversite eğitime sahip çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bunlar arasında üniversite eğitime sahip çalışanların ortalaması 3,96'dır. İlk/Ortaokul eğitime sahip çalışanlar ise 4,23 ortalamasına sahip olup aynı zamanda tüm gruplar içerisindeki en yüksek ortalamaya sahiptir. Yani, Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde ilk/orta düzey eğitime sahip olanların psikolojik güçlendirme algıları üniversite eğitime sahip çalışanlardan daha yüksektir. Diğer ortalamalar da dikkate alındığında eğitim seviyesi yükseldikçe psikolojik güçlendirme algısı düşmektedir.

H_{5a} : “Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları Belediyedeki çalışma sürelerine (kıdemlerine) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

0,081 > 0,050 olduğu için H_{5a} **reddedilmiştir**. Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{6a} : “Katılımcıların özdeşleşme algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

0,026 < 0,050 olduğu için H_{6a} **kabul edilmiştir**. Yani katılımcıların özdeşleşme algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Aşağıdaki tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: Özdeşleşme-Medeni Durum T-Testi Analizi

| | Varyansların Eşitliği Levene Testi | | t | df | Sig.(2-tailed) |
|---|------------------------------------|------|--------|---------|----------------|
| | F | Sig. | | | |
| Örgütsel_Özdeşleşme_Ort. Varyansların Eşitliği Varsayımı | 2,462 | ,117 | -2,232 | 553 | ,026 |
| Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı | | | 2,100 | 128,217 | ,038 |

Tablo 8: Medeni Duruma Göre Özdeşleşme Ortalamaları

| Medeni Durumunuz? | N | Ortalama | Standart Sapma | Std. Hata Ort. |
|------------------------------|-----|----------|----------------|----------------|
| Örgütsel_Özdeşleşme_Ortalama | | | | |
| Evli | 460 | 4,46 | ,76292 | ,03557 |
| Bekâr | 95 | 4,26 | ,83740 | ,08592 |

Yukarıdaki Tablo 8’den de görüleceği üzere evli katılımcıların örgütsel özdeşleşme ortalaması 4,46 olup bekâr olanlara göre örgütsel özdeşleşme algıları daha yüksektir.

H_{7a} : “Katılımcıların özdeşleşme algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

0,829 > 0,050 olduğu için H_{7a} **reddedilmiştir**. Katılımcıların özdeşleşme algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{8a} : “Katılımcıların özdeşleşme algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

0,559 > 0,050 olduğu için H_{8a} **reddedilmiştir**. Katılımcıların özdeşleşme algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_{9a} : “Katılımcıların özdeşleşme algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

0,003 < 0,050 olduğu için H_{9a} **kabul edilmiştir**. Buna göre katılımcıların özdeşleşme algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Aşağıdaki tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9: Örgütsel Özdeşleşme-Eğitim Durumları ANOVA Analizi

| | Kareler Toplamı | df | Kareler Ortalaması | F | Sig. |
|----------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|
| Grupları Arası | 10,639 | 5 | 2,128 | 3,590 | ,003 |
| Grup İçi | 325,437 | 549 | ,593 | | |
| Toplam | 336,076 | 554 | | | |

Tablo 10: Eğitime Göre Örgütsel Özdeşleşme Ortalamaları (Tukey HSD)

| | | Alfa Alt Küme =0.05 | |
|---------------|-----|------------------------|------|
| | | 1 | 2 |
| Doktora | 2 | 3,50 | |
| Yüksek Lisans | 23 | 4,02 | 4,02 |
| Üniversite | 128 | 4,27 | 4,27 |
| Yüksek Okul | 40 | 4,46 | 4,46 |
| Lise | 145 | | 4,49 |
| İlk/Orta | 217 | | 4,51 |
| Sig. | | ,053 | ,701 |

Yani katılımcıların örgütsel özdeşleşme algıları eğitimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu aşamada çoklu karşılaştırma tablosu incelenir. Grup içerisinde hangilerinin farklılık gösterdiği ise Tukey analizi sonucu ortaya çıkmaktadır (Tablo 10). Yapılan analizde ilk/orta ve yüksek lisans eğitime sahip çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bunlar arasında üniversite üstü eğitime (yüksek lisans) sahip çalışanların ortalaması (4,02) ile doktoradan sonraki en düşük gruptur. İlk/Ortaokul eğitime sahip çalışanlar ise (4,51) ortalamasına sahip olup aynı zamanda tüm gruplar içerisindeki en yüksek ortalamaya sahiptir. Yani Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde araştırmaya dâhil olan katılımcılardan ilk/orta düzey eğitime sahip olanlar örgütsel özdeşleşmesi en yüksek gruptur. Genel olarak eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel özdeşleşme algısı düşmektedir. Bu durum psikolojik güçlendirme algısında olduğu gibi gerçekleşmiştir.

H_{10a} : “Katılımcıların özdeşleşme algıları Belediyedeki çalışma sürelerine (kıdemlerine) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

0,012 < 0,050 olduğu için H_{10a} **kabul edilmiştir**. Katılımcıların özdeşleşme algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Aşağıdaki tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11: Özdeşleşme Algıları-Belediyedeki Çalışma Süreleri ANOVA Analizi

| | Kareler Toplamı | df | Kareler Ortalaması | F | Sig. |
|----------------|--------------------|-----|-----------------------|-------|------|
| Grupları Arası | 7,770 | 5 | 1,942 | 3,254 | ,012 |
| Grup İçi | 328,306 | 550 | ,597 | | |
| Toplam | 336,076 | 554 | | | |

Tablo 12: Çalışma Süresine Göre Özdeşleşme Ortalamaları (Tukey HSD)

| Kaç Yıldır Belediyede Çalışmaktasınız? | N | Alfa Alt Küme =0.05 | |
|---|-----|------------------------|------|
| | | 1 | 2 |
| 11-15 | 40 | 4,14 | |
| 0-5 | 321 | 4,39 | 4,39 |
| 6-10 | 102 | 4,47 | 4,47 |
| 16-20 | 55 | 4,51 | 4,51 |
| 21 Yıl Üzeri | 37 | | 4,73 |
| Sig. | | ,066 | ,109 |

Yani Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu aşamada post-hoc analiz yapılarak çoklu karşılaştırma tablosu incelenir. Grup içerisinde hangilerinin farklılık gösterdiği ise Tukey analizi sonucu ortaya çıkmaktadır (Tablo 12). Yapılan analizde 11-15 yıl arası çalışması (kıdemi) olanlar ile 21 yıl ve üzerinde çalışması olan arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bunlar arasında 11-15 yıl arası kıdeme sahip çalışanların ortalaması (4,14) ile en düşük gruptur. 21 yıl ve üzeri çalışması olanlar ise (4,73) ortalamasına sahip olup aynı zamanda tüm gruplar içerisindeki en yüksek ortalamaya sahiptir. Yani Büyükşehir Belediyesi katılımcılarından 21 yıl ve üstü kıdemi olan personelin örgütsel özdeşleşme algısı diğerlerine göre daha yüksektir. Buna göre kıdem arttıkça özdeşleşme artmaktadır denilebilir.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin literatürdeki diğer çalışmalarda olduğu gibi pozitif yönlü olması, Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde de psikolojik güçlendirme faaliyetlerinin çalışanların kurumlarıyla özdeşleşme oranını arttıracak anlamına gelmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü 0,470 bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani, psikolojik güçlendirme algısındaki %47'lik bir değişim örgütsel özdeşleşmede de aynı yönde ve şiddette (oranda) değişim sağlayacaktır anlamına gelmektedir. Yukarıda belirtildiği üzere, yapılan regresyon analizi sonucuna göre de Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde psikolojik güçlendirme algısı bir birim artarsa kurumla özdeşleşmenin 0,538 (%53,8) artacağı anlaşılmaktadır. Buna göre anket yapılan kurumda psikolojik güçlendirme çalışmalarının yapılması örgütsel özdeşleşmeyi de pozitif yönde arttıracığından, bu tür çalışmaların yapılması personel verimliliğine önemli ölçüde katkı sağlayacaktır denilebilir.

Yapılan hipotez testlerinin sonuçlarına göre Gaziantep Büyükşehir Belediyesi katılımcılarının medeni durumlarına, cinsiyetlerine ve yaşlarına göre durumları ile psikolojik güçlendirme algıları arasında bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Yine çalışma süreleri (kıdemleri) ile psikolojik güçlendirme algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Sıralanan bu demografik değişkenler ile psikolojik güçlendirme ilişkisini inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılabilmektedir. Örneğin Balçık (2018: 62-64), tarafından yapılan bir çalışmada cinsiyet ve yaş ile psikolojik güçlendirme arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yine Somuncuoğlu (2013: 98-100), tarafından yapılan bir çalışmada da psikolojik güçlendirme ile yaş ve cinsiyet arasında bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna karşın Browning (2013: 143-151), tarafından bir çalışmada yaş ve kıdem ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Bununla birlikte Gaziantep Büyükşehir Belediyesi katılımcılarının eğitim durumlarına göre psikolojik güçlendirme algıları arasında anlamlı ve negatif yönde bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Yani katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu aşamada çoklu karşılaştırma tablosu incelenerek grup içerisinde hangilerinin farklılık gösterdiği Tukey analizi sonucu belirlenmiştir. Yapılan analizde ilk/orta ve üniversite eğitime sahip çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bunlar arasında üniversite eğitime sahip çalışanların ortalaması 3,96'dır. İlk/Ortaokul eğitime sahip çalışanlar ise 4,23 ortalamasına sahip olup aynı zamanda tüm gruplar içerisindeki en yüksek ortalamaya sahiptir. Yani katılımcılardan ilk/orta düzey eğitime sahip olanların psikolojik güçlendirme algıları üniversite eğitime sahip çalışanlardan daha yüksektir. Diğer ortalamalar da dikkate alındığında eğitim seviyesi yükseldikçe psikolojik güçlendirme algısının düştüğü anlaşılmaktadır.

Psikolojik güçlendirme ile eğitim durumu arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı çalışmalarda farklı sonuçlar çıkabilmektedir. Bir doktora çalışmasında da görüleceği üzere eğitim düzeyi ile psikolojik güçlendirme algısı arasında bir farklılık olmadığı görülmüştür (Durmaz, 2011: 134). Söz konusu bu

çalışmada ilköğretim sonrası eğitim düzeyine sahip olanların ilköğretim düzeyinde eğitime sahip olanlara göre psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunu algılama oranının yüksek olduğu bulunmuştur. Alan yazındaki çalışmalarda eğitim-psikolojik güçlendirme ilişkisinde farklı sonuçlar elde edilmiştir. Öncelikle psikolojik güçlendirme yazının önemli isimlerinden Spreitzer vd. (1999), kendilerini güçlendirilmiş hissedilen çalışanların genelde yüksek düzeyde eğitim görmüş bireyler olduklarına yönelik sonuçlar bulmuşlardır. Seibert vd. (2011), eğitim düzeyi ile psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönde bir farklılık olduğunu iddia etmişlerdir. Onlara göre “eğitim, bireyin çalışmalarına getirdiği bilgi, beceri veya tecrübe düzeyine katkıda bulunur”. Ancak yazarlar çalışmalarında eğitim ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır (Seibert vd., 2011: 981-1003). Durmaz (2011: 166-167), tarafından yapılan bir doktora tezi çalışmasında da PG_Anlam boyutu ile eğitim seviyesi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir farklılık bulunduğu belirtilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek katılımcıların psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunu algılamaları daha yüksek bulunmuştur. Öte yandan yerli araştırmacılar Uzunbacak (2013), Şahbazoğlu (2014) ve Asarkaya (2015), yaptıkları çalışmalarda eğitim ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde yürütülen çalışmada, örgütsel özdeşleşmeye yönelik hipotezlerin test sonuçlarına göre katılımcıların, cinsiyetleri ve yaşları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Yılmaz ve Tan (2018: 319-346), tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada da yaş ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yine Giritli ve Demircioğlu (2015), tarafından yapılan bir başka çalışmada ise cinsiyet ve yaş ile örgütsel özdeşleşme arasında bir farklılık bulunamamıştır. Öte yandan Wegge vd. (2006), tarafından yapılan çalışmada da örgütsel özdeşleşme ile cinsiyet ve yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bununla birlikte, bu çalışmada katılımcıların çalışma sürelerine (kıdem), eğitim durumlarına ve medeni durumlarına göre örgütsel özdeşleşme algıları arasında pozitif ve anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Yani Tablo 7, 9 ve 11’de gösterildiği üzere katılımcıların örgütsel özdeşleşme algıları eğitim durumları, medeni durumları ve çalışma sürelerine (kıdem) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Medeni durumlarına göre yapılan incelemede, evlilerin örgütsel özdeşleşme algısı bekârlara göre daha yüksek görülmektedir. Evli katılımcıların örgütsel özdeşleşme ortalaması 4,46 olup iken bekârlarınki ise 4,26’dır. Alan yazında bu açıdan farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Gürsözlü (2012), yaptığı doktora çalışmasında bu çalışmadakine benzer şekilde evli olanların örgütsel özdeşleşmesinin bekârlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur (Gürsözlü, 2012: 236). Yine Cilasun (2016), yaptığı doktora çalışmasında evli olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin bekârlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir (Cilasun, 2016: 175).

Eğitim durumlarına göre yapılan analizde, ilk/orta ve yüksek lisans eğitimine sahip çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bunlar arasında üniversite üstü eğitime (yüksek lisans) sahip çalışanların ortalaması (4,02) ile doktoradan sonraki en düşük gruptur. İlk/Ortaokul eğitimine sahip çalışanlar ise (4,51) ortalamasına sahip olup aynı zamanda tüm gruplar içerisindeki en yüksek ortalamaya sahiptir. Yani Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde araştırmaya dâhil olan katılımcılardan ilk/orta düzey eğitime sahip olanlar örgütsel özdeşleşmesi en yüksek gruptur. Yukarıda tablo 5.18’de görüldüğü üzere eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel özdeşleşme algısı düşmektedir. Bu durum psikolojik güçlendirme algısında olduğu gibi gerçekleşmiştir. Alan yazın incelendiğinde genel olarak eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel özdeşleşmenin de arttığı şeklinde sonuçlara ulaşılmaktadır. Eğitim ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olmadığına dair sonuçlara ulaşılan çalışmalar da sıkça görülebilmektedir (Parker ve Haridakis 2008: 105-126). Ancak ilk defa bu çalışmada eğitim ile örgütsel özdeşleşme farklılığının anlamlı olmakla birlikte ters yönde işlediği belirlenmiştir.

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algıları çalışma sürelerine göre de anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu aşamada post-hoc analiz yapılarak çoklu karşılaştırma tablosu incelenmiştir. Grup içerisinde hangilerinin farklılık gösterdiği ise Tukey analizi sonucu ortaya çıkmaktadır. Yapılan analizde 11-15 yıl arası çalışması olanlar ile 21 yıl ve üzerinde çalışması olan arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bunlar arasında 11-15 yıl arası kıdeme sahip çalışanların ortalaması 4,14 ile en düşük gruptur. 21 yıl ve üzeri çalışması olanlar ise 4,74 ortalamasına sahip olup aynı zamanda tüm gruplar içerisindeki en yüksek ortalamaya sahiptir. Yani Büyükşehir Belediyesi katılımcılarından 21 yıl ve üstü kıdemi olan personelin örgütsel özdeşleşme algısı diğerlerine göre daha yüksektir. Bu sonuç genel olarak alan yazındaki kıdem arttıkça örgütsel özdeşleşme artar iddiası ile uyumludur. Bu açıdan Cilasun (2016), yaptığı doktora çalışmasında benzer sonuçlar bulmuş olup 21 yıl ve üzerinde çalışması olanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha az kıdemlilere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Cilasun, 2016: 177).

Örgütsel özdeşleşme ile eğitim, cinsiyet, yaş, çalışma şekli gibi bireysel özelliklere ait değişkenler arasında karma bir ilişki bulunmaktadır. Bu alandaki 96 araştırmayı kapsayan bir meta analiz çalışmasına göre bireysel özellikleri ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi kullanılan ölçeğe göre değişmektedir (Riketta, 2005). Örneğin Parker ve Haridakis (2008), kendi çalışmalarında da kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğine göre yaş, kıdem, istihdam şekli, cinsiyet ve eğitim gibi faktörler ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir (Parker ve Haridakis 2008: 105-126).

Sonuç olarak, bu çalışmada da psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeye olumlu yönde katkı sağladığı görülmektedir. Demografik ve bireysel özellikler ile bağımlı ve bağımsız değişkenlerin incelenmesinden elde edilen veriler de belediyeler için ufuk açıcı ve insan kaynakları politikalarına katkı sağlayıcı sonuçlar ortaya koymaktadır. Buna benzer çalışmaların diğer belediyelerde de tekrarlanması halinde, vatandaşların günlük hayatında çok önemli rolü olan bu kurumların daha etkin ve verimli bir insan kaynakları politikası oluşturmalarına zemin hazırlarken, psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisinin daha iyi anlaşılmasına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yerelde hemşerilerine doğumdan-ölüme hemen her alanda hizmet veren ve bir hizmet sektörü örgütü niteliğindeki belediyelerin çalışanlarının verimliliğinin artırılmasına yönelik her türlü bilginin ve yöntemin önemli olduğu değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme, Karadeniz Araştırmaları Dergisi, Ankara (25): 145-174.
- Appelbaum, S. H., Hebert, D. & Leroux, S. (1999). Empowerment: Power, Culture and Leadership – A Strategy or Fad for The Millennium? Journal of Workplace Learning, 11(7): 233-254.
- Argyris, C. (1998). Empowerment: The Emperor's New Clothes. Harvard Business Review <https://hbr.org/1998/05/empowerment-the-emperors-new-clothes> (09.10.2018).
- Arslanoğlu, İ. (2013) Sosyal Bilimlerde Metod ve Araştırma Teknikleri. kulamyo.cbu.edu.tr > db_images > site_212 > file > arastek (06.09.2019)
- Asarkaya, Ç. (2015). Psychological Empowerment: Antecedents, Correlates and Consequences. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. Academy of Management Review, 14(1): 20–39.

- Balçık, E. (2018). Örgüt Kültürü, Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Başol, G. (2014). Parametrik ve Parametrik Olmayan Testler. <https://www.slideshare.net/gbasol/stat-ii-tr3> (07.09.2019).
- Browning, A. M. (2013). Moral Distress and Psychological Empowerment in Critical Care Nurses Caring for Adults at End of Life. *American Journal of Critical Care*, 22(2):143–151.
- Burke, J. P. (1986). *Bureaucratic Responsibility*. The John Hopkins University Press, Baltimore, p.51.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket Geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Ankara, 3 (2): 133-151.
- Cilasun, A. (2016). Yükseköğretim Kurumlarında Pozitif Psikoloji ve Örgütsel Özdeşleşmenin Performans Yönetimine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Chen, G. & Klimoski, R. J. (2003). The Impact of Expectations on Newcomer Performance in Teams as Mediated by Work Characteristics, Social Exchanges and Empowerment. *Academy of Management Journal*, 46: 591-607.
- Cheney, G. (1983). On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification. *Communication Monographs*, 50 (4): 342– 362.
- Cheney, G. & Tompkins, P. K. (1987) Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment. *Central States Speech Journal*, 38(1).
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, *Academy of Management Review*, 13(3): 471-482.
- Cunningham, I., Hyman, J. & Baldrig, C. (1996). Empowerment: The Power to Do What? *Industrial Relations Journal*, 27(2): 144.
- Çekmecelioğlu, H. G. & Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Yönetim*, 18 (57): 13-25.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1):35-46.
- Çuhadar, M. T. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25:1-21
- Durmaz, I. (2011). Psikolojik Güçlendirme Algısının İç Girişimcilik Üzerine Etkisi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s.134.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2): 239-263.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4): 207-230.
- Fernandez, S. & Moldogaziev, T. (2011). Empowering Public Sector Employees to Improve Performance: Does It Work? *The American Review of Public Administration*, 41(1): 23-47.
- Gülmez, M. (2017). Anket Yöntemi. docs.neu.edu.tr > staff > mustafa.gulmez > 6.haftaANKET YÖNTEMİ_2.ppt (07.09.2019).
- Gürsözlü, S. (2012). Cinsiyet Rolü ve Örgütsel Yansımaları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Hales, C. & Klidas, A. (1998). Empowerment in Five-Stars Hotels: Choice, Voice or Rhetoric?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(3): 89.
- Kanbur, E. (2017). Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasında Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü. *International Journal of Social and Educational Sciences*, 4(7): 64.
- Kanter, R. S. & Summers, D. V. (1987). Doing Well While Doing Good: Dilemmas of Performance Measurement in Non-profit Organization and the Need for a Multiple-Constituency Approach. In W. W. Powell (ed.), *The Non-profit Sector: A Research Handbook*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Karatay, M. (2017). Araştırmada Örneklem, 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/mkaratay.doc, (21.02.2018).
- Kirkman, B. L., Tesluk, P. E. & Rosen, B. (2004). The Impact of Demographic Heterogeneity and Team Leader-Team Member Demographic Fit On Team Empowerment and Effectiveness. *Group and Organization Management*, 29 (3), 334-368.
- Korkut, G., Acar, O.K. & Tetik, A (2015). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı İle Değişen Kamu Hizmeti ve Türkiye İş Kurumu, *İş ve Hayat Dergisi*, (2): 107-135
- Kreiner, G. E. & Ashforth, B. E. (2004). Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behaviour*, (25): 1-27.
- Mael, F. & Ashfort, B.E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behaviour*, (13): 103-123.
- Mishra, K., Mishra, A. & Spreitzer, G. (1998). Preserving Employee Morale During Downsizing. *Sloan Management Review*, 39 (2): 83-95.
- McClelland, D. C. (1975). *Power: The Inner Experience*. Irvington Publishers, New York.
- McWilliams, A. (2003). Towards a Typology of Empowerment. http://vuir.vu.edu.au/149/1/wp12_2003_mcwilliams.pdf (01.10.2017).
- Moye, M. J., Henkin, A. B. & Egley, R. J. (2004). Teacher-Principal Relationships: Exploring Linkages Between Empowerment and Interpersonal Trust. *Journal of Educational Administration*, 43 (3): 260-277.
- Parker, R. & Haridakis, P.M. (2008). Development of an Organizational Identification Scale: Integrating Cognitive and Communicative Conceptualizations. *Journal of Communication Studies*,1 (3/4): 105-126.
- Prati, G. & Zani, B. (2013). The Relationship Between Psychological Empowerment and Organizational Identification. *Journal of Community Psychology*, 41(7): 851-866.
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2): 358-384.
- Robertson, R. & Ball, R. (2002). Innovation and Improvement in the Delivery of Public Services: The Use of Quality Management Within Local Government in Canada. *Public Organization Review: A Global Journal* 2 (2), 387-405.
- Rothbaum, F. M., Weisz, J. R. & Snyder, S. S. (1982). Changing the World and Changing Self: A Two Process Model of Perceived Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42:5-37.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1): 1-28.

- Rousseau, D. M. (1998). Why Workers Still Identify with Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19(21): 218.
- Scott, C.R., Corman, S.R. & Cheney, G. (1998). Development of a Structuration Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, 8(3): 298-336.
- Seibert, S.E., Silver, S.R. & Randolph, W.A. (2004). Taking Empowerment to the Next Level: A Multiple-Level Model of Empowerment, Performance and Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3): 332-349.
- Shamir, B. & Kark, R. (2004). A Single-Item Graphic Scale for the Measurement of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (1): 115-23.
- Somuncuoğlu, A. B. (2013), Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5): 1444.
- Şahbazoğlu, M. (2014). The Relationship Between Proactive Personality, Empowerment and Proactive Work Behavior. Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tak, B. & Aydemir, B. A. (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma. 12.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Bursa.
- Tatlıdil, H. (1996). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz, Ankara.
- Tolay, E., Sürgevil, O. & Topoyan, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4): 449-465.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile- İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *A.Ü. SBE Dergisi*, 14(1): 209-232.
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uzunbacak, H. H. (2013). Organizasyonlarda Personel Güçlendirme Uygulamalarının, Çalışanların Yenilikçilik Davranışları Üzerine Etkisi: Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Van Dick, R. (2001). Identification in Organizational Contexts: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4): 265-283.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C. & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4): 351-360.
- Van Knippenberg, D. & Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and Correlates of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (73): 137-147.
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, Organizational Identification, and Well-Being in Call Centre Work. *Work & Stress*, 20(1), 60-83.

- Witting, M. (2006). https://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie_Witting.pdf (20.10.2017).
- Yarmancı, N. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Yılmaz, C. ve Tan, A. (2018). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi Gaziantep Büyükşehir İtfaiyesinde Bir Araştırma. *Türk İdare Dergisi*, 486:319-348.
https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/230/mod_resource/content/3/8Hipotez%20Testleri.pdf.
(12.02.2019)

EXTENDED ABSTRACT

AN EMPIRICAL STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANISATIONAL IDENTIFICATION

Background:

It is seen a permanent, inevitable and quick change and transformation in every field and dimension with the globalization. Under these developments, it is experienced that important changes in the view of management, organization and employee concept like so many other topics. With these changes, both employee and other production factors aims to make the organization more productive and to run more compatible of all production factors has been started to change. From this point of view, employee empowerment and organizational identification are both the concepts which are studied in the organizations. Many researchers and authors have been examined concepts and relationship between them in different sectors and organizations using field research. Municipalities, a local authority, also carry out a function that produce and supplies welfare on behalf of their citizens, visitors, companies and investors as a service organization. In addition, the service delivery of the municipalities has become more output-based and customer-oriented in the context of changing and evolving new conditions. Considering the importance of municipalities for the society the ideas of the improving the functioning of these organizations are important.

Research Purpose:

The aim of this study is to broaden and improve the psychological empowerment- organizational identification research on municipal (an organization of local governments) employees. It has been that the relationship between psychological empowerment and organizational identification has not been discussed too much not only in public administration in general but also in local government units in particular. It is considered that having this study would be an important for Gaziantep Metropolitan Municipality as local government unit which has a large universe of 4,458 employees will provide important clues for researcher and practitioners.

Methodology:

This study is a qualitative research using empirical method. In this framework, survey method was used to collect data. The universe of the study is 4.458 personnel working as civil servants, contracted, permanent workers, municipal company workers and subcontractor workers in Gaziantep Metropolitan Municipality. As the whole universe is difficult to reach, sampling has been made. Therefore, stratified sampling method was used to differentiate employees according to their status. After stratification of employees according to their status, sample size was established. Both descriptive and inferential statistical methods were used for the analyses within the scope of this research.

Findings:

In this study, the positive correlation between psychological empowerment perception and organizational identification as in other studies in the literature means that psychological empowerment activities in Gaziantep Metropolitan Municipality will increase the identification rate of employees with their institutions. According to the results of correlation analysis, there is a significant and positive relationship (0,470) between psychological empowerment and organizational identification. According to the results of the hypothesis tests, there was no relationship between the marital status, gender and age of the participants of the Gaziantep Metropolitan Municipality and their perceptions of psychological empowerment. Again, a meaningful relationship could not be determined between working periods (seniority) and perceptions of psychological empowerment. On the other hand, there was a significant and negative relationship between Gaziantep Metropolitan Municipality participants' perceptions of psychological empowerment according to their educational background. According to the test results of hypotheses for organizational identification, there was no relationship between the participants' gender and age and their perceptions of organizational identification. However, it was determined that there was a positive and significant relationship between the participants' perceptions of organizational identification according to their working time (seniority), educational status and marital status.

Conclusion:

As a result, psychological empowerment contributes positively to organizational identification in this study. The data obtained from the analysis of demographic and individual characteristics as well as dependent and independent variables also reveal conclusive results for municipalities and contribute to human resources policies. If similar studies are repeated in other municipalities, it is thought that these institutions, which have a very important role in the daily life of citizens, will provide a more effective and efficient human resources policy and will contribute to a better understanding of the relationship between psychological empowerment and organizational identification. It is considered that all kinds of information and methods are important for increasing the productivity of the employees of municipalities which serve as a service sector organization to their citizens in almost every field from birth to death.