

Gönderim Tarihi: 29.01.2017 Kabul Tarihi: 08.09.2017

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ALGISI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE BİREYCİLİK-TOPLULUKÇULUK EĞİLİMLERİNİN BİÇİMLENDİRİCİ ROLÜ

Zeynep OKTUĞ*

THE MODERATING ROLE OF INDIVIDUALISM-COLLECTIVISM TENDENCIES IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT PERCEPTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Öz

Bu çalışmanın amacı, çalışanların psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel bağlılıkları (duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı) arasındaki ilişkide, bireycilik ve toplulukçuluk eğilimlerinin (yatay bireycilik, dikey bireycilik, yatay toplulukçuluk, dikey toplulukçuluk) biçimlendirici rolünü incelemektir. Bu amaçla, hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışan toplam 142 çalışandan elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik güçlendirme algısı ile yatay bireycilik, dikey bireycilik ve yatay toplulukçuluk etkileşimlerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir katkısının bulunmadığını; ancak dikey toplulukçuluk eğiliminin, psikolojik güçlendirme algısı ile etkileşime girdiğinde, devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir katkı sağladığını göstermektedir. Psikolojik güçlendirme algısı yüksek iken, dikey toplulukçuluk da yüksek ise, devam bağlılığı en alt seviyelere düşmekte; psikolojik güçlendirme algısı düşük olduğunda, dikey toplulukçuluk da düşük ise, devam bağlılığı en üst seviyelere ulaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bireycilik, Toplulukçuluk, Psikolojik Güçlendirme Algısı, Örgütsel Bağlılık.

Abstract

The aim of this study is to investigate the moderating role of individualism-collectivism tendencies (horizontal individualism, vertical individualism, horizontal collectivism, vertical collectivism) of employees in the relationship between psychological empowerment perceptions and organizational commitment (affective commitment, normative commitment, continuance commitment). For this purpose, data obtained from 142 employees of a firm operating in ready-made clothing sector were assessed. Results revealed that the interactions of psychological empowerment perceptions with horizontal

*Doç. Dr., İstanbul Kültür Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, e-posta: z.oktug@iku.edu.tr.

individualism, vertical individualism, horizontal collectivism have not any contributions on organizational commitment; but the interactions of psychological empowerment perceptions with vertical collectivism have significant contributions on continuance commitment. If psychological empowerment and vertical collectivism are high, continuance commitment drops at its lowest level; if psychological empowerment and vertical collectivism are low, continuance commitment reaches its highest level.

Keywords: Individualism, Collectivism, Psychological Empowerment Perception, Organizational Commitment.

1. Giriş

Günümüz örgütlerinde zorlaşan koşullar, başarıya ulaşmak için çalışanların belli konularda güç sahibi olmalarını vazgeçilmez hale getirmektedir. Güç, işlerin yapılması için gerekli kaynakların harekete geçirilmesi olarak tanımlanır (Faulkner ve Laschinger 2008). Bireyler açısından bakıldığında, kaynakları harekete geçirebilmek, söz konusu kaynaklara sahip olmak kadar önemlidir. Örgüt içinde istenilen sonuçlara ulaşılması için, gerekli kaynaklara sahip bireylerin mevcut sorunlara çözüm üretebilmeleri, söz konusu gücün harekete geçirilmesini gerektirir. Başka bir deyişle, bireylerin yeterli bilgi, beceri ve donanıma sahip olmaları, sorunların çözülmesi için yeterli olmayabilir. Çalışanları, bunları örgüt içinde kullanmaya muktedir kılacak koşulların sağlanması gerekir. Bu koşulların yanı sıra, bireylerin içinde yaşadıkları toplumla şekillenen birtakım özellikleri de örgütsel unsurlar üzerinde kaçınılmaz olarak etkilidir. Araştırmada, çalışanların kendilerini psikolojik açıdan güçlendirilmiş olarak algılamalarının, bireycilik ve toplulukçuluk eğilimleriyle etkileşim içinde olması durumunda, örgütsel bağlılıklarına ne gibi katkılar sağladığının incelenmesi hedeflenmiştir. Bu noktadan hareketle oluşturulan araştırma modelinde yer alan değişkenler ve aralarındaki ilişkiler aşağıdaki bölümlerde ele alınmıştır.

1.1. Psikolojik Güçlendirme Algısı

Çalışanın motivasyonu açısından önemli bir kavram olan güçlendirme, çalışanın öz-yeterlilik algılarını güçlendiren yönetsel strateji ve tekniklerle şekillenmektedir (Conger ve Kanungo 1988). İlgili yazın incelendiğinde, güçlendirmenin yapısal ve psikolojik olmak üzere iki farklı yaklaşım çerçevesinde ele alındığı görülmektedir (Conger ve Kanungo 1988; Thomas ve Velthouse 1990). Yapısal güçlendirmenin odak noktası, örgütsel süreçlerde güç paylaşımının alt kadrolara yayılmasını sağlamak iken, psikolojik güçlendirme, kararlara katılım seviyesinin artırılmasından ziyade, bu müdahalenin çalışanlar tarafından

nasıl algılandığına odaklanır (Spreitzer 1996). Psikolojik güçlendirme bilişsel bir duruma işaret etmekle birlikte (Chang ve Liu 2008), aynı zamanda bir yönetim felsefesidir (Spreitzer 1995). Çalışanları, işleriyle ilgili kararlar almada inisiyatif sahibi yaparak, üst yönetime ihtiyaç duymadan problemleri çözebilecekleri bir konuma getirmeyi hedefler. Çalışanlara yetki vermektense daha fazlasını ifade eder. Çalışanların kişisel yeterliliklerini geliştirmelerine olanak sağlar (Salazar vd. 2006). Karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkmaları için kendi bireysel güçlerini algılamaları, iş üzerinde denetim ve seçme imkanlarının olduğunun farkında olmaları, çalışanların görev motivasyonunu artırmaktadır (Conger ve Kanungo 1988). Dolayısıyla psikolojik güçlendirme, içsel görev motivasyonunun artması sürecini de içinde barındırır (Fuller vd. 1999). İlgili yazın, psikolojik güçlendirmenin çok boyutlu bir yapı olduğunu ortaya koyarken, Spreitzer (1995), anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere dört boyuttan oluştuğunu göstermiştir. Anlam, işin çalışan tarafından algılanan değerini, yeterlilik, çalışanın işinde hissettiği yeterlilik duygularını, özerklik, çalışanın işteki kişisel kontrol hislerini, etki ise, çalışanın işindeki tüm süreçlerde sahip olduğu etkiye dair inancını ifade eder.

1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık gerek öncel gerekse sonuç olarak, işle bağlantılı birçok değişkenle ilişkisi incelenen önemli bir kavramdır. Öncel olarak incelendiğinde, çalışanın devamsızlığı, işten ayrılma niyeti ve performansı gibi önemli değişkenleri yordayabildiği; sonuç olarak incelendiğindeyse, iş özelliklerinden örgüt yapısına kadar işin birçok farklı yönüyle ilişkili olduğu görülmüştür (Mathieu ve Zajac 1990). Çalışanların, örgütü kendilerine ait gibi algılamaları ve aynı zamanda kendilerini de örgütün bir parçası olarak görmeleri, örgütsel bağlılığın temelini oluşturur (Wallace 1995). Bu temeldeki en önemli unsur ise, örgütün amaçları ile çalışanın amaçlarının birbiriyle uyumudur (Meyer ve Allen 1991). Uyum ve özdeşleşmenin, duygusal anlamda örgüte bağlanma zemini oluşturmasının yanı sıra, çalışanın yaşam koşullarını sürdürmek için yeterli kaynakları edinme gerekliliği de, örgütün üyesi olmaya devam etmesini zorunlu kılabilir. Ayrıca çalışan, örgüte karşı yükümlülüklerini de ön plana alabilmekte, sorumluluk hissiyle, doğru olanın bu olduğuna inanması sonucunda örgütte kalabilmektedir (Weiner ve Vardi 1980). Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılık çalışmalarında, bağlılık türleri olarak incelenen olgulardan yola çıkarak, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere, örgütsel bağlılığın üç ögesini ortaya koymuşlar, bu ögelerin ayrı boyutlar olarak ölçülebileceğini, her birinin örgütsel bağlamda farklı sonuçları

olabileceğini göstermişlerdir. Duygusal bağlılık, örgütte iş tatmini gibi pozitif örgütsel sonuçlarla ilişkilidir. Genel olarak, adil muamele gördüğü, desteklendiği ve önemli katkılarının olduğunu düşündüğü durumlarda, çalışan örgüte duygusal olarak bağlanabilmektedir. Bireyin sahip olduğu değerler ve amaçlar ile örgütün değerleri ve amaçları ne derece örtüşürse, duygusal bağlanmanın da o derece yüksek olabileceği öngörülmektedir. Devam bağlılığı, duygusal bağlılık gibi pozitif sonuçlarla ilişkili olmayıp, işten ayrılmanın getireceği sonuçlardan kaçınmak için örgütte kalmayı tercih etmek olarak öne çıkar. İşten ayrılmanın bedelinin yanı sıra, çalışanın mevcut durumda sahip olduğu alternatiflerin sayısı, çeşitliliği de devam bağlılığında belirleyici bir etkidir. Meyer ve Allen'in üçlü modeline göre (1991), bir diğer bağlılık türü olan normatif bağlılık ise, çalışanın işine ve örgüte karşı geliştirmiş olduğu sorumluluk duygusuyla, yükümlülüklerini yerine getirmeye devam etmesinin ne derece önemli olduğuna dair inancını kapsar. Örgütsel bağlılığın, çalışanın performansında belirleyici bir etken olarak öne çıkması (Wallace vd. 2011), gerek kapsamının gerekse çeşitli değişkenlerle ilişkisinin incelenmeye devam edilmesini gerekli kılmıştır.

1.3. Bireycilik/Toplulukçuluk Eğilimi

Bireycilik ve toplulukçuluk, çıkarların yaşam olaylarında konumlandırılmaları çerçevesinde açıklanabilmektedir. En genel anlamıyla, toplumdaki grupların çıkarları bireylerin çıkarlarından daha önemli olarak kabul görüyorsa bu toplumlar toplulukçu, bireylerin çıkarları grupların çıkarlarından daha ön plana geçebiliyorsa bu toplumlar bireyci olarak tanımlanmaktadır (Hofstede 1980). Ancak toplumsal kültür düzeyindeki bu tanımlamaların, birey düzeyinde de yapılabileceği, bireycilik-toplulukçuluk eğilimlerinin aynı toplumda yaşayan bireyler açısından farklılıklar gösterebileceği gözlenmiş (Triandis 1996), bu eğilimlerinin bireysel olarak da değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır. Triandis (1996), bireylerin sahip oldukları değerlerin, geliştirdikleri tutum ve davranışların bireycilik-toplulukçuluk eğilimlerini yansıtabileceğini, bu bağlamda bireycilik ve toplulukçuluğun bireysel düzeyde ölçümünün mümkün olduğunu ortaya koymuştur. Markus ve Kitayama'ya (1991) göre, benlik gelişimi özerklik ya da ilişkisellik yönünde olabilmektedir. Bireycilik ve toplulukçuluk eğilimleri, bireysel düzeyde, benlik gelişiminin bir parçası olarak bireyin benliğinde izlenebilmekte, bireyciliğin özerk benlik, toplulukçuluğun ise ilişki benlik olarak yansımaları gözlenebilmektedir (Wasti ve Erdil 2007). Bireyci toplumlarda gelişen bireyler, daha çok özerk benliğe sahip olma eğilimindeyken, toplulukçu kültürlerde yetişen bireylerde ilişki benlik geliştirme olasılığı daha ağır basmaktadır (Markus ve Kitayama 1991).

Türkiye, toplulukçu bir toplum olarak sınıflandırılmıştır (Hofstede 2001). Bu bağlamda benlik gelişiminin daha ziyade ilişkisellik yönünde olması beklenebilir. Özerk benlik sahibi bireylerin, kendi gelişim ve amaçları ön planda olduğundan, davranışları kendi düşünce, ihtiyaç ve isteklerine göre şekillenirken, ilişki benlik geliştirmiş bireylerin davranışları, ait oldukları gruba bağlı olarak, onların düşünce, ihtiyaç ve isteklerine göre belirlenir (Markus ve Kitayama 1991). Eğitim düzeyi ve sosyo-ekonomik koşullardaki ilerleme çerçevesinde, ilişkisellik niteliği sürdürülürken, aynı zamanda bireyselleşme yönünde bir gelişimin de mümkün olduğu, bireyin hem ilişki benlik hem özerk benlik özelliklerini bir arada taşıyabildiği görülmüştür (Kağıtçıbaşı 1996). Özerk ve ilişki benlik özelliklerinin bir arada bulunabilmesi gibi, Singelis ve arkadaşları da (1995), bireycilik ve toplulukçuluk eğilimlerinin bireylerde aynı zamanda farklı düzeylerde var olabileceğini ortaya koymuşlardır. Böylece, bireycilik ve toplulukçuluk eğilimlerinin iki kutuplu bir düzlem üzerinde değerlendirilmesinin yeterli olmayabileceği görüşü var olmuştur. Bu noktadan hareketle, bireycilik ve toplulukçuluk, yatay ve dikey bireycilik, yatay ve dikey toplulukçuluk olmak üzere dört ayrı boyutta ele alınmaya başlanmıştır (Triandis ve Gelfand 1998). Yatay bireycilikte bireyler arasındaki statü farklılıklarına önem verilmeksizin bireysel özgürlük odak noktası olurken, dikey bireycilikte özgürlüğün yanı sıra bireysel rekabet de ön plana çıkmakta ve statü farkları önem kazanmaktadır. Yatay toplulukçulukta bireyler arası eşitliğe de önem vermek suretiyle ait olunan grubun amaçları ön plana çıkarılırken, dikey toplulukçulukta grubun amaçları gözetilirken eşitlik değil statü farkları dikkate alınmaktadır (Triandis ve Gelfand 1998). Başka bir deyişle, bireyler arasındaki eşitliğin ya da statü farklarının gözetilmesine bağlı olarak, bireycilik ve toplulukçuluk eğilimleri, yatay ve dikey olarak kendi içlerinde ayrılabilir.

1.4. Psikolojik Güçlendirme Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Bireycilik/Toplulukçuluk Eğilimleri Arasındaki İlişkiler

Psikolojik güçlendirme kavramı birçok araştırmacı tarafından örgütsel sonuçları bağlamında incelenmiş, psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur (Eisenberger vd. 1990; Sims ve Kroeck 1994; Kraimer vd. 1999; Yang vd. 2013). Bunun yanında, farklı bulgulara rastlanan araştırmalarda olmuştur. Örneğin, psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık ile ilişkisini inceleyen bir çalışmada, psikolojik güçlendirmenin duygusal ve normatif bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiş, ancak devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı gözlenmiştir

(Jha 2011). Vanderberghe ve Panaccio (2015) yaptıkları bir çalışmada, dış kontrol odaklı çalışanların psikolojik güçlendirme algıları ile devam bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu gözlemişlerdir. Başka bir deyişle, dış kontrol odaklı çalışanların örgüt içindeki psikolojik güçlendirme algıları güçlendikçe, devam bağlılığı düzeyleri de artmaktadır. Devam bağlılığının “işten ayrılmanın getireceği sonuçlardan kaçınmak için örgütte kalmayı tercih etmek” temelinde şekillendiği göz önüne alınırsa, psikolojik olarak güçlendirilmiş hisseden çalışanların söz konusu işte kalmaya devam etmelerinde, istenmeyen sonuçlardan kaçınma eğiliminin ağır basması ilgi çekici bir bulgu olarak görülmektedir. Devam bağlılığının diğer bağlılık türlerinden farklı olduğu, başka bir deyişle, istenmeyen sonuçlardan kaçınmayı içerdiği düşünüldüğünde, farklı değişkenlerle ilişkilerinin de dikkate alınmasının yararlı olabileceği görülmektedir.

Thomas ve Velthouse (1990) bireyin denetim odağının psikolojik güçlendirme algısı ile güçlü ilişkiler içinde olduğunu ortaya koymuşlardır. Kontrol odağı, bireylerin yaşamda elde ettikleri sonuçların ne kadarının kendi davranışları tarafından, ne kadarının kendileri dışındaki bir güç tarafından kontrol edildiğine dair inançları ile ilgilidir. İç kontrol odaklı bireyler elde ettikleri sonuçların daha çok kendi davranışlarıyla ilişkili olduğunu düşünürken, dış kontrol odaklı bireyler bu sonuçları kendi dışlarındaki güçlere atfetme eğilimindedirler (Rotter 1966). Şans, kader gibi bireyin kendisi tarafından kontrol edilemeyen unsurların sonuçlar üzerindeki etkisine duyulan inanç arttıkça, psikolojik açıdan güçlendirilmiş hissetmenin yapılan işe yansması, sorumluluk ve bağlılık duygularını beslemesi güçleşecektir. Aycan vd. (2000), yaptıkları çalışmada, kadercilik ile kendini geliştirme eğilimi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Dış kontrol odaklı bireylerin özelliklerinden biri olan kaderciliğin, kendini geliştirmeleri için çalışanlara sunulabilecek önemli unsurlardan biri olan psikolojik güçlendirme algıları üzerinde de etkili olabileceği düşünülmektedir. Toplulukçu kültürlerde, bireyler arasındaki ahengin korunmasına verilen önem, grup içinde karşılıklı bağımlılığı ve kendinden çok başkalarının kontrolünde olmayı beraberinde getirir (Spector vd. 2001), başka bir deyişle, toplulukçu kültürlerde dış kontrol odağı daha yaygın olarak gözlenebilir. Dış kontrol odaklı çalışanın, elde edilen sonuçlar üzerinde kendi etkisine dair inancı zayıf olacağından, psikolojik olarak güçlendirilmiş hissettiğinde dahi, bunun elde edilecek sonuçlardan ziyade örgüt ile ilgili duygu ve düşünceleriyle ilişkilendirileceği düşünülebilir. Bu bulgular, toplulukçuluk eğilimlerinin devam bağlılığı üzerindeki etkisinin hangi yönde olacağını tahminini güçleştirebilir. Ancak Hofstede'nin (1980) çalışması dikkate alındığında, bireyci ve toplulukçu kültürler

arasındaki temel farklar arasında, bireyin örgüte duyduğu aidiyet hissini önemi ön plana çıkmaktadır. Aidiyete verilen önem ise, örgüt üyeliğinin bizzat kendisini bir amaç haline getirmektedir. Bazı çalışmalarda aksi yönde bulgular mevcut olmasına rağmen, örgüt üyeliğinin bireyin amacı haline gelmesi dikkate alındığında, toplulukçuluk eğiliminin, işten ayrılmanın getireceği sonuçlardan kaçınma ile pozitif yönde bir ilişki içinde olmayacağı öngörülebilir. Başka bir deyişle, örgüt üyeliğinin bizzat kendisi bir amaç haline geldiğinde devam bağlılığı azalacaktır. Bunu yanı sıra, psikolojik güçlendirmenin devam bağlılığı ile ilişkisi, duygusal ve normatif bağlılıkla olan ilişkisine nazaran daha dikkatli bir değerlendirme gerektirmektedir. Örgütler ile çalışanlar arasındaki ilişkileri karşılıklı beklentilerin söz konusu olduğu bir tür değişim olarak tanımlayan sosyal alışveriş kuramı (Homans 1958) çerçevesinde değerlendirildiğinde, psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri farklı bir açıdan irdelemek mümkün olmaktadır. Güçlendirmenin örgütsel bağlılığa katkısı, karşılıklılık ilkesi aracılığıyla gerçekleşmektedir (Eisenberger vd. 1990). Bireyler için işi daha anlamlı kılan, onların sonuçlar üzerinde etkili olmalarına izin veren, kendilerini geliştirmelerine ve otonomi kazanmalarına olanak tanıyan bir örgütte çalışanlar, tüm bunlara karşı minnet duymakta ve bunun karşılığında bağlılık geliştirmektedirler (Kraimer 1999). Ancak bunun, normatif ve duygusal bağlılık için geçerli olabileceğini düşünmek mümkün iken, işten ayrılmanın sonuçlarından kaçınmayı vurgulayan devam bağlılığı için aynı çıkarımı yapmak mümkün görünmemektedir. Çalışanların örgütün sunduğu katkılara, tam aksine devam bağlılığına odaklanmayarak, başka bir deyişle, bu bağlılık türünün düzeyinde azalma sağlayarak karşılık vermeleri mümkün olabilir. Tüm bu bulgulardan yola çıkarak, devam bağlılığı üzerinde, psikolojik güçlendirme ve toplulukçuluk eğilimlerinin negatif yöndeki katkısının, psikolojik güçlendirme ve bireycilik eğilimlerinin katkısından daha güçlü olacağı öngörülebilir. Bu noktadan hareketle araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1a: Psikolojik güçlendirme algısı ile devam bağlılığı arasındaki ilişki, yatay toplulukçuluk eğiliminin psikolojik güçlendirme ile etkileşime girmesiyle güçlenir.

H1b: Psikolojik güçlendirme algısı ile devam bağlılığı arasındaki ilişki, dikey toplulukçuluk eğiliminin psikolojik güçlendirme ile etkileşime girmesiyle güçlenir.

Vardi vd. (1989), yaptıkları çalışmada, normatif bağlılık ile örgütün içinde bulunduğu toplumun değerlerine uyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Elde ettikleri sonuçlara göre, içinde bulunduğu toplumun kültürel değerleriyle tutarlı olan örgütlerde çalışanların normatif

bağlılıkları, bu değerlerle tutarlı olmayan örgütlerde çalışanlarındakinden daha yüksektir. Aynı yıl yapılan başka bir çalışmada (Lincoln 1989), kültürel değerlerle uyumlu örgüt yapılarında duygusal bağlılığın daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Ancak, genel anlamda, “yapılması gereken” normatif bağlılıkta daha çok vurgulanıyor olduğunda, söz konusu ilişkinin duygusal bağlılıktan ziyade normatif bağlılıkta ön plana çıkacağı, kültürel değerlere uyumlu örgüt yapılarında normatif bağlılığın daha yüksek olacağı öngörülebilir. Wiener’e göre (1982), normatif bağlılığın temelleri erken yaşta sosyalizasyon süreci ile ilişkilidir. Birey erken dönemde, ödül-ceza yöntemiyle şartlanma ve model alma gibi süreçlerle neye değer verildiğini ve kendisinden ne beklendiğini öğrenir. Bu ilerde çalıştığı örgüte yaklaşımını da kapsayacak şekilde, yaşamının sonraki dönemlerine de yansır. Grup amaçlarının daha ön planda olduğu toplumlarda, içselleştirilen bu beklentilerin karşılanmasının daha çok önem kazanacağı, psikolojik olarak güçlendirilmiş bireylerin bu beklentileri gerçekleştirmek üzere daha fazla çaba harcayacağı tahmin edilebilir. Bunun yanında Hofstede (1980), toplulukçu kültürlerde, örgütle ilişkilerin ahlaki bir boyut kazandığını da belirtmektedir. Bu bağlamda, normatif bağlılık üzerinde, psikolojik güçlendirme ve toplulukçuluk eğilimlerinin pozitif yöndeki katkısının, psikolojik güçlendirme ve bireycilik eğilimlerinin katkısından daha güçlü olacağı tahmin edilebilir. Bu noktadan hareketle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H2a: Psikolojik güçlendirme algısı ile normatif bağlılık arasındaki ilişki, yatay toplulukçuluk eğiliminin psikolojik güçlendirme ile etkileşime girmesiyle güçlenir.

H2b: Psikolojik güçlendirme algısı ile normatif bağlılık arasındaki ilişki, dikey toplulukçuluk eğiliminin psikolojik güçlendirme ile etkileşime girmesiyle güçlenir.

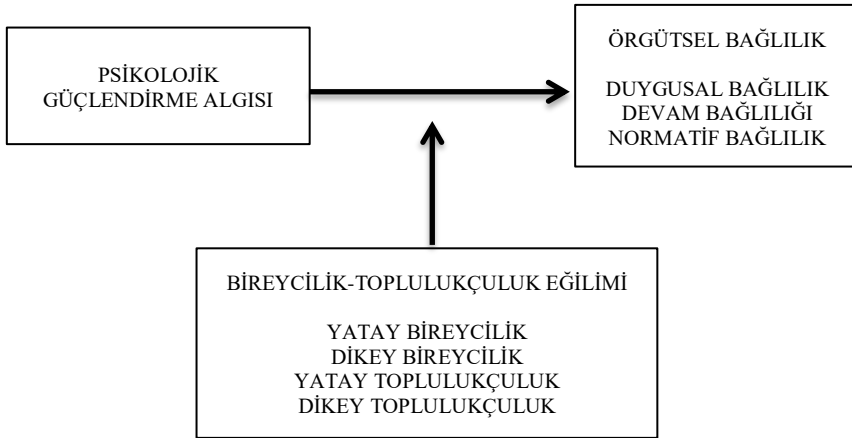
Çalışanın kendi elinde olmayan birtakım sonuçlardan kaçınmaya ya da yapılması gerekene odaklanmasından ziyade, üstlendiği roller çerçevesinde duygu, düşünce ve inançlarına odaklanan duygusal bağlılığın, bireyin kendi gelişimini ve amaçlarını ön plana aldığı, davranışlarının kendi düşünce, ihtiyaç ve isteklerine göre şekillendiği durumlarda daha güçlü olacağı düşünülmektedir. Başarı ihtiyacı, otonomi, kontrol odağı gibi kişisel özellikler, örgütün sunduğu imkanlarla uyumlu ise, duygusal bağlılık daha güçlü olmaktadır (Meyer ve Allen 1991). Kendi düşünce, ihtiyaç ve isteklerine odaklanabilen bireyler, bunları, içinde buldukları örgütün amaçlarıyla karşılaştırma olanağına daha fazla sahip olabileceklerdir. Duygusal bağlılığın öncellerinin başında, bireyin kişisel özelliklerinin ve edindiği tecrübelerin geldiği

(Meyer vd. 2002) dikkate alındığında, iç kontrol odağına daha eğilimli olan, grubun düşüncelerinden kendi düşüncelerine odaklanabilen bireylerin duygusal bağlılıklarının daha güçlü olabileceği düşünülmektedir. Tüm bunların yanı sıra, Hofsete (1980), toplulukçu kültürlerde, bireylerin örgüte duygusal olarak “bağımlılıklarının” söz konusu olduğunu vurgulamaktadır. Bağımlılık, bir nesneye, davranışa, kişiye vb. karşı ısrarlı bir biçimde ve aşırı derecede bağlılık göstermek (Porter 1996) olup, sağlıklı bir bağlılığı içermemektedir. Dolayısıyla, duygusal olarak bağımlı olma durumunun, mevcut koşulların değerlendirilmesine ve bilinçli bir örgütsel bağlanmanın gerçekleşmesine zemin oluşturmasının mümkün olmayacağı görülmektedir. Bu bağlamda, duygusal bağlılık üzerinde, psikolojik güçlendirme ve bireycilik eğilimlerinin pozitif yöndeki katkısının, psikolojik güçlendirme ve toplulukçuluk eğilimlerinin katkısından daha güçlü olacağı düşünülebilir. Bu noktadan hareketle araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H3a: Psikolojik güçlendirme algısı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki, yatay bireycilik eğiliminin psikolojik güçlendirme ile etkileşime girmesiyle güçlenir.

H3b: Psikolojik güçlendirme algısı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki, dikey bireycilik eğiliminin psikolojik güçlendirme ile etkileşime girmesiyle güçlenir.

Şekil 1: Araştırma Modeli: Psikolojik Güçlendirme Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Bireycilik/Toplulukçuluk Eğilimleri Arasındaki İlişkiler



2.Yöntem

2.1. Örneklem

İlişkisel tarama modeliyle tasarlanan araştırmada, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklemi, İstanbul'da giyim sektöründe faaliyet gösteren tanınmış bir firmanın lojistik departmanında çalışan 142 mavi yakalı oluşturmaktadır. Katılımcıların 82'si (%58) erkek, 60'ı (%42) kadındır. Yaş ortalaması 28'dir. Çalışma süresi ortalama 3 yıldır. Katılımcıların eğitim düzeyine bakıldığında, % 34'ü ilköğretim, %43'ü lise, %23'ü ön lisans ve lisans mezunudur.

2.2. Ölçüm Araçları

Çalışmada, psikolojik güçlendirme algısı, örgütsel bağlılık, bireycilik/toplulukçuluk eğilimleri değişkenlerini ölçmek üzere toplam üç ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerdeki ifadeler "1-Kesinlikle katılmıyorum"dan "5-Kesinlikle katılıyorum"a uzanan beş basamaklı skala üzerinden değerlendirilmiştir.

2.2.1. Psikolojik Güçlendirme Algısı

Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiş olan Psikolojik Güçlendirme Algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 12 maddeden ve anlam, yeterlilik, özerklik, etki olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları kendi içinde değerlendirilerek her boyut için ayrı sonuç alınabilmekte, bunun yanında, tüm boyutların toplanmasıyla toplam psikolojik güçlendirme puanı elde edilebilmektedir (Spreitzer, 1995). Bu çalışmada katılımcıların toplam psikolojik güçlendirme puanları kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık seviyesi yüksektir (alfa=0,89).

2.2.2. Örgütsel Bağlılık

Meyer ve diğ. (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 18 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır. Duygusal bağlılık boyutunda, 3., 4. ve 6. sorular, normatif bağlılık boyutunda ise 1. soru tersten puanlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık seviyesi kabul edilebilir düzeydedir (alfa=0,75).

2.2.3. Bireycilik/Toplulukçuluk Eğilimi

Singelis ve arkadaşları (1995) tarafından geliştirilen INDCOL ölçeği kullanılmıştır. Önce Li ve Aksoy (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan

ölçeğin, daha sonra Özbek (2010) tarafından Türkçe çevirisi ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. 16 madde ve dört boyuttan oluşmaktadır. Yatay toplulukçuluk, dikey toplulukçuluk, yatay bireycilik, dikey bireycilik olmak üzere her boyut dört soru ile ölçülmüştür. Ölçeğin iç tutarlılık seviyesi kabul edilebilir düzeydedir (alfa=0,70).

2.3. Uygulama

Anketler, kolay ulaşılabilir örneklem yöntemiyle katılımcılara elden dağıtılmış ve geri toplanmıştır. Anketin başında, çalışmada toplanan verilerin bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilmiş ve çalışmanın amacı açıklanmıştır. Toplam 200 anket dağıtılmış, üç haftalık sürenin sonunda 142 anket geri toplanmıştır. Geri dönme oranı %71'dir.

3. Bulgular

3.1. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenlere ait ortalamalar ve değişkenlerin birbirleri arasındaki Pearson korelasyon katsayıları Tablo 1'de yer almaktadır. Psikolojik güçlendirme algısı, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile manidar bir ilişkiye sahip değilken, normatif bağlılık ($r=0,44$) ile pozitif yönlü manidar bir ilişkiye sahiptir. Duygusal bağlılık ile bireycilik-toplulukçuluk eğilimleri arasında manidar bir ilişki gözlenmezken, devam bağlılığı, dikey bireycilik ($r=0,28$) ile manidar bir ilişkiye sahiptir. Normatif bağlılık ise yatay toplulukçuluk ($r= 0,34$), dikey toplulukçuluk ($r= 0,45$) ve dikey bireycilik ($r=0,33$) ile manidar ilişkilere sahiptir.

Tablo 1: Değişkenler Arası İlişkiler

	\bar{X}	SS	2	3	4	5	6	7	8
1.PGA	3,99	,59	,02	,15	,44**	,44**	,41**	,31**	,28**
2.DUYB	2,97	5,97	1	-,22*	-,13	-,09	-,19	-,11	-,03
3.DEVB	3,33	,56		1	,61**	,09	,17	,28**	,14
4.NORB	3,37	,35			1	,34**	,45**	,33**	,04
5.YT	4,40	,71				1	,60**	,24*	,04
6.DT	4,30	,65					1	,24*	,04
7.DB	3,42	,56						1	,26**
8.YB	3,37	,59							1

* $p<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$

PGA: Psikolojik Güçlendirme Algısı; **DUYB:** Duygusal Bağlılık; **DEVB:** Devam Bağlılığı; **NORB:** Normatif Bağlılık; **YT:** Yatay Toplulukçuluk; **DT:** Dikey Toplulukçuluk; **DB:** Dikey Bireycilik; **YB:** Yatay Bireycilik

Değişkenlerin ortalamalarına bakıldığında, katılımcıların normatif bağlılık (ort.= 3,37) ve devam bağlılıklarının (ort.= 3,33), duygusal

bağlılıklarından (ort.= 2,97) daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Katılımcıların yatay (ort.=4,40) ve dikey (ort.=4,30) toplulukçuluk eğilimleri, yatay (ort.= 3,37) ve dikey (ort.= 3,42) bireycilik eğilimlerinden daha yüksektir.

3.2. Hipotez Testleri

Birinci hipotezi test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizleri uygulanmış, psikolojik güçlendirme algısı ile devam bağlılığı arasındaki ilişkide, yatay ve dikey toplulukçuluk eğilimlerinin şartlı değişken rolü üstlenip üstlenmediği incelenmiştir.

Tablo 2 psikolojik güçlendirme algısı ile devam bağlılığı arasındaki ilişkide, yatay toplulukçuluk eğiliminin şartlı değişken rolü üstlenip üstlenmediğini test eden hiyerarşik regresyon analizinin sonuçlarını vermektedir.

Tablo 2: Psikolojik Güçlendirme Algısı ile Yatay Toplulukçuluk Etkileşiminin Devam Bağlılığı Üzerindeki Katkısı

Model	R	R ²	Δ R ²	Δ F	F		β	t
1	0,15	0,02	0,01	0,71	2,22	Pg	0,15	1,49
2	0,15	0,02	0,00	0,71	1,15	Pg	0,13	1,19
						Yt	0,04	0,32
3	0,20	0,04	0,01	0,71	1,46	Pg	-0,45	-1,08
						Yt	-0,43	-1,26
						Pg*Yt	0,90	1,44

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Pg: Psikolojik güçlendirme **Yt:** Yatay toplulukçuluk

Tablodan izlenebileceği üzere, birinci modelde psikolojik güçlendirme algısının devam bağlılığı üzerinde manidar bir katkısı ($\beta=0,15$, $p>0,05$) bulunmamaktadır. İkinci modelde, yatay toplulukçuluk dahil edilmiş ve yatay toplulukçuluğun da manidar bir katkısının ($\beta=0,04$, $p>0,05$) bulunmadığı görülmüştür. Üçüncü modelde, psikolojik güçlendirme ve yatay toplulukçuluk etkileşiminin devam bağlılığı üzerinde manidar bir katkısı ($\beta=0,90$, $p>0,05$) bulunmamaktadır. İlk iki model de manidar olmamakla beraber, 3.modelde de ΔF (0,71, $p>0,05$) manidar değildir. Yatay toplulukçuluk, psikolojik güçlendirme algısı ile devam bağlılığı arasındaki ilişkide şartlı değişken rolü üstlenmemektedir.

Tablo 3 psikolojik güçlendirme algısı ile devam bağlılığı arasındaki ilişkide, dikey toplulukçuluk eğiliminin şartlı değişken rolü üstlenip üstlenmediğini test eden hiyerarşik regresyon analizinin sonuçlarını vermektedir.

Tablo 3: Psikolojik Güçlendirme Algısı ile Dikey Toplulukçuluk Etkileşiminin Devam Bağlılığı Üzerindeki Katkısı

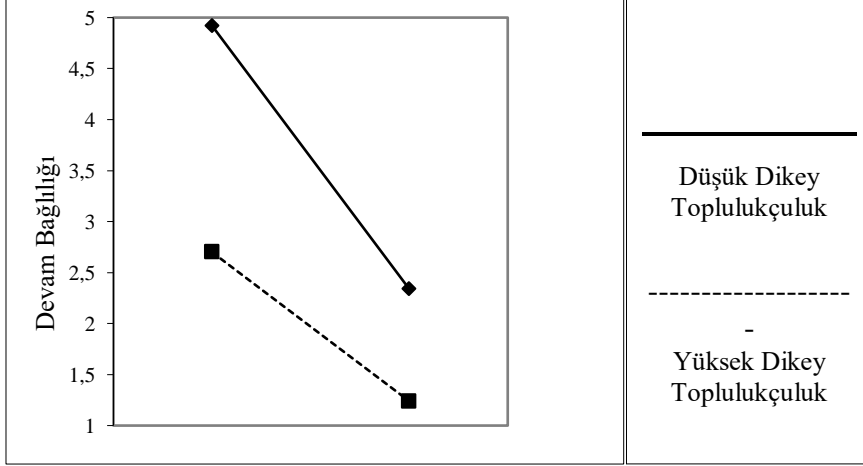
Model	R	R ²	Δ R ²	Δ F	F		β	t
1	0,15	0,02	0,01	0,71	2,22	Pg	0,15	1,49
2	0,19	0,04	0,02	0,71	1,93	Pg	0,09	0,84
						Dt	0,14	1,28
3	0,30	0,09	0,06	0,69*	3,33*	Pg	-0,79	-2,10
						Dt	-0,68	-1,94
						Pg*Dt	1,44	2,44*

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Pg: Psikolojik güçlendirme **Dt:** Dikey toplulukçuluk

Tablodan izlenebileceği üzere, ikinci modelde dikey toplulukçuluk modele dahil edilmiş, manidar bir katkısının ($\beta=0,14$, $p>0,05$) bulunmadığı görülmüştür. Üçüncü model dikkate alındığında, psikolojik güçlendirme algısının ($\beta= -0,79$, $p>0,05$) ve dikey toplulukçuluğun ($\beta= -0,68$, $p>0,05$) tek başlarına manidar katkılarının bulunmadığı; ancak bu iki değişkenin etkileşiminin devam bağlılığı üzerinde manidar bir katkı ($\beta= 1,44$, $p<0,05$) sağladığı anlaşılmaktadır. İlk iki model manidar olmamakla birlikte, üçüncü modelde ΔF (0,69, $p<0,05$) manidardır. Dikey toplulukçuluğun, psikolojik güçlendirme algısı ile devam bağlılığı arasındaki ilişkide üstlendiği şart Grafik 1’de gösterilmektedir. Buna göre, psikolojik güçlendirme yüksek iken, dikey toplulukçuluk da yüksek ise, devam bağlılığı en alt seviyelere düşmektedir. Psikolojik güçlendirme düşük olduğunda, dikey toplulukçuluk yüksek ise, devam bağlılığı orta seviyelere çıkmaktadır. Psikolojik güçlendirme yüksek iken, dikey toplulukçuluk düşükse, devam bağlılığı yine orta seviyelerde seyretmektedir. Psikolojik güçlendirme düşük olduğunda, dikey toplulukçuluk da düşük ise, devam bağlılığı en üst seviyelere ulaşmaktadır.

Grafik 1: Psikolojik Güçlendirme Algısı ile Dikey Toplulukçuluk Etkileşiminin Devam Bağlılığı Üzerindeki Katkısı



Düşük Psikolojik Güçlendirme

Yüksek Psikolojik Güçlendirme

Tablo 4 psikolojik güçlendirme algısı ile normatif bağlılık arasındaki ilişkide, yatay toplulukçuluk eğiliminin şartlı değişken rolü üstlenip üstlenmediğini test eden hiyerarşik regresyon analizinin sonuçlarını vermektedir.

Tablo 4: Psikolojik Güçlendirme Algısı ile Yatay Toplulukçuluk Etkileşiminin Normatif Bağlılığı Üzerindeki Katkısı

Model	R	R ²	ΔR^2	ΔF	F		β	t
1	0,44	0,20	0,19	0,59	24,99***	Pg	0,44	5,00***
2	0,47	0,22	0,21	0,58	14,55***	Pg	0,36	3,71***
						Yt	0,18	1,87
3	0,47	0,23	0,20	0,59	9,77***	Pg	0,13	0,35
						Yt	0,00	0,00
						Pg*Yt	0,35	0,63

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Pg: Psikolojik güçlendirme **Yt:** Yatay toplulukçuluk

Üçüncü modelde, psikolojik güçlendirme ve yatay toplulukçuluk etkileşiminin normatif bağlılık üzerinde manidar bir katkısı ($\beta=0,35$, $p>0,05$) bulunmamaktadır. İlk iki model de manidar olmamakla beraber, 3.modelde de ΔF (0,59, $p>0,05$) manidar değildir. Yatay toplulukçuluk, psikolojik güçlendirme algısı ile normatif bağlılık arasındaki ilişkide şartlı değişken rolü üstlenmemektedir.

Tablo 5 psikolojik güçlendirme algısı ile normatif bağlılık arasındaki ilişkide, dikey toplulukçuluk eğiliminin şartlı değişken rolü üstlenip

üstlenmediğini test eden hiyerarşik regresyon analizinin sonuçlarını vermektedir.

Tablo 5: Psikolojik Güçlendirme Algısı ile Dikey Toplulukçuluk Etkileşiminin Normatif Bağlılığı Üzerindeki Katkısı

Model	R	R ²	Δ R ²	Δ F	F		β	t
1	0,44	0,20	0,19	0,59	24,99***	Pg	0,44	5,00***
2	0,53	0,28	0,27	0,56	19,95***	Pg	0,31	3,38**
						Dt	0,32	3,49**
3	0,54	0,30	0,27	0,59	14,07***	Pg	-0,13	-0,40
						Dt	-0,09	-0,29
						Pg*Dt	0,73	1,39

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Pg: Psikolojik güçlendirme **Dt:** Dikey toplulukçuluk

Üçüncü modelde, psikolojik güçlendirme ve dikey toplulukçuluk etkileşiminin normatif bağlılık üzerinde manidar bir katkısı ($\beta=0,73$, $p>0,05$) bulunmamaktadır. İlk iki model de manidar olmamakla beraber, 3.modelde de ΔF (0,59, $p>0,05$) manidar değildir. Dikey toplulukçuluk, psikolojik güçlendirme algısı ile normatif bağlılık arasındaki ilişkide şartlı değişken rolü üstlenmemektedir.

Tablo 6 psikolojik güçlendirme algısı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide, yatay bireycilik eğiliminin şartlı değişken rolü üstlenip üstlenmediğini test eden hiyerarşik regresyon analizinin sonuçlarını vermektedir.

Tablo 6: Psikolojik Güçlendirme Algısı ile Yatay Bireycilik Etkileşiminin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Katkısı

Model	R	R ²	Δ R ²	Δ F	F		β	t
1	0,02	0,00	-0,01	0,35	0,03	Pg	0,02	0,18
2	0,04	0,00	-0,02	0,35	0,09	Pg	0,03	0,28
						Yb	-0,04	-
								0,38
3	0,06	0,00	-0,03	0,35	0,10	Pg	-0,16	-
						Yb		0,31
						Pg*Yb	-0,33	-
								0,42
							0,39	0,37

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Pg: Psikolojik güçlendirme **Yb:** Yatay bireycilik

Üçüncü modelde, psikolojik güçlendirme ve yatay bireycilik etkileşiminin duygusal bağlılık üzerinde manidar bir katkısı ($\beta=0,387$, $p>0,05$) bulunmamaktadır. İlk iki model de manidar olmamakla beraber,

3.modelde de ΔF (0,35, $p>0,05$) manidar değildir. Yatay bireycilik, psikolojik güçlendirme algısı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide şartlı değişken rolü üstlenmemektedir.

Tablo 7 psikolojik güçlendirme algısı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide, dikey bireycilik eğiliminin şartlı değişken rolü üstlenip üstlenmediğini test eden hiyerarşik regresyon analizinin sonuçlarını vermektedir.

Tablo 7: Psikolojik Güçlendirme Algısı ile Dikey Bireycilik Etkileşiminin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Katkısı

Model	R	R ²	ΔR^2	ΔF	F		β	t
1	0,02	0,00	-0,01	0,35	0,03	Pg	0,02	0,18
2	0,12	0,01	-0,01	0,35	0,74	Pg Db	0,06 -0,13	0,55 -1,20
3	0,12	0,02	-0,03	0,35	0,51	Pg Db Pg*Db	-0,05 -0,29	-0,12 -0,46
							0,23	0,27

* $p<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$

Pg: Psikolojik güçlendirme **Db:** Dikey bireycilik

Üçüncü modelde, psikolojik güçlendirme ve dikey bireycilik etkileşiminin duygusal bağlılık üzerinde manidar bir katkısı ($\beta=0,226$, $p>0,05$) bulunmamaktadır. İlk iki model de manidar olmamakla beraber, 3.modelde de ΔF (0,35, $p>0,05$) manidar değildir. Dikey bireycilik, psikolojik güçlendirme algısı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide şartlı değişken rolü üstlenmemektedir.

4. Sonuç

Psikolojik güçlendirme algısının örgütsel bağlılıkla ilişkileri incelenirken, bağlılığın alt boyutlarının farklı ilişkileri beraberinde getirebileceği noktasından yola çıkılmış ve bireycilik/toplulukçuluk eğilimlerinin psikolojik güçlendirme algısıyla etkileşimlerinin, bağlılık türleri üzerinde göstereceği etki çalışmanın temelini oluşturmuştur. Elde edilen sonuçlar, psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, yatay-dikey bireycilik eğilimleri ile yatay toplulukçuluğun şartlı değişken rolünün bulunmadığını, dikey toplulukçuluğun ise, psikolojik güçlendirme algısı ile devam bağlılığı arasındaki ilişkide şartlı değişken rolü üstlendiğini göstermektedir.

Bireycilik ve toplulukçuluk eğilimlerinin, yatay ve dikey olarak iki alt boyutta ele alınması, çalışmanın bulguları açısından önem arz etmektedir.

Yatay-dikey ayırımı, bireycilik ve toplulukçuluk eğilimlerinin odak noktalarını oluşturan bireysel özgürlük ve grubun amaçlarının yanı sıra güç kavramını da vurgulayarak, bireyler arasındaki statü farkının bu eğilimlerdeki ayırıcı rolünü ortaya çıkarmıştır. Bireycilik eğiliminde odak noktası olan bireysel özgürlüğün yanında, dikey bireycilikte statü farkı önemli görülürken, yatay bireycilikte statü farkı önemsenmemekte; toplulukçuluk eğiliminin odak noktasındaki grup amaçlarının ön planda tutulmasının yanında, yine dikey toplulukçulukta statü farkı önemli görülürken, yatay toplulukçulukta statü farkı önemsenmemektedir (Wasti ve Erdil 2007). Başka bir deyişle, hem bireycilik hem de toplulukçulukta, bireyler arasındaki statü farkları gözetiliyor ise dikey, gözetilmiyor ise yatay bir eğilimden söz edilmektedir.

Çalışmada dikey toplulukçuluk, psikolojik güçlendirme ile devam bağlılığı arasında bir şart üstlenirken, yatay toplulukçuluk üstlenmemiştir. Elde edilen sonuçlar, grup amaçlarının ve grup ahenginin ön planda olduğu, ancak aynı zamanda, eşitliğin değil, statü farkının daha fazla önemsendiği durumlarda, çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının da yüksek olması söz konusuysa, devam bağlılığının en alt seviyelere düştüğünü ortaya koymaktadır. Devam bağlılığının, işten ayrılmanın getireceği sonuçlardan kaçınmak üzere örgütte kalmayı ifade ettiği düşünülürse, düşük olduğu durumlarda, örgütte kalmaya neden olacak farklı etkenlerin mevcut olduğu öngörülebilir. Bununla birlikte, eşitliğin değil, statü farkının daha önemli olarak görülmesinin, statü farklarının örgüt içinde belli bir yaptırım gücü de yaratabileceği beklentisinden kaynaklandığı düşünülebilir. Başka bir deyişle, daha yüksek statüde olan çalışanların sahip oldukları gücün yarattığı etki önem taşımaktadır. Wasti (2003) yaptığı araştırmada, bireycilik eğilimleri yüksek olan bireylerin duygusal ve normatif bağlılıkları üzerindeki en önemli belirleyicilerin iş tatmini ve terfi olduğunu; toplulukçu eğilimleri yüksek olan bireyler içinse, amirden duyulan memnuniyetin, duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığı üzerinde, iş tatmini ve terfiden daha belirleyici bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar, dikey toplulukçuluğun yüksek olduğu, başka bir deyişle statü farklarının önemsendiği toplulukçuluk değerlerinin fazla olduğu durumlarda, psikolojik güçlendirme algılarıyla etkileşimin devam bağlılığı üzerinde manidar etkiler yarattığını göstermektedir. Amir ile ilişkiler kapsamında, amirin statüden doğan gücü önem arz ettiğinde, psikolojik olarak güçlendirilmiş hisseden çalışan, örgütten ayrılmanın sonuçlarından kaçınmak üzere bir bağlılık geliştirmemektedir. Bu noktada, bağlılık türlerinin her birinin bireyin psikolojik durumu ekseninde değerlendirildiğini (Meyer ve Allen 1991), duygusal bağlılığın örgütte kalma arzusunun, normatif bağlılığın örgütte kalma yükümlülüğünü,

devam bağlılığının ise örgütte kalma ihtiyacını vurguladığını belirtmekte yarar bulunmaktadır. Her birey örgüt içinde bu psikolojik durumları farklı oranlarda yaşamaktadır (Wasti 2003). Çalışma bulguları, grubun amaçları ve aynı zamanda statü farklarının önemli olduğu durumlarda, psikolojik olarak güçlendirilmiş hissetme duygusu arttığında, ihtiyaç duygusunun azaldığını ortaya koymuştur. Başka bir deyişle, amirin statü gücüne atfedilen önemle birlikte artan bizzat kendisinin de psikolojik anlamda güçlendirilmiş olma hissi, ihtiyaçlara dayanan bağlılığı azaltmaktadır. Devam bağlılığı, mevcut alternatiflerin farkında olma ya da olmama durumunun yanı sıra, bireyin örgüte yaptığı farklı türdeki yatırımları hakkında kar-zarar hesabı yapmasını, maddi gelirin dışında, harcadığı zaman ya da çabadan da vazgeçmek istememesini de kapsar (Meyer ve Allen 1990). Bireyin alternatiflerin farkında olmadığı ya da yaptığı yatırımları boşa çıkarmayacağı ölçüde devam bağlılığı artabilecektir. Bunun yanında, dikey toplulukçuluğun hakim olduğu toplumlarda, gruba hizmet ve fedakarlık da önemli bir değer olarak ortaya çıkmaktadır (Erdoğan ve Aytekin 2012). Bu bağlamda, çalışmadan elde edilen bulgular da göz önüne alındığında, grubun amaçlarına ve amirin statü gücüne atfedilen önemle birlikte psikolojik açıdan güçlendirilmiş olmanın, bireyin yaptığı yatırımlardan vazgeçmemesine dayalı bir bağlılığı güçlendirmede görülmemektedir. Bu noktadan hareketle, hiyerarşik yapıdaki mevcut gücün varlığını kabul eden ve aynı zamanda kendini de psikolojik açıdan güçlendirilmiş olarak algılayan çalışanın, sahip olduğu alternatifler ve yaptığı yatırımlardan ziyade fedakarlığı temel alan bir bağlılığa daha eğilimli olacağı düşünülebilir.

Normatif ve duygusal bağlılığa kıyasla, devam bağlılığının performansla ilişkisinin daha düşük düzeyde olduğu gözlenmesine rağmen (Wiener ve Vardi 1980), devam bağlılığının örgütsel sonuçlarla ilişkisinin irdelenmesi önemli görünmektedir. Bireycilik ve toplulukçuluk eğilimlerinin bağlılık türleriyle ne türlü etkileşimler ortaya koyabileceğini ele alan çalışmaların ise henüz oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir.

Gelecekteki çalışmalarda, psikolojik güçlendirme algısının dikey ya da yatay toplulukçuluğun hakim olduğu gruplarda ne şekilde farklılaşacağına incelenmesi, bu farkın örgütsel bağlılığa yansımalarının araştırılması, çalışanların örgütte kalmasını etkileyen unsurların daha iyi anlaşılması açısından yarar sağlayacaktır.

Kaynaklar

Aycan, Z., Kanungo, R. N., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J., Stahl, G. ve Khursid, A. (2000). "Impact of Culture on Human Resource Management Practices: A Ten Country Comparison". *Applied*

Psychology: An International Review, 49 (1): 192-220.

- Chang, L.C. ve Liu, C.H. (2008). "Employee Empowerment, Innovative Behaviour and Job Productivity of Public Health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey". *International Journal of Nursing Studies*, 45 (10): 1442-1448.
- Conger, J. A. ve Kanungo N.R. (1988). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice". *The Academy of Management Review*, 13 (3): 471-482.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation". *Journal of Applied Psychology*, 75 (1): 51-59.
- Erdoğmuş, N. ve AYTEKİN, İ. (2012). "Kültürün Psikolojik Hareketliliğe Etkisi: Türk Ve Kanadalı Akademisyenlerin Karşılaştırmalı Analizi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (4): 2521-2540
- Faulkner, J. ve Laschinger, H. (2008). "The Effects of Structural and Psychological Empowerment on Perceived Respect in Acute Care Nurses". *Journal of Nursing Management*, 16 (2): 214-221.
- Fuller, J.B., Morrison, R., Jones, L., Bridger, D. ve Brown, V. (1999). "The Effects of Psychological Empowerment on Transformational Leadership and Job Satisfaction". *The Journal of Social Psychology*, 139 (3): 389-391.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. California: Sage Publications.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. California: Sage Publications.
- Homans, George G. (1958). "Social Behavior As Exchange". *American Journal of Sociology*, 63 (6): 597-606.
- Jha, S. (2011). "Influence of Psychological Empowerment on Affective, Normative And Continuance Commitment: A Study in The Indian IT Industry". *Journal of Indian Business Research*, 3 (4): 263-282.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1996). "Özerk-İlişkisel Benlik: Yeni Bir Sentez". *Türk Psikoloji Dergisi*, 11 (37): 36-43.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E. ve Liden, R. C. (1999). "Psychological

- Empowerment as a Multidimensional Construct: A Construct Validity Test”. *Educational and Psychological Measurement*, 59 (1): 127-142.
- Li, F. ve Aksoy, L. (2007). “Dimensionality of Individualism–Collectivism and Measurement Equivalence of Triandis and Gelfand’s Scale”. *Journal of Business and Psychology*, 21 (3): 313-329.
- Lincoln, J.R. (1989). “Employee Work Attitudes and Management Practice in the U.S. And Japan: Evidence From Large Comparative Survey”. *California Management Review*, 32 (1): 89-106.
- Markus, H.R. ve Kitayama, S. (1991). “Culture and the Self: Implications For Cognition, Emotion and Motivation”. *Psychological Review*, 98 (2): 224–253.
- Mathieu, John E. Ve Zajac, Dennis M. (1990). “A Review and Meta-Analysis of the Antecedents and Correlates and Consequences of Organizational Commitment”. *Psychological Bulletin*, 108 (2): 171-194.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”. *Human Resource Management Review*, 1 (1): 61–89.
- Meyer, John P., Allen, Natalie J., Smith, Catherine A. (1993). “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Meyer, J.P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1): 20-52.
- Özbek, M.F. (2010). “Yatay ve Dikey Bireycilik & Kolektivizm ile Para Etiği İlişkisi: Türk ve Kırgız Üniversite Öğrencileri Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (3): 23–42.
- Porter, G. (1996). “Organizational Impact of Workaholism: Suggestions For Researching the Negative Outcomes of Excessive Work”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1): 70-84.
- Rotter J.B. (1966). “Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcements”. *Psychological Monographs*:

General and Applied, 80 (1):1-28.

- Salazar, J., Pfaffenger, C. ve Salazar, L. (2006). "Locus of Control vs. Employee Empowerment and the Relationship with Hotel Managers' Job Satisfaction". *Journal of Human Resources in Hospitality&Tourism*, 5 (1):1-15.
- Sims, R. L. ve Kroeck, K. G. (1994). "The Influence of Ethical Fit on Employee Satisfaction, Commitment and Turnover". *Journal of Business Ethics*, 13 (12): 939-947.
- Singelis, T. M, Triandis, H. C., Bhawuk, D. S., ve Gelfand, M. J. (1995). "Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement". *Cross-Cultural Research*, 29 (3): 240-275.
- Spector, P. E. vd. (2001). "Do National Levels of Individualism and Internal Locus of Control Relate to Well-Being: An Ecological Level International Study". *Journal of Organizational Behavior*, 22 (8): 815- 832.
- Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation". *Academy of Management Journal*, 38 (5): 1442-1465.
- Spreitzer, G. M. (1996). "Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment". *Academy of Management Journal*, 39 (2): 483-504.
- Suliman, A. ve Iles, P. (2000). "Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look". *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5): 407-422.
- Thomas, K.W. ve Velthouse, B.A. (1990). "Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15 (4), 666-681.
- Triandis, H. C. (1996). "The Psychological Measurement of Cultural Syndromes". *American Psychologist*, 51 (4): 407-415.
- Triandis, H. C. ve Gelfand, M. J. (1998). "Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism". *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (1): 118-128.
- Vanderberghe C. ve Panaccio, A. (2015). "Delving into The Motivational Bases of Continuance Commitment: Locus of Control and Empowerment as Predictors of Perceived Sacrifice and Few Alternatives". *European Journal of Work and Organizational*

Psychology, 24 (1): 1-14.

- Vardi, Y., Wiener, Y. ve Popper, M. (1989). "The Value Content of Organizational Mission as a Factor in the Commitment of Members". *Psychological Reports*, 65: 27-34.
- Wallace, E., de Chernatony, L. ve Buil, I. (2011). "How Leadership and Commitment Influence Bank Employees' Adoption Of Their Bank's Values". *Journal of Business Ethics*, 101(3): 397-414.
- Wallace, J.E. (1995). "Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 40 (2): 228-255.
- Wasti, S. A. (2003). "The Influence of Cultural Values on Antecedents of Organisational Commitment: An Individual-Level Analysis". *Applied Psychology*, 52 (4): 533-554.
- Wasti, S. A. ve Erdil, S. E. (2007). "Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerlerinin Ölçülmesi: Benlik Kurgusu ve INDCOL Ölçeklerinin Türkçe Geçerlemesi". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7 (1):39-66.
- Wiener, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View". *The Academy of Management Review*, 7 (3): 418-428.
- Weiner, Y. ve Vardi, Y. (1980). "Relationships Between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes: An Integrative Approach". *Organizational Behavior and Human Performance*, 26 (1): 81-96.
- Yang, J., Liu, Y., Huang, C. ve Zhu, L. (2013). "Impact of Empowerment on Professional Practice Environments and Organizational Commitment Among Nurses: A Structural Equation Approach". *International Journal of Nursing Practice*, 19 (1): 44-55.