



Research Article

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON CONSTRUCTION SECTOR EMPLOYEES

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMEİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İNŞAAT SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Şerife UĞUZ ARSU ^{1*}

¹ Arş. Gör. Dr., Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, serifeuguz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7922-4597

Article Info:

Received : May 31, 2021

Revised : June 20, 2021

Accepted : June 29, 2021

Keywords:

Psychological Empowerment
Job Satisfaction
Construction Sector

Anahtar Kelimeler:

Psikolojik Güçlendirme
İş Tatmini
İnşaat Sektörü

DOI: 10.46238/jobda.945415

ABSTRACT

In this study, which determines the idea that psychologically strong personnel will be more satisfied with the work they will do, as the main motivation source, it is aimed to examine the effect of psychological empowerment on job satisfaction. For this purpose, employees working in the construction sector in Ankara were selected as a population. The questionnaires applied to 201 people through convenience sampling were analyzed and inferences were made about the subject. Multivariate regression analysis was used to test the hypotheses in the study based on two main hypotheses. According to the findings obtained from the regression analysis, it was concluded that all sub-dimensions of psychological empowerment had a positive effect on internal satisfaction, one of the sub-dimensions of job satisfaction. In addition, it was concluded that meaningfulness, impact and autonomy, which are the sub-dimensions of psychological empowerment, have a positive effect on external satisfaction, which is the sub-dimensions of job satisfaction.

ÖZET

İşletmelerde psikolojik açıdan güçlü personelin yapacağı işten daha yüksek düzeyde memnuniyet duyacağı fikrini temel motivasyon kaynağı olarak belirleyen bu çalışmada psikolojik güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçla Ankara'da inşaat sektöründe faaliyet gösteren çalışanlar evren olarak seçilmiştir. Kolayda örnekleme yoluyla 201 kişiye uygulanan anketler analiz edilerek konu hakkında çıkarımlarda bulunulmuştur. İki temel hipoteze dayanan araştırmada hipotezleri test etmek için çok değişkenli regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre psikolojik güçlendirme alt boyutlarının tamamının iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun yanında psikolojik güçlendirme alt boyutlarından anlamlılık, etki ve özerkliğin iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmin üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

© 2021 JOBDA All rights reserved

*Corresponding author.

E-mail: serifeuguz@gmail.com (S. Uğuz Arsu)

1| GİRİŞ

Artan küresel rekabet ve değişimin eylem yönelimli, inisiyatif alan ve yenilikçi çalışanlara sahip olmayı gerektirdiği günümüz koşulları, psikolojik güçlendirmeye olan ilgiyi her geçen gün arttırmaktadır (Carless, 2004; Spreitzer, 1995; Grant & Ashford, 2008). Psikolojik güçlendirme kavramı hem yönetim teorisinde hem de uygulamada geniş kabul görmüştür. Son yıllarda güçlendirmeye ilişkin akademisyenlerin ve uygulayıcıların ilgisi büyüktür ve dolayısıyla psikolojik güçlendirmenin kavramsal alanını, öncüllerini ve sonuçlarını araştıran önemli bir araştırma grubu birikmiştir (Conger & Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990; Wang, 2009). Ancak güçlendirme çalışmalarında psikolojik güçlendirmenin boyutlarının iş sonuçları üzerindeki etkileri ve işe ilişkin tatmin ile olan ilişkileri konusunda henüz yeterince yanıtlanmamış birkaç temel soru vardır. Bu bağlamda örneğin, "Boyutlar iş sonuçlarını ek bir şekilde etkiliyor mu? İşin sonucunu bağımsız olarak mı etkiliyorlar yoksa bu değişkenlerin sinerjik veya baskılayıcı etkileri var mı? Bazı boyutların etkileri diğer boyutların düzeylerine bağlı mı? Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasında çalışanlar açısından nasıl bir ilişki var?" gibi soruların yanıtlarının henüz yeterince araştırılmadığı dikkat çekmektedir (Wang, 2009). Ayrıca uzmanlar çalışan güçlendirmesini, çalışanın memnuniyeti ve tatminini destekleyen etkili bir araç olarak görmektedir (Ukil, 2016). Dolayısıyla verimliliği, müşteri memnuniyetini ve rekabet avantajını artırmak için bir dizi örgütte güçlendirme programları yer almaktadır (Hardy & Leiba-O'Sullivan, 1998; Carless, 2004).

İşletmeler değişime ayak uydurabilmek ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için problemlere çözümler üretebilen, örgütte alınan kararlara katılan, aldığı kararlara ilişkin inisiyatif kullanabilen ve sorumluluk alabilen yüksek nitelikli çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Çünkü örgütlerin başarısı büyük oranda yüksek nitelikli çalışanlara sahip olmak ve bu çalışanların beklentilerine önem vererek onların iş tatminini arttırmakla bağlantılıdır (Parker & Wang, 2015; Çalışkan & Hazır, 2012). İş tatmini, "kişinin bir işten ne istediği ile onun sunduğu şey arasındaki algılanan ilişkinin bir fonksiyonu olan zevkli veya olumlu bir duygusal durum" dur (Wang, 2009). Yani iş tatmini çalışanların işinden mutlu olma ve işyerinden keyif alma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Mrayyan, 2005). İşinden keyif alan ve iş tatmini yüksek olan çalışanların motivasyonları ve performansları da yüksek olmakta, daha etkili ve verimli çalışmaktadırlar (Çalışkan & Hazır, 2012). Bu noktada çalışanların yenilikçi olma, değişim odaklı olma ve değişime ayak uydurabilme, proaktif olma gibi niteliklerinin teşvik edilmesinde ve iş tatmininin gelişmesinde örgütlerin çalışanlarına uyguladığı psikolojik güçlendirme uygulamaları belirleyici

olmaktadır (Pieterse vd., 2010). Çalışan güçlendirme programı uygulayarak karlılığı artırmak isteyen örgütler, bu çalışanların tutum ve davranışlarını (örneğin, iş tatmini ve performansı) etkilemeye çalışmaktadırlar (Fullford & Enz, 1995). Bu noktadan hareketle, bu çalışmada çalışanların psikolojik güçlendirme deneyimi ve bunun sonucunda oluşan iş tatmini arasındaki ilişkileri ve psikolojik güçlendirmenin boyutlarının iş tatminine etkilerini incelemek amaçlanmıştır.

Bu amaçla öncelikle psikolojik güçlendirme ve iş tatmini hakkında kavramsal ve kuramsal çerçeve çizilmiştir. Sonrasında psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin konu edildiği literatürdeki çalışmalar incelenmiştir. Yöntem bölümünde veri toplama araçları tanıtılarak araştırmanın modeli, hipotezleri ve katılımcıların özellikleri üzerinde durulmuştur. Bulgular kısmında hipotez testleri incelendikten sonra sonuç ve tartışma kısmında hem bu çalışmaya dair sonuçlar, hem de ilgili literatür arasındaki benzerlikler ve farklılıklar tartışılmıştır.

2 | KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 | Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme çeşitli iş davranışları, tutumları ve performans ile ilgilidir (Wang, 2009; Spreitzer, 1995). Alan yazında güçlendirmeye ilişkin daha önce yapılmış olan çalışmalar "iş özellikleri modeli" ve "Bandura'nın (1977) öz-yeterlik üzerine çalışması"na dayanarak ilişkisel ve motivasyonel yaklaşım olmak üzere iki farklı güçlendirme teorisi tanımlanmıştır. Bu teorilere göre güçlendirme yapısal ve psikolojik güçlendirme şeklinde kavramsallaştırılmıştır (Conger & Kanungo, 1988; Hardy & Leiba-O'Sullivan, 1998; Carless, 2004; Maynard vd., 2012; Leach vd., 2003; Menon, 2001). İş tasarımı ve iş özellikleri araştırmalarına dayanan ilk yaklaşım, çalışanları karar alma sürecine dahil ederek gücü merkezden uzaklaştıran uygulamalarla karakterize edilmekte ve daha çok örgütsel koşullarla ilgilidir. Yani yapısal güçlendirme üst yönetim ile çalışanlar arasındaki yetki ve sorumluluk geçişine odaklanmaktadır (Campion vd., 1993; Carless, 2004; Maynard vd., 2012). Çalışanların işte karşılaştıkları olaylar, durumlar ve insanlarla başa çıkma konusundaki bireysel güçlerine ilişkin algılarına odaklanan psikolojik güçlendirme ise daha çok motivasyon süreçleri ile ilgilidir (Conger & Kanungo, 1988; Stewart & Manz, 1997). Bir diğer ifade ile psikolojik güçlendirme, yetki devrine daha az vurgu yapma, bunun yerine açık iletişim, ilham verici hedef belirleme, bağlılık ve katılımı artırmak için teşvik ve geri bildirim verme gibi uygulamalarla karakterize edilmektedir (Carless, 2004).

Çalışanların güçlendirilmesine psikolojik bir bakış açısı kazandıran ilk araştırmacılar olan Conger &

Kanungo (1988) bu kavramı açıklığa kavuşturmak için önemli bir adım atmışlardır. Araştırmacılar güçlendirmenin çalışanlardaki motivasyonel süreçler açısından tanımlanmasını önermişler ve Bandura'nın (1977) öz-yeterlik kavramını kullanarak güçlendirmeyi öz-yeterlik motivasyon kavramı olarak tanımlamışlardır. Daha spesifik olarak, Conger & Kanungo (1988) güçlendirmenin, çalışanların çaba-performans beklentilerindeki artışlar veya Bandura'nın (1977) öz-yeterlik duygularındaki artış olarak tanımlanabileceğini öne sürmüşlerdir. Dolayısıyla güçlendirme, bireyin kendi öz yeterliliğine olan inancının artırıldığı bir süreci ifade etmektedir. Conger & Kanungo (1988), güçlendirmeyi, bireylerin davranışlarının kendi kendilerini belirlediğini hissettikleri ve verilen bir görevi yeterince yerine getirebileceklerine inandıkları "etkinleştirici" bir süreç olarak tanımlamaktadır. Thomas & Velthouse (1990) ise bunlara ek olarak, bireylerin anlamlı görevler yapıyor gibi hissetmeleri gerektiği inancını da eklemişlerdir. Bu bileşenleri bir araya getiren güçlendirme kavramı, bireyin anlam, etki ve ustalık algılarını vurgulamaktadır. Çalışanlar, işlerini anlamlı bulduklarında, işin yapılma şeklini etkileme fırsatlarını gördüklerinde ve işin kendisinde kendilerini yetkin hissettiklerinde güçlenmiş hissederler (Fullford & Enz, 1995). İlgili araştırmaları gözden geçirdikten sonra Thomas & Velthouse (1990), güçlendirmenin çok yönlü olduğunu ve özünün tek bir kavramla kavranamayacağını savunmuşlardır. Aynı zamanda Thomas & Velthouse (1990), Conger & Kanungo'nun (1988) çalışmasına dayanan ve gelişmiş içsel motivasyona katkıda bulunan dört psikolojik biliş olduğunu öne sürdükleri bir güçlendirme modeli geliştirmişlerdir. Dolayısıyla güçlendirmeyi, daha geniş yelpazede, bireyin iş rolüne yönelimini yansıtan, anlamlılık, yetkinlik, seçim ve etki şeklinde dört bilişte ortaya çıkan artan içsel görev motivasyonu olarak tanımlamışlardır. Daha sonra Spreitzer (1995), teorik bir temel olarak Thomas & Velthouse (1990) modelini kullanmış, güçlendirmenin dört bileşenini değerlendirmek için bir ölçek geliştirerek bu modeli genişletmiş ve işlevsel hale getirmiştir. Anlamlılık, Spreitzer (1995) tarafından anlam olarak ve seçim kendi kaderini tayin etme olarak yeniden adlandırılmıştır (Spreitzer, 1995; Thomas & Velthouse, 1990; Carless, 2004). Dolayısıyla psikolojik güçlendirmenin dört boyuttan oluştuğu kabul edilmektedir: Anlam, yetkinlik, seçim (kendi kaderini tayin etme/özerklik) ve etki (Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995; Fulford & Enz, 1995; Spreitzer vd., 1997; Carless, 2004; Wang & Lee, 2009; Maynard vd., 2012; Akgündüz vd., 2014; Kumar & Moorthy 2015;). Bu boyutları ayrıntılı incelemekte yarar görülmektedir:

Anlam: Kişinin inançları, değerleri ve davranışları ile yaptığı işin gereklilikleri, amaçları veya hedefleri arasındaki uyumu ifade eder. Hackman & Oldham'a

(1980) göre bir faaliyet bireyin kendi değer sistemine göre "önemli" ise bireyin bir anlam duygusu hissettiğini öne süren iş karakteristik modeli ile tutarlıdır. Bu, "verilen bir görevi önemseme" duygusu yaratır. Bu anlamda güçlü bireyler yaptıklarına inanır ve onları önemser. Thomas & Velthouse (1990), düşük anlam derecelerinin kayıtsızlıkla, yüksek derecelerine ise bağlılık veya katılımı sonuçlanabileceğini belirtmektedirler. Bu nedenle anlamın çalışan tutumları üzerinde önemli etkileri olduğu ileri sürülmektedir. Ancak güçlendirilmiş olma hissine sahip olmak için iş hedefinin kendi değer ve inançları ile herhangi bir çatışması olmamalıdır. Çoğu ampirik araştırma (Liden vd., 2000; Carless, 2004; Wang & Lee, 2009; Spreitzer vd., 1997) anlam ve iş tatmini arasında daha güçlü bir bağlantı olduğunu göstermiştir. İş tatmininin önemli bir ön koşulu, bireyin işi kişisel olarak anlamlı bulma derecesidir. Buna karşılık, düşük anlam düzeyleri iş yerinde ilgisizlik ve dolayısıyla daha düşük düzeyde iş tatmini ile ilişkilendirilmiştir. İş tatmini, kişinin işinin yerine getirdiği veya kişinin arzu edilen iş değerlerini gerçekleştirmesine izin verdiği algısından kaynaklanır. Bu değer gerçekleştirme, güçlendirmenin anlam boyutuyla tutarlıdır. Sonuç olarak, bu anlam duygusu artan motivasyon ve tatmin ile sonuçlanmaktadır.

Yetkinlik: Bandura'nın (1977) öz-yeterlilik çalışması sonucunda ortaya çıkan ve bireyin işte bir görevi yetkin bir şekilde yerine getirme kapasitesine olan inancıdır. Öz-yeterlilik, kişinin yetkin olduğuna ve kendisine verilen bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine olan inancını ifade eder. Conger & Kanungo (1988) öz-yeterliliği "yapabilirim" tutumunun gelişimi olarak tanımlarlar. Bireylerin öz-yeterlilik inançlarının artması, örgüt tarafından arzu edilen performans düzeyine hâkim olmak için gereken çabayı gösterebileceklerine olan inançlarını arttırmaktadır. Bu da söz konusu inanç için gösterdikleri çaba miktarını arttırmaktadır. Böylece birey, gerekli beceri ve yeteneklere sahip olduğuna ve görevi yetkin bir şekilde yerine getirebileceğine inanmaktadır. Çalışanın becerilerine ve yeteneklerine güven duymaması, yani öz-yeterliliğin düşük olması, bireysel yetersizliğin bir sonucu olarak onları güçlendirme duygusundan yoksun bırakacaktır. Dolayısıyla çalışanlarda rutin görevler dışındaki tüm görevlerden kaçınmaya yol açmakta ve bunun da düşük performans seviyeleri ile sonuçlanmaktadır. Yetkinlik, örgüt inançlarına, kişisel ustalığa veya çaba-performans beklentisine benzemektedir. Yetkinlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiler ile ilgili olarak ise Wang & Lee (2009), literatürün henüz iki değişken arasında bir bağlantı kurmadığını ve Carless (2004) de yetkinliğin iş tatmini ile negatif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Kendi Kaderini Tayin Etme/Özerklik/Seçim: Kendi kaderini tayin etme, kişinin eylemlerini başlatma ve

düzenleme konusundaki bir seçim duygusudur. Bir diğer ifade ile bireyin kendi davranışlarıyla ilgili seçimleri olduğuna inanma derecesidir ve çalışanların görevlerin nasıl ve ne zaman üstlenildiğine ilişkin karar verme süreçlerindeki özerkliğini yansıtır. Fulford & Enz (1995) düşük özerkliğin gerginliğe, olumsuz duygusal tona ve öz saygıda azalmaya yol açacağını öne sürmektedir. Bu yüzden özerklik düzeyindeki azalışın iş tatmini ve bağlılığı negatif yönde etkileyeceği ve çalışanların performans ve hizmet sunumlarında düşüşe yol açacağı düşünülmektedir. Yazarlar, çalışan tutumlarını tahmin etmede kendi kaderini tayin hakkının, hizmet çalışanları için kritik öneme sahip olduğunu ve birçok hizmet çalışanının basit görevleri yerine getirdiğinden, kendi işlerini kontrol etme yeteneklerinin daha da büyük önem kazandığını belirtmişlerdir. Kendi kaderini tayin etme, içsel motivasyonun önemli bir bileşeni olarak tatminin kritik bir belirleyicisidir. Dolayısıyla Thomas & Velthouse'a (1990) göre işinde daha fazla özerkliğe sahip olan bireylerin işten içsel ödüller almaları muhtemeldir. Ayrıca Conger & Kanungo (1988) kendi kaderini tayin hakkının psikolojik bir ihtiyaç olduğunu ve kendi kaderini tayin etme ihtiyacını karşılamanın iş tatmini ile sonuçlandığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla üst yönetim, çalışanlarına sadece örgüt içindeki kural ve düzenlemelere uymalarını istemek yerine, işleri hakkında kesin kararlar verme şansı ve özgürlüğü sağlamalıdır (Kumar & Moorthy, 2015).

Etki: Etki, bir bireyin işteki stratejik, idari veya operasyonel sonuçları etkileyebilme derecesidir. Başka bir ifadeyle örgütsel sonuçlar üzerindeki kişisel kontrolün kapsamı veya kişinin işte bir fark yaratabileceğine olan inancıdır. Kişisel kontrol, bireylerin örgütsel sonuçları etkileyebilme yeteneğidir. Kişisel kontrol, yetkiye karşı etkiye odaklanması bakımından öz-yeterlilikten farklıdır. Ayrıca, Spreitzer vd. (1997), etkinin, kendi kaderini tayinden farklı olduğunu, yani kendi kaderini tayinin, bireylerin kendi işleri üzerindeki kontrol hissini ifade ederken; etkinin, bireylerin örgütsel sonuçlar üzerindeki kontrol duygusuna atıfta bulunduğunu ve örgüt performansında katkı ve önemli olumlu etki yapma yeteneğine sahip olduklarına inandıklarını belirtmektedirler. Yani etki, bireysel sonuçlara değil, örgütsel sonuçlara dikkat etmesi bakımından kendi kaderini tayin etmeden farklıdır. Fulford & Enz (1995) güçlendirmenin bu boyutunun da memnuniyet ve tatmin gibi çalışan tutumları üzerinde önemli etkileri olabileceğini belirtirken; Thomas & Tymon (1994; akt. Spreitzer vd., 1997), etkinin artan iş tatmini ve azalan stres ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu, ancak iş performansı ile ilgili olmadığını belirtmişlerdir.

Özetle; psikolojik güçlendirme yukarıdaki dört boyuttan oluşan motivasyonel bir süreçtir. Bu

boyutlardan herhangi birinin eksikliği, hissedilen güçlendirmenin genel derecesini tamamen ortadan kaldırmaya da söndürecektir. Bu nedenle, dört boyut, psikolojik güçlendirmeyi anlamak için "neredeyse tam veya yeterli bilişler kümesini" belirtmektedir (Conger & Kanungo, 1988; Thomas & Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995).

2.2 | İş Tatmini

Yer Kişilerin yaptıkları işin, yaşamlarını devam ettirmek ve refah seviyelerini yükseltmek açısından ekonomik, saygınlık kazanmak ve ruhsal olarak tatmin olmak açısından psikolojik ve insanlarla ilişki içerisinde olan sosyal bir çevrede yer almak açısından sosyolojik boyutları vardır. Buradan hareketle, insanların yaptıkları işe ilişkin beklentilerinin tatmini ve karşılanmasına yönelik algıları örgütsel davranış alanında önem arz eden bir konudur (Erdem & Deniz, 2016). İş tatmini kişinin işi hakkında sahip olduğu tutum ve duyguları ifade etmektedir (Carless, 2004). İş tatmini, istihdama yönelik olumlu etki olarak tanımlanabilir ve işin çalışanın ihtiyaçlarını, isteklerini veya beklentilerini nasıl karşıladığının oldukça istikrarlı bir değerlendirmesidir (Martins & Proença, 2012). Buna göre işe yönelik olumlu tutumlar iş tatminini gösterirken olumsuz tutumlar ise iş tatminsizliğinin göstergesidir (Armstrong, 2006). Dolayısıyla iş tatmini çalışanların işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk derecesi olarak tanımlanabilmektedir (Özer vd., 2015).

İş tatmini içsel ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki boyutta incelenmektedir (Weiss vd., 1967; Lee & Wilbur, 1985). Çalışanların dışsal kaynaklardan dolayı yaşadıkları tatmin dışsal iş tatmini; içsel kaynaklardan dolayı yaşadıkları tatmin ise içsel iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Erkuş vd., 2011). Dışsal iş tatmini kaynakları, ücret, terfi, takdir, çalışma koşulları, örgüt, iş arkadaşları, denetim vs. gibi kaynaklardan oluşurken; içsel iş tatmini kaynakları iş türü, saygınlık, başarı, yetenek, karar verme, vicdan, meşguliyet vs. gibi kaynaklardan oluşmaktadır (Lee & Wilbur, 1985; Weiss vd., 196; Erkuş vd., 2011). Bu bağlamda iş tatmini düzeyinin, içsel ve dışsal motive edici faktörlerden, denetimin kalitesinden, çalışma grubuyla sosyal ilişkilerden ve bireylerin işlerinde başarılı veya başarısız olma derecesinden etkilendiği görülmektedir (Armstrong, 2006).

Bu durumda, eğer bir iş, bir kişiyi yüksek düzeyde motive ediyorsa, o kişinin işten oldukça memnun olması, yüksek kalitede performans göstermesi, devamsızlık oranının düşük olması ve örgütten ayrılma olasılığı daha düşük olacaktır. Tersine, iş bireyi motive etmiyorsa, bireyin fiziksel, ruhsal ve psikolojik dengesinin bozulması, işten daha düşük düzeyde tatmin duyması, düşük kalite düzeyinde performans göstermesi, yüksek devamsızlık oranına sahip olması, işe yabancılaşma ve örgütten ayrılma

olasılığının daha yüksek olması beklenebilir. Sonuç olarak bireylerin işlerinden tatmin olup olmamaları durumunun hem bireysel hem de örgütsel etkileri olabilmektedir (Friday & Friday, 2003; Erdem & Deniz, 2016; Turgut & Mert, 2014; Üngüren vd., 2009).

Yapılan araştırmalar kariyer fırsatları, ücret, ödüller, sosyal haklar, iş güvenliği, işin niteliği ve doğası, işin zorluğu, çalışma koşulları iş görenin kişiliği, takım çalışması, denetim, yönetim tarzı ve personel güçlendirme gibi birçok faktörün iş tatminine etki ettiğini göstermektedir (Lee & Wilbur, 1985; Fuller vd., 1999; Friday & Friday, 2003; Carless, 2004; Üngüren vd., 2009; Wang, 2009; Özer vd., 2015; Ukil, 2016). Dolayısıyla iş tatmini, iş devamlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma, çatışma, performans, işgücü devri gibi bir çok kavramla yakından ilgilidir (Erdem & Deniz, 2016; Üngüren vd., 2009; Turgut & Mert, 2014). Hem bireyleri hem de örgütleri etkileyen bu kavramlar iş tatmininin göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle, bu çalışmada yukarıdaki kavramlar arasında yer alan ve iş tatminine etkisi olabileceği düşünülen psikolojik güçlendirmenin boyutları ile iş tatmininin boyutları incelenmiştir.

3 | LİTERATÜR TARAMASI

Güçlendirilmiş işyeri, çalışanların işlerini önemseydiği, sahiplendiği ve sürekli olarak daha iyi hale getirmek için çaba gösterdiği bir işyeri oluşturmayı amaçlamaya yönelik tutumlarıdır. Bu nedenle çalışanların güçlendirilmesi, onların işten ayrılmalarını önlemek için kullanılan yönetim yaklaşımlarından biridir ve dolayısıyla çalışan katılımını içeren çalışan güçlendirmenin doğru şekilde uygulandığında iş tatminini arttırmada etkili olabileceği araştırmalarca kanıtlanmış bir yönetim aracıdır. Araştırmalar çalışanların örgüte katkılarından dolayı takdir edildiklerini hissetmeye, işlerini ellerinden gelen en iyi şekilde yapacak kaynaklara ve organizasyon içinde gelişme ve ilerleme için açıkça tanımlanmış fırsatlara sahip olduklarını hissetmeye ihtiyaçları olacağını, dolayısıyla da çalışanların güçlendirilmesinin, çalışan memnuniyeti ve tatmini üzerinde hayati bir etki oluşturacağını göstermektedir (Yasohtai vd., 2015). Bu bakımdan örgütsel davranış alanında en sık ve detaylı incelenen çalışan tutumunun iş tatmini olduğu söylenebilir. Literatürdeki bugüne kadar yapılmış birçok çalışma (Carless, 2004; Wang, 2009; Kumar & Moorthy, 2015; Ukil, 2016) psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bazı araştırmacılar, çalışan güçlendirmenin çalışan memnuniyeti ve motivasyonunu artırmak için en etkili tekniklerden biri olduğunu savunmaktadır. Ayrıca güçlendirme, çalışanların motivasyonu, iş tatmini ile işlerine ve

organizasyonlarına bağlılıklarını iyileştirdiğinden, bu faaliyetler daha az iş değiştirme ve artırılmış çalışan tutma oranlarını etkilemekte ve sonuç olarak çalışan devir giderlerini azaltmaktadır (Ukil, 2016).

Kumar & Moorthy (2015) çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmesinin çalışanların iş tatminine katkı sağlayacağını öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda araştırmacılar, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini değişkenleri arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bu nedenle araştırmacılar, çalışanların psikolojik açıdan güçlendirilmesi ve psikolojik güçlendirme ortamının sürekliliğinin sağlanmasının, iş tatmininin sağlanmasında etkili olacağını belirtmişlerdir. Fulford & Enz (1995) tarafından yapılan araştırmada da algılanan güçlendirmenin, iş tatmini, memnuniyet, sadakat, ve performans ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Yine Tolay vd.'nin (2012) yapısal ve psikolojik güçlendirmeyi, duygusal bağ-lılık ve iş doyumunu ile ilişkilendiren bir modeli test etmek amaçlı tasarladıkları çalışmada analizler sonucunda kabul edilen model, psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerinde doğrudan ve pozitif yönde etkisi olduğunu ve yapısal güçlendirmenin iş doyumunu psikolojik güçlendirme aracılığıyla dolaylı olarak pozitif etkilediğini ortaya koymuştur.

Wang & Lee'nin (2009) psikolojik güçlendirme boyutlarının iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmada birden fazla örgütün çalışanlarından toplanan veriler kullanılarak boyutlar arasında ilginç ve üç yönlü etkileşimler bulunmuşlardır. Hem "yetkinlik" hem de "etki" yüksek veya düşük olduğunda "seçimin" iş tatmini üzerinde zayıf ama olumsuz bir etkisi vardır. Ancak iki boyuttan biri düşük ve diğeri yüksek olduğunda güçlü bir pozitif etkiye sahiptir. "Seçim" ve "yetkinlik" hem yüksek hem de düşük olduğunda "etkinin" iş tatmini üzerinde hiçbir etkisi yoktur. "Etkinin" etkisi, yalnızca iki boyuttan biri yüksek, diğeri düşük olduğunda olumludur. Ayrıca, yüksek düzeyde "seçim" ve "yetkinlik", "anlamın" iş tatmini üzerindeki olumlu etkisini pekiştirmektedir. Yazarlar, araştırmalarının, iş tatmini ile iki boyut (yani "anlam" ve "seçim") arasında pozitif bir ilişki olduğunu öne sürdüğünü ancak önceki sonuçların, memnuniyet ile diğer iki boyut (yani "etki" ve "yetkinlik") arasındaki ilişki konusunda daha az tutarlı olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca "etki" ve "yetkinlik" ile ilgili tutarsız ve bazen çelişkili bulguları kısmen açıklayabilen, iş tatminini etkilemede dört boyut arasındaki etkileşim olasılığına çok az önem verildiğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla literatürün henüz "yetkinlik ve "memnuniyet" arasında tutarlı bir bağlantı kurmadığını vurgulamışlardır.

Benzer şekilde Carless'in (2004) çalışmasında yetkinliğin iş tatmini ile negatif ilişkili olduğu sonucuna varılırken; Spreitzer vd. 'nin (1997) çalışmasında ise yetkinliğin astlar arasında iş tatmini

ile pozitif ilişkili olduğunu, ancak denetçiler arasında olmadığı ortaya konmuştur. Yazarlar, güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi iki örnekleme incelemiştir: Örnek 1 orta düzey yöneticilerden (n = 393) ve Örnek 2 alt düzey çalışanlardan (n = 128) oluşmaktadır. Her iki örnekte de Spreitzer vd. (1997), anlamın genel iş tatmininin en güçlü yordayıcısı olduğunu, etkinin ise iş tatmini ile ilgisi olmadığını bulmuşlardır. Kendi kaderini tayin ve yetkinlik konusunda ise muğlak bulgular rapor edilmiştir.

Liden vd. (2000), büyük bir hizmet organizasyonunun 337 alt düzey çalışan ve onların üst düzey yöneticilerinden oluşan bir örnekleme, iş özellikleri ve iş tatmini arasındaki ilişkide güçlendirmenin aracı etkilerini araştırmışlardır. Güçlendirmenin "anlam" ve "yetkinlik" boyutları, iş özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ederken, "kendi kaderini tayin" ve "etkide" aracılık etkisi bulunamamıştır. Bu bulgular, iş tatmininin güçlendirme yoluyla büyük ölçüde iş özellikleriyle açıklandığını göstermektedir.

Görüldüğü gibi yapılan araştırmaların sonuçlarına göre çalışanların güçlendirilmesinin, çalışanları memnun etme konusunda derin bir katkısı olduğu söylenebilir. Ancak bazı araştırmalar psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ile ilişkisi olduğunu göstermekle birlikte diğer araştırmalarda bazı boyutlarının iş tatminini etkilemediği görülmüştür. Yukarıdaki araştırmalarda tutarlı olan bulgu "anlamın" iş tatmini için önemli bir belirleyici olduğudur; iş karakteristiği modeli çalışmaları da anlam ve iş tatmini arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan, yetkinlik, kendi kaderini tayin etme ve etki gibi güçlendirme yönlerinin göreceli önemine dair kanıtlar yetersizdir (Carless, 2004). Buradan hareketle, alan yazındaki bulgulara ilişkin çelişkiler ile yapılan araştırmalardan yola çıkarak ve yukarıdaki kanıtlara dayanarak, bu çalışmada da psikolojik güçlendirme ve iş tatmininin alt boyutları arasındaki ilişkinlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ve kuramsal altyapıya dayanarak oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H: Psikolojik güçlendirme iş tatmini üzerinde etkilidir

H1: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları, iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin üzerinde etkilidir

H1a: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından anlam, iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin üzerinde etkilidir

H1b: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından yetkinlik, iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin üzerinde etkilidir

H1c: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından seçim, iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin üzerinde etkilidir

H1d: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından etki, iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin üzerinde etkilidir

H2: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları, iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmin üzerinde etkilidir

H2a: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından anlam, iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmin üzerinde etkilidir

H2b: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından yetkinlik, iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmin üzerinde etkilidir

H2c: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından seçim, iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmin üzerinde etkilidir

H2d: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından etki, iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmin üzerinde etkilidir

4 | YÖNTEM

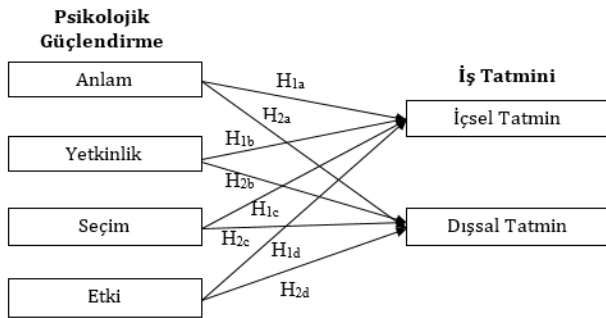
Dijital Bu çalışmanın amacı inşaat sektörü çalışanlarının psikolojik güçlendirmelerinin iş tatminleri üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla Thomas & Velthouse'un (1990) psikolojik güçlendirme tanımına dayanan dört boyutunu ölçmek için Spreitzer'in (1995) geliştirdiği Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PES) kullanılmıştır. Her bir alt boyutu üçer sorudan oluşan PES toplam 12 soru ve dört boyuttan (anlam, yetkinlik, özerklik ve etki) oluşmaktadır. Türkiye'de geçerlilik çalışması Sürvegil vd. (2013) tarafından test edilen ölçeğin boyutları bu çalışmada da aynı şekilde kullanılmıştır. Geçerliliği Türkiye'de de test edildiğinden dolayı faktörleri isimlendirmek adına faktör analizi uygulanmayan ölçek için hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's test istatistiği değerleri (KMO: 0,900 ve Bartlett's sig. p 0,000<0,05) ölçeğin faktör analizine uygunluğunu ortaya koymaktadır. İnşaat sektörü çalışanlarının iş tatmini düzeylerini ölçmek için de Dawis vd. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin 20 soruluk kısa versiyonu kullanılmıştır. İçsel tatmin ve dışsal tatmin olmak üzere iki alt boyuttan oluşan ölçeğin faktör analizine uygunluğu (KMO: 0,900 ve Bartlett's sig. p 0,000<0,05) test edilmiştir. Hem psikolojik güçlendirme ölçeği hem de Minnesota İş Tatmini ölçeği alt boyutlarının güvenilirliğini test etmek için Cronbach's Alfa katsayıları incelenmiştir. Tablo 1'de gösterilen katsayılar ölçeklerin ve alt boyutların güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Ölçeklerin Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerin Alt Boyutları	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Psikolojik Güçlendirme		
Anlam	0,811	3
Yetkinlik	0,848	3
Seçim	0,787	3
Etki	0,854	3
İş Tatmini		
İçsel Tatmin	0,868	12
Dışsal Tatmin	0,897	8

Beşli Likert ölçeği ile derecelendirilen psikolojik güçlendirme ve Minnesota iş tatmini ölçeklerinde katılımcılardan, ilgili ifadelere katılma düzeylerini “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Dört alt boyuttan oluşan psikolojik güçlendirme ölçeğinin iki alt boyuttan oluşan Minnesota iş tatmini ölçeği üzerindeki etkisini incelemek için gerçekleştirilen çalışmanın modeli ve hipotezleri Şekil 1’de görselleştirilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırmanın evrenini Ankara’da istihdam edilen inşaat sektörü çalışanları oluşturmuştur. İnşaat sektörü personel devir hızının çok yüksek olduğu bir sektör olduğundan evrenin boyutu tam olarak bilinmemektedir. Araştırmanın örneklemini, iletişime geçilerek araştırmaya katılan 34 firmadan oluşmaktadır. Tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme kullanılarak firmaların çalışanlarına toplam 254 anket dağıtılmıştır. Uygun olmayan ve eksik anketler elendikten sonra 201 anket analize dahil edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (n=201)

Değişken	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Erkek	111	55,2
	Kadın	90	44,8
Medeni Durum	Evli	117	58,2
	Bekâr	84	41,8
Yaş	20-25	21	10,4
	26-30	18	9,0
	31-35	57	28,4

	36-40	52	25,9	73,6
	41-45	36	17,9	91,5
	46 ve üzeri	17	8,5	100,0
Eğitim Seviyesi	İlköğretim	6	3,0	3,0
	Lise	23	11,4	14,4
	Önlisans	35	17,4	31,8
	Lisans	121	60,2	92,0
	Lisansüstü	16	8,0	100,0
Meslek	Mühendis	80	39,8	39,8
	Mimar	38	18,9	58,7
	Tekniker-Kontrolör	36	17,9	76,6
	Destek Elemanı	47	23,4	100,0

İnşaat sektörü çalışanlarından oluşan katılımcıların büyük bir kısmı erkek ve evli katılımcılardan oluşmaktadır. Bu çalışanların büyük bir kısmı (%72,2) 31-45 yaş aralığındadır. 121 katılımcının lisans dercesine sahip olduğu örneklemin %85,6’sı üniversitede öğrenim görmüştür. Katılımcıların %39,8’i mühendislerden oluşmuştur. Mühendislerin büyük bir çoğunluğu inşaat mühendisi iken katılımcılar içerisinde çevre, harita, elektrik mühendisleri de mevcuttur. Destek elemanı olarak isimlendirilen katılımcılar içerisinde inşaat şirketlerinde istihdam edilen muhasebeci, güvenlik, şoför gibi meslek grupları yer almaktadır.

5 | BULGULAR

Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının iş tatmini alt boyutları üzerindeki etkisini incelemek için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizinin uygulanması bazı ön varsayımlar gerektirmektedir. Bu temel varsayımlar normallik şartı, çoklu bağlantı sorunu ve otokorelasyondur. Çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri verilerin normallik şartını sağladığını test etmek için incelenmiştir. Huck’a (2012) göre sosyal bilimlerde verilerin normallik şartını sağlayabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında olması gerekmektedir. Psikolojik güçlendirme ve Minnesota iş tatmini ölçeklerinin her bir alt boyutu için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde ± 1 aralığında olmayan bir değere rastlanmamıştır. Tablo 3’te verilen bulgular normallik şartının tüm alt boyutlar için sağlandığını göstermektedir.

Tablo 3. Alt Boyutlara Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Alt Boyutlar	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik Güçlendirme	Anlam	-0,181	-0,328
	Yetkinlik	-0,260	-0,362
	Seçim	-0,230	-0,179
	Etki	-0,270	-0,309
İş Tatmini	İçsel Tatmin	0,095	0,014
	Dışsal Tatmin	0,049	-0,138

İkinci temel varsayım olan çoklu bağlantı sorununun önüne geçebilmek için çoklu doğrusallık değerlerinden tolerance ve VIF incelenmiştir. Tolerance değerinin 0,2'den büyük (Menard, 2002) ve VIF değerinin de 10'dan küçük (Kim, 2019) olması değişkenler arasında bir çoklu bağlantı olmadığına göstermektedir. Tablo 4 ve 5'deki Tolerance ve VIF değerleri incelendiğinde bu eşik değerlerin dışına çıkan herhangi bir değere rastlanmamıştır. Yani herhangi bir alt boyut için herhangi bir çoklu bağlantı sorunu bulunmamaktadır. Üçüncü temel varsayım ise otokorelasyon sorundur. Durbin Watson katsayısı çok değişkenli regresyon analizinde otokorelasyon incelemesi yapmak için hesaplanmaktadır. Bağımsız değişkenler arasında bir otokorelasyon sorunu bulunmadığı sonucuna varmak için Durbin Watson katsayısı 1,5 ile 2,5 arasında değer almalıdır (Kalaycı, 2005). Tablo 4 ve Tablo 5'deki Durbin Watson değerleri eşik değerlerin dışına çıkmadığından, bağımsız değişkenler arasında bir otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır.

H₁: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları, iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin üzerinde etkilidir

H₁ hipotezini ve bu hipoteze bağlı alt hipotezleri test etmek için gerçekleştirilen regresyon analizinin anlamlılık düzeyi Anova testi ile incelenmiş ve verilerin regresyon analizi için yeterli (sig. p 0,000<0,05) olduğu sonucuna varılmıştır. Bağımsız değişkenlerden hangilerinin bağımlı değişkeni etkilediğini bulmak için alt boyutların anlamlılığı incelenmiş ve tüm bağımsız değişkenlerin iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini etkilediği tespit edilmiştir. Yani H₁ hipotezi ve bu hipoteze bağlı tüm alt hipotezler kabul edilmiştir. İlgili değerler Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Güçlendirmenin İçsel Tatmin Üzerindeki Etkisi

	Standardize Olmayan Katsayılar		t	p	Çoklu Doğrusallık	
	B	Std. Hata			Tolerans	VIF
(Sabit)	0,452	0,169	2,675	0,008		
Anlam	0,182	0,060	3,031	0,003	0,475	2,107
Yetkinlik	0,177	0,059	2,993	0,003	0,410	2,438
Seçim	0,196	0,061	3,191	0,002	0,382	2,621
Etki	0,309	0,040	7,646	0,000	0,658	1,520
Anova F Değeri: 92,339		Anova Sig Değeri: 0,000<0,05				
Düzeltilmiş R²: 0,646		Durbin Watson: 1,933				

Elde edilen bulgulara göre psikolojik güçlendirme ölçeği alt boyutlarının tamamı bağımlı değişken olan iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmini pozitif yönde etkilemektedir. Yani psikolojik güçlendirme alt boyutlarındaki herhangi bir iyileşme içsel tatmini arttırabilir. Psikolojik güçlendirme alt boyutlarından bağımlı değişkeni en yüksek düzeyde etkileyen "Etki (B: 0,309)" alt boyutudur. Bu alt boyutu sırasıyla "Seçim (B: 0,196)", "Anlam (B: 0,182)" ve "Yetkinlik (B: 0,177)" alt boyutları izlemiştir

H₂: Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları, iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmin üzerinde etkilidir

Benzer şekilde H₂ hipotezi ve bu hipoteze bağlı tüm alt hipotezler için de Anova testi ile regresyon analizinin anlamlılık düzeyi incelenmiş ve verilerin regresyon analizi için yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. Bağımsız değişkenlerden hangilerinin bağımlı değişkeni etkilediğini bulmak için alt boyutların anlamlılığı incelenmiş ve üç bağımsız değişkenin (H_{2a}, H_{2c} ve H_{2d}) iş tatmini alt boyutlarından dışsal tatmini etkilediği tespit edilmiştir. Yani H₂ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. İlgili değerler Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik Güçlendirmenin Dışsal Tatmin Üzerindeki Etkisi

	Standardize Olmayan Katsayılar		t	p	Çoklu Doğrusallık	
	B	Std. Hata			Tolerans	VIF
(Sabit)	0,622	0,195	3,194	0,002		
Anlam	0,186	0,069	2,698	0,008	0,475	2,107
Yetkinlik	0,124	0,068	1,814	0,071	0,410	2,438
Seçim	0,165	0,071	2,330	0,021	0,382	2,621
Etki	0,328	0,047	7,053	0,000	0,658	1,520
Anova F Değeri: 61,357		Anova Sig Değeri: 0,000<0,05				
Düzeltilmiş R²: 0,547		Durbin Watson: 1,941				

Regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre psikolojik güçlendirme ölçeği alt boyutlarının üç tanesi bağımlı değişkeni pozitif yönde etkilemektedir. Psikolojik güçlendirme alt boyutlarından "Yetkinlik" in dışsal tatmin üzerinde herhangi bir etkisi (sig. p: 0,071>0,05) bulunmamaktadır. Yani H_{2b} hipotezi reddedilmiştir. Dışsal tatmin üzerinde

etkili olan üç alt boyuttan en önemlisi yine “Etki (B: 0,328)” olarak bulunmuştur. Bu alt boyutu da sırasıyla “Anlam (B: 0,186)” ve “Seçim (B: 0,165)” alt boyutları izlemiştir. Bağımlı değişken üzerinde etkili olan üç alt boyuttaki herhangi bir iyileşme dışsal tatmini arttırabilecektir.

6 | Sonuç ve Tartışma

Çalışanların yaptıkları işlerden tatmin duymamaları örgütlerde etkinliği düşüren unsurların başında gelmektedir. Bu yüzden uzun yıllardan beri birçok araştırmacı iş tatmini konusunda çalışmalar yapmaktadır. Özellikle son yıllarda çalışanların iş tatmini düzeylerini arttırmak amacıyla örgütlerde psikolojik açıdan güçlülüğü arttırmaya yönelik birçok faaliyet gerçekleştirilmektedir. Akademik literatürde de bu faaliyetlerin odağında araştırma eğilimi ivme kazanmıştır. Bu noktadan hareketle bu çalışmada psikolojik güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır.

Ankara’da faaliyet gösteren inşaat şirketlerinde çalışan 201 katılımcının dahil olduğu araştırmada dikkat çekici bulgulara ulaşılmıştır. Dört alt boyutta (anlam, yetkinlik, seçim, etki) değerlendirilen psikolojik güçlendirmenin, iş tatmininin iki alt boyutu (içsel tatmin, dışsal tatmin) üzerindeki etkisini incelemeye yönelik iki temel hipotez ve sekiz alt hipotez oluşturulmuştur. Psikolojik güçlendirmenin tüm alt boyutlarının içsel tatmin üzerinde etkili olduğu birinci hipotez ve bu hipoteze bağlı alt hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. Benzer şekilde Özer vd.’nin (2015) çalışmalarında da psikolojik güçlendirme ile çalışanların “dışsal tatmin” düzeyi arasında orta; “içsel tatmin” düzeyi arasında yüksek “genel iş tatmini” düzeyi arasında yüksek düzeyde bir etkiye rastlanmıştır. Ayrıca psikolojik güçlendirme arttıkça genel iş tatmininin arttığı, psikolojik güçlendirme arttıkça içsel iş tatmininin arttığı ve psikolojik güçlendirme arttıkça da dışsal iş tatmininin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik güçlendirmenin üç alt boyutunun dışsal tatmin üzerinde etkili olduğu ikinci hipotez de kısmen kabul edilmiştir. Bulgular ışığında “yetkinlik” alt boyutunun ise dışsal tatmin üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı (H2b ret) sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde de benzer şekilde yetkinlik alt boyutunun iş tatmini üzerinde etkisi olmadığı konusunda birçok çalışma (Liden, Wayne & Sparrowe, 2000; Carless, 2004; Wang & Lee, 2009) yapılmış ve yetkinliğe ilişkin kanıtların yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak literatürde yapılan çalışmalarda (Spreitzer, Kizilos & Nason, 1997; Liden, Wayne & Sparrowe, 2000; Carless, 2004; Wang & Lee, 2009) tutarlı olan bulgu “anlamın” iş tatmini için önemli bir belirleyici olduğu ve iş karakteristiği modeli çalışmaları da anlam ve iş tatmini arasında önemli bir ilişki olduğu şeklindedir; yetkinlik, seçim ve etki gibi güçlendirme yönlerinin göreceli önemine

dair kanıtlar yetersiz olduğu şeklindedir. Ancak iş tatmini ile en fazla ilişkili olan anlam alt boyutunun aksine bu çalışmada iş tatmini ile en fazla ilişkili olan alt boyutun etki alt boyutu olduğu sonucuna varılmıştır.

Literatür ile bu çalışmanın bulguları arasındaki farklılığın seçilen sektörden (inşaat sektörü) kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu sektörde çalışanların iş yükünün ağırlığı yaptıkları işe bir önem atfetmelerinin önüne geçebilecektir. Yoğun iş baskısı çalışmada sadece görevi zamanında ifa etme eğilimine yol açacağından yaptığı işe herhangi bir anlam yüklememesine neden olabilecektir. Etki alt boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinin yüksek bulunması ise katılımcıların büyük bir çoğunluğunun mühendis, mimar, tekniker gibi işin sonucuna direkt katkı sağlayacak çalışanlardan oluşmasıdır. Yapılan iş sonucunda ortaya çıkan yapının yaşattığı başarı, o yapıya dahil olmanın verdiği gurur gibi hisler çalışanların iş tatmininde etki alt boyutunu diğer alt boyutlardan daha fazla ön plana çıkarmıştır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular özellikle inşaat sektöründeki yöneticiler açısından aydınlatıcı bilgiler barındırmaktadır. Yöneticilerin çalışanları karar süreçlerine daha fazla dahil etmesi, yapılan işin sonucuna olan katkılarını arttırmak için inisiyatif kullanmalarını özendirilmesi gibi uygulamalar çalışanların tatmin düzeylerini arttırabilecektir. Bunun yanında gelecekte yapılacak akademik çalışmalarda farklı sektörlerde uygulamalar yapılarak her bir sektördeki durum incelenebilir. Ayrıca kullanılacak farklı ölçekler farklı sonuçların ortaya çıkmasına sebep olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Y., Kale, A. & Pazarbaşı, G. (2014). Futbol Turizmine Hizmet Eden Otel Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(28): 1-15.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (Tenth Edition), Kogan Page Publishing, London.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, (84): 191-215.
- Campion, M. A., Medsker, G. J. & Higgs, A. C. (1993). Relations Between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups. *Personnel Psychology*, 46: 823-850.
- Carless, S. A. (2004). Does Psychological Empowerment Mediate The Relationship Between Psychological Climate and Job Satisfaction?, *Journal of Business and Psychology*, 18(4): 405-425.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13: 471-482.
- Çalışkan, A. & Hazır, K. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2): 49-77.
- Erdem, H. & Deniz, M. (2016). Psikolojik (Algılanan) Güçlendirmenin İçsel ve Dışsal İş Doyumu Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması. "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 18(1): 47-71.
- Erkuş, A., Turunç, Ö. & Yücel, R. (2011). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerde İçsel ve Dışsal İş Tatmininin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1): 245-270.
- Friday, S. S. & Friday, E., (2003). Racioethnic Perceptions of Job Characteristics And Job Satisfaction. *Journal of Management Development*, 22(5): 426-442.
- Fulford, M. D. & Enz, C. A. (1995). The impact of empowerment on service employees. *Journal of Managerial Issues*, 7(2): 161-175.
- Fuller, J. B., Morrison, R., Jones, L., Bridger, D. & Brown, V. (1999). The Effects of Psychological Empowerment on Transformational Leadership and Job Satisfaction, *The Journal of Social Psychology*, 139(3): 389-391.
- Grant, A.M. & Ashford, S., (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, 28: 3-34.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. AddisonWesley, Reading, MA.
- Hardy, C. & Leiba-O'Sullivan, S. (1998). The power behind empowerment: Implications for research and practice. *Human Relations*, 51: 451-483.
- Huck, S. W. (2012). *Reading statistics and research* (Fourth Edition), Pearson, Boston MA.
- Kalaycı, Ş. (2005). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Asil Yayınevi, Ankara.
- Kim, J. H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean journal of anesthesiology*, 72(6): 558-569.
- Kumar, K. M. & Moorthy, R. (2015). An Investigation of Relationship between Psychological Empowerment and Job Satisfaction. *Journal of Contemporary Research in Management*, 10(1): 1-15.
- Leach, D. J., Wall, T. D. & Jackson, P. R. 2003. The Effect of Empowerment on Job Knowledge: An Empirical Test Involving Operators of Complex Technology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 27-52.
- Lee, R. & Wilbur, E. R. (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations*, 38(8): 781-791.
- Liden, R. C., Wayne, S. J. & Sparrowe, R. T. (2000). An Examination of The Mediating Role of Psychological Empowerment on The Relations Between The Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, (85): 407-416.
- Martins, H. & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire – Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. *FEP Journal Economics and Management: Working Papers*, 471(1): 42-58.
- Maynard, M. T., Gilson, L. L. & Mathieu, J. E. (2012). Empowerment—Fad or Fab? A Multilevel Review of the Past Two Decades of Research. *Journal of Management*, 38(4): 1231-1281.
- Menon, S. T. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1): 153-180.
- Mrayyan, M. T. (2005), Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan, *Journal of Nursing Management*, (13): 40-50.
- Özer, K. O., Ergün, Ö. & Okatan, T. (2015). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: İstanbul Otelcilik Sektörü Araştırması. *Kastamonu*

Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(4): 104-115.

Parker, S. K. & Wang, Y. (2015). Helping People to 'Make Things Happen': A Framework for Proactivity At Work. *International Coaching Psychology Review*, 10(1): 62-75.

Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M. & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 609-623.

Spreitzer, G. 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., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, 23(5): 679-704.

Stewart, G. L. & Manz, C. C. (1997). Understanding and Overcoming Supervisor Resistance During The Transition to Employee Empowerment. *Research in Organizational Change and Development*, (10): 169-196.

Sürgevil, O., Tolay, E. & Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.

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

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.

Turgut, H. & Mert, İ.S. (2014). Çalışanların İş Doyumlarının Yaşam Doyumları Üzerindeki Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4): 77-91.

Ukil, M. I. (2016). The Impact of Employee Empowerment on Employee Satisfaction and Service Quality: Empirical Evidence From Financial Enterprises in Bangladesh. *Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice*, 17(2): 178-189.

Üngüren, E., Cengiz, F. & Algür, S., (2009). İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27): 37-56.

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

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No. 22, Minneapolis: University of Minnesota.

Yasothai, R.; Jauhar, J. & Bashawir, A. G. (2015). A Study on The Impact of Employee Performance: The Mediating Role of Appraisal. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(1): 92-104.