

**PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME İLE İŞ TATMİNİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN
ARACI ROLÜ**

*Burak ÖZDEMİR**, *Esra ULUTAŞ ATAN***

Makale Geliş Tarihi-Received: 21.08.2019
Makale Kabul Tarihi-Accepted: 06.05.2020
Doi: 10.37093/ijsi.746483

ÖZ

Bu çalışmada sosyal mübadele kuramı bağlamında psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla kolayda örneklem yoluyla 134 beyaz yakalı özel sektör çalışanından veriler elde edilmiştir. Araştırmada psikolojik güçlendirmenin ölçümünde psikolojik güçlendirme ölçeği (PG-Ö) kullanılmıştır. Ölçek, anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutlarını içermektedir. Örgütsel özdeşleşmenin ölçümünde örgütsel özdeşleşme ölçeği (ÖÖ-Ö), iş tatmininin ölçümünde ise iş tatmini ölçeğinden (İT-Ö) yararlanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ölçekleri tek boyutlu ölçeklerdir. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri belirlenmiş ($\alpha > 0,90$) ve keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma bulguları, psikolojik güçlendirmeye ait anlam ve özerklik boyutlarının iş tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra psikolojik güçlendirmenin anlam

* Dr. Öğr. Üyesi, Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, Kastamonu/Türkiye. bozdemir@kastamonu.edu.tr ORCID: orcid.org/0000-0002-2710-4112.

** Doktora Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Bursa/Türkiye. hakesatn@hotmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0688-281X>.

boyutu örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme de iş tatminini pozitif yönde yordamaktadır. Son olarak psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin bütünleyici aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Mübadele Kuramı, Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini, Beyaz Yaka Çalışan.

Jel Kodu: M1, L2, D23

**THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL
IDENTIFICATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND JOB
SATISFACTION**

ABSTRACT

In this research, it is aimed to examine the mediator role of organizational identification on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction within the context of social exchange theory. For this aim, data was obtained from 134 white-collar private sector employees through convenience sampling method. In the research, Psychological Empowerment Scale (PE-S) was used to measure psychological empowerment. The scale includes dimensions of meaning, competence, autonomy and impact. Organizational identification Scale (OI-S) was used for the measurement of organizational identification, and the Job Satisfaction Scale (JS-S) was used for the measurement of job satisfaction. Organizational identification and job satisfaction scales are unidimensional scales. Validity and reliability analyses of the scales were performed. In this context, Cronbach's Alpha values of the scales were determined ($\alpha > 0,90$) and exploratory factor analysis was applied. Research findings show that the meaning and autonomy dimensions belong to psychological empowerment are effective on job satisfaction. In addition, the meaning dimension of psychological empowerment positively affects organizational identification. Besides, organizational identification positively predicts job satisfaction. Finally, it has been determined that organizational identification has a complementary mediating effect on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction.

Keywords: Social Exchange Theory, Psychological Empowerment, Organizational Identification, Job Satisfaction, White Collar Employee.

Jel Codes: M1, L2, D23

GİRİŞ

Sosyal Mübadele Kuramı (SMK), tarafların ödüllendirici olacağı beklentisi ile ilişkiye girdiklerini ve bu ilişkiyi sürdürdüklerini öne sürmektedir (Lambe, 2001: 4). Cropanzano ve Mitchell (2005: 875-876) SMK'da ilişkilerin güven, sadakat ve karşılıklı bağlılık sonucu geliştiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda özellikle örgütsel davranış araştırmalarını hedef alarak tarafların mübadelede belirli "kurallara" uymak zorunda olduğunu vurgulamaktadır. Bu kurallardan en bilineni karşılıklılık kuralıdır. Karşılıklılık kuralına göre; karşılıklılığın kendisi bir karşılıklı bağımlılık durumu barındırmalı, bir halk inancı olarak görülmeli ve bireysel yönelim ve norm içermelidir. Karşılıklı bağımlılık durumu açısından taraflar arasındaki ilişki üç şekilde gerçekleşebilir. Bunlar; bağımsız olma durumu (çıktılar tamamen birinin gayretine dayalıdır), bağımlı olma durumu (çıktılar tamamen diğer tarafın gayretine dayalıdır) ve karşılıklı bağımlı olma (çıktılar tarafların gayretlerinin bir kombinasyonudur) durumudur. Sosyal mübadeleden söz edebilmek için tam bağımlı olma ya da tam bağımsız olma durumundan ziyade karşılıklı bağımlı olma durumu söz konusu olmalıdır. Bunun yanı sıra mübadele bir halk inancı içermektedir. Şöyle ki; bireylerin hak ettiğini elde ettiğine dair kültürel bir beklenti var olmalıdır. Son olarak bireysel yönelim ve norm olarak karşılıklılık, uymayanların cezalandırıldığı kültürel bir zorunluluk olarak kabul görmelidir. Bu noktada Armeli vd. (1998: 288)'ne göre çalışan-işveren ilişkileri açısından sosyal mübadele yorumlamaları çalışanların ücret ve yan haklar gibi somut teşvikler ve saygınlık, onaylama ve özen gösterme gibi sosyo-duygusal faydalar için örgütlerine çaba ve sadakat gösterdiğine yöneliktir. Bu değişim sürecine katkı ise karşılıklılık normu ile açıklanmaktadır. Çünkü çalışan fayda sağladıkça işverene de fayda sağlamakla yükümlü olacaktır (Fei, Aun, 2018: 78).

İşyeri davranışlarını anlamaya yönelik önemli bir kuram olan SMK'da (Chernyak-Hai, Rabenu, 2018: 458) çalışanların örgütten kaynaklandığını düşündüğü olumlu ve olumsuz eylemlere yanıt olarak örgüte karşı olumlu ya da olumsuz davranışlarda bulunduğu ileri sürülmektedir (Crede vd., 2007: 516). Psikolojik güçlendirme ile olumlu bir eylem olarak örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki sosyal mübadele kuramı çerçevesinde çeşitli araştırmalarda ele alınmıştır (Akgündüz vd., 2014; Bolat vd., 2009). Şüphesiz önemli bir sosyal mübadele çıktısı da iş tatmini olarak belirtilebilir (Chiu, Fai Ng,

*Psikolojik Güçlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide
Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü*

2013: 81; Lian, 2017: 1097). Bu açıklamalardan hareketle araştırmada SMK açısından çalışanlardaki psikolojik güçlendirme algısının çalışanlarda iş tatmini olarak karşılık bulması gerektiği ileri sürülmektedir. Yine bu ilişki üzerinde örgütsel sosyalleşmenin aracı etkisi de incelenmektedir. Araştırma alanyazında bu kapsamdaki araştırma eksikliğini gidermeyi amaçlamaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Güçlendirmeye ilişkin alanyazında iki farklı ayırım söz konusudur. Bunlardan ilki yapısal güçlendirmedir. Yapısal güçlendirme, üstlerin astlarına bilgi ve sorumluluklar dağıttığı, onların karar alma süreçlerine katılımlarına izin verdiği yeniden tasarlanmış yapılar veya yönetim uygulamalarının oluşturulmasıdır (Cho, Faerman, 2010: 35). Psikolojik güçlendirme ise algılanan kontrol, yetkinlik ve amaç içselleştirme eğilimleri ile karakterize edilen bilişsel bir durumu ifade etmektedir (Menon, 2001: 161). Yapısal güçlendirme, güçlendirme için örgütsel koşullar yaratırken, psikolojik güçlendirmede bu koşullar çalışanların kendi işini en iyi şekilde yapabilmesine yardımcı olur. Böylece psikolojik güçlendirme ile çalışanlar işini yaparken kendi inisiyatif ve kontrolünü kullanabileceği yeterliliğe sahip olduğunu hissederler (Torun, 2016).

Psikolojik güçlendirmeye ilişkin alanyazının gelişimi incelendiğinde Conger ve Kanungo'nun (1988: 474) kavramı, güdüsel bağlamda ele aldığı ve örgüt üyeleri arasında öz-yeterlik duygusunu geliştirme süreci olarak tanımladığı görülmektedir. Thomas ve Velthouse (1990: 668), güdüsel öz-yeterlik tanımının psikolojik güçlendirmeyi tanımlamak için çok geniş bir perspektif olduğunu belirterek Conger ve Kanungo'nun (1988) güçlendirme yaklaşımını geliştirmiştir. Thomas ve Velthouse (1990: 666) psikolojik güçlendirmeyi bilişsel bir model çerçevesinde inceleyerek, içsel görev motivasyonun artması olarak ifade etmiş ve psikolojik güçlendirmeye ilişkin etki duygusu, yeterlik, işin anlamlılığı ve özerklik olmak üzere dört bilişsel boyut önermiştir. Spreitzer (1995: 1443-1444) Thomas ve Velthouse'nin (1990) önerdiği boyutları anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere yeniden tanımlayarak alanyazına katkı sağlamıştır. Bu araştırma Spreitzer'in (1995) tanımladığı dört boyut temel alınarak kurgulanmıştır. Anlam boyutu, bir iş rolünün gereklilikleri ile bir kişinin inanç, değer ve davranışları arasındaki uyumu içermektedir (Spreitzer, 1996: 484). Yeterlilik ya da öz-yeterlik bireyin sahip olduğu

kabiliyeti ile faaliyetleri gerçekleştirme becerisine olan inancıdır (Spreitzer, 1995: 1443). Özerklik, bireylerin kendilerini eylemlerinin kaynağı olarak görüp görmedikleri anlamını taşımaktadır (Spreitzer vd., 1997: 682). Etki ise bireyin görev ortamında amaçlanan etkiler üretmesini ifade etmektedir. Şöyle ki; görevin amacına ulaşması açısından bireyin davranışlarının fark yaratma derecesi olarak da belirtilebilir (Thomas, Velthouse, 1990: 672). Dört boyut birlikte bireyin iş rolüne pasiften ziyade aktif bir yönelimde olduğunu yansıtmaktadır. Diğer bir ifade ile güçlendirilmiş bireyler çalışma durumlarını “verili olarak” görmez, eylemleri tarafından şekillendirilebileceklerini düşünürler (Spreitzer vd., 1999: 512).

Riketta (2005: 358-359) meta-analiz çalışmasında örgütsel özdeşleşmeye ilişkin alanyazın gelişimini değerlendirmesini yaptığı çalışmada, March ve Simon tarafından 1958 yılında örgütsel özdeşleşmeye ilişkin ilk modelin önerilmesine rağmen sonraki 20 yıl boyunca örgütsel özdeşleşmenin sadece birkaç çalışmada kendine yer bulduğunu belirtmiştir. Bunun yanı sıra 1970’lerde Porter ve çalışma arkadaşlarının (Porter vd., 1974; Mowday vd., 1979) örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel bağlılığın bir bileşeni olarak tanımladığı görülmekte, o zamandan beri 1980’li yılların sonuna kadar birçok araştırmacının örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık kavramlarını eş anlamlı olarak kullandığı (Griffin, Bateman, 1986; Mathieu, Zajac, 1990) anlaşılmaktadır. 1980’lerin sonlarında örgütsel davranış, sosyal psikoloji ve iletişim alanındaki araştırmacılar örgütsel özdeşleşmeyi kendine özgü yapısında yeniden keşfetmiştir. Özellikle örgütsel davranış araştırmalarında Ashforth ve Mael’in (1989: 34) örgütsel özdeşleşmeyi sosyal kimlik teorisi çerçevesinde bir gruba ait olma algısı olarak açıklamasıyla bu yöndeki araştırmaların sayısı artış (Mael, Ashforth, 1992; Dutton vd., 1994) göstermiştir. Bu araştırma da örgütsel özdeşleme kavramını sosyal kimlik teorisi çerçevesinde ele almaktadır.

Sosyal kimlik teorisine göre insanlar kendilerini büyük ölçüde sosyal grup üyelikleri açısından tanımlamaktadır. İşte, bu gruba dayalı tanımlama, bir bireyin sosyal kimliğini oluşturmaktadır (Olkonen, Lipponen, 2006: 203). Sosyal kimlik teorisinin belirli varsayımları bulunmaktadır (Demirtaş, 2003: 129-130). İlk olarak bireyler, üyesi oldukları sosyal grubu dikkate alarak kendilerini tanımlamakta, değerlendirmekte ve sınıflandırmaktadır. İkinci varsayımda bireylerin, sosyal karşılaştırma yoluyla kendi grubunun konumunu

*Psikolojik Güçlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide
Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü*

sosyal çevredeki diğer gruplar ile kıyasladığı belirtilmektedir. Üçüncü varsayıma göre bireyler, pozitif kimlik sahibi olmak ve benlik saygılarını yükseltmek için sosyal karşılaştırmayı gerçekleştirerek kendi gruplarını kayırmakta ve diğer grupları küçümsemeye yönelik bir yanlılık göstermektedir. Son olarak bireyin pozitif sosyal kimliğe sahip olup olmaması önemli ölçüde üyesi olduğu grubun öznel konumuna, yapısına dayalıdır.

Modern toplumda göze çarpan bir sosyal alan olarak örgütler, anlamlı bir sosyal kimlik sağlamaktadır. Nitekim, örgütsel özdeşleşme örgüt içerisindeki bireylere yerleşirken, örgütün benimsenmiş değerler, hedefler ve normlar gibi önde gelen özellikleri bireyler için göz alıcı hale gelmekte ve bireyin kendisini tanımlamaktadır. Böylece örgütsel özdeşleşme ile birey ve örgüt arasındaki kimlik sınırı bulanıklaşmaktadır (Lee vd., 2015: 1050). Bu noktada Dutton vd. (1994: 239) örgüt üyelerinin, örgütleriyle ne kadar özdeşleştikleri açısından farklılaştığını belirtirken özdeşleşme güçlü olması durumunda, bireylerin örgütü tanımlamak için kullandıkları niteliklerin aynı zamanda onları da tanımlayacağını ifade etmektedir.

İş tatmini, işin özelliklerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan bir iş hakkındaki olumlu his olarak ifade edilmektedir (Robbins, Judge, 2013: 75). Diğer bir ifade ile, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman iş tatmini gerçekleşmektedir (Örücü vd., 2006: 39). İş tatmini, çalışanların iş ve özel yaşamlarında mutluluk ya da mutsuzluğun bir kaynağı olarak görülürken, örgütler için verimlilik ve kalite artışına olanak sağlaması sebebi ile önemlidir (Toker, 2007: 93). Alanyazında iş tatmini özellikle motivasyon kuramları çerçevesinde açıklanmıştır. Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi", Adams'ın "Eşitlik Kuramı", Vroom'un "Beklenti Kuramı" ve Herzberg'in "Çift Hijyen Kuramı" bireyin güdülenmesine ve bireyin işinden haz almasına odaklanmıştır (Eğinli, 2009: 37). İş tatmini konusu farklı boyutlarda hem çalışan hem de örgüt açısından her zaman önem arz etmektedir (Bayrak Kök, 2006: 292). Dolayısıyla iş tatmini, önemli bir iş tutumu olması ve örgütler için başarı yolunda kilit bir rol üstlenmesi sebebiyle çok defa öncülleri ve ardılları çerçevesinde araştırmalara konu olmuştur. Bu araştırma da iş tatmininin birer belirleyicisi olan psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme değişkenlerine odaklanmıştır. Üçlü arasındaki ilişki psikolojik güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolüne dikkat çekerek araştırılmıştır.

Buradan hareketle, yazında psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin sıklıkla incelendiği görülmektedir (Ugboro, Obeng, 2000; Carless, 2004; Hechanova vd., 2006; Işın, 2009; Wang, Lee, 2009; Pelit vd., 2011; Çalışkan, Hazır, 2012; Tolay vd., 2012; Aydoğmuş vd., 2015; Özer vd., 2015; Tetik, 2016; Demiray, 2018). Ugboro ve Obeng (2000: 258-259) toplam kalite yönetimi ile yönetilen işletmeleri incelerken, Conger ve Kanungo'nun (1988) yaklaşımından hareketle güçlendirmeye ilişkin karar almada yetki devri, kararlara katılım ve bilgiye erişim olmak üzere üç alt boyut ileri sürmüş ve iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları (ödüllendirme ve kariyer gelişim fırsatı, eşit ödül, çalışma çevresi, işin kendisi, katılım) arasında anlamlı ilişkiler bulgulamıştır. Carless (2004) psikolojik iklim ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme aracının etkisini ele almıştır. Bulgular, psikolojik güçlendirme anlam ve yeterlik boyutunun iş tatmini üzerinde açıklayıcı olduğunu ortaya koymuştur (Carless 2004: 419). Wang ve Lee (2009) 485 çalışandan (hizmet, perakende ve dağıtım, araştırma, üretim sektörleri) topladığı verileri ile yaptığı analizler sonucunda psikolojik güçlendirme alt boyutları ile iş tatmini arasındaki etkileşimleri incelemiş ve anlam, özerklik ve etki boyutlarının iş tatmini ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tetik (2016: 279-283) turist rehberleri üzerinde psikolojik güçlendirme, iş tatmini ve iş performansına olan etkisini araştırmıştır. Psikolojik güçlendirme anlam, yeterlik, özerklik ve etki boyutlarının iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu bulgulamıştır.

İş tatminini etkileyen önemli bir bileşen de örgütsel özdeşleşmedir (Van Dick vd., 2004; Karanika-Murray, 2014; Başar, Basım, 2015; Yavan vd., 2018). Van Dick vd. (2004) örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı rolünü incelemiştir. Dört ayrı örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada (ilk iki örneklem banka, diğer örneklem çağrı merkezi görevlileri ve son örneklem hastane) her bir örneklem için bulgular örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu göstermiştir. Karanika-Murray vd. (2014) örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiş ve bu ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracı rolünü araştırmıştır. Bu doğrultuda İngiliz çalışanların oluşturduğu örneklem ile yapılan değerlendirmede örgütsel özdeşleşmenin iş tatminini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Yavan vd. (2018) bir kamu bankasının 195 çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel

Psikolojik Güçlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü

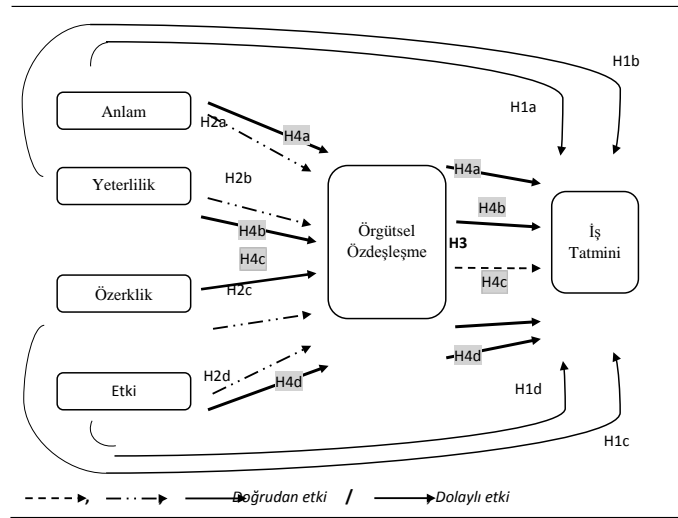
özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin desteklenmesi aracı modelin oluşturulması açısından önem arz etmektedir. Ertürk, (2010) psikolojik güçlendirmenin boyutlarını amaç içselleştirme, algılanan yeterlilik ve algılanan kontrol olarak ele almış, üç boyutun da örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır. Yarmacı (2012) beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlar ile gerçekleştirdiği tez çalışmasında psikolojik güçlendirmenin anlam, özerklik ve etki boyutlarının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği bulgusuna erişmiştir. Kanbur (2017) 213 havacılık sektörü çalışanını örneklem aldığı çalışmada psikolojik güçlendirmeyi faktör analizi sonucunda üç alt boyut olarak ele almıştır. İlk boyut olan anlamlılık-yeterlilik ile etki boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde etkili olduğunu ve özerklik boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi etkilemediğini saptamıştır. Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışmada psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ile olan ilişkisi üzerinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü incelenmekte ve tüm bu etkileşimlere yönelik hipotezler ile araştırmanın kavramsal modeli aşağıda sunulmaktadır.

309

IJSl 13/1
Haziran
June
2020

Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli



Hipotez 1: Psikolojik güçlendirme iş tatminini pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 1a: Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu iş tatminini pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 1b: Psikolojik güçlendirmenin yeterlilik boyutu iş tatminini pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 1c: Psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutu iş tatminini pozitif yönde yordamaktadır.

310

Hipotez 1d: Psikolojik güçlendirmenin etki boyutu iş tatminini pozitif yönde yordamaktadır.

IJSI 13/1
Haziran
June
2020

Hipotez 2: Psikolojik güçlendirme örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 2a: Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 2b: Psikolojik güçlendirmenin yeterlilik boyutu örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 2c: Psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutu örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 2d: Psikolojik güçlendirmenin etki boyutu örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 3: Örgütsel özdeşleme iş tatminini pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 4: Psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ile olan ilişkisi üzerinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

Hipotez 4a: Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun iş tatmini ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

Hipotez 4b: Psikolojik güçlendirmenin yeterlilik boyutunun iş tatmini ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

Psikolojik Güçlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü

Hipotez 4c: Psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutunun iş tatmini ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

Hipotez 4d: Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun iş tatmini ile olan ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Örneklem/Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 134 beyaz yakalı özel sektör çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün değişken sayısının en az beş katı olması gerektiği bilinmektedir (Bryman, Cramer, 2003: 273; Büyüköztürk, 2002: 480). Araştırmada gözlenen değişken sayısı göz önüne alındığında örneklem sayısının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Esasen genel kabul gören ve istenilen, verinin tesadüfi (olasılıklı) örneklem yoluyla elde edilmesidir. Ancak sosyal bilimlerde örneklem çerçevesinin çok geniş olması ya da örneklem listesine ulaşılmasındaki zorluk nedeni ile tesadüfi örnekleme ile veri toplamak güçtür. Veriler tesadüfi yöntemle toplansa dahi tesadüfiliğin özelliği taşımama riski bulunmaktadır. Veri setinin istatistikî analizler için uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tesadüfiliğin kontrol edilmesi önem arz etmektedir. Verinin tesadüfiliği, sonuçların genellenebilirliğine katkı sağlamaktadır (Kavak vd., 2016: 189). Runs testi ile verinin tesadüfiliği incelenmiştir (Dakhilalian vd., 2009; Kavak, 2013). Test sonuçlarına göre $p > ,05$ iken z değerleri %95 güven düzeyinde -1.96 ve +1.96 aralığında yer almıştır (değişkenlere ilişkin p değerleri ,084 ve ,99 arasındadır). Böylece verinin tesadüfi dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların 69'u erkek 65'i kadındır. Bununla beraber 49 kişi bekar 85 kişi ise evlidir. Katılımcıların 5'i 1 yıl ve daha az, 18'i 2-5 yıl arası, 26'sı 6-9 yıl arası ve 85'i 10 ve üzeri mesleki deneyime sahiptir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada demografik bilgi formu, psikolojik güçlendirme ölçeği (PG-Ö), örgütsel özdeşleşme ölçeği (ÖÖ-Ö) ve iş tatmini ölçeği (İT-Ö) kullanılmış, google formlar üzerinden oluşturulan link

(<https://goo.gl/forms/FfUcXYwvtt455mbP2>) aracılığıyla uygulanmışlardır.

Psikolojik güçlendirmenin ölçümünde 12 ifadeden oluşan PG-Ö kullanılmıştır. Ölçek Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek anlam, etki, yeterlilik ve özerklik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Dönmez (2012), Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe karşılığının çalışmada kullandığı ölçek formuna yansıtıldığını belirtmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı ,89 ve güvenilirliği düzeyinin yeterli olduğu ortaya konulmuştur. Ölçek, çalışma ekinde Türkçe olarak sunulmuştur. Bu çalışmada PG-Ö, Dönmez (2012)' in çalışmasındaki hali ile kullanılmıştır.

312

IJSI 13/1
Haziran
June
2020

Örgütsel özdeşleşmenin ölçümünde 6 ifadeden ve tek boyuttan oluşan ÖÖ-Ö kullanılmıştır. Ölçek Mael ve Ashforth (1992) tarafından yazına kazandırılmıştır. Polat (2009) ölçeğin Türkçeye tercümesini gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik analizi bulgusu Cronbach Alfa katsayısı ,78'dir. Türkçeye çevrilen ölçek Beldek (2017) tarafından da kullanılmış, güvenilirlik analizi bulgusu Cronbach Alfa katsayısı ,84 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada Polat (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır.

İş tatmini, 6 ifadeden ve tek boyuttan oluşan İT-Ö ile ölçülmüştür. Ölçek Agho vd. (1992) tarafından geliştirilmiştir. Güven Güres (2015) ölçeğin yazında sık kullanılan ve geçerliği kanıtlanmış bir ölçek olduğunu belirtmiş, çalışmada ölçeğin güvenilirlik analizi bulgusuna ilişkin olarak Cronbach Alfa katsayısını ,86 tespit etmiştir. Ölçek, Güven Güres (2015)' in çalışmasında yer alan şekilde kullanılmıştır.

2.3. Veri Analiz Teknikleri

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliğinin incelenmesinde keşfedici faktör analizinden, güvenilirliğin belirlenmesinde Cronbach Alfa katsayısından yararlanılmıştır. Araştırma kavramsal modelinde yer alan doğrudan (H₁, H₂ ve H₃) ve dolaylı (H₄) etkilerin testi için SPSS programına entegre Process v3 makrosundan faydalanılmıştır.

2.4. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Keşfedici faktör analizinde birbirleri ile ilişkili maddeleri bir grup haline getirerek veriyi tanımlamak ve özetlemek amaçlanır (Tabaschnik, Fidell, 2015: 614). Araştırmada ölçeklerin yapı geçerliği keşfedici faktör analizi ile incelenmiştir. Geçerli bir ölçüm aracının aynı zamanda güvenilir olması gerekmektedir (Nakip, 2013: 202). Güvenirlik bir ölçeğin tekrar kullanılmasında tutarlı sonuç vermesidir (Kavak, 2013: 176). Tablo 1 ölçeklere ilişkin keşfedici faktör analizi ve güvenirlik analizi bulgularını içermektedir.

Tablo 1: Keşfedici Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Ölçek	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha (α)
Psikolojik Güçlendirme	PG-Ö	12		90,636	,96
	• Yeterlilik g2	3	,78; ,84; ,85	24,163	,95
	• Etki g4	3	,81; ,83; ,84	22,913	,94
	• Anlam g1	3	,81; ,82; ,83	22,790	,97
	• Özerklik g3	3	,73; ,82; ,83	20,770	,91
<i>KMO: ,909; Barlett: 1915,957; df=66; p<0,001</i>					
Örgütsel Özdeşleşme	• Örgütsel Özdeşleşme	6	,68; ,84; ,84; ,87; ,89; ,93	71,480	,92
	<i>KMO: ,862; Barlett: 638,874; df=15; p<0,001</i>				
İş Tatmini	• İş Tatmini	6	,79; ,83; ,90; ,90; ,91; ,92	77,020	,94
	<i>KMO: ,877; Barlett: 752,103; df=15; p<0,001</i>				

PG-Ö'ye ilişkin keşfedici faktör analizi bulguları incelendiğinde KMO örneklem yeterliği katsayısı ,909 ve Barlett Küresellik Testi ($p < ,001$) manidardır. Bu verilerden hareketle örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve ölçme aracının faktör çıkarmaya uygun olduğu görülmektedir. PG-Ö'nün yazınla uyumlu olarak dört faktöre ayrıştığı görülmektedir. Toplam ifade sayısı 12'dir ve PG-Ö'ye ilişkin açıklanan toplam varyans %90,636'dır. Ölçeğin ve faktörlerinin güvenirlik

düzeıı Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenirlık değeri ($\alpha = ,96$) iyi düzeydedir. Yeterlilik boyutuna ilişkin güvenirlık değeri ,95; etki boyutu için ,94; anlam boyutu için ,97 ve özerklik boyutu için ,91'dir. Bu değerler ölçeğin alt faktörlerinin iyi düzeyde güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

ÖÖ-Ö'ye ilişkin keşfedici faktör analizi bulguları Tablo 1'de görölmektedir. KMO örneklem yeterliği katsayısı ,862 ve Barlett Küresellik testi ($p < ,001$) manidardır. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Ölçek yazınla uyumlu şekilde tek faktörlü yapıdan oluşmaktadır. Toplam ifade sayısı 6 ve ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyans %71,480'dir. Ölçeğin güvenirlık değeri ,92 ve iyi düzeydedir.

İT-Ö'ye ilişkin keşfedici faktör analizi bulguları KMO örneklem yeterliği katsayısının ,877 ve Barlett Küresellik testinin ($p < ,001$) manidar olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Ölçek yazınla uyumlu olarak tek faktörlü yapıya sahiptir. Toplam ifade sayısı 6 ve ölçeğin açıklanan toplam varyansı 77,020'dir. Ölçeğe ilişkin güvenirlık analizi bulgusu Cronbach Alfa katsayısı ,94'tür. Bu değer ölçeğin iyi düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

3. BULGULAR

Araştırmadaki değişkenlere ait standart sapma, çarpıklık, basıklık, ortalama ve korelasyon değerleri Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görölmektedir.

Tablo 2: Standart Sapma, Ortalama ve Korelasyon Değerleri

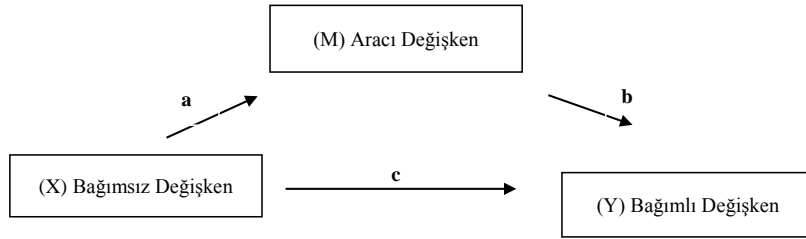
Değişken	SS	Çarpıklık	Basıklık	Ort.	1	2	3
Örgütsel Özdeşleşme	1,00	-1,07	,78	3,65	-		
İş Tatmini	1,02	-,90	,46	3,80	,64***	-	
Psikolojik Güçlendirme	0,91	-1,83	3,44	4,03	,69***	,77***	-

N=134, ***. $p < 0.01$, Ort. = Ortalama, S.S. = Standart sapma

*Psikolojik Güçlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide
Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü*

MacKinnon vd. (2007: 595) aracılık etkisini iki değişken arasındaki ilişkinin üçüncü bir değişken tarafından nasıl etkilendiğinin anlaşılması olarak tanımlamakta ve bu durumu X, M ve Y değişkenleri üzerinden açıklamaktadır. En basit şekliye X'in Y'ye olan etkisinde X'in M'yi ve M'nin de Y'yi etkileyerek X -> M -> Y ilişkisinin oluşması, aracılık etkisini ortaya koymaktadır.

Şekil 2: Baron ve Kenny Aracılık Modeli



Nasıl ve niçin sorularına yanıt arayan aracı değişken (Hoyle ve Robinson, 2004: 213) regresyon yaklaşımında aşağıdaki koşulları sağlamalıdır (Baron ve Kenny, 1986: 1176):

- Bağımsız değişken aracı değişkenle anlamlı biçimde ilişkili olmalı (a),
- Aracı değişken bağımlı değişkenle anlamlı biçimde ilişkili olmalı (b),
- Bağımsız değişken bağımlı değişken ile anlamlı biçimde ilişkili olmalı (c),

Aracı değişken modele dahil olduğunda aracı değişkenin bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması ve (c) yolunun anlamsız duruma gelmesi ya da etkisinin azalması gerekmektedir.

Araştırmada bundan sonraki aşamada aracı etkiyi anlayabilmek ve hangi yolların anlamlı olduğunu görebilmek amacıyla hiyerarşik regresyon ve çok değişkenli regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Böylece otokorelasyon ve çoklu eşdoğrusallık bulguları da incelenerek değişkenler arası etki derinlemesine irdelenmiştir.

Tablo 3: Psikolojik güçlendirme boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken(ler)	Beta	t değeri	P	VIF
Anlam	,536	6,080	,000***	2,660
Yeterlilik	,047	,557	,578	2,461
Özerklik	,174	2,167	,032**	2,205
Etki	,118	1,437	,153	2,304
Bağımlı Değişken: İş tatmini	Dz. R ² ,611		F: 53,248*** Durbin Watson: 1,985	

p<0.05, *p<0.01

316

IJSI 13/1
Haziran
June
2020

Tablo 3, "c" yoluna ilişkin analiz sonuçlarını içermektedir. Psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişki p<0.01 düzeyinde anlamlıdır. Analiz sonuçları anlam (.536) ve özerklik (.174) boyutlarının iş tatminini pozitif yönde yordadığını göstermektedir. Düzeltilmiş belirlilik katsayısı ,611'dir. Durbin-Watson testi (1,985) sonucu otokorelasyon olmadığı anlaşılmaktadır. VIF değerleri incelenerek bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olmadığı tespit edilmiştir. H_{1a} ve H_{1c} kabul edilirken, H_{1b} ve H_{1d} reddedilmiştir.

Tablo 4: Psikolojik güçlendirme boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken(ler)	Beta	t değeri	P	VIF
Anlam	,465	4,587	,000***	2,660
Yeterlilik	,109	1,116	,266	2,461
Özerklik	,077	,830	,408	2,205
Etki	,136	1,437	,153	2,304
Bağımlı Değişken: Örgütsel özdeşleşme	Dz. R ² ,486		F: 32,454*** Durbin Watson: 2,134	

p<0.05, *p<0.01

Tablo 4, "a" yoluna ilişkin analiz sonuçlarını içermektedir. Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki p<0.01 düzeyinde anlamlıdır. Analiz sonuçları anlam (.109) boyutunun iş örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde yordadığını göstermektedir. Modelin düzeltilmiş belirlilik katsayısı (Dz. R²) ,486'dır. Durbin-Watson testi sonucu otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Ayrıca

*Psikolojik Güçlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide
Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü*

bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olmadığı tespit edilmiştir. H_{2a} kabul edilirken, H_{2b}, H_{2c} ve H_{2d} reddedilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisi

Bağımsız Değişken(ler)	Beta	t değeri	P
Örgütsel özdeşleşme	,644	,9,660	,000***
Bağımlı Değişken: İş tatmini	R ² : ,414		F: 93,315***

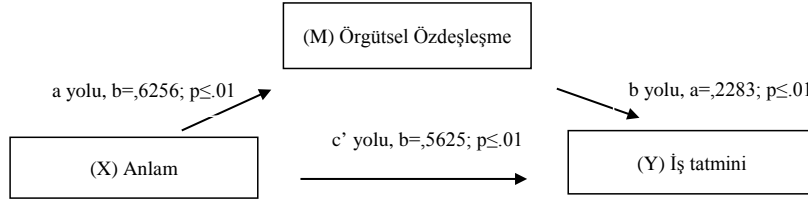
p<0.05; *p<0.01

Tablo 5, “b” yoluna ilişkin analiz sonuçlarını içermektedir. Tablo 5 incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin anlamlı (p<0.01) olduğu görülmektedir. Analiz sonucu belirlilik katsayısının (R²) ,414 olduğu tespit edilmiştir. Böylece H₃ kabul edilmiştir.

Araştırmada “a”, “b” ve “c” yollarına ilişkin desteğin sağlanmasının ardından aracı etki Hayes (2013) tarafından önerilen Model 4 aracılığıyla test edilmiştir. Model 4 aracı etkiyi anlamak için doğrudan ve dolaylı etkileri incelemektedir. Pracher ve Hayes (2008: 879-880) aracı değişkenin (M) modele dahil olduğundaki toplam etkiyi anlayabilmek için doğrudan (X’in Y üzerindeki doğrudan etkisi) ve dolaylı etkilerin (X’in Y’ye M üzerinden olan etkisi) toplamına vurgu yapmaktadır. M üzerinden olan dolaylı etkinin a ve b yollarının bir ürünü olduğunu belirtmektedir. Dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlılığı ise Bootstrap yöntemi ile belirlenmektedir. Aracı değişkenin dolaylı etkisinin incelendiği bulguda yer alan BootLLCI ve BootULCI değerlerinin arasında “0” değerinin olmaması gerekmektedir.

Gerçekleştirilen regresyon analizleri örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisinin psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde incelenmesi gerektiği bulgusunu ortaya çıkarmıştır. Öncelikle psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun iş tatmini üzerindeki toplam etkisi hesaplanmıştır (c yolu, b=,7053; p≤.01). Şekil 3’de değişkenler arası etkileri gösteren standardize olmayan katsayıları (b) ve aracı değişkenin yarattığı dolaylı etki görülmektedir.

Şekil 3: Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu ile iş tatmini arasında örgütsel özdeşleşme değişkeninin aracılık modeli



318 Modeldeki değişkenler incelendiğinde anlam boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında ($b=,6256$, $p<.,01$) ve örgütsel özdeşleşme ile iş tatmini arasında ($b=,2283$, $p<.,01$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etki bulunduğu görülmektedir.

IJSI 13/1
Haziran
June
2020

Tablo 6: H4a İçin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etki Değerleri

Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etki Olduğu İlişki	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı BoLLCI-BoULCI	Aracı Etki
Anlam -> İş tatmini	,7053	,5625	,1428	,0109-,2565	Bütünleyici Aracılık

CI = 95% güven aralığı; LL = alt limit; UL = üst limit.

Yanlılık hatasından arındırılmış 5000 örneklem bootstrap metodu kullanıldı.

Model 4 çerçevesinde toplam etki (c) = $c' + ab = 0.5625 + (0.6256 \times 0.2283) = 0.7053$

Tablo 6 incelendiğinde psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşme değişkeni üzerinden ,1428 birimlik dolaylı etki söz konusu olduğu görülmektedir. Aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla BootLLCI ve BootULCI değerleri incelenmiştir. Değerler (0.0301-0.2443) arasında "0" değerinin yer almadığı görülmektedir. Böylece %95 güven aralığında aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Zhao vd. (2010) tarafından ileri sürülen aracılık tipolojisi çerçevesinde değerlendirilmiştir. Zhao vd. (2010) "a x b" (aracı etki) ve "c" anlamlı, "a x b x c" pozitif olduğunda aracı etkiyi bütünleyici aracılık (complementary mediation) olarak yorumlamaktadır. Dolayısıyla H_{4a} hipotezi doğrulanmış ve bütünleyici aralık etkisi belirlenmiştir. H_{4b}, H_{4c} ve H_{4d} ise reddedilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada SMK bağlamında psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırma beyaz yakalı özel sektör çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Janssen (2014: 32) mavi yakalı çalışanların, örneğin iş güvenliği gibi dışsal meselelerle, beyaz yakalı çalışanlarınsa işin içeriği ve işlerini yaparken ne kadar özgür oldukları ile daha fazla motive olduğunu belirtmektedir. Ayrıca Korkmaz (2012: 43) çalışanların işyerindeki pozisyon ve gelir durumlarının çalışanların psikolojik güçlendirme algılarında farklılıklar yarattığını tespit etmiştir. Bu doğrultuda beyaz yakalı özel sektör çalışanların örneklem olarak seçilmesi araştırmada incelenen değişkenlerin daha rahat gözlenmesine olanak sağlaması sebebiyle araştırmanın amacına uygundur. Diğer yandan araştırma örnekleminin sadece beyaz yakalı çalışanlardan oluşması araştırma için bir sınırlılıktır.

Araştırma bulguları incelendiğinde psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu ve özerklik boyutunun alanyazınla uyumlu şekilde (Carless 2004; Wang, Lee, 2009, Tetik, 2016) iş tatmini üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Çalışan için işinin bir değer ifade etmesi psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun temelinde yer almaktadır. Ayrıca özerklik boyutu çalışanın işi ilgili eylemlerine kendisini karar vermesi ve gerektiğinde bu eylemleri değiştirebilme gücüne sahip olması anlamı taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında işinde anlam bulan, işini severek yapan ve özerk eylemlerde bulunabilen çalışanların işlerinde tatmin olması beklenen bir bulgudur. Yine araştırma bulguları incelendiğinde anlam boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Benzer şekilde Yarmacı (2012) da çalışmasında anlam boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır. İşine anlam yükleyen psikolojik olarak güçlendirilmiş bir çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi ve örgütü ile bir olma (bir gruba ait olma) algısının oluşması normaldir. Araştırmada örgütsel özdeşleşmenin iş tatminini pozitif yönde yordadığı bulgusuna erişilmiştir. Bu bulgu alanyazında ile örtüşmektedir (Karanika-Murray vd., 2014; Yavan vd., 2018). Örgütsel özdeşleşme ile çalışan, örgütün değerlerinin, hedeflerinin ve normlarının kendisini tanımladığı algısına sahip olmakta ve işinden tatmin olma derecesi artmaktadır. Son olarak anlam boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinin örgütsel özdeşleşme aracı değişken olarak konumlandığında

azaldığı ve örgütsel özdeşleşmenin bütünleyici aracılık etkisi gösterdiği tespit edilmiştir. İşine anlam yükleyen, ona değer veren bir çalışanın işinden tatmin olması olağan bir bulgudur. Bu ikili arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşme gibi kendi kimliğini örgütün kimliği olarak tanımlama durumunu içeren bir değişken aracı olarak yer aldığına anlam boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinden iş tatminini etkilemesi araştırma hipotezini destekleyen bir bulgu olmuştur. Diğer yandan SMK'nın karşılıklılık kuralı göz önüne alındığında; işveren tarafından çalışana psikolojik güçlendirme yönüyle destek verilmesi çalışanın da işinden tatmin olarak karşılık vermesi kuralın karşılıklı bağımlılık ilkesini desteklemiştir. Ayrıca bulgular SMK çerçevesinde karşılıklılık kuralının bir halk inanışı ve bireysel yönelim ve norm ilkelerini de destekler niteliktedir.

320

IJSI 13/1
Haziran
June
2020

Bununla beraber araştırmanın yönetim/organizasyon yazınına katkısı da tartışılabilir. Türk kültürünün güç mesafesi yüksek bir kültür olması ve psikolojik güçlendirme ile düşük güç mesafesi yaratılmasına olanak sağlanması, beyaz yakalı çalışanlarda iş tatmininin artması ile sonuçlanabilir. Bu doğrultuda yereldeki yöneticilere psikolojik güçlendirme aracılığında yüksek güç kültürünün getirdiği tatminsizlik sonuçlarının ortadan kaldırılması yönünde bir tavsiye de bulunulabilir.

**Psikolojik Güçlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide
Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü**

KAYNAKÇA

Agho, Augustine. O.; Price, James L.; Mueller, Charles W. (1992). "Discriminant Validity of Measures of Job Satisfaction, Positive Affectivity and Negative Affectivity". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 185-196.

Akgündüz, Yılmaz; Kale, Anıl; Pazarbaşı, Gaye (2014). "Futbol Turizmine Hizmet Eden Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(28), 1-15.

Armeli, Stephen; Eisenberger, Robert; Fasolo, Pier Paolo; Lynch, Patrick (1998). "Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs". *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.

Ashforth, Blake E.; Mael, Fred (1989). "Social Identity and the Organization". *Academy of Management Review*, 14, 20-39.

Aydoğmuş, Ceren; Ergeneli, Azize; Camgöz, Selin M. (2015). "The Role Of Psychological Empowerment On The Relationship Between Personality And Job Satisfaction". *Research Journal of Business and Management*, 2(3), 251-276.

Baron, Reuben M.; Kenny, David A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

Başar, Ufuk; Basım, Nejat (2015). "Etik Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü". 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 117-122.

Beldek, Emine Gülsün (2017). "Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet İle İlişkisi: Görgül Bir Araştırma". *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 16-47.

Bolat, Oya İnci; Bolat, Tamer; Seymen, Oya Aytemiz (2009). "Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.

Bryman, Alan; Cramer, Duncan (2003). *Quantitative Data Analysis with SPSS Release 8 for Windows*. New York: Routledge.

Bayrak Kök, Sabahat (2006). "İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, 20(1), 291-317.

Büyüköztürk, Şener (2002). "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-433.

Carless, Sally A. (2004). "Does Psychological Empowerment Mediate The Relationship Between Psychological Climate And Job Satisfaction?". *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 405-425.

Chernyak-Hai, Lily; Rabenu, Edna (2018). "The New Era Workplace Relationships: Is Social Exchange Theory Still Relevant?". *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 11(3), 456-481.

Chiu, Wai Yee Betty; Fai Ng, Fung (2013). "Improvement of Job Satisfaction and Organisational Commitment through Work Group Identification: An Examination of the Quantity Surveyors in Hong Kong". *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 13(3), 80-95.

Cho, Taejun; Faerman, Sue. R. (2010). "An Integrative Approach to Empowerment". *Public Management Review*, 12(1), 33-51.

Conger, Jay. A.; Kanungo, Rabindra N. (1988). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice". *The Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.

Crede, Marcus; Chernyshenko, Oleksandr. S.; Stark, Stephen; Dalal, Reeshad S.; Bashshur, Michael (2007). "Job Satisfaction as Mediator: An Assessment of Job Satisfaction's Position within the Nomological Network". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 515-538.

Cropanzano, Russell; Mitchell, Marie S. (2005). "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review". *Journal of Management*, 31(6), 874-900.

Çalışkan, Abdullah; Hazır, Köksal (2012). "Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü". *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 48-76.

Dakhilalian, Mohammad; Jazi, Ebrahim M.; Taghiyar, M. Jafar (2009). "Analysis of Randomness of Runs and Its Application for Statistical Tests". *International Journal of Computer Science and Network Security*, 9(9), 83-90.

Demiray, Sevcen (2018). "Psikolojik Güçlendirme İle İş Doyumu Arasındaki İlişki", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Demirtaş, H. Andaç (2003). "Sosyal Kimlik Temel Kavram ve Kuramı, Varsayımlar". *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123-144.

Dönmez, Gökhan (2012). "Personeli Güçlendirme ve Tükenmişlik İlişkisi: İş Yükü-Kontrolü Modeli Açısından Bir Değerlendirme", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

**Psikolojik Güçlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiye
Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü**

Dutton, Jane E.; Dukerich, Janet M.; Harquail, Celia V. (1994). "Organizational Images and Member Identification". *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.

Eğinli, Ayşen T. (2009). "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.

Ertürk, Alper (2010). "Exploring Predictors of Organizational Identification: Moderating Role of Trust on the Associations Between Empowerment, Organizational Support, and Identification". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 409-441.

Fei, Teddy Lian K.; Aun, Law Kian (2018). "The Influence of Social Exchange Mediators on the Impact of Human Resource Practices". *European Journal of Educational & Social Sciences*, 3(1), 76-98.

Griffin, R. W.; Bateman, T. S. (1986). "Job Satisfaction and Organizational Commitment", Cooper, Cary L.; Robertson, Ivan T. (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York: Wiley, 157-188.

Güven Güres, Ceren (2015). "Yönetici Liderlik Yaklaşımının Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Türkiye'deki Ceza İnfaz Kurumlarında Bir Araştırma", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hair Jr., Joseph F.; Black, William C.; Babin, Barry J.; Anderson, Rolph E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Upper Saddle River: Pearson Education.

Hayes, Andrew F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press.

Hechanova, Ma. Regina M.; Alampay, Ramon B. A.; Franco Edna P. (2006). "Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Performance Among Filipino Service Workers". *Asian Journal of Social Psychology*, 9, 72-78

Hoyle, Rick H.; Robinson, Jorgianne Civey (2004). "Mediated and Moderated Effects in Social Psychological Research: Measurement, Design, and Analysis Issues". Sansone, Carol; Morf, Carolyn C.; Panter, A. T. (Eds.). *The Sage Handbook of Methods in Social Psychology*, CA: Sage Publication, 213-233.

Işın, Ahmet Faruk (2009). "Psikolojik Personel Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Janssen, Maike (2014). "The Influence Of HRM Practices On Innovative Work Behaviour: A Systematic Literature Review". (Unpublished Master Thesis), University of Twente, Enschede.

323

IJSI 13/1
Haziran
June
2020

Kanbur, Engin (2017). "Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasında Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü". *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 63-82.

Karanika-Murray, Maria, Duncan, Nikita; Pontes, Halley M.; Griffiths, Mark D. (2014). "Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction". *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.

Kavak, Bahtişen (2013). *Pazarlama ve Pazar Araştırmaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Kavak, Bahtişen; Kazancı Sunaoglu, Şerife; Taner, Neslişah (2016). "Yeniliği benimseyen kategorilerinin Bütüncül ve Analitik Düşünme Açısından Farklılıkları: Akıllı Telefonlar İçin Bir İnceleme". *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 20, 179-200.

Korkmaz, Oya (2012). "Differences in Employees' Perception of Employee Empowerment Practices". *European Journal of Social Sciences*, 34(1), 43-57.

Lambe, C. Jay; Wittmann, C. Michael; Soekman, Robert, E. Spekman (2001). "Social Exchange Theory and Research on Business-to-Business Relational Exchange". *Journal of Business-to-Business Marketing*, 8(3), 1-36.

Lee, Eun-Suk; Park, Tae-Youn; Koo, Bonjin (2015). "Identifying Organizational Identification as a Basis for Attitudes and Behaviors: A Meta-Analytic Review". *Psychological Bulletin*, 14185, 1049-1080.

Lian, Kok Fei (2017). "Trust, Leader-Member Exchange and Organizational Outcomes: A Structural Equation Model in the Malaysian Work Setting". *The Journal of International Social Research*, 10(52), 1097-1108.

MacKinnon, David P.; Lockwood, Chondra M.; Hoffman, Jeanne M.; West, Stephen G.; Sheets, Virgil (2002). "A Comparison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects". *Psychological Methods*, 7, 83-104.

Mael, Fred A.; Ashforth, Blake E. (1992). "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification". *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.

March, James G.; Simon, Herbert A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

Mathieu, John E.; Zajac, Dennis M. (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.

Menon, Sanjay T. (2001). "Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach". *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 153-180.

**Psikolojik Güçlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide
Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü**

- Mowday, Richard T.; Steers, Richard M.; Porter, Lyman W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nakip, Mahir (2013). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Olkkonen, Maria-Elena; Lipponen, Jukka (2006). "Relationships between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202-215.
- Örücü, Edip; Yumuşak, Sedat; Bozkır, Yasin (2006). "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 39-51.
- Özer, K. Ozan; Ergün, Özgür; Okatan, Tuncer (2015). "Personel Güçlendirmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: İstanbul Otelcilik Sektörü Araştırması". *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 104-115.
- Pelit, Elbeyi; Öztürk, Yüksek; Arslantürk, Yalçın (2011). "The Effects of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction: A Study on Hotels in Turkey". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), 784-802.
- Polat, Mustafa (2009). "Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Porter, Lyman W.; Steers, Richard M.; Mowday, Richard T.; Boulian, Paul V. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Preacher, Kristopher J.; Hayes, Andrew F. (2008). "Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models". *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Riketta, Michael (2005). "Organizational Identification: A Meta-Analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Spreitzer, Gretchen M. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation". *Academy of Management*, 38(5), 1442-1465.

Spreitzer, Gretchen M. (1996). "Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment". *The Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504.

Spreitzer, Gretchen M.; Kizilos, Mark A., Nason, Stephen W. (1997). "A Dimensional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain". *Journal of Management*, 23(5), 679-704.

Spreitzer, Gretchen M.; De Janasz, Suzanne C.; Quinn, Robert E. (1999). "Empowered to Lead: The Role of Psychological Empowerment in Leadership". 20(4), 511-526.

Tabachnik, Barbara G.; Fidell, Linda S. (2015). Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı. Baloğlu, Mustafa (Çev.). Ankara: Nobel Akademik.

Tetik, Nuray (2016). "The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 221-239.

Thomas, Kenneth W.; Velthouse, Betty A. (1990). "Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation". *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

Toker, Boran (2007). "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.

Tolay, Ebru; Sürgevil, Olca; Topoyan, Mert (2012). "Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirme Doyumunun Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri". *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.

Torun, Yasemin (2016). "Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma", (Yayınlanmamış Doktora tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ugboro, Isaiah O.; Obeng, Kofi (2000). "Top Management leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM Organizations: An Empirical Study". *Journal of Quality Management*, 5(2), 247-272.

Van Dick, Rolf; Christ, Oliver; Stellmacher, Jost; Wagner, Ulrich; Ahlswede, Oliver; Grubba, Cornelia; Hauptmeier, Martin; Höhfeld, Corinna; Moltzen, Kai; Tissington, Patrick A. (2004). "Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction". *British Journal of Management*, 15, 351-360.

Wang, Guangping; Lee, Peggy D. (2009). "Psychological Empowerment and Job Satisfaction An Analysis of Interactive Effects". *Group & Organization Management*, 34(3), 271-296.

*Psikolojik Güçlendirme İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide
Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü*

Yarmacı, Nihan (2012). "Psikolojik Güçlendirmenin örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Yavan, Ayşe A.; Sökmen, Alptekin; Bıyık, Yunus (2018). "Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 898- 913.

SUMMARY

Social exchange theory, an important theory for understanding workplace behaviors asserts that employees behave positively or negatively against the organization in response to positive and negative actions to be caused by the organization. At this point, it can be mentioned that job satisfaction is a crucial social exchange output (Chiu, Fai Ng, 2013: 81; Lian, 2017: 1097) and positive employee attitude. Furthermore, it plays a key role to succeed in organizations and because of its importance; it has been examined in the scope of its antecedents and consequences in many studies. In this research, psychological empowerment and organizational identification variables, which are antecedents of job satisfaction, are focused on. In this context, the mediating role of organizational identification on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction is examined in the scope of social exchange theory.

328

IJSI 13/1
Haziran
June
2020

The sample of the study consists of 134 white-collar private sector employees. Data obtained from those employees through convenience sampling method. Moreover, data collected by using demographic information form, psychological empowerment scale (Spreitzer, 1995), organizational identification scale (Mael ve Asforth, 1992) and job satisfaction scale (Agho, 1992). The scales and demographic information form applied through the link created via google forms (<https://goo.gl/forms/FfUcXYwvtt455mbP2>). Data analyzed via using SPSS 22.0 and Process v3 Macro integrated into SPSS 22.0. Validity and reliability analyses have been performed for the scales. For this aim, exploratory factor analysis and Cronbach's alpha values have been utilized. Findings showed that the validity and reliability of all three scales were proved.

Simple regression analysis and multiple regression analyses were performed to investigate the research hypotheses and the relations between variables. The results of the regression analyses show that the dimensions of meaning and autonomy of psychological empowerment affect job satisfaction positively. In addition, the dimension of meaning positively affects organizational identification. Further, organizational identification affects job satisfaction in a positive direction. However, it has been detected that organizational identification has a complementary mediating effect on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction. In conclusion, considering the reciprocity rule of social exchange theory; the employers' support to the employee in terms of psychological empowerment, and the employee's response to the job as satisfaction, blessing the the reciprocity rule of social exchange theory.