



*Research Article*

**THE EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON EMPLOYEE BEHAVIOR; A STUDY ON ARTICLES PUBLISHED IN ULAKBİM DATABASE**

**PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÇALIŞAN DAVRANIŞLARINA ETKİLERİ; ULAKBİM VERİ TABANINDA YAYINLANAN MAKALELER ÜZERİNE BİR İNCELEME**

Melike CAN<sup>1,1</sup> | Gönül KAYA ÖZBAĞ<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Yıldız Entegre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Kocaeli

<sup>2</sup> Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi Denizcilik Fakültesi, Deniz İşletmeciliği Bölümü

**Article Info:**

Received : December 1, 2019

Revised : December 27, 2019

Accepted : December 31, 2019

**Keywords:**

*Psychological empowerment*

*Job satisfaction*

*Organizational commitment*

*Organizational citizenship behavior*

*Creativity-innovation*

**Anahtar Kelimeler:**

*Psikolojik güçlendirme*

*İş tatmini*

*Örgütsel bağlılık*

*Örgütsel vatandaşlık davranışı*

*Yaratıcılık-yenilik*

**ABSTRACT**

Psychological empowerment practices play an important role in the achievement of the goals set by the enterprises by enhancing employees' positive behaviors. Studies on this subject indicate that employees who feel psychologically empowered perform better which in turn increases organizational performance. From this point of view, articles in Ulak-Bim database are examined in order to determine the effects of psychological empowerment on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship, creativity-innovation, absenteeism and job turnover behaviors. Articles published in 20 different journals were reached and analyzed under each heading; 1. Distribution of Research Related Journals and Years, 2. Distribution of Methods and Scales Used in Researches, 3. Results of Researches, 4. Citation Numbers. As a result, it was seen that psychological empowerment has positive effects on employee satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship, creativity and innovation behaviors. The impact of psychological empowerment on absenteeism and turnover could not be investigated since the authors did not come across the studies written on these subjects in Ulak-Bim data base.

**ÖZET**

Psikolojik güçlendirme uygulamaları çalışanların olumlu davranışlarını geliştirerek işletmelerin belirledikleri hedeflere ulaşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalar, psikolojik açıdan güçlendirilmiş hisseden çalışanların daha iyi performans sergileyerek örgüt performansını arttırdığına işaret etmektedir. Buradan yola çıkarak, Ulak-Bim veri tabanında yayınlanan makaleler psikolojik güçlendirme kavramının çalışanların sergilediği iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, yaratıcılık-yenilik, işe devamsızlık ve iş devri gibi davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla incelenmiştir. 20 farklı dergide yayınlanan konuyla ilgili makalelere ulaşılmış ve veriler; 1. Araştırmaların Yayınlandığı Dergilere ve Yıllara İlişkin Dağılım, 2. Araştırmalarda Kullanılan Yöntem ve Ölçeklere İlişkin Dağılım, 3. Araştırmaların Sonuçlarına İlişkin Dağılımı, 4. Araştırmalara Yapılan Atıf Sayıları açısından gruplandırılarak analiz edilmiştir. Sonuç olarak, psikolojik güçlendirmenin iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, yaratıcılık-yenilik gibi yöneticiler tarafından arzu edilen davranışlar üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin işe devamsızlık ve iş devri üzerindeki etkisi araştırılamamıştır çünkü yazarlar Ulak-Bim veri tabanında bu konularda yazılmış çalışmaya rastlayamamıştır.

© 2019 JOBDA All rights reserved

<sup>1</sup> Corresponding Author,

E-mail: melikecan@gmail.com (Melike Can)

## 1 | GİRİŞ

İşletmeler hızla değişen çevre ve uluslararası rekabetin baskısı sebebiyle mükemmeliyet ve başarının temel unsuru olan insana odaklanmışlardır. Güçlendirme; çalışanlara güç, mevki ve sorumluluk vererek onların bilgi, eğitim ve gelişiminin bir parçası olmasının yanı sıra, örgütün olumlu sonuçlara ulaşmalarını sağlayan bir süreçtir. Güçlendirme çalışanlara yeteneklerini geliştirme, problemlerle yüzleşerek çözüm üretme ve zorlukların üstesinden gelme fırsatı verir. Bu sürecin başarılı olabilmesi için yöneticinin güçlendirmenin önemine olan inancı ve kararlığı, ayrıca çalışanların da bu uygulamaları algılaması büyük önem taşımaktadır.

İlk kez 1982 yılında Harison ve Kanter tarafından kullanılan güçlendirme kavramının bir türü olan psikolojik güçlendirme (PG) kavramı Conger ve Kanungo'nun öncülüğüyle akademik kaynaklarda yer bulmuştur. Ülkemizde ise güçlendirme veya personeli güçlendirme başlığı ile çalışmalara konu olmuş, son yıllarda ise araştırmacılar kavramı daha çok psikolojik açıdan ele almıştır.

Psikolojik Güçlendirme çalışanlara kendilerini daha mutlu, yetkin ve öz güvenli hissettirmesinin yanı sıra, ortaya koydukları çıktılara yükledikleri anlam ve değer de artmasına katkı sağlamaktadır. Bu olumlu duygu ve tutumlara sahip çalışanlar örgüt içindeki iklimi olumlu şekilde etkileyerek tüm örgüt performansını etkileyebilmektedir. Psikolojik Güçlendirmenin çalışan davranışları üzerindeki bu denli olumlu etkileri göz önünde bulundurulduğunda ülkemizde konuyla ilgili yapılan çalışmaların taranması literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüş ve sonuç olarak; PG kavramının iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, yaratıcılık-yenilik, işe devamsızlık, performans ve iş devri gibi çalışanların sergilediği davranışlara etkisini inceleyen çalışmalar üzerine Ulak-Bim'de yazın taraması yapılmıştır. Psikolojik güçlendirmenin çalışan davranışları üzerindeki etkileri konusunda yapılan herhangi bir literatür taramasına ulaşılamaması ve bu alanda yapılan ilk çalışma olması bakımından bu araştırmanın sonuçları önem arz etmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmanın psikolojik güçlendirme alanında henüz çalışılmamış konuların tespitine ve çalışanların motivasyon ve performansının yanı sıra örgüt performansını arttırmak isteyen insan kaynakları yöneticilerine de yol göstermesi beklenmektedir.

## 2 | PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

Personelin özyeterliliğinin artırılma çabasının güçlendirme üzerine yapılan araştırmaların çıkış noktası olduğu bilinmektedir. Conger ve Kanungo (1988), bu çalışmalara motivasyonu ilave etmiş ve iş

görenlerin özyeterliliğinin artırılmasında motivasyonun önemi üzerinde durmuştur. Bowen ve Lawler (1992) ise, güçlendirme kavramını örgüte ait bilginin ödüllerin ve karar alma yetkisinin paylaşımı olarak ifade etmiştir.

Araştırmacılar güçlendirme kavramına iki farklı bakış açısı ile yaklaşmışlardır: İlkinde, güçlendirmeyi üst yönetimin, personeli güçlendirmedeki rolünü içeren davranışsal (ilişkisel) boyutta ele almışlardır (Kanter, 1993). İkinci yaklaşımda ise, kavrama bilişsel açıdan yaklaşarak, üst yönetim tarafından uygulanan yönetsel faaliyetlerin, çalışanlar tarafından nasıl algılandığı konusu üzerinde durmuşlar ve "psikolojik güçlendirme" kavramını ortaya atmışlardır." Daha sonraları, PG, içsel görev motivasyonu olarak anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört bilişsel boyutta daha geniş bir şekilde tanımlanmıştır (Spreitzer, 1995, s. 1443). Bu bileşenlerden her biri diğerinin öncülü veya sonucu olmaktan çok psikolojik güçlendirmenin farklı boyutlarıdır.

Anlam (meaning), bir iş rolünün gerekleri ile kişinin inanç ve değer sistemi arasındaki uygunluğu ifade etmektedir. Bu tanım, Hackman ve Oldham'ın (1980) "içsel görev motivasyonu" tezi ile örtüşmekte olup olumlu performans ve davranış için gerekli bir psikolojik bileşen olarak değerlendirilmektedir (Thomas & Velthouse, 1990; s.667). Yetkinlik ise bireyin işin gereklerini maharetle yapmak için kendi yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir. Bu kavram, işe özgü kişisel etkinliğin yanı sıra bireyin işini ve iş ortamını şekillendirmek istemesini de ifade eder (Spritzer, 1999; s.40). Bir bireyin daha yüksek yetkinlik seviyesine sahip olması, daha üstün başarıları elde etmesi için gerekli olan bilişsel kaynak ve motivasyonu seferber etmesini, zorluklarla karşılaştığında girişimcilik, çalışkanlık ve üstün çaba sergileme olasılığını artırır (Bandura, 1977). Ayrıca, bazı çalışmalar, yetkinlik seviyesi yüksek olan bireylerin iş yerinde daha fazla sorumluluk üstlenmek (ekstra rol davranışı) ve zor işleri başarmak için daha fazla çaba sarf etmek konusunda daha istekli olduğu ifade edilmektedir (Bandura, 1977; Morgeson vd., 2005). PG'nin bir diğer boyutu olan otonomi, bireyin faaliyeti başlatma, sürdürme ve kontrol etme gibi konularda inisiyatif kullanabilmesini ifade eder. Thomas ve Velthouse'un seçim boyutu ile büyük benzerlik taşıyan otonomi kişinin iş süreçleri üzerindeki seçim ve kontrol gücüdür (Spritzer, 1999, s.41). Son olarak etki ise bireyin stratejik, yönetsel ve operasyonel sonuçlara etki yapabilme gücüne sahip olduğu algısıdır. Otonomi bireyin kendi işi üzerindeki kontrol duygusu ile ilgili iken, etki, bireyin örgütsel sonuçlar üzerindeki kontrol duygusuna işaret etmektedir (Spreitzer, 1999; s.43).

Geçmiş ampirik araştırmalar PG'nin yukarıda bahsedilen dört boyutunun birçok işgören davranışını anlamlı yönde etkilediğini doğrulamaktadır. Örneğin, PG'nin iş ve yaşam tatminini (Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer vd., 1997; Fuller vd.,1999; Oyeleye vd.,2013), psikolojik iyi oluşu (Zika ve Chamberlain ;1992; Spreitzer vd.,1997; McClain, 2001), müşteri tatminini (Leiter vd., 1998; Abbasi vd., 2012), örgütsel bağlılığı (Lashinger vd., 2000; 2009; Kirkman ve Rosen, 1999; Joo, Shim, 2010; Chiang, Hsieh, 2012), yaratıcı ve yenilikçi davranışı (Knol ve Van Linge, 2009; Zhang ve Bartol, 2010; Çekmecioğlu ve Özbağ, 2014, 2016), performansı (Liden vd., 2000; Stajkovic ve Luthans,1998; Ahearne vd., 2005; Chiang ve Hsieh, 2012) artırdığı bulgulanmıştır. Diğer yandan örgütsel performansı düşüren iş stresi, depresyon, düşmanlık ve sinizm (Bolger vd., 1989; Allan vd.,2006; Arnold vd.,2007) gibi olumsuz duyguların yanı sıra işten ayrılma niyetini de azalttığı (May vd., 2004; Zhang ve Liu, 2013) doğrulanmıştır.

Sonuç olarak PG kavramının, günbegün değişen tüketici bilinci, müşteri beklentileri ve küresel piyasalara uyum sağlayabilmesi için, çalışanın işi kendisininmiş gibi sorumluluk almaya ve karar vermeye özendirme açısından büyük önem taşıdığı görülmektedir. Çalışan davranışları üzerinde büyük etkisi nedeniyle PG kavramına olan ilginin önümüzdeki yıllarda da azalmayacağı söylenebilir. Buradan yola çıkarak bu çalışma, PG'nin Türk yazınında yapılan çalışmalar aracılığıyla incelenmesi ve bu çalışmaların sonuçlarından yola çıkarak PG'nin çalışanların davranışları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi, hem bu alanda çalışma yapacak akademisyenlere hem de işletme yöneticilerine katkı sağlayacaktır.

### 3 | YÖNTEM

Bu çalışmada psikolojik güçlendirme kavramının çalışan davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Ulak-Bim veri tabanında iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, yaratıcılık-yenilik, performans, işe devamsızlık, iş tatmini ve iş devri gibi başlıklar konusunda yazın taraması yapılmış ve her bir başlık altındaki veriler;

1. Araştırmaların Yayınlandığı Dergilere ve Yıllara İlişkin Dağılım
2. Araştırmalarda Kullanılan Yöntem ve Ölçeklere İlişkin Dağılım
3. Araştırmaların Sonuçlarına İlişkin Dağılım
4. Araştırmalara Yapılan Atıf Sayıları açısından gruplandırılarak analiz edilmiştir.

### 4 | VERİ KAYNAKLARI VE KAPSAM

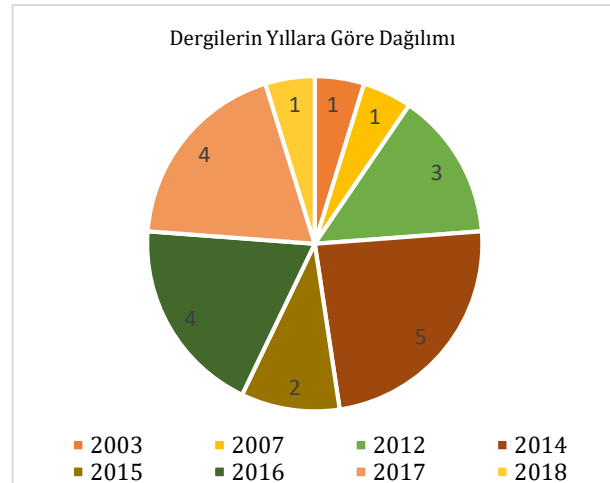
ULAK-BİM'de makaleler internet aracılığıyla taranmış ve veri tabanında çalışma başlığı "Psikolojik Güçlendirme" veya anahtar sözcüklerini içeren makaleler dikkate alınmıştır. Bu çalışmanın yapıldığı Mayıs, 2019 tarihinde yapılan tarama sonucunda; anahtar sözcükleri içeren 151 adet makale bulunmuştur. Bu makalelerden psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık, işgören performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, yaratıcılık-yenilik, işe devamsızlık, iş devri ile ilişkisini inceleyen makaleler araştırmaya dâhil edilmiş, bu kavramaları kapsamayan makaleler araştırma dışında tutulmuştur. Sonuç olarak örgütsel bağlılığı içeren 9, örgütsel vatandaşlığı içeren 5, işgören performansını içeren 5, iş tatminini içeren 5, yaratıcılık-yeniliği içeren 1, olmak üzere toplamda 25 adet makale incelenmiştir. Tarama sonuçlarında "işe devamsızlık" ve "iş devri" ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamış ve 4 adet aynı makalenin farklı davranış başlıkları altında incelenmesinden ötürü verilerde tekrare yer verilmemesi sebebiyle analizlere dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak bu araştırmanın verileri 21 adet farklı makaleden sağlanmıştır.

### 5 | BULGULAR

ULAKBİM resmî sitesinde yayımlanan ve çalışma kapsamında incelenen dergilerin isimleri ve makalelerin dergilere göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmektedir.

Ayrıca incelemeye konu olan yirmi bir makalenin dağılımı; 2003, 2007 ve 2018 yıllarında 1'er adet, 2015 yılında 2 adet, 2012 yılında 3 adet, 2016 ve 2017 yıllarında 4'er adet, 2014 yılında ise 5 adet olmak üzere aşağıdaki grafikte yer almıştır.

Şekil 1. Çalışmaların Yıllara İlişkin Dağılım Grafiği



**Tablo 1. İncelenen Çalışmaların Yayımlandığı Dergi İsimleri**

Dergi İsmi	Makale Sayısı
Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	1
Doğuş Üniversitesi Dergisi	1
Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Ege Akademik Bakış	1
Eğitim ve Bilim – Türk Eğitim Derneği	1
Elementary Education Online	1
Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1
Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi	1
Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	1
Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi	1
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi	1
Research Journal of Business & Management	1
Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi	1
Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi	2
TİSK Akademi	1
Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi	1
Verimlilik Dergisi	1

Bu sonuçlara göre; Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi'nde 2, diğer dergilerde ise birer makale yayımlandığı ve güçlendirmenin günümüz ihtiyaç duyulan çağdaş yönetim anlayışı olarak değerlendirilmesine rağmen, psikolojik güçlendirme ve bireysel davranışlar ile ilgili çalışmalarda 2014 yılından sonra artış gözlenmesine rağmen sayısal olarak hala düşük olduğu sonucuna varılabilir.

Araştırmanın bir diğer amacı ise işgören davranışları üzerinde psikolojik güçlendirmenin hangi boyutlarının etkili olduğunu tespit etmektir. Elde edilen bulgular her bir davranış için ayrı tablolarda sunulmuştur.

**Tablo 2. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri**

PSIKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR				
Makale İsimleri	Psikolojik Güçlendirme Boyutları			
	ANLAMLILIK	YETKİNLİK	ÖZERKLİK	ETKİ
Psikolojik Güçlendirme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	+	+	-	-
Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Bağlılık: Emniyet Teşkilatı Örnekleme	+	-	+	-
Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma	+	+	+	+
Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma	+	+	+	+
Psikolojik Güçlendirme Algısı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Bireycilik Toplulukçuluk Eğilimlerinin Biçimlendirici Rolü	+	+	+	+
Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri	-	+	-	+
Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki	+	+	+	+
Psikolojik Güçlendirme ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi	+	+	+	+
Psikolojik Güçlendirme Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi	+	+	+	+

Ulaşılan 9 adet makalenin sonuçlarına göre PG'nin dört boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğu söylenebilir. Anlamlılık ve yetkinlik boyutları 8, özerklik ve etki boyutları ise 7

makalede örgütsel bağlılık ile olumlu yönde ilişkilendirilmiştir.

**Tablo 3. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri**

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR				
Psikolojik Güçlendirme Boyutları	ANLAMLILIK	YETKİNLİK	ÖZERKLİK	ETKİ
Öğretmenlerin Yapısal ve Psikolojik Güçlendirilmeleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki	*	*	*	*
Futbol Turizmine Hizmet Eden Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi	+	+	+	+
Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma	+	+	+	+
Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İlişkisi ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkları: İzmir Şehir Merkezindeki Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma	+	+	+	+
Yöneticiye Duyulan Güvenin ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma	+	+	+	-

Öğretmenlerin Yapısal ve Psikolojik Güçlendirilmeleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı makalede psikolojik güçlendirme dört farklı boyut yerine, ilişki ve birey merkezli güçlendirme boyutları olmak üzere iki boyut altında değerlendirilmiş, sonuç olarak birey merkezli güçlendirme boyutunda PG'nin

örgütsel vatandaşlık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Diğer dört çalışmada ise; PG'nin anlamlılık, yetkinlik ve özerklik boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiş ve sadece bir çalışmada etkinlik boyutu ile ilişkisi doğrulanmamıştır.

**Tablo 4. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri**

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÇALIŞAN PERFORMANSI İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR				
Psikolojik Güçlendirme Boyutları	ANLAMLILIK	YETKİNLİK	ÖZERKLİK	ETKİ
Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerinde Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma	+	+	+	+
Psikolojik Güçlendirme, Liderlik Uyumu ve Öğretmen Performansı İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü	+	+	+	+
Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	+	+	+	-
Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak Örgütle Özdeşleşmenin Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Gönüllü Performans Davranışı Arasındaki İlişkide Ara Değişken Rolünün Değerlendirilmesi: Gıda Sektöründe Yapılan Bir Araştırma	+	+	+	+
Psikolojik Güçlendirme, İş Tatmini ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler: Türkiye'deki Üniversiteler Genelinde Bir Araştırma	+	-	+	-

PG ve Çalışan Performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen 5 adet makalede, sırasıyla anlamlılık ve

özerklik, yetkinlik ve etki boyutlarının çalışan performansını olumlu yönde artırdığı görülmektedir.

**Tablo 5. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri**

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR				
Psikolojik Güçlendirme Boyutları	ANLAMLILIK	YETKİNLİK	ÖZERKLİK	ETKİ
Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri	-	+	-	+
Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü	+	-	+	-
Psikolojik Güçlendirme, İş Tatmini ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler: Türkiye’deki Üniversiteler Geneline Bir Araştırma	+	-	+	-
Mavi Yakalı Çalışanlarda Psikolojik Personel Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma	+	-	+	-
Kişilik ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirmenin Rolü	+	+	+	+

PG ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde 5 adet makaleden 4’ünün PG’nin anlamlılık ve özerklik boyutunun iş tatmini üzerinde olumlu ve

anlamli bir ilişkisi olduğu sonucuna vardığı, diğer iki makalenin ise yetkinlik ve etki boyutlarının iş tatmini üzerinde olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna vardığı görülmektedir.

**Tablo 6. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Yenilik-Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri**

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE YENİLİK YARATICILIK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR				
Psikolojik Güçlendirme Boyutları	ANLAMLILIK	YETKİNLİK	ÖZERKLİK	ETKİ
Psikolojik Güçlendirme Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi	+	+	+	+

PG ve Yenilik -Yaratıcılık arasındaki ilişkiyi inceleyen tek makalede PG’nin tüm boyutlarının yenilik davranış üzerinde olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Çalışma kapsamındaki makalelerin sayfa sayıları dikkate alınarak incelenmesi bir diğer kriterdir. İncelenen makalelerin toplam sayfa sayısı 390’dır. Bir makalenin ortalama sayfa sayısı ise 18,5’dir (en az 11, en fazla 31 sayfa). Dergilerde 10 sayfanın altında makale bulunmazken, 10-20 sayfa aralığında 15, 21-30 sayfa aralığında 5 ve 30 sayfa üzerinde ise toplam 1 makale bulunmaktadır. Hakemli dergi değerlendirmelerinde makalelerin çok uzun ya da çok karmaşık olması çalışmalarının yayımlanmasına engel olabilmektedir. Bu nedenle, araştırmacıların çalışmalarının yayımlanma şansını arttırmak için vermek istedikleri bilgileri kısa ve öz olarak sunmaları gerekmektedir.

Çalışma kapsamında makalelere yapılan atıf sayıları da dikkate alınmıştır. İncelenen 21 adet makaleye yapılan ve toplamda 300 olan atıf sayısı 2019 yılı

itibarıyla “Google Akademi” web sitesindeki verilerden elde edilmiştir. Buna göre; sözü geçen makalelere yapılan atıf sayısı ortalaması 14’dür ve bu sonuç PG ve çalışan davranışları üzerindeki etkileri araştırmacılar tarafından ilgi gören bir alan olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırma kapsamındaki tüm çalışmalar nicel yöntemi, veri toplama aracı olarak da anketi kullanmışlardır. Nitel yöntem kullanan makaleye rastlanmamıştır.

## 6 | SONUÇ

Psikolojik güçlendirme bireyler ve örgütler üzerindeki pozitif etkilerinden dolayı yönetim ve örgütsel davranış yazınında incelenmeye devam edilen önemli bir konudur. İşletmelerin hedeflerine ulaşmadaki başarısında tartışılmaz bir etkiye sahip olan çalışan davranışlarının psikolojik güçlendirmeye olumlu yönde şekillendirilebileceği bu alanda yapılan birçok çalışmayla kanıtlanmıştır.

Bu çalışmada psikolojik güçlendirmenin anlam, yetkinlik, özerklik ve etki boyutlarının çalışan davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar incelenerek söz konusu değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Böylelikle ulusal alanda bu konuda yapılan çalışmaların sonuçları sayısal, tablo ve grafik şeklinde sunularak çalışmanın akademisyenlere, insan kaynakları yöneticilerine ve bu alanda araştırma hazırlığında olan bireylere yol gösterici olması amaçlanmıştır.

Makaleleri konu başlıklarına göre ayırdığımızda; örgütsel bağlılığı içeren 9, örgütsel vatandaşlığı içeren 5, çalışan performansını içeren 5, iş tatminini içeren 5, yaratıcılık-yeniliği içeren 1, olmak üzere toplamda 25 adet makaleye ulaşılmış, “iş devamsızlık” ve “iş devri” ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. İncelemeye konu olan yirmi bir makalenin dağılımı; 2003, 2007 ve 2018 yıllarında 1'er adet, 2015 yılında 2 adet, 2012 yılında 3 adet, 2016 ve 2017 yıllarında 4'er adet, 2014 yılında ise 5 adet olmak üzere literatürde yer almıştır. Bu sonuçlara göre psikolojik güçlendirme ve bireysel davranışlar ile ilgili yapılan çalışmaların 2014 yılından sonra arttığı ve fakat sayısal olarak hala yetersiz olduğu gözlenmektedir.

Bu araştırma kapsamındaki tüm çalışmalar nicel yöntemleri kullanmış, nitel yöntem kullanan makaleye rastlanmamıştır. Araştırmanın bulgularına göre psikolojik güçlendirmenin dört boyutunun (anlamlılık, özerklik, yetkinlik ve etki) çalışan davranışları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, dört boyuttan birinin eksik olması psikolojik güçlendirmenin etkisini azaltabileceğinden, yöneticilerin bu dört bileşeni birbirinin öncülü veya sonucu olmaktan çok, bütüncül bir yaklaşımla ele alması önerilebilir.

Son olarak, yazın taraması TÜBİTAK tarafından hizmete sunulan ve çalışmanın tek veri kaynağı olan Ulak-Bim veri tabanında, Türkçe anahtar kelimelerle yapılmış, yabancı dilde yayınlanan makalelerin araştırmaya dahil edilmemiş olması çalışmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır. Daha kapsamlı bir araştırma için diğer kaynakların da taranması bu alanda yapılan çalışmaların sonuçlarını güçlendirecektir.

#### KAYNAKÇA

Akgündüz, Yılmaz, Anıl Kale, Gaye Pazarbaşı (2014) “Futbol Turizmine Hizmet Eden Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Algularının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15: 1-15.

Altinkurt, Yahya, Burcu Türkkas Anasız, C. Ergin Ekinci (2016) “Öğretmenlerin Yapısal ve Psikolojik Güçlendirilmeleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, Eğitim Ve Bilim, 187: 79-96.

Arslantaş, Cem Cüneyt (2008), “Yöneticiye Duyulan Güvenin Ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, Tisk Akademi, 5:100-117.

Aydoğmuş Ceren, Azize Ergeneli, Selin Metin Camgöz (2015), “Kişilik ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirmenin Rolü”, Research Journal of Business and Management, 2:251-276.

Bandura. A. (1977), “Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change”, Psychological Review, 84:191-215.

Bowen, D.E. ve Lawler, E. (1992), “The Empowerment Of Service Workers: What, Why, How And When”, Sloan Management Review, 33(3):31-9.

Chiang Chun-Fang ve Hsieh Tsung-Sheng (2012), “The Impacts Of Perceived Organizational Support And Psychological Empowerment On Job Performance: The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior”, International Journal Of Hospitality Management, 31: 180-190.

Conger, J.A. ve Kanungo, R.N. (1988), “The Empowerment Pocess: Integrating Theory And Practise”, Academy Of Management Review, 13(3): 471-482.

Çalışkan, Abdullah, Köksal Hazir (2012) “Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü”. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9:51-52.

Çavuşoğlu, Fatih, Mehmet Emre Güler (2017) “Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İlişkisi ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkları: İzmir Şehir Merkezindeki Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”, Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 14:47-64.

Çekmecelioğlu, Hülya Gündüz, Erol Eren (2007) “Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, 57:13-25.

Çekmecelioğlu Gündüz Hülya ve Özbağ Kaya Gönül, (2014), “Linking Psychological Empowerment, Individual Creativity And Firm Innovativeness: A Research On Turkish Manufacturing Industry”,

Business Management Dynamics, Mayıs Ayında Yayınlanmak Üzere Kabul Edilmiştir.

Erdem, Haluk, Yunus Gökmen, Ufuk Türen (2016) “Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 17:161-176.

Işık, Ufuk, Yavuz Kağan Yasim (2017) “Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2:1581-1594

Joo, B. ve Shim, J. H. (2010), “Psychological Empowerment and Organizational Commitment: The Moderating Effect Of Organizational Learning Culture”, Human Resource Development International, 13(4): 425-441.

Kanbur, Engin (2018) “Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 1:147-162.

Kanter, R. M. (1983), The Change Masters, New York: Simon & Schuster.

Kanter, R., M. (1982), Dilemmas Of Managing Participation, Organizational Dynamics, 11:5-29.

Karakaş, Ayhan, Sadık Serçek (2014) “Psikolojik Güçlendirme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 11:90-107.

Karavardar, Gülşah (2017) “Mavi Yakalı Çalışanlarda Psikolojik Personel Güçlendirme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1:15-26.

Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999), “Beyond Self-Management: Antecedents And Consequences of Team Empowerment”, Academy of Management Journal, 42: 58-74.

Knol Jeannette ve Linge Roland Van (2009), “Innovative Behaviour: The Effect Of Structural and Psychological Empowerment On Nurses”, Journal of Advanced Nursing, 65(2): 359-370.

Laschinger, H.K.S., Finegan, J., Shamian, J. ve Casier, S. (2000), “Organizational Trust and Empowerment in Restructured Healthcare Settings”, Journal Of Nursing Administration, 30(9):413-25.

Laschinger, H.K., J. Finegan ve P. Wilk (2009), “Context Matters: The Impact Of Unit Leadership And Empowerment On Nurses' Organizational Commitment”, Journal of Nursing Administration 39(5):228-35.

Morgeson Frederick P., Delaney-Klinger Kelly ve Hemingway Monica A. (2005), “The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability, and Job-Related Skill For Predicting Role Breadth and Job Performance”, Journal of Applied Psychology, 90(2):399 - 406.

Oktuğ, Zeynep (2017) “Psikolojik Güçlendirme Algısı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Bireycilik Toplulukçuluk Eğilimlerinin Biçimlendirici Rolü”, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3:245-266.

Hackman, J. R. And Oldham, G. R. (1980), Work Redesign, Reading, Ma: Addison-Wesley.

Özdemir, Murat, Safiye Çiğdem Gören (2017) “Psikolojik Güçlendirme, Liderlik Uyumu ve Öğretmen Performansı İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü”, Elementary Education Online, 16:342-353.

Sağlam Ari, Güler, Azize Ergeneli (2003) “Psikolojik Güçlendirme ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1:129-149.

Spreitzer, Gretchen, M. (1995), “Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation”, Academy of Management Journal, 38(5):1442-1465.

Spreitzer G. M., Kizilos M. A. ve Nason W. S. (1997), “A Dimensional Analysis of the Relationship Between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, And Strain”, Journal Of Management, 5:679-704.

Taştan Seçil (2012), “Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak Örgütle Özdeşleşmenin Psikolojik Güçlendirme Algısı Ve Gönüllü Performans Davranışı Arasındaki İlişkide Ara Değişken Rolünün Değerlendirilmesi: Gıda Sektöründe Yapılan Bir Araştırma”, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1):227-238.

Tekiner, Mehmet Ali (2014), “Psikolojik Güçlendirme Ve Duyusal Bağlılık: Emniyet Teşkilatı Örneği”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 27:172-203.

Tepe Küçüköğlü, Mübeyyen (2018) “Psikolojik Güçlendirme, İş Tatmini ve Çalışan Performansı



Arasındaki İlişkiler: Türkiye'deki Üniversiteler Genelinde Bir Araştırma", *Verimlilik Dergisi*, 3:143 – 164.

Tolay, Ebru, Olca Sürgevil, Mert Topoyan (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumunu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 4:449-465.

Thomas, Kenneth. W. ve Velthouse, B., A. (1990), *Cognitive Elements of Management Review*, 15(4):666-681.

Spreitzer, Gretchen., M., De Janasz, S. C. ve Quinn. R. E. (1999), "Empowered to Lead: The Role of Psychological Empowerment in Leadership", *Journal of Organizational Behavior*, 20:511-526

Yılmaz, Hüseyin, Atila Karahan (2014) "Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4:607-637.

Yücel, İlhami, Yavuz Demirel (2012) "Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23:19- 48

Zhang Xiaomeng ve Bartol Kathryn M. (2010), "Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement", *Academy of Management Journal*, 53:1107-128.