



Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/
Journal of Travel and Hospitality Business
Cilt/Vol: 20(2), Yıl/ Year: 2023, ss/pp: 227-247
Gönderim Tarihi/ Received: 29.12.2022
Kabul Tarihi/ Accepted: 14.06.2023
DOI: 10.24010/soid.1226278

Turizm Sektöründe Kadınların Psikolojik Güçlendirme Algılarının İş Tatminine Etkisi: Alanya Örneği

The Effect of Psychological Empowerment Perceptions of Women on Job Satisfaction in Tourism and Hospitality: Alanya Case

Dr. Öğr. Üyesi Serpil KOCAMAN 
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Turizm Fakültesi, Alanya, Türkiye

E-posta: serpil.kocaman@alanya.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AKSU 
Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Isparta, Türkiye

E-posta: muharremaksu@sdu.edu.tr

Öz

Araştırmanın amacı, turizmde çalışan kadınların kültürel bağlamda ortaya çıkan psikolojik güçlendirmeye ilişkin algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve veriler anket aracılığı ile toplanmıştır. Araştırma evrenini, Alanya'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Verilerin analizinde SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak; AFA ve DFA yapılmış, hipotezler ise yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda, kadın psikolojik güçlendirme boyutlarından güçlülük/savunuculuk, benlik saygısı ve eğitime yaklaşım boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etki yarattığı görülmüştür. Araştırma, turizm literatüründe kültürel bağlamda kadın psikolojik güçlendirme algısını ve iş tatmini üzerine etkisini inceleyen ilk araştırma olması bakımından literatüre katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, Kadının Güçlendirilmesi, İş Tatmini, Turizm.

Abstract

This article attempts to examine psychological empowerment perceptions of woman on job satisfaction in a tourism and hospitality context. Quantitative research method was used in the study and data was collected through a survey. The study population consists of women employees in Alanya. The data were analyzed using SPSS and AMOS software packages; exploratory and confirmatory factor analyses were conducted, and the hypotheses were tested through structural equation modeling. The study revealed that the psychological empowerment dimensions of strength/advocacy, self-esteem, and approach to education had a significant impact on job satisfaction in the tourism industry for women. As the first study to investigate the impact of cultural context-based psychological empowerment perceptions of women on job satisfaction in the tourism literature, this research contributes to the literature.

Key Words: Psychological Empowerment, Women Empowerment, Job Satisfaction, Tourism.

Extended Summary

Purpose

The aim of this research is to determine the psychological empowerment perceptions that emerge in the cultural context within the social structure experienced by women in the tourism sector and the effects of these perceptions on job satisfaction.

Background

The concept of women empowerment is of significant importance in addressing and eliminating the negative effects experienced by women in a hierarchical gender structure (Bozkur, 2020: 15). Psychological empowerment enables women to assert their values and freedoms, manage their own lives, and maintain their self-confidence. In the literature on tourism, the number of studies on the psychological empowerment of women is increasing in the international field, but no research has been conducted in the national field. In existing research, psychological empowerment has mostly been considered as a dimension of empowerment and has examined the role of tourism in empowering women who live in destination or work in the tourism sector. Research has shown that economic and social empowerment are more prominent and the subject is more often addressed in organizational terms.

Psychological empowerment among women shows cultural differences. Cultural norms, beliefs, and values, as well as factors such as education level and family structure, can also affect the psychological empowerment of women. Therefore, cultural differences must also be taken into account in the issue of psychological empowerment among women.

Method

In accordance with the research aim, a quantitative method was used and data was collected through a survey. The "Woman's Psychological Empowerment Scale" developed by Bozkur (2020) and the "Job Satisfaction Scale" developed by Brayfield and Rothe (1951) and shortened to a five-item form by Judge et al. (1998) were used for data collection. SPSS and AMOS package programs were used to analyze the research data. Frequency distribution was used to analyze the demographic characteristics of the sample, and AFA and DFA analyses were conducted to measure the reliability of the scales. The relevant hypotheses were tested using Structural Equation Modeling.

Findings

As a result of the normality tests, it was determined that the WPE and job satisfaction scale had a normal distribution. As a result of the explanatory factor analysis, the Women's Psychological Empowerment Scale (WPES) was gathered under four dimensions in accordance with the original. The factor load values of the scale were found to range from 0,353 to 0,849. The job satisfaction scale was found to range from 0,644 to 0,891. As a result of the confirmatory factor analysis, the WPES had CFI values of 0,806, while the job satisfaction scale had CFI values of 0,994. When the reliability of the scales was examined, the Cronbach alpha coefficient of the WPES was found to be 0.819, and the job satisfaction was found to be 0,881. When the research hypotheses were examined, it was seen that the strength/defensiveness dimension ($\beta=0,208$; $p<0,05$), self-esteem dimension ($\beta=0,411$; $p<0,001$), and education dimension ($\beta= -0,174$; $p<0,05$) of the WPES had a statistically significant effect on job satisfaction, while the constraint dimension ($\beta = -0,92$; $p>0,05$) did not have a significant effect.

Results

A recent study by Mathew and Nair (2021) also stated that there was a strong positive relationship between the level of psychological empowerment and the level of satisfaction experienced in the workplace. However, these studies were focused on psychological empowerment within the organization and did not take into account gender differences. When the research conducted in the field of tourism is examined, it is seen that the studies examining the effect of psychological empowerment on job satisfaction are limited to the organizational context and are mainly focused on psychological empowerment within the organizational scope, without considering the gender dimension (Hechanova et al., 2006; Pekdemir et al., 2006; Chiang and Jang, 2008; Abd Patah et al., 2009; Pelit et al., 2011; Park and Ji-Hwan, 2012; Mohsen, 2014; Tekin, 2016; Ababneh et al., 2017). In all these studies, it was concluded that psychological empowerment has a significant effect on job satisfaction.

The number of studies on women's psychological empowerment in tourism literature is limited (Mrema, 2015; Peeters and Ateljevic, 2017; Movono and Dahles, 2017; Nassani et al., 2019; Hao et al., 2021; Shouk et al., 2021; Elshaer et al., 2021). These studies have mostly focused on sustainable tourism and tourism development. No research has been found in the literature that addresses the relationship between women's psychological empowerment and job satisfaction in the context of tourism. Therefore, the findings obtained could not be compared with the findings of other studies. In future research, it is suggested that women's perceptions of empowerment in the context of traditional social roles be addressed under the heading of organizational behavior in different subjects. It is also recommended that the factors of gender inequality outside the organization be examined in terms of social gender equality and sustainable tourism.

1. Giriş

Son yıllarda, kadınların psikolojik, sosyal, politik ve ekonomik açıdan güçlendirilmesi konusu üzerinde sıkça tartışılmaktadır. Konunun önem kazanmasının temel nedeni ise erkek ve kadın arasında eşit olmayan güç ilişkilerinden kaynaklanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda artan farkındalıktır. Söz konusu farkındalık Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri içerisinde yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği başlığı ile büyük bir ivme kazanmış ve kadının güçlendirilmesi konusu daha da ön plana çıkmıştır. Kadınların güçlendirilmesi olgusu, hiyerarşik toplumsal cinsiyet yapısında kadınların yaşadığı olumsuz etkileri azaltmayı ya da ortadan kaldırmayı amaçlaması açısından ciddi bir öneme sahiptir (Bozkur, 2020: 15). Gelişmekte olan ekonomilerde kadınların güçlendirilmesi, sağlık, eğitim, ekonomik bağımsızlık, cinsiyet eşitliği ve temel ihtiyaçların iyileştirilmesi de dahil olmak üzere toplumun gerçek anlamda gelişimine katkı sağlar (Chakraborty ve Biswal, 2022: 718). UNWTO (2019) verilerine göre turizmde istihdam edilenlerin yüzde 54'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Dağılım incelendiğinde, oranın konaklama endüstrisinde yüzde 61, seyahat acenteleri ve tur operatörlerinde ise yüzde 64 olduğu görülmektedir. Kadın istihdamının son derece yüksek olduğu turizm sektörü, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve sürdürülebilir kalkınma açısından önem arz etmektedir.

Personel güçlendirmenin etkin olduğu turizm işletmelerinde, çalışanların iş ve performanslarından daha yüksek bir iş tatmini deneyimlemeleri beklenir. Turizm sektöründe, iş tatmininde önemli bir öge olarak çalışan güçlendirme kavramını benimsemek için hızlı davranılmıştır (Salazar, 2000). Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin hizmet hatalarının azaltılmasına da önemli bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

1990'larda, çalışan güçlendirme yaklaşımı hizmetteki kötü müşteri hizmeti ve verimsiz işletme sorunlarının çözümü olarak öne çıkmıştır (Bowen ve Lawler, 1995). Bu nedenle çoğunlukla göz ardı edilen ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bağlı olarak kültürel bağlamda ortaya çıkan, kadınların psikolojik güçlendirmeye ilişkin algılarını etkileyen faktörler ve iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmak önemlidir.

Ekonomi odaklı kadının güçlendirilmesi kısmen başarılmış olsa da (Kabeer, 2001), psikolojik güçlendirme kavramı üzerinde yeterince tartışılmamıştır (Francina ve Joseph, 2013). Psikolojik güçlendirme, kadınların seçim yapabilme ve bunları uygulama yeteneğine atıfta bulunmaktadır (Brody vd., 2017). Psikolojik güçlendirme yoluyla kadınlar, sadece ataerkil tabuları ve geleneksel sosyal yükümlülükleri aşmakla kalmaz, aynı zamanda kendilerini ve benliklerini de dönüştürürler (Mandal, 2013). Psikolojik olarak güçlendirilmiş kadın, istediği sonuçları elde etmek için çevresini, duygularını ve eylemlerini kontrol etme yeteneğine sahip olduğuna inanır (Mahato ve diğ., 2022).

Mahato ve diğerlerinin (2022) yaptığı literatür incelemesinde öne çıkan psikolojik güçlendirme göstergeleri; özgüven (Bali Swain ve Wallentin, 2012; Francina ve Joseph, 2013; Brody ve diğ., 2017; Senapati ve Ojha, 2019; Khan ve diğ., 2020; Chakraborty ve Biswal, 2022; Zaei ve diğ., 2018), fikirlerini ifade edebilme, görüş bildirme ve savunma gücü (Khan ve diğ., 2020), özsaygı (Brody ve diğ., 2017; Neogi ve diğ., 2018; Khan ve diğ., 2020; Zaei ve diğ., 2018), özerklik/bağımsızlık (Brody ve diğ., 2017; Vinodhini ve Vijayanthi 2016), bilgi ve beceridir (Basu, 2006; Arunkumar ve diğ., 2016; Sheena ve Naresh, 2017; Alemu ve diğ., 2018). Ancak söz konusu göstergeler, psikolojik güçlendirmeyi sadece örgütsel süreçler açısından ele almış, kültürel bağlamda kadının güçlendirilmesi üzerinde etkili olan faktörler ve bu faktörlerin örgütsel süreçler üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Kültürel bağlamda kadının psikolojik güçlendirmeye ilişkin algısı, kadınların toplumdaki statülerine, rollerine ve beklentilere rağmen, zor koşullar altında da birey olarak kendi kendilerine yetebilmelerini ifade eder (Bozkur, 2020).

Psikolojik güçlendirme, liderler tarafından hedeflenen kişiselleştirilmiş faaliyetler ve müdahalelerle mümkündür (Francina ve Joseph, 2013). Hedeflenen bu faaliyetler belirlenmeden önce kültürel bağlamda kadının psikolojik güçlendirme algısı üzerinde etkili olan faktörlerin dikkate alınması önemlidir. Kadınların psikolojik güçlendirmeye ilişkin algıları kültürlerarası farklılıklar göstermektedir. Örneğin, bir kültürde kadınların toplumdaki rolü ve sorumluluğu, kendi hayatlarına ilişkin bağımsız karar verme ve kendilerini güvende tutma yeteneklerini geliştirmeye yardımcı olurken, bir başka kültürde, kadınların toplumda daha az güçlü bir pozisyonda olmasından dolayı, psikolojik güçlenmelerini engelleyebilmektedir. Her kültürün psikososyal iyi oluşunun kendine özgü bir tanımı ve nasıl temsil edileceği, korunacağı ve elde edileceği konusunda görüşleri vardır (Becker ve Weyermann, 2006). Bu nedenle, örgütsel süreçlerde kadınları psikolojik yönden güçlendirmek için söz konusu kültürel faktörlerin de dikkate alınması gereklidir.

Turizm literatüründe kadınların güçlendirilmesi konusunda yapılan araştırma sayısı sınırlıdır (Boley ve diğ., 2017; Movono ve Dahles, 2017; Su ve diğ., 2020; Elshaer ve diğ., 2021). Söz konusu araştırmalarda psikolojik güçlendirme, diğer güçlendirme boyutları ile birlikte ele alınmış, tek başına incelenmemiştir. Bu araştırma, Türkiye'de turizm sektöründe çalışan kadınların kültürel bağlamda var olan psikolojik güçlendirme algılarının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Güçlendirmenin psikolojik yönüne odaklanan araştırma, psikolojik güçlendirmenin kültürel temelli toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkilendirilmiştir. Araştırma, turizm literatüründe kadının kültürel bağlamdaki psikolojik güçlendirme algısını inceleyen ilk araştırma olması

bakımından önemlidir. Çalışma, teorik açıdan psikolojik güçlendirmeyi, toplumsal cinsiyet rolleri açısından ele alarak kadın araştırmalarına katkı sağlamanın yanı sıra, pratikte de örgütsel açıdan kadının psikolojik olarak güçlendirilmesine yönelik öneriler sunmaktadır.

2. Literatür

2.1. Kadın Psikolojik Güçlendirme

Oladipo (2009) psikolojik güçlendirmenin önemini ifade ederken, herhangi bir topluluk, eyalet veya ülkede ekonomik ya da sosyal güçlendirmenin başarılmasının, kitlelerin ne ölçüde psikolojik olarak güçlendirildiğine bağlı olduğunu belirtmiştir. Psikolojik güçlendirme kavramı ilk olarak Conger ve Kanungo (1988: 474) tarafından örgütsel boyutta ele alınmış ve "güçsüzlüğü besleyen koşulların tanımlanması ve sonrasında ortadan kaldırılması yoluyla örgüt üyeleri arasında öz-yeterlik duygusunu artıran bir süreç"; Thomas ve Velthouse (1990) ise psikolojik güçlendirmeyi; anlam, yeterlilik, kendi kaderini tayin etme ve etki olmak üzere dört boyuttan oluşan içsel görev motivasyonu olarak tanımlamıştır (Thomas ve Velthouse, 1990; Francina ve Joseph, 2013: 166). Araştırmalar psikolojik güçlendirmeyi, insanların kendi bireysel yaşamları, toplulukları ve toplumları için önemli olan konularda harekete geçmelerini ve bunları geliştirmelerini sağlayan bir süreç olduğunu ileri sürmektedir (Cattaneo ve Chapman, 2010; Huis ve diğ., 2017). Wood ve diğ. (2011) ise psikolojik güçlendirmeyi, bir kişinin iyi bir performans göstermesine ya da kişisel olarak en iyi halinde olmasına izin veren özellikler olarak ifade etmektedirler. Zimmerman (2000) psikolojik güçlendirmeyi; kişilerarası, etkileşimsel ve davranışsal olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Kişilerarası güçlendirme, insanların çevrelerini kontrol etme ve hedeflerine ulaşma konusundaki inançlarını ifade eden bir yapıyı; etkileşimsel güçlendirme, yeni bakış açıları, bilgiler ve bilgileri tanımlayabilme, bu kaynaklara erişmenin yollarını bilme ve kaynak erişimindeki engelleri anlama gibi unsurları; davranışsal güçlendirme ise bireyin güçlü yönlerini veya yetkinliklerini artıran çabaları yansıtmaktadır.

Psikolojik güçlendirme, Rowlands'ın (1997) kişisel güçlendirme olarak adlandırdığı şeyi yansıtmaktadır. Rowlands (1997), özgüven ve benlik saygısını, kişisel güçlendirmeye yol açan dönüşüm süreçlerinin öğeler olarak belirtmiştir. Kişisel "temel" unsurların esas ögesi, bireyin kendi kültüründen veya bağlama özgü cinsiyet rollerinden çıkma yeteneğidir (Francina ve Joseph, 2013: 166). İnsanın kendi kendine güçlenmesi veya güçsüzleşmesi mümkün değildir (Bozkur, 2020). Güçlenme veya güçsüzleşme, içinde yaşanılan toplumsal gruplar veya iletişimdeki diğer insanlarla bağlantılı şekilde gelişir. Bu nedenle, kadının güçsüzleştirilmesi ve buna bağlı olarak da güçlenme ihtiyacı duyması, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgilidir. Bu perspektiften bakıldığında, kadının güçlendirilmesi konusu tek başına bir amaç değil, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabilme süreci içerisinde önemli bir parçadır (Bozkur, 2020). Francina ve Joseph (2013) psikolojik güçlendirmeyi, kadınların psikolojik güçlenmeleri için özsaygı, öz-yeterlik ve öz-benlik gibi unsurları bütünleştiren, psikolojik refah ve mutlulukla ifade edilen bir kavram olarak tanımlamaktadır.

Batool, Ahmed ve Qureshi'nin (2016) araştırma sonuçlarına göre, kadınların psikolojik olarak güçlendirilmesinde belirleyici olan yedi faktörün ilk dördü (özsaygı, sosyal destek, eş desteği ve içsel kontrol odağı) psiko-sosyal faktörlerle ilgilidir. Faktörler arasında kadının benlik saygısını ifade eden özsaygının, psikolojik güçlendirmenin en önemli tahminleyicisi olduğu sonucu çıkmıştır. Bu sonuçlar, Spreitzer'ın (1995) çalışması ile uyumludur ve kadının benliğine ilişkin özsaygısının, psikolojik güçlendirmeyle olumlu

bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Özsaygı, eğitim yoluyla geliştirilir ve işgücü piyasasında kazanç için önemli bir faktördür (Judge ve Bono, 2001).

Psikolojik güçlendirmenin temelini, kadının kültürden kaynaklanan toplumsal cinsiyet rollerinden çıkabilmesi oluşturmaktadır (Francina ve Joseph, 2013). Psikolojik güçlendirme kapsamında söz konusu bilince ulaşma açısından eğitim önemli bir rol oynamaktadır (Bozkur, 2020: 16). Bu bağlamda Duflo'ya (2012) göre psikolojik güçlendirmenin ilk boyutu eğitimidir. Ancak söz konusu eğitimin toplumsal cinsiyet algılarında yer alan kalıp yargılara karşı koyabilecek nitelikte olması gerektiği belirtilmektedir (Stromquist, 2012). Diğer yandan gücü neyin oluşturduğu konusunda ise genel bir fikir birliğinin bulunduğunu söylemek zordur.

Kısıtlayıcılık, kadınların güçlendirilmesi üzerinde önemli bir engel olabilir. Kısıtlayıcı toplumsal normlar, kadınların yaşamlarını yönlendiren ve sınırlayan inanç, değer ve davranış biçimleridir. Bu normlar, kadınların özgüvenlerini ve özsaygılarını azaltarak, psikolojik açıdan güçlenmelerini etkileyebilir. Bozkur (2020) araştırmasında psikolojik güçlendirmenin, kadının kültürden kaynaklanan toplumsal cinsiyet rollerinden sıyrılabilme, diğer bir ifade ile kısıtlayıcı faktörlere karşı durabilme gücüne dayandığını ifade eder. Bu nedenle kısıtlayıcılık yaratan geleneksel tutumlara sahip olup olmamanın da kadının güçlendirilmesini ölçen bir faktör olduğu söylenebilir. Austin ve diğerleri (2015) araştırmalarında, sağlık hizmetlerine erişimlerinin engellenmesi gibi kısıtlayıcı toplumsal normlara maruz kalan kadınların, psikolojik güçlülüklerinin azaldığını belirtmiştir. Dehghani-Tafti ve diğerleri (2022) ise kadınların kısıtlayıcı toplumsal normlardan kurtulmaları için düzenlenen eğitim programının, kadınların psikolojik güçlendirme algılarını arttırdığı sonucuna varmıştır.

Kadının psikolojik güçlendirmesi üzerinde duran araştırmalara bakıldığında; Bakshi ve diğerleri (2017) tarafından İran'da, sadece sivil toplum kuruluşlarındaki kadınlara yönelik geliştirilen "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği", Spreitzer (1995) tarafından sadece çalışma ortamındaki psikolojik güçlendirmeyi ölçmek amacı ile geliştirilen "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği", Schuler, Hashemi ve Riley (1997) tarafından, kadınların günlük deneyimlerine odaklanarak hangi alanlarda güçlendirilmeye ihtiyaç duyduklarını belirlemek için geliştirilen "Kadının Güçlendirilmesi Ölçeği" dikkat çekmektedir. Ancak, kültürel bağlamda kadınların psikolojik güçlendirilmesi ile ilgili yapılan çalışmalar sınırlıdır. Literatür taramasında, kültürel bağlamda kadının psikolojik güçlendirmesine yönelik geliştirilmiş tek Türkçe ölçeğin, Bozkur (2020) tarafından geliştirilen "Kadın Psikolojik Güç Ölçeği" olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmada söz konusu ölçek kullanılmıştır.

2.2. Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini İlişkisi

Çalışanın psikolojik güçlendirmeye ilişkin algısı, iş doyumunu, iş performansı ve örgütsel bağlılık gibi pozitif örgütsel çıktıları artırırken, mesleki gerilim, devamsızlık ya da işten ayrılma gibi olumsuz çıktıları azaltmaktadır (Strümpfer, 1995; Akgündüz ve diğ., 2014: 2). Botha ve Pienaar (2006), psikolojik güçlendirme düzeyinin düşük olduğu bireylerde, stresle başa çıkamama ve olumsuz iş tutumları geliştirme gibi eğilimlerin ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Karahan (2009) ise araştırmasında psikolojik güçlendirme algılarının, çalışanlardan istenilen verimin alınabilmesi için temel faktörler arasında olduğuna dikkat çekmektedir.

Tolay, Sürvegil ve Topoyan'a (2012) göre psikolojik güçlendirme, iş tatmini ve duygusal bağlılığı etkilemektedir. Farklı sayıda çalışma, iş tatmini gibi iş tutumlarını ve örgütteki davranışları tahmin etmede pozitif psikolojik sermayenin önemini

değerlendirmiştir (Avey ve diğ., 2011). Araştırmalarda yüksek iş tatmininin çalışanlarda, daha iyi performans gösterme eğilimi, üretkenlik, bilgi ve beceri seviyelerini artırdığı, daha fazla müşteri odaklı olmalarını sağladığı, sadakat ve bağlılıklarını artırdığı ve örgütsel etkinliğin artırılmasına katkıda bulunduğu; buna karşın işten ayrılma niyetlerini ve iş streslerini önemli ölçüde azalttığı görülmektedir (Latimore ve diğ., 2017; Li ve Lambert, 2008; Hausknecht ve Trevor, 2011; Radwan ve diğ., 2022; Elshoryi ve diğ., 2022; Lee ve diğ., 2013; Garg ve diğ., 2018; Mathieu ve diğ., 2016; Moslehpour, 2022; Auerbach ve diğ., 2010; Schudrich ve diğ., 2013). Çalışanlarda iş tatmininin düşük olması ise işe devamsızlık, verimliliğin azalması, personel devri, fiziksel ve zihinsel hastalıklar, tükenmişlik, depresyon, işten ayrılma niyeti ve iş kazası gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Bezdrob ve Šunje, 2021; Nathans ve diğ., 2019; Wright ve Cropanzano, 2000; Visser ve diğ., 2003; White ve diğ., 2020; Maslach ve Jackson, 1981; Fisher, 2011; Elshoryi ve diğ., 2022; Pathman ve diğ., 2002; Saari ve Judge, 2004; Halkos ve Bousinakis, 2010).

2.3. Turizmde Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini İlişkisi

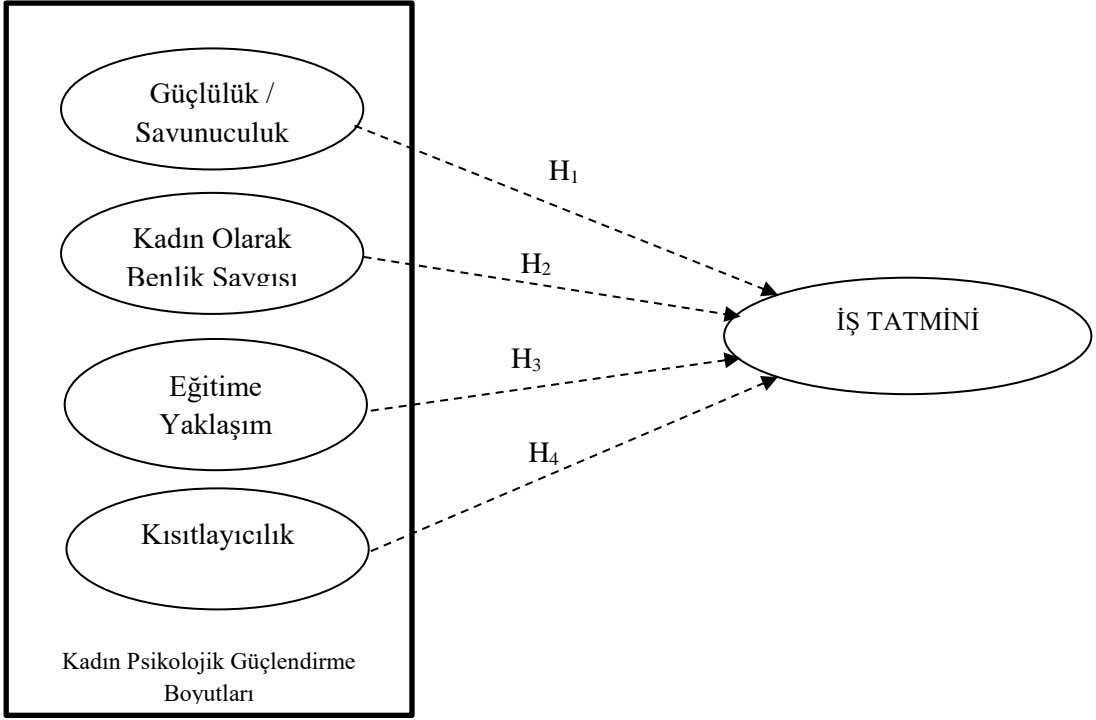
Turizm sektöründe psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında da psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Fulford ve Enz, 1995; Collins, 2007). Abd Patah ve diğerlerinin (2009) otel çalışanları üzerine yaptığı araştırma, psikolojik güçlendirmenin üç boyutunun da (anlamlılık, yeterlilik ve etki) genel iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Hechanova, Alampay ve Franco'nun (2006) yaptığı çalışmada da psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve erkeklerin işlerinde kendilerini daha yeterli hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. İlişki odaklılığın psikolojik güçlendirme üzerinde önemli bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Otellerde personellerin, özellikle sık veya tekrarlayan ziyaretçilerle daha kişisel bir düzeyde serbestçe etkileşimde bulunmaları teşvik edilir. Bu nedenle turizm gibi ilişki odaklı olan hizmet sektörlerinde psikolojik güçlendirmenin daha yüksek olması beklenir (Hechanova ve diğ., 2006).

3. Yöntem

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın temel amacı, turizm sektöründe çalışan kadınların kültürden ya da bağlamdan kaynaklanan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin psikolojik güçlendirme algılarının iş tatmini üzerinde etkili olup olmadığını belirlemektir. Kadınların psikolojik güçlendirme algılarının iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen bu çalışmada, nesnelci yaklaşım belirlenmiş ve buna bağlı olarak nicel araştırma deseni tercih edilmiştir. Nicel araştırma desenleri deneysel ve tarama şeklinde iki gruba ayrılmaktadır (Karasar, 2020). Tarama modeli, geçmişteki veya halen devam etmekte olan bir durumun, olduğu şekliyle, değiştirmeden ortaya konmasını ve evrenden elde edilen örneklem aracılığıyla evren genelindeki tutumların, görüşlerin ve yönelimin sayısal olarak betimlenmesine imkan sağlar (Karasar, 2020). Araştırmanın amacı kapsamında tarama modeli kullanılmış ve birden fazla değişken arasındaki ilişki incelendiği için ilişkisel tarama modeli seçilmiştir. Araştırma amacına uygun olarak geliştirilen model Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Yukarıdaki modele bağlı olarak araştırma hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H₁: Kadın psikolojik güçlendirme boyutlarından güçlülük/savunuculuğunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Kadın psikolojik güçlendirme boyutlarından benlik saygısının iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Kadın psikolojik güçlendirme boyutlarından eğitim yaklaşımının iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Kadın psikolojik güçlendirme boyutlarından kısıtlayıcılığın iş tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplamada anket tekniği kullanılmış olup, anket içerisinde iki farklı ölçekten yararlanılmıştır. İlki, güçlendirmenin psikolojik yönüne odaklanan ve kadının kültürden ya da bağlamdan kaynaklanan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine karşı psikolojik güçlendirmeye ilişkin algısını ölçen ve Bozkur (2020) tarafından geliştirilen "Kadın Psikolojik Güç Ölçeği"dir (KPGÖ). İlgili ölçek 5'li Likert tipinde, 4 alt boyutu içeren 31 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar güçlülük/savunuculuk, benlik saygısı, eğitime yaklaşım ve kısıtlayıcılıktır. Eğitime yaklaşım ve kısıtlayıcılık boyutları negatif ifadeler içerdiği için hipotezlerde de negatif ilişki olarak tanımlanmıştır. İkinci ölçek ise kadın çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeyini belirlemek amacıyla Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından beş maddelik kısa formu oluşturulan "İş Tatmini Ölçeği"dir. Ankette adı geçen ölçeklerin yanı sıra demografik özellikler kümesini tespit etmek amacıyla yedi soru yer almaktadır. Isparta Süleyman

Demirel Üniversitesi'nden 06.10.2022 tarihli ve 126/21 Karar No'lu etik kurul raporu alınmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Alanya'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerindeki kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Nicel yöntemin tercih edildiği araştırmalarda sağlıklı bir veri analizi için gerekli olan soru formu sayısı 300-400 arasındadır (Kozak, 2021: 102). Kozak (2021) tarafından oluşturulan tabloya bakıldığında evren büyüklüğünün 100.000 olduğu durumda yüzde 90 güvenilirlik düzeyinde örneklem büyüklüğü 270 olarak belirtilmiştir. Örneklem yöntemi olarak ise olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır (Kozak, 2021: 106). Kolayda örneklem yönteminin en önemli tercih nedenlerinin başında, verilerin ana kütlede en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplamasıdır (Malhotra, 2004). Daha geniş bir katılımcı sayısına ulaşmak için tercih edilen kolayda örneklem yöntemi ile 299 anket araştırma kapsamında değerlendirilmiştir.

Araştırma verilerinin analizinde SPSS ve AMOS paket programları kullanılmıştır. Örneklem demografik özelliklerini analiz etmek için frekans dağılımı, ölçek güvenilirliklerini ölçmek amacıyla AFA ve DFA analizleri yapılmıştır. İlgili hipotezler ise Yapısal Eşitlik Modellemesi ile test edilmiştir.

Tamamını kadınların oluşturduğu örneklem grubunda, evli ve bekar oranının neredeyse eşit dağılıma sahip olduğu söylenebilir. Katılımcıların yaklaşık dörtte üçünü 20 ile 39 yaş aralığındaki kadınlar oluşturmaktadır. Eğitim durumlarına bakıldığında ise katılımcıların neredeyse yarısının lisans mezunu olduğu görülmektedir. Turizm sektöründe çalışma süreleri içerisindeki dağılımda, katılımcıların yarısının 1-10 yıl arasında çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Kadınların yaklaşık yüzde 80'i orta ve iyi düzey gelir algısına sahip iken, yüzde 15'i gelir düzeyini kötü olarak değerlendirmiştir. Son olarak kadın çalışanların sektörde çalıştıkları pozisyonlara bakıldığında, yaklaşık yüzde 40'nın alt (bel boy, garson, komi, kat görevlisi vb.), yüzde 34'ünün orta (restoran şefi, rezervasyon şefi, kat şefi vb.) ve yüzde 25'nin ise üst düzey pozisyonlarda (önbüro müdürü, yiyecek içecek müdürü, muhasebe müdürü vb.) çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Medeni Durum	f	%	Sektörde Çalışma Süresi	f	%
Evli	150	50,2	1 yıldan az	41	13,7
Bekar	149	49,8	1-5	83	27,8
Toplam	299	100	6-10	65	21,7
Yaş	f	%	11-15	52	17,4
20 ve altı	9	3	16-20	24	8,0
20-29	101	33,8	21 ve	34	11,4
30-39	123	41,1	Toplam	299	100
40-49	53	17,7	Çalıştığı Pozisyon	f	%
50-59	12	4,0	Alt Düzey	121	40,5
60 ve üzeri	1	0,3	Orta Düzey	103	34,4
Toplam	299	100	Üst Düzey	75	25,1

Tablo 1'in devamı

Eğitim Düzeyi	f	%	Toplam	299	100
İlköğretim	16	5,4	Gelir Düzeyi	f	%
Ortaöğretim	56	18,7	Kötü	45	15,1
Ön lisans	58	19,4	Orta	160	53,6
Lisans	143	47,8	İyi	84	28,1
Lisansüstü	26	8,7	Çok iyi	10	3,3
Toplam	299	100	Toplam	299	100

4. Bulgular

Araştırmanın bu kısmında öncelikle kullanılan ölçeklere ilişkin normallik test sonuçları, geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Daha sonrasında ise araştırma modeli sonuçları ve hipotez testi sonuçlarına ilişkin bulgular açıklanmıştır.

4.1. Boyutların Normallik Testleri

Analizlere geçmeden önce veri setinin normal dağılıma sahip olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu bağlamda veri setinin çarpıklık ve basıklık değerleri test edilmiştir. Literatürde ölçeklerin çarpıklık ve basıklık düzeylerinin -2 ile +2 arasında değerler alması durumunda normal bir dağılıma sahip olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Yapılan normallik testi sonucunda, Kadın Psikolojik Güçlendirme Ölçeği'nin (KPGÖ) alt boyutlarının çarpıklık değerlerinin -0,654 ile -1,057, basıklık değerlerinin ise -0,133 ile 1,346 arasında olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini boyutunun ise çarpıklık değerinin -0,589, basıklık değerinin -0,201 arasında olduğu görülmektedir (Tablo 2). Elde edilen bu değerler KPGÖ'nün ve iş tatmini ölçeğinin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla veri setinin normal dağıldığı kabul edilerek diğer analizler yapılmıştır.

Tablo 2: Kullanılan Ölçeklere İlişkin Boyutların Normal Dağılım Tablosu

Boyutlar	Çarpıklık (Skewness)	Std. Hata	Basıklık (Kurtosis)	Std. Hata
G/S	-1,057	0,141	1,346	0,281
BS	-1,057	0,141	1,346	0,281
EY	-0,654	0,141	-0,133	0,281
K	-1,012	0,141	0,646	0,281
İş Tatmini	-0,589	0,141	-0,201	0,281

*Güçlülük/Savunuculuk (G/S), Benlik saygısı (BS), Eğitime Yaklaşım (EY), Kısıtlayıcılık (K)

4.2. Ölçeğin Geçerlik Analizi

Çalışmada kadın psikolojik güçlendirme ölçeğinin yapı geçerliliğinin tespit etmeye yönelik literatürde genel kabul gören analizlere yer verilmiştir. Bu bağlamda açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi

Çalışmada toplanan verilerin faktör analizi için yeterli olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılmıştır. KMO testinde ölçüt değerleri, 0,90'ın üstü için mükemmel, 0,80'in üstü için çok iyi, 0,60'in üstü için vasat, 0,50'nin üstü için kötü şeklindedir (Tavşancıl, 2002). Araştırmada kullanılan ölçeklerin KMO ve Bartlett testi sonucu elde edilen değerlerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: KMO ve Bartlett Test Sonuçları

Ölçek	Bartlett Test	KMO
Kadın Psikolojik Güçlendirme	2422,188	,760
İş Tatmini	854,597	,836

Varimax döndürme tekniğiyle yapılan faktör analizi sonucunda, KPG ölçeği orijinaline uygun olarak dört boyut altında toplanmıştır. Ölçeğin faktör yük değerlerinin ise 0,353 ile 0,849 arasında değiştiği tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeğinin ise 0,644 ile 0,891 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Literatürde faktör yüklerinin 0,30'un altında olmaması beklenmektedir. Ölçeklerin faktör yüklerinin 0.45 üzeri kabul edilebilir, 0,55 üzeri iyi, 0,63 üzeri çok iyi, 0,71 üzeri ise mükemmel olarak kabul edilmektedir (Harrington, 2009). Literatürde kabul edilen söz konusu değerlere göre araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yük değerlerinin iyi seviyede olduğu söylenebilir.

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, KPGÖ alt boyutlarından olan ve 14 maddeden oluşan güçlülük/savunuculuk alt boyutunun ortalaması 4,35, özdeğeri 0,36 ve açıkladığı varyans ise yüzde 17,65'tir. Sekiz maddeden oluşan ikinci alt boyutunun ortalaması 3,76, özdeğeri 2,59 ve açıkladığı varyans ise yüzde 8,35'tir. Dört maddeden oluşan üçüncü alt boyutunun ortalaması 3,79, özdeğeri 2,05 ve açıkladığı varyans yüzde 6,6'dır. Beş maddeden oluşan kısıtlayıcılık alt boyutunun madde ortalaması 3,07, özdeğeri 3,24 ve açıkladığı varyans ise yüzde 5,46'dır. Ölçeğin tamamının açıkladığı varyans oranı yüzde 40,10'dur. KPG ölçeğinin orijinalinde açıkladığı varyans oranının 41,74 olduğu ve dört boyutta toplandığı görülmüştür. Tek boyuttan oluşan iş tatmini ölçeğinin madde ortalaması 3,56, özdeğeri 0,88 ve açıkladığı varyans ise yüzde 68,41'dir. Sosyal bilimlerde kullanılan ölçme araçlarında çok faktörlü desenlerde açıklanan varyansın yüzde 40 ile yüzde 60 arasında olması yeterli kabul edilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014). Ölçeğe ilişkin tespit edilen değerler, orijinal ölçeğin sahip olduğu değerlere yakındır.

Tablo 4: Değişkenler ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Özdeğer ve Açıkladığı Varyans Bulguları

Değişkenler	Alt boyutlar	Ortalama	SS	Özdeğer	Açıkladığı varyans
KPGÖ	G/S-14 md.	4,3557	0,36289	5,573	18,655
	BS-8 md.	3,7617	0,67940	2,691	9,359
	EY- 4 md.	3,7960	0,87241	2,056	6,632
	K - 5 md.	4,4863	0,49008	1,693	5,461
İş Tatmini	5 md.	3,5659	0,88267	3,421	68,412

*Güçlülük/Savunuculuk (G/S), Benlik saygısı (BS), Eğitime Yaklaşım (EY), Kısıtlayıcılık (K)

4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 5'e göre, ölçme modelindeki normalleştirilmiş Ki-Karenin (χ^2/df) 3'ün altında olması iyi, 3 ile 5 arasında olması ise kabul edilebilir bir model; RMSEA'nın 0,05'in altında olması iyi, 10'un altında olması kabul edilebilir bir model; CFI'nın 0,90 ile 0,95 arasında olması iyi; GFI'nın 0,95 ile 1,00 arasında olması da iyi bir model olduğunu belirtir (Hu ve Bentler, 1999; Hair vd. 2010; Kline, 2011). Tablo 4'teki sonuçlar modele ilişkin uyum indekslerinin sırasıyla ($n=299$), KPGÖ $\chi^2= 893,691$; $df= 424$; $\chi^2/df= 2,108$, RMSEA=0,061; CFI=0,906; GFI=,913 değerlerine, İş Tatmini Ölçeği ise $\chi^2= 8,359$, $df= 3$, $\chi^2/df= 2,786$, RMSEA=0,077, CFI=0,994; GFI=,986 değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlere göre Tablo 5'te gösterilen doğrulayıcı faktör analizindeki model, kabul edilebilir uyum değerlerine sahiptir. Sonuç olarak tüm veriler topluca değerlendirildiğinde modelin kabul edilebilir bir uyum sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	χ^2	sd	p	χ^2/sd	RMSEA	CFI	GFI
KPGÖ	893,691	424	,000	2,108	0,061	,906	,913
İT	8,359	3	,000	2,786	0,077	,994	,986

4.5. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Bulguları

Ölçeklerin güvenilirliğine bakıldığında KPGÖ'nün Cronbach alfa katsayısının 0,819, İş Tatmini Ölçeğinin ise 0,881 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlerin 0,80 ile 1,00 arasında olduğunda güvenilirliğin yüksek olduğu kabul edilmektedir (Kozak, 2021: 132). Buna göre iki ölçeğin de güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

4.6. Araştırma Modeli Sonuçları

Araştırmada önerilen modeli test etmek amacıyla AMOS programı kullanılarak 299 veri üzerinden yol analizi yapılmıştır. Yol analizi uygulamasında, araştırma modelinde yer alan Güçlülük/Savunuculuk, Benlik Saygısı, Eğitime Yaklaşım, Kısıtlayıcılık ve İş Tatmini olmak üzere beş değişken kullanılmıştır. Önerilen modelin değeri 1232,493 ve $sd=583$ olarak bulunmuştur. Modelin χ^2/sd oranının 2,114 olduğu görülmektedir. Ayrıca RMSEA değerinin 0,062; CFI değerinin 0,911; GFI değerinin ise 0,908 olduğu görülmektedir. Büyük örneklerde χ^2/sd değerinin 3'ün altında olması uyumun iyi olduğuna, 5'in altında olması ise kabul edilebilir bir uyumu gösterir (Kline, 2005). RMSEA değeri için de ,08 ve aşağı değerler iyi, ,08 ile ,10 arası değerler zayıf uyumu ifade eder (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). CFI ve GFI indekslerinde 0,90 değeri kabul edilebilir uyumu ve 0,95 değeri ise iyi uyumu gösterir (Hu ve Bentler, 1999). Bu çerçevede, yapılan analiz için χ^2/sd oranının iyi uyum değerine sahipken diğer uyum değerlerinin kabul edilir sınırlarda olduğu görülmektedir. Modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6: Uyum İyiliği İndeksleri (n=299)

Uyum ölçüsü	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Model	Uyum
χ^2	-	-	1232,493	-
sd	-	-	583	-
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	2,114	Kabul edilebilir uyum
$RMSEA$	$,00 \leq RMESA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMESA \leq 0,08$	0,062	Kabul edilebilir uyum
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$,911	Kabul edilebilir uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$,908	Kabul edilebilir uyum

(Kaynak: Hu ve Bentler, 1999; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Kline, 2011).

4.7. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Kavramsal araştırma modeli için yapılan yapısal eşitlik modeli analizi sonuçları, yapısal ilişkilerin standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) ve anlamlılık (p) değerleri verilmiştir (Tablo 7). Tabloya göre, kadın psikolojik güçlendirme ölçeğinin güçlülük/savunuculuk boyutunun iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta = 0,208$; $p < 0,05$). H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

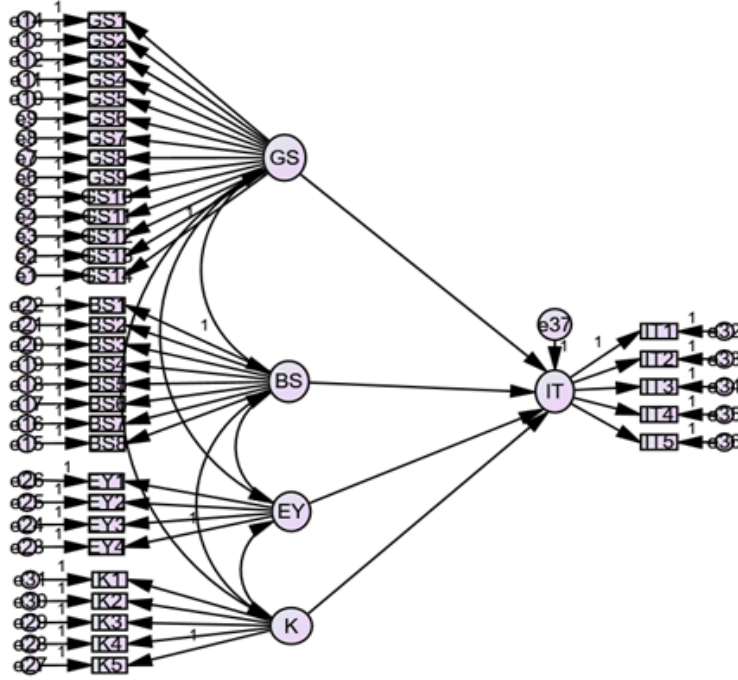
Tablo 7: Araştırma Modeli YEM Sonuçları

Yapısal İlişkiler	Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları (β)	p	Hipotezler	Hipotez sonuçları
İT <--- GS	,208	,004	H_{2a}	Kabul edildi
İT <--- BS	,411	***	H_{2b}	Kabul edildi
İT <--- EY	-,174	,010	H_{2c}	Kabul edildi
İT <--- K	-,092	,248	H_{2d}	Reddedildi

*** $p < 0,001$

İkinci boyut olan benlik saygısı boyutunun da iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta = 0,411$; $p < 0,001$). H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Üçüncü olarak maddelerin ters olarak kodlandığı eğitime yaklaşım boyutuna ilişkin hipoteze bakıldığında; eğitime yaklaşımının iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta = -0,174$; $p < 0,05$). H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak kısıtlayıcılık boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ($\beta = -0,92$; $p > 0,05$). H_4 hipotezi reddedilmiştir.

Şekil 2: Modelin Yol Analizi



5. Sonuç ve Tartışma

Araştırmada, kültürel bağlamda kadın psikolojik güçlendirme boyutlarının, turizm sektöründe çalışan kadınların iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, kadın psikolojik güçlendirme boyutlarından; güçlülük/savunuculuk, kadın olarak benlik saygısı ve eğitime yaklaşım boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, kısıtlayıcılık boyutunun ise anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, turizm sektöründe çalışan kadınların toplumsal cinsiyet rollerine karşı çıkma, kendisi ve diğer kadınların haklarını savunma ile kendisini özgüvenli ve yeterli hissetme gücünün iş tatmini üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Güçlülük/savunuculuk, kadının geleneksel anlayışı değiştirebilmesinin önünde duran engelleri yıkabileceğine olan inancını ortaya koyması bakımından değerlendirildiğinde, bu güçlülüğe sahip kadınların var olma ve başarıma güdüsü ile kariyerine yüklediği anlamın güçlendiği ve iş tatmininin de bundan etkilendiğini söylemek mümkündür. Diğer taraftan kadınların benlik saygılarına ilişkin boyutta, turizm sektöründe çalışan kadınların kadın olarak kendi kimliklerinden ve benliklerinden memnun olma durumları ile karar verme ve başarabilme gücüne sahip olduklarına dair güvenlerinin iş tatminini etkilediği görülmektedir. Kadın kendi kimliğinden ne kadar memnun olursa, kendi benliğine ne kadar saygı duyarsa, bu algının iş tatminini de pozitif yönde etkileyeceği söylenebilir. Eğitime yaklaşım boyutuna bakıldığında ise kadının eğitime geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile uyum gösteren bir bakış açısı taşıyıp taşımadığı ölçülmüş ve turizm sektöründe çalışan kadınların eğitime bakışının kültürel bağlamda toplumsal cinsiyet rolleri ile uyumu azaldıkça iş tatmininin arttığı gözlemlenmiştir. Diğer bir ifade ile kadınların, toplumdaki kadın eğitimine ilişkin olumsuz geleneksel yaklaşımlardan uzaklaştıkça iş tatmininin arttığı söylenebilir. Son olarak, cinsiyet eşitliğine karşı çıkan önermelerin yer aldığı ve kadının geleneksel tutumlar

taşıyıp taşımadığını ölçen kısıtlayıcılık boyutuna bakıldığında; cinsiyet eşitliğine karşı çıkan önermelerin yer aldığı boyutta iş tatmini ile negatif yönde anlamlı bir ilişki beklerken, anlamlı bir ilişki elde edilememesi de önemli bir sonuç olarak düşünülmektedir. Kadının kısıtlanmasını, cinsiyet eşitliğine karşı çıkışını ve geleneksel rollerde kalmasını savunan maddeler; turizm sektöründe çalışan kadınların, turizm kentlerindeki yaşamı ve içinde buldukları kültürel çevre düşünüldüğünde iş tatmini üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı sonucunu doğurmaktadır.

Buna göre, sonuç olarak kültürel bağlamda kadın psikolojik güçlendirme boyutlarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuç, literatürdeki diğer psikolojik güçlendirme ve iş tatmini ilişkisini inceleyen araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Literatürde, psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ile ilişkisini ortaya koyan ilk çalışmalardan birinin Thomas ve Tymon'un (1993) yaptıkları çalışmadır. Güncel araştırmalardan Mathew ve Nair'in (2021) çalışması da psikolojik güçlülük seviyesi ile işte deneyimlenen tatmin seviyesi arasında güçlü pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Ancak bu araştırmalar örgüt içerisindeki psikolojik güçlülüğe odaklanan ve cinsiyet farklılığı gözetmeden yapılan araştırmalardır. Turizm alanında yapılan araştırmalara bakıldığında da psikolojik güçlülüğün iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen araştırmaların toplumsal cinsiyet açısından cinsiyet boyutu ile alınmadığı ve ağırlıklı olarak örgütsel kapsamdaki psikolojik güçlülük ile sınırlı olduğu görülmektedir (Hechanova ve diğ., 2006; Pekdemir ve diğ., 2006; Chiang ve Jang, 2008; Abd Patah ve diğ., 2009; Pelit ve diğ., 2011; Park ve Ji-Hwan, 2012; Mohsen, 2014; Tekin, 2016; Ababneh ve diğ., 2017). Tüm bu araştırmalarda da psikolojik güçlülüğün iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Turizm literatüründe, kadın psikolojik güçlendirme konusunda yapılan araştırma sayısı sınırlıdır (Mrema, 2015; Peeters ve Ateljevic, 2017; Movono ve Dahles, 2017; Nassani ve diğ., 2019; Hao ve diğ., 2021; Shouk ve diğ., 2021; Elshaer ve diğ., 2021). Söz konusu araştırmalar daha çok sürdürülebilir turizm ve turizm gelişimi konularına yoğunlaşmış, psikolojik güçlendirmeyi; özgüven, benlik saygısı, anlamlılık ve yeterlilik boyutları açısından ele alarak, sürdürülebilir kalkınma için turizm sektöründe çalışan kadınların güçlendirilmesi üzerinde durmuştur.

Teorik Katkılar

Araştırma, kadın psikolojik güçlendirme konusuna turizm sektöründe örgütsel bağlam dışında kültürel bağlamda bakan ilk araştırma olması açısından literatüre katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda geleneksel olarak kültürel bağlamda toplumda kadının eğitime, kısıtlanmasına, güçsüzleştirilmesine ve benlik saygısına bakış açısının çalışan kadınların iş tatmini üzerindeki etkisini ortaya koyması bakımında da teorik katkı sağlamaktadır.

Pratik Katkılar

Araştırma, turizm sektörüne yönelik olarak, örgütteki kadın çalışanların iş tatmini üzerinde psikolojik güçlendirmeye ilişkin algılarının etkili olduğuna dikkat çekmesi bakımından sektöre katkı sağlamaktadır. Kadını güçlendirmenin sadece örgütsel süreçlere bağlı olmadığını ortaya koyması, kültürel bağlamda içinde bulunulan destinasyonun toplum yapısının da güçlendirmeyi etkilediğini öne sürmesi açısından da araştırma sektöre fayda sağlayacaktır. Bu nedenle, turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin, yereldeki kültürel unsurları göz önünde bulundurarak, kadının psikolojik güçlendirmesine katkı sağlamaları önemlidir.

6. Öneriler

Kültürel bağlamda kadın psikolojik güçlendirme boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen bu araştırmadan sonra yapılacak araştırmalarda, kadının geleneksel toplumsal roller bağlamındaki güçlülük algılarının, örgütsel davranış bağlamında farklı konularla ele alınması önerilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilir turizm açısından örgüt dışı toplumsal cinsiyet eşitsizliği faktörlerinin organizasyonel süreçler üzerindeki etkilerinin turizm alanında araştırılması literatüre katkı sağlayacaktır. Her ne kadar örgütsel alanda kadının psikolojik güçlendirilmesine yönelik ölçekler olsa da kültürel bağlamda kadının psikolojik olarak güçlendirilmesini ölçen bir ölçek bulunmaktadır. Söz konusu alanda, destinasyonda turizmin etkisi ile değişime uğrayan kültürel faktörleri kapsayacak ölçek geliştirme çalışmaları yapılabilir. Geliştirilecek kültürel bağlamda kadının güçlendirilmesini konu alan bir ölçek ile farklı kültürlerde uygulanarak, karşılaştırmalı olarak analiz edilmesi, kadının güçlendirilmesinde kültürel faktörlerin etkisini ortaya koyabilir.

7. Kaynakça

- Abd Patah, M., Mohd R., S., Abdullah, R., Adzmy, A., Adli Zain, R. ve Derani, N. (2009). The Influence of Psychological Empowerment on Overall Job Satisfaction of Front Office Receptionists. *International Journal of Business and Management*, 4(11), 167-76.
- Al-Ababneh, M., Al-Sabi, S., Al-Shakhsheer, F. ve Masadeh, M. (2017). The Influence of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction in Five-Star Hotels in Jordan. *International Business Research*, 10(3), 133-147.
- Alemu, S.H., Van Kempen, L. ve Ruben, R. (2018), Women Empowerment Through Self-Help Groups: The Bittersweet Fruits of Collective Apple Cultivation in Highland Ethiopia, *Journal of Human Development and Capabilities*, 19(3), 308-330.
- Akgündüz, Y., Kale, A. ve 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.
- Arunkumar, S., Anand, A., Anand, V.V., Rengarajan, V. ve Shyam, M. (2016), Empowering rural women through micro finance: an empirical study, *Indian Journal of Science and Technology*, 9(27), 1-14.
- Auerbach, C., MCGowan, B., Ausberger, A., Strolin-Goltz, J. ve Schudrich, W. (2010). Differential Factors Influencing Public and Voluntary Child Welfare Workers' Intention to Leave. *Children And Youth Services Review*, 32, 1396-1402.
- Austin, A., Fapohunda, B., Langer, A. ve Orobato, N. (2015). Trends in delivery with no one present in Nigeria between 2003 and 2013. *International Journal Of Women's Health*, 7, 345-356.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. ve Mhatre, K.H. (2011) Meta-Analysis of The Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*. 22(2), 127–152.
- Bali Swain, R. ve Wallentin, F.Y. (2012), Factors empowering women in Indian self-help group programs, *International Review of Applied Economics*, 26(4), 425-444.
- Basu, J.P. (2006), Microfinance and women empowerment: an empirical study with special reference to West Bengal, *Indira Gandhi Institute of Development and Research*, 14, 1-29.

- Batool, S. A., Ahmed, H. K. ve Qureshi, S. N. (2016). Economic and psycho-social determinants of psychological empowerment in women. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 14(1), 21.
- Becker, D. ve Weyermann, B. (2006). *Gender, Conflict Transformation and The Psychosocial Approach: Toolkit*. Swiss Agency for Development and Cooperation. www.deza.admin.ch.
- Bezdrob, M. ve Šunje, A. (2021). Transient Nature of The Employees' Job Satisfaction: The Case of The It Industry in Bosnia and Herzegovina, *European Research on Management and Business Economics*, 27(2), 100141.
- Brayfield, A.H. ve Rothe, H.F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307.
- Brody, C., De Hoop, T., Vojtkova, M., Warnock, R., Dunbar, M., Murthy, P. ve Dworkin, S.L. (2017). Can self-help group programs improve women's empowerment? A systematic review, *Journal of Development Effectiveness*, 9(1), 15-40.
- Boley, B.B., Ayscue, E., Maruyama, N. ve Woosnam, K.M. (2017). Gender and Empowerment: Assessing Discrepancies Using the Resident Empowerment Through Tourism Scale. *Journal of Sustainable Tourism*, 25(1), 113-129.
- Botha, C. ve Pienaar, J. (2006). South African Correctional Official Occupational Stress: The Role of Psychological Strengths. *Journal of Criminal Justice*, 34(1), 73-84.
- Bozkur, B. (2020). Kadın Psikolojik Güç Ölçeği: Ölçek Geliştirme Çalışması. *Fe Dergi*. 12(2), 15-31.
- Bowen, D. E. ve Lawler III, E. E. (1995). Empowering Service Employees. *Sloan Management Review*, Summer, 73-84.
- Cattaneo, L.B. ve Chapman, A.R. (2010). The Process of Empowerment: A Model for Use in Research and Practice. *American Psychologist*, 65(7), 646.
- Chakraborty, U., ve Biswal, S. K. (2022). Psychological empowerment of women entrepreneurs: a netnographic study on twitter. *Management Research Review*, 45(6), 717-734.
- Chiang, C.-F. ve Jang, S. (Shawn). (2008). The Antecedents and Consequences of Psychological Empowerment: The Case of Taiwan's Hotel Companies. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), 40-61.
- Conger, J.A. ve Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review* 13, 471-482.
- Dehghani-Tafti, M., Barkhordari-Sharifabad, M., Nasiriani, K. ve Fallahzadeh, H. (2022). Ethical leadership, psychological empowerment and caring behavior from the nurses' perspective. *Clinical Ethics*, 17(3), 248-255.
- Duflo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051-79.
- Elsahoryi, N.A., Alathamneh, A., Mahmoud, I. ve Hammad, F. (2022). Association of Salary and Intention to Stay with The Job Satisfaction of The Dietitians in Jordan: A Cross-Sectional Study. *Health Policy Open*, 3, 100058.
- Elshaer, I., Moustafa, M., Sobaih, A. E., Aliedan, M. ve Azazz, A. M. (2021). The Impact of Women's Empowerment on Sustainable Tourism Development: Mediating Role of Tourism Involvement. *Tourism Management Perspectives*, 38, 100815.
- Fisher, M.H. (2011). Factors Influencing Stress, Burnout, and Retention of Secondary Teachers. *Current Issues in Education*, 14.
- Francina, P.X. ve Joseph, M.V. (2013). Women Empowerment: The Psychological Dimension. *Rajagiri Journal of Social Development*, 5(2), 163-176.
- Fulford, M. D. ve Enz, C. A. (1995). The impact of empowerment on service employees. *Journal of Managerial Issues*, 7(2), 161-175.
- Garg, K., Dar, I.A. ve Mishra, M. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances In Developing Human Resources*, 20 (1), 58-71.

- Halkos, G. ve Bousinakis, D. (2010). The Effect of Stress and Satisfaction on Productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59, 415-431.
- Hao, F., Zhang, S. ve Xiao, H. (2021). A Return to Innocence: Guimi Tourism and Women Empowerment. *International Journal of Tourism Research*, 23(6), 971-983.
- Harrington D. (2009). *Confirmatory Factor Analysis*. New York: Oxford University Press.
- Hausknecht, J.P. ve Trevor, C.O. (2011). Collective Turnover at The Group, Unit, and Organizational Levels: Evidence, Issues, And Implications, *Journal of Management*, 37 (1), 352-388.
- Hechanova, M.R.M., Alampay, R.B.A. ve Franco, E. P. (2006). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Performance Among Filipino Service Workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9(1), 72-78.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M.R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1), 53- 60.
- Hu, L. ve Bentler, P.M. (1999). Cut Off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Huis, M.A., Hansen, N., Otten, S. ve Lensink, R. (2017). A Three-Dimensional Model of Women's Empowerment: Implications in The Field of Microfinance and Future Directions. *Frontiers In Psychology*, 8, 1-14.
- Mahato, T., Jha, M. K., Nayak, A. K. ve Kaushal, N. (2022). Empowerment of women through participation in self-help groups: a bibliometric analysis and systematic review. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. ve Kluger, A.N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Kabeer, N. (2001), Conflicts Over Credit: Re-Evaluating The Empowerment Potential of Loans to Women in Rural Bangladesh, *World Development*, 29(1), 63-84.
- Karahan, A. (2009). İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesine Katkısı Açısından Personel Güçlendirme Yaklaşımı: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), 95-114.
- Karasar, N. (2020), *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler* (35. Baskı), Ankara: Nobel Kitap.
- Khan, S.T., Bhat, M.A. ve Sangmi, M.U.D. (2020), Impact of Microfinance on Economic, Social, Political and Psychological Empowerment: Evidence from Women's Self-Help Groups in Kashmirvalley, India, *FIIB Business Review*, 1-16.
- Kline, R.B. (2005). *Principles And Practice of Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide*. London: Sage Publications.
- Kozak, M. (2021). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Latimore, A.D., Burrell, L., Crowne, S., Ojo, K., Kluxton-Keller, F., Gustin, S. ve Duggan, A. (2017). Exploring Multilevel Factors for Family Engagement in Home Visiting Across Two National Models. *Prevention Science*, 18, 577-589.
- Lee, C.K., Song, H.J., Lee, H.M., Lee, S. ve Bernhard, B.J. (2013). The Impact of CSR on Casino Employees' Organizational Trust, Job Satisfaction, and Customer Orientation: An Empirical Examination of Responsible Gambling Strategies, *The International Journal of Hospitality Management*, 33, 406-415.
- Li, J. ve Lambert, V.A. (2008). Job Satisfaction Among Intensive Care Nurses from The People's Republic of China. *International Nursing Review Journal*, 55 (1), 34-39.

- Linley, P. A. ve Harrington, S. (2006). Playing To Your Strengths. *Psychologist*, 19, 86–89.
- Mandal, K. C. (2013). Concept and Types of Women Empowerment. 9(2), 17–30.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-11.
- Mathew, J. ve Nair, S. (2021). Psychological Empowerment and Job Satisfaction: A Meta-Analytic Review. *Vision*, 26(4), 431-440.
- Mathieu, C. Fabi, B., Lacoursière, R. ve Raymond, L. (2016). The Role of Supervisory Behavior, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover, *Journal of Management & Organization*, 22(1), 113-129.
- Mohsen, M.A. (2014, October). Psychological Empowerment and Job Satisfaction In The Hotel Industry: A Study on Egyptian Employees In KSA Hotels. In 32nd Eurochrie Conference. *Hospitality and Tourism Futures*, 6-9.
- Movono, A. ve Dahles, H. (2017). Female Empowerment and Tourism: A Focus on Businesses in A Fijian Village. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 22(6), 681-692.
- Moslehpour, M., Chang, M.L., Pham, V.K. ve Dadvari, A. (2022). Adopting The Configurational Approach to The Analysis of Job Satisfaction in Mongolia, *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100179.
- Mrema, A. A. (2015). Tourism and Women Empowerment In Monduli District, Arusha-Tanzania. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 4(2), 1-14.
- Nassani, A.A., Aldakhil, A.M., Abro, M.M.Q., Islam, T. ve Zaman, K. (2019). The Impact of Tourism and Finance on Women Empowerment. *Journal of Policy Modeling*, 41(2), 234-254.
- Nathans, L., Gill, S., Molloy, S. ve Greenberg, M. (2019). Home Visitor Readiness, Job Support, and Job Satisfaction Across Three Home Visitation Programs: A Retrospective Analysis. *Children and Youth Services Review*, 106, 104388.
- Neogi, C., Bhandari, A.K. ve Ghosh, S. (2018), *Women's Entrepreneurship and Microfinance*, Springer, Singapore.
- Oladipo, S.E. (2009). Psychological empowerment and development. *Edo Journal of Counselling*, 2(1), 118-126.
- Park, Y. J. ve Ji-Hwan, Y. (2012). A Study on The Effect of Psychological Empowerment on The Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Tourism Sciences*, 36(2), 221-240.
- Pathman, D.E., Konrad, T.R., Williams, E. S., Scheckler, W.E., Linzer, M. ve Douglas, J. (2002). Physician Job Satisfaction, Dissatisfaction, and Turnover. *Journal of Family Practice*, 51(7), 593-594.
- Pekdemir, I., Özçelik, O., Karabulut, E. ve Arslantaş, C. C. (2006). Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Verimlilik Dergisi*, 4(16), 1-22.
- Pelit, E., Öztürk, Y. ve Arslantürk, Y. (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.
- Peeters, L.W. ve Ateljevic, I. (2017). Women Empowerment Entrepreneurship Nexus In Tourism: Processes Of Social Innovation. In *Tourism and Entrepreneurship* (ss. 94-109). Routledge.
- Peterson, C. ve Seligman, M.E. (2003). Character Strengths Before and After September 11. *Psychological Science*, 14, 381–384.
- Radwan, R.M., Bentley, J.P., Patterson, J.A., Dixon, D.L. ve Salgado, T.M. (2022). Predictors of Job Satisfaction Among Pharmacists: A Regional Workforce Survey, *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 5, 100124.
- Rowlands, J. (1997). *Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras*. Oxfarm, UK: Oxford.

- Saari, L.M. ve Judge, T.A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. Human Resource Management: Published in Cooperation with The School of Business Administration, The University of Michigan and In Alliance with The Society of Human Resources Management, 43(4), 395-407.
- Salazar, J. P. (2000). The relationships between hospitality employee empowerment, overall job satisfaction and organizational commitment: A study of race and gender differences. Doctoral Dissertation, Auburn University, Alabama. Dissertation Abstract International, 61(03).
- Schudrich, W.Z., Liao, A., Lawrence, C., Auerbach, C., Gomes, A., Fernandes, G. ve Claiborne, N. (2013). Intention to Leave in Social Workers and Educators Employed in Voluntary Child Welfare Agencies. Children and Youth Services Review, 35, 657-663.
- Schuler, S. R., Hashemi, S. M. ve Riley, A. P. (1997). The influence of women's changing roles and status in Bangladesh's fertility transition: Evidence from a study of credit programs and contraceptive use. World Development, 25(4), 563- 575.
- Senapati, A.K. ve Ojha, K. (2019), Socio-economic empowerment of women through microentrepreneurship: evidence from Odisha, India, International Journal of Rural Management, 15(2), 159-184.
- Sheena.ve Naresh, G. (2017), Orchids in the wild': an investigation into entrepreneurial education effectiveness and empowerment among women's SHGs, Entrepreneurship Education, Springer, Singapore.
- Singhania, O., Swain, S. ve George, B. (2021). Women Empowerment in A Traditional Masculine Industry: Tourism in Context. Economics, Management and Sustainability, 6(2), 60-71.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. Academy of Management Journal, 38(5), 1442-1465.
- Su, M.M., Wall, G., Ma, J., Notarianni, M. ve Wang, S. (2020). Empowerment of Women Through Cultural Tourism: Perspectives of Hui Minority Embroiderers in Ningxia, China. Journal of Sustainable Tourism, 31(2), 307-328.
- Stromquist, N.P. (2015). Women's Empowerment and Education: Linking Knowledge to Transformative Action. European Journal of Education, 50(3), 307-324.
- Strümpfer, D. J. W. (1995). The Origins of Health and Strength: From Salutogenesis to Fortigenesis. South African Journal of Psychology, 25, 81-89.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2007). Using Multivariate Statistics. Needham Heights, Ma: Allyn & Bacon.
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tetik, N. (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, K.W. ve Tymon Jr, W.G. (1993). Testing And Refining an Interpretive Model of Empowerment (Unpublished Manuscript). Villanova University.
- Thomas, K.W. ve Velthouse, B.A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. Academic Management Review, 15(4), 666-681.
- Tolay, E., Sürvegil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. Ege Akademik Bakış, 12(4), 449-465.
- UNWTO, (2019). Global Report on Women in Tourism Second Edition. Madrid, Spain.
- Vinodhini, R.L. ve Vijayanthi, P. (2016), Self-help group and socio-economic empowerment of women in rural India, Indian Journal of Science and Technology, 9(27), 67-89.

- Visser, M.R., Smets, E.M. Oort, F.J. ve De Haes, H.C. (2003). Stress, Satisfaction, and Burnout Among Dutch Medical Specialists. Canadian Medical Association Journal. 168, 271-275.
- White, E.M., Aiken, L.H., Sloane, D.M. ve Mchugh, M.D. (2020). Nursing Homework Environment, Care Quality, Registered Nurse Burnout and Job Dissatisfaction. Geriatri Nursing Journal., 41(2), 158-164.
- Wood, A.M., Linley, P.A., Maltby, J., Kashdan, T.B. ve Hurling, R. (2011). Using Personal and Psychological Strengths Leads to Increases in Well-Being Over Time: A Longitudinal Study and The Development of The Strengths Use Questionnaire. Personality and Individual Differences, 50(1), 15-19.
- Wright, T.A. ve Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. Journal of Occupational Health Psychology, 5, 84-94.
- Zaei, M.E., Kapil, P., Pelekh, O. ve Nasab, A.T. (2018), Does micro-credit empower women through self-help groups? Evidence from Punjab, Northern India, Societies, 8(3), 1-15.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.	Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.
Teşekkür: Katkılarından dolayı hakemlere teşekkür ederiz.	Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya %50 - %50 olmak üzere eşit oranda katkı sağlamıştır.
Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.	Etik Kurul Onayı: Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'nden 06.10.2022 Tarihli ve 126/21 Karar No'lu Etik Kurul Raporu
Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.	



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Üniversite Etik Kurulu

Sayı :E-87432956-050.99-367112
Konu :Bilimsel Çalışma Onayı.

Tarih: 07.10.2022

Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AKSU

Yürütücülüğünü yaptığımız "Kadın Psikolojik Güçlülük Düzeylerinin İş Tatmini ve Yaşam Memnuniyetiyle İlişkisi" başlıklı bilimsel çalışmamız Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 06.10.2022 tarihli ve 126/21 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

Kararın bir sureti gönderilmiş olup, ilgi başvuruza cevaben bilgilerinizi rica ederim.