



GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İLMÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARININ PERSONEL GÜÇLENDİRME ALGILARININ İNCELENMESİ

Murat TURAN¹, Orcan MIZRAK²

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl müdürlüğü çalışanlarının personel güçlendirme algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesidir.

Araştırmanın evrenini; Doğu Anadolu Bölgesi'nden Ardahan, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Hakkâri, Kars, Malatya, Muş, Tunceli ve Van illerinde çalışan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personelleri oluştururken; örneklem grubu ise bu personel arsından rastgele seçilen 93'ü kadın ve 178'i erkek olmak üzere toplam 271 kişiden oluşmaktadır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak Spreitzer tarafından 1995 yılında geliştirilen ve Kerse (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 alt boyuttan meydana gelen Personel Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği kullanılmıştır.

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Personel Güçlendirme Algılarının cinsiyet ve medeni durumlarına göre karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır ($p<0,05$).

Katılımcıların Personel Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyut Ortalamalarının Eğitim Durum düzeyleri arttıkça daha verilen puan ortalamaları da artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Personel Güçlendirme Algısı, Gençlik Hizmetleri, Spor.

EXAMINATION OF PERSONNEL REINFORCEMENT PERCEPTIONS OF YOUTH SERVICES AND SPORTS DIRECTORATE EMPLOYEES

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the relationship of employee empowerment perceptions of the workers of the provincial directorate of youth services and sports staff by comparing different variances.

When the population of study is comprised by staff randomly selected and working in the Provincial Directorate of Youth Services and Sports in Ardahan, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Hakkari, Kars, Malatya, Muş, Tunceli and Van from Eastern Anatolia Region; sample group consists of a total of 271 people on the brink of %93 women and %178 male.

In the study, Perception Scale of personnel Psychological Empowerment developed in 1995 by Spreitzer and adapted to Turkish by Kerse (2013) and occurring in 4 sub-dimensions is used as a data collection tool.

There were no significant differences in the comparison of Personnel empowerment perceptions of the personnel of the Provincial Directorate of Sports and services according to their gender and marital status ($p<0,05$).

The psychological empowerment of the participants and the educational status levels of the subscales of the personnel are increasing as the scores of the participants are increased.

Keywords: Staff Empowerment Perception, Youth Service, Sport.

¹ Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

² Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Erzurum.

GİRİŞ

Günümüzde, rekabet ortamının getirdiği bir kavram olan güçlendirme ya da personel güçlendirme yeni bir yönetim biçimidir ve uygulandığında işletmede veya kurumda tüm çalışanlara etkisi olan ancak iş görenlerin çalışma isteklerini veya motivasyonlarını artırmaya yönelik uygulanan bir anlayıştır. Bu yöntemin temelinde de çalışanların motivasyonlarının yükseltilmesi önemi yer almaktadır. Modern yönetim teknikleri olarak adlandırılan tüm yaklaşım, kendi yetki ve sorumluluk alanı içinde, örgüt adına inisiyatif kullanabilen, karar alabilen ve bu kararını gerçekleştirebilen personellere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu özelliklerin kavramsal ifadesi ise personel güçlendirmedir (Coşkun, 2002). Personeli güçlendirme, personellere güç vermeyi, yetki vermeyi ifade eder (Yüksel ve Erkutlu, 2003).

Personel güçlendirme uygulamaları uzun bir geçmişi vardır. Sanayi inkılabı öncesinde üretim tüm süreçten sorumlu olan kişiler tarafından gerçekleştirilirken, 18. yüzyılın sonuna doğru üretim, vasıflı zanaatkarlar tarafından planlanarak gerçekleştirilmiştir. 1920'lerde, bilimsel yönetimin lideri F.W.Taylor'un fikirleri yönetimin işleri çok küçük parçalara ayırmasında ve iş etüdü yöntemleri kullanılarak bütün görevin gerçekleşmesinde en iyi yöntemi kararlaştırılmasında etkili olmuştur. Bu yönetim yaklaşımında iş gören yöneticiye bağlı olarak hareket etmiştir. Bilimsel yönetim yaklaşımı verimliliği artırma açısından başarılı olmuştur ancak, yüksek iş gören devri ve ise devamsızlığı azaltmada etkili olamadığı görülmüştür. Taylorizm ile başlayan yönetim kavramı 1940-1950'li yıllarda çalışanların katılımına önem veren örgütsel davranış ile ilgili çalışmalara yönelmeye başlamıştır. (Nykodym ve diğ., 1994).

Güçlendirme kavramı günümüzde, işletme biliminde sıkça kullanılmaktadır. Personel güçlendirme 1980'lerde Block'un çalışmaları ile üne kavuşmuştur. Block'un tanımına göre personel güçlendirme; 'durum, şartlar, politika ve uygulama sonuçları kadar çalışanların ruh halidir' şeklinde tanımlanmıştır. 1988'de, Conger ve Kanungo'nun yaptığı tanımda ilk kez, çalışanların motivasyon süreçleri de kullanılmıştır. Onlara göre güçlendirme, astların görev ve davranışlarında hem öncü olarak kişisel teşebbüste bulunabilmeleri, hem de bu davranışlarını devam ettirmekte ısrarlı olmalarıdır (Emet, 2006).

Çöl (2008) personel güçlendirme; anlam, yeterlilik (etkinlik), seçim (özerklik) ve etki olmak üzere dört algısal boyuttan oluşan motivasyon el bir yapı olarak tanımlamaktadır. Bu boyutlar aşağıdaki şekilde açıklanmıştır. Anlam (Meaning): Bir işin yapılma amacı iş gören için taşıması gereken anlamdır. Bu değer her şeyi personelin istemiş olduğu hedefler ve standartlara aynı doğrultuda olarak, personel tarafından belirlenebilmektedir. Bu gelişmeler karşısında anlam üstlenilen çalışma rolünün gerektirdikleri ile iş görenin manevi değeri, inancı ve

davranışı arasındaki paralelliği anlatmaktadır. (Çöl, 2008). Yeterlilik (Competence): Kişinin, işini en iyi şekilde yapacağı yönünde kendi becerilerine olan inancıdır. Yeterlilik bireysel ustalık veya çaba-performans beklentisi ile aynı anlamdır. Güçlendirmenin bu boyutu bireyi ödüllendirmekten ziyade, yeterlilik olarak da adlandırılabilir. (Çöl, 2008). Seçim (Self-determination): Personelin vazife davranışlarının kendisi karar verebilmesi gerekir ve gerektiğinde bu tutumunu değiştirebilme gücüne haiz olması anlamına gelir. Yeterlilik tutumu ile ilgili ustalığı anlatırken, seçim (özerklik) kişinin faaliyete başlama, sürdürebilme ve düzeltme ile ilgili durumlarda inisiyatifini kullanması anlamına gelir (Çöl, 2008). Etki (Impact): Çalışanın işin nasıl yapılacağını, amacını ve sonucunun üzerinde yetkisine sahip olma durumudur. Personel güçlendirmenin farklı boyutları ile çalışanların kurumda göze geleceğini gösterir. Bu hedefe ulaşmanın, gerçekleştirdiği faaliyetlerin çarkını etkileyebileceğine inanan personel de kendisini daha fazla güçlü hissedebilecektir (Çöl, 2008).

Bertrand Russel'a göre güç, sosyal bilimlerin ana kavramıdır. Güç, başkalarını etkileyebilme yeteneğidir diğer bir deyişle, bir kimsenin başkalarını kendi istediği yönde davranışa etkileyebilme edebilme yeteneğidir. Güç daima kişiler arasındaki ilişkileri ifade eder ve başkaları ile ilişki kurulmadan bir kişinin gücü anlaşılabilir (Koçel, 2007).

Yetki, belli işi becerebilme gücü veya yeteneği olarak adlandırılabilir. Yetki mefhumu, kurumun hedeflerini nasıl başarabileceği sorusuna ışık tutan ve kurumsal tutumu anlamaya yardımcı olan bir materyaldir. İşletmelerde, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki uyum yetki devriyle mümkün olmaktadır. Yetki devri, sorumlulukların ve iş tanımlarının net bir şekilde ortaya çıkmasını, kaynakların ve bilgilerin herkes tarafından paylaşılmasını sağlar (Rodoplu, 2004).

Hızlı bir değişim içinde olan çevresel koşullarla başarılı bir şekilde mücadele edebilmek için, bireylerin kişisel becerilerini en etkin biçimde kullanması gerekmektedir. Aynı şekilde işletmelerin de devamlılığı için etkin bir yönetim tarzı uygulanmalıdır. Ayrıca personel güçlendirme anlayışı örgütsel davranışın uygulama ve araştırma alanı ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. Personel güçlendirme; çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve gücü ortaya çıkararak, çalışanın kendisinin örgütün bir parçası olduğuna inandığı, örgüt amaçları ile birey amaçları arasında yüksek düzeyde uyumluluk oluşturan bir ortam sağlar. Güçlendirilmiş çalışanlar, kendi işlerinde ve yaşamlarında belli bir amaca yönelik hareket ederler ve çalışmaları ortamlarındaki sürekli iyileşme, onların katılımı ile gerçekleşebilir (Blanchard, 1998).

Personel güçlendirmenin örgütlerde başarıyla uygulanabilmesi; sürecin üç önemli aktörü olan örgüt, iş gören ve yönetici arasındaki etkileşime bağlıdır. Organizasyon ve yönetimle ilgili geliştirilen çoğu kurama göre, örgüt kavramı ile ilgili ayrı ayrı tanımlar

geliştirilmiş olup, eski yönetim teorisine göre işletmeler, ‘bir çalışmayı başarabilmek maksadıyla kurulmuş olup kamusal araçlar’ olarak tanımlanır iken; durumsal yönetim kuramına göre kurumun, ‘gelişim aşamalarında uyum sağlayıcı hücreleridir’ olarak adlandırıldığı görülmüştür (Stoner, 1995).

Personeli güçlendirmenin başarısında ana unsurların başında doğrudan güçlendirilecek personelin kendisidir. Personel güçlendirmeyi istemezse üstlerin bunu arzu etmesi ve organizasyon amacının buna uygunluğu bir sonuç vermeyebilir. Bir kurumun verimliliği, aynı zamanda o örgütün göreninin ne derece etkin yönetilip kullanıldığına bağlanabilir. Bu yüzden bütün seviyedeki üstler, yönetiminin altındaki çalışanlarla etkili bir düzeyde olmalı ve bu bireyler ile yöneticinin çıkaracağı çeşitli problemi doğru bir biçimde çözümleyebilmelidir. Personel güçlendirme, kurumun alt birimlerindeki çalışanları ilgilendiren bir prosestir (Güven, 2001).

Güçlendirilmiş bir kurumda üstlerin, geleneksel bir yapıda kontrol edilen çalışandan daha fazla sayıda çalışana kontrol ettiği ve personele önemli derecede karar verme izni verdiği açıkça anlatılmaktadır. Sorumluluk vererek çalışanlarını güçlendiren yöneticiler, hepsinin liderlerinden hoşlanmış olmalarını ve yöneticilerinin eşit görmelerine olanak tanımaktadır (Güven, 2001).

YÖNTEM

Çalışma Evreni ve Örneklem

Spor yöneticilerinin görev yaptıkları kurumlardaki personel güçlendirme algılarının psikolojik boyutunu ele alan bu araştırmanın evrenini; Doğu Anadolu Bölgesi’nden seçilen Ardahan, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Hakkâri, Kars, Malatya, Muş, Tunceli ve Van illerinde çalışan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personelleri oluştururken; örneklem grubu rastgele seçilen 93’ü kadın ve 178’i erkek olmak üzere toplam 271 kişiden oluşmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmış olup söz konusu form iki bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerden ilki araştırmacı tarafından geliştirilen, katılımcıların sosyo-demografik ve görev yaptıkları kurumdaki durumları ile ilgili 11 madde içeren kişisel bilgiler bölümüdür. İkinci bölüm ise katılımcıların görev yaptıkları kurumla ilgili algıladıkları personel güçlendirmenin psikolojik boyutunu ele alan 12 maddelik 5’li likert tip anketten ibarettir. Bu bölüm gerekli literatür taraması yapılarak daha önceki çalışmalarda güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış ölçeklerden biri olan ve Spreitzer tarafından 1995 yılında geliştirilen Personel Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeğidir. Özgün hali İngilizce olan bu ölçeğin Türkçe

diline uyarlanması ise Kerse tarafından 2013 yılında yapılmıştır. Kerse, uyarlama sonrası yaptığı güvenirlik analizinde Personel Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeğinin Cronbach Alfa değerini 0,90 olarak tespit etmiştir. Ölçek, ‘Anlam’ (1-3. İfadeler), ‘Yeterlilik’ (4-6. İfadeler), ‘Özerklik’ (7-9. İfadeler), ‘Etki’ (10-12. ifadeler) olmak üzere her biri 3 madde içeren toplam 4 alt boyuta sahiptir.

İstatistik Analiz

Elde edilen veriler elektronik ortama aktarılarak lisansı Atatürk Üniversitesi tarafından alınan Microsoft Windows için SPSS v20.0 istatistik yazılımını kullanarak çeşitli istatistik analizlerine tabi tutulmuştur. Bu analizler; katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi için Frekans Analizi, algılanan psikolojik personel güçlendirme düzeylerinin belirlenmesinde betimleyici istatistik, cinsiyet, medeni durum, kurumdaki çalışma statüsü, idari statü ve idari geçmiş gibi özelliklerle psikolojik personel güçlendirme algısının karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi (Independent Samples t-Test) yapılmışken, yaş, eğitim, gelir durumu, mezun olunan bölüm, çalıştığınız statüye göre psikolojik personel güçlendirme algısının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi Post-hoc Tukey (One-Way Anova) testi yapılmıştır. Çalışmada anlamlılık düzeyi ($p < 0.05$) olarak alınmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Personel Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyut Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Anlam	Erkek	178	3,17	,822	,372	,710
	Kadın	93	3,13	,816		
Yeterlilik	Erkek	178	4,26	,979	,849	,397
	Kadın	93	4,15	,978		
Özerklik	Erkek	178	3,58	1,107	1,629	,104
	Kadın	93	3,36	1,063		
Etki	Erkek	178	3,61	1,123	1,179	,240
	Kadın	93	3,45	1,024		

Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Tablo incelendiğinde alt boyutlar arasında her iki cinsiyette de en yüksek ortalama Yeterlilik alt boyutunda (Erkek $\bar{X}=4.26, \pm.979$, Kadın $\bar{X}=4.15, \pm.978$), en düşük ortalama ise Anlam alt boyutunda (Erkek $\bar{X}=3.17, \pm.822$, Kadın $\bar{X}=3.13, \pm.816$) görülmüştür.

Tablo 2. Katılımcıların Personel Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyut Ortalamalarının İdari Pozisyonlarına Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	İdari Statü	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Anlam	Yönetici	31	3,40	,832	1,780	,076
	Personel	240	3,12	,814		
Yeterlilik	Yönetici	31	4,53	1,059	1,884	,061
	Personel	240	4,18	,962		
Özerklik	Yönetici	31	3,83	1,357	1,772	,078
	Personel	240	3,46	1,054		
Etki	Yönetici	31	3,93	1,227	2,049	,052
	Personel	240	3,51	1,065		

Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Tablo incelendiğinde alt boyutlar arasında idari pozisyonlara göre en yüksek ortalama Yeterlilik alt boyutunda (Yönetici $\bar{X}=4,53$, $\pm 1,059$, Personel $\bar{X}=4,18$, $\pm ,962$) en düşük ortalama ise Anlam alt boyutunda (Personel $\bar{X}=3,12$, $\pm ,814$, Yönetici $\bar{X}=3,40$, $\pm ,832$) görülmüştür.

Tablo 3. Katılımcıların Personel Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyut Ortalamalarının Gelirlerine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyut	Gelir Durumu	N	Ortalama	St.Sap.	f	p
Anlam	2000 tl den az	106	3,08	,886	1,002	,392
	2001 tl-3000 tl	134	3,17	,800		
	3001tl -4000 tl	31	3,35	,652		
	Total	271	3,15	,819		
Yeterlilik	2000 tl den az	106	4,23	,893	1,331	,265
	2001 tl-3000 tl	134	4,15	1,041		
	3001-4000 tl	31	4,52	1,007		
	Total	271	4,22	,978		
Özerklik	2000 tl den az	106	3,56	1,035	2,913	,075
	2001 tl-3000 tl	134	3,36	1,095		
	3001-4000 tl	31	3,93	1,250		
	Total	271	3,51	1,096		
Etki	2000 tl den az	106	3,69	1,006	3,399	,054
	2001 tl-3000 tl	134	3,36	1,122		
	3001-4000 tl	31	3,94	1,176		
	Total	271	3,55	1,091		

Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Tablo incelendiğinde alt boyutlar arasında katılımcıların kurumlarındaki gelirlerine göre en yüksek ortalama Yeterlilik alt boyutunda (3001-4001tl ve üstü $\bar{X}=4,52$, $\pm 1,007$, 2001tl-3000 tl den az $\bar{X}=4,15$, $\pm 1,041$) en düşük ortalama ise Anlam alt boyutunda (2000 tl den az $\bar{X}=3,08$, $\pm ,886$, 3001tl-4000 tl ve üstü $\bar{X}=3,35$, $\pm ,652$) görülmüştür.

Tablo 4. Katılımcıların Personel Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyut Ortalamalarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Alt Boyut	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	X ²	Sig
Anlam	İlköğretim	13	111,65	13,362	,060
	Lise	61	137,61		
	Ön Lisans	33	139,11		
	Lisans	145	141,21		
	Yüksek lisans	19	127,53		
Yeterlilik	İlköğretim	13	1,147	6,180	,186
	Lise	61	,670		
	Ön Lisans	33	,850		
	Lisans	145	1,072		
	Yüksek lisans	19	1,117		
Özerklik	İlköğretim	13	1,142	2,302	,680
	Lise	61	1,101		
	Ön Lisans	33	,894		
	Lisans	145	1,143		
	Yüksek lisans	19	1,033		
Etki	İlköğretim	13	,885	3,189	,527
	Lise	61	1,091		
	Ön Lisans	33	1,152		
	Lisans	145	1,113		
	Yüksek lisans	19	,977		

Katılımcıların Personel Psikolojik Güçlendirme ve Alt Boyut Ortalamalarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması sonuçlarına göre gruplar arası anlamlı farklılığa rastlanmamıştır

TARTIŞMA

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının personel güçlendirme algılarının ele alındığı bu çalışmada çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşan sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre çalışmada yer alan katılımcıların cinsiyetlerine göre personel güçlendirme ve alt boyut ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak gruplar arası anlamlı farka rastlanmamakla birlikte alt boyutlar arasında her iki cinsiyette de en yüksek ortalama yeterlilik alt boyutunda (Erkek $X̄=4.26, \pm.979$, Kadın $X̄=4.15, \pm.978$), en düşük ortalama ise Anlam alt boyutunda (Erkek $X̄=3.17, \pm.822$, Kadın $X̄=3.13, \pm.816$) görülmüştür. Şen (2010) üçüncü basamak sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerin personel güçlendirme algılamalarına dair çalışmasında cinsiyet değişkenine göre personel güçlendirme alt boyutları üzerinde %1 ya da %5 anlamlılık seviyesinde bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Öte

yandan Çavuş (2008) özel sektör çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmasında da cinsiyet faktörünün personel güçlendirmede istatistiksel olarak zorlayıcı bir etkisinin bulunmadığı ortaya konmuştur. Söz konusu çalışmalara ait bulgular bu yönüyle bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Elde edilen bulgulardan hareketle çalışanların cinsiyetlerine göre alt boyut ortalamalarında erkeklerin kadınlara göre kendilerini daha yeterli görmüş olabilecekleri ve bunun sebebinin de kurum ve kuruluşlarda erkek çalışan sayısının kadın çalışan sayısına göre daha fazla olmasından dolayı hâkimiyet duygularının daha yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Katılımcıların idari pozisyonlarına göre personel güçlendirme ve alt boyut ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak gruplar arasında anlamlı farka rastlanmamakla birlikte alt boyutlar arasında idari pozisyonlara göre en yüksek ortalama Yeterlilik alt boyutunda (Yönetici $\bar{X} = 4,53, \pm 1,059$, Personel $\bar{X} = 4,18, \pm ,962$) en düşük ortalama ise Anlam alt boyutunda (Personel $\bar{X} = 3,12, \pm ,814$, Yönetici $\bar{X} = 3,40, \pm ,832$) görülmüştür. Literatür incelendiğinde idari pozisyon ve personel güçlendirme kavramlarının ele alındığı çalışmalarda örgüt kültürü kavramının bir ara değişken olarak kullanıldığı görülmektedir. Örgüt kültürü, çalışanlarına kararlara katılım hakkı tanıyan, bir bakıma daha demokratik bir anlayışa sahip olan kurumlarda yöneticilerin daha yüksek personel güçlendirme algısına sahip olduğu, örgüt kültürü hiyerarşiyi daha çok ön planda tutan otoriter kurumlarda ise yöneticilerin daha düşük personel güçlendirme algısına sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. (Yücel ve Koçak 2015, Akçakaya 2010).

Katılımcıların gelir seviyelerine göre personel güçlendirme ve alt boyut ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak gruplar arasında her hangi bir fark bulunmamakla birlikte katılımcıların gelirlerine göre en yüksek ortalama Yeterlilik alt boyutunda (3001-4001TL ve üstü $\bar{X} = 4,52, \pm 1,007$, 2001-3000TL arası $\bar{X} = 4,15, \pm 1,041$) en düşük ortalama ise Anlam alt boyutunda (2000 tı den az $\bar{X} = 3,08, \pm ,886$, 3001tl-4000 tı ve üstü $\bar{X} = 3,35, \pm ,652$) görülmüştür. İlgili literatür incelendiğinde çalışanların gelir seviyelerine göre ile psikolojik destek algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Gelir seviyelerine göre maaş aralığı 3001-4000 TL arası gelire sahip katılımcılar yeterlilik alt boyutunda yüksek çıkmasının nedeni yönetici pozisyonunda bulunan bu katılımcıların kendilerinin buldukları pozisyon nedeniyle yeterli görüyor olması şeklinde açıklanabilir. Gürbüz (2012), 382 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmada yüksek gelir grubundaki kişiler ile düşük gelirli kişiler arasında personel güçlendirme ortalamalarında istatistiki anlamlı farklar elde edilmiş, araştırmacı bu durumu sadece gelir düzeyi ile ilişkilendirmekten ziyade gelir grubunun belirleyicilerinden biri olan eğitim seviyesinin de bu sonuçta etkili olabileceğini savunmuştur. En yüksek puan ortalamasının yeterlilik alt boyutunda çıkma sebebi olarak bu

çalışmaya katılan kurum personelinin beden eğitimi ve spor yüksekokulu ya da ilgili fakültelerin beden eğitimi ve spor bölümlerinden mezun olup kendini yeterli görmesinden kaynaklanmış olabilir. Kerse (2013) personel güçlendirme ile bireyin yaratıcılık algısı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada eğitim değişkeni açısından psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarında eğitim durumu açısından ortalamalarının farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde gruplar arasında farklılığın olmadığı görülmektedir. Karahan (2009), çalışmasında Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesinde personel güçlendirme yaklaşımını araştırmış 345 kişinin anket tekniği ile katılımı sağlanmıştır. Yapmış olduğu çalışma sonucu eğitim seviyesi ile personel güçlendirme arasında herhangi bir etkinin olmadığı sonucuna varmıştır.

KAYNAKLAR

1. **Akçakaya, M.** (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme. Ankara Gazi Üniversitesi Karadeniz Araştırmaları, Bahar 2010, Sayı: 25, 145-174.
2. **Blanchard, K., Carlos, J.P. ve Randolph, A.** (1998). Yetki Devri Bir Dakikadan Fazla Zaman Alır. (Çev. G. Dokutan), İstanbul: Epsilon Yay.
3. **Emet, C.** (2006). Personelin Güçlendirilme Algıları İle Örgütsel Kültür Arasındaki İlişkinin Bankacılık Sektöründe Ampirik Olarak İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
4. **Coşkun, R.** (2002), Gücün ve Sorumluluğun Organizasyona Yayılması: Çalışanı Güçlendirme (Empowerment), Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları. İstanbul: Beta Yayınevi.
5. **Çavuş, M. F., & Akgemci, T.** (2008). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (20), 229-244.
6. **Çöl, G.** (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1), 35-46.
7. **Kerse, G.** (2013). Personel Güçlendirme İle Bireyin Yaratıcılık Algısı Arasındaki İlişki Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
8. **Koçel, T.** (2007). İşletme Yöneticiliği. (11. Baskı). İstanbul: Arıkan Yay.
9. **Gürbüz, G.** (2012). Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
10. **Güven, M.** (2001). Çağdaş Bir Yönetim Yaklaşımı: Personel Güçlendirme. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 4(16), 113-126.
11. **Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward, Gilbert, Daniel R.** (1995). Management, New Jersey: Prentice-Hall.
12. **Şen, G.** (2010). Üçüncü Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerin Personel Güçlendirme Algılamalarına İlişkin Bir Uygulama. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak: Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
13. **Şenel, Ö.** (2006). Personel Güçlendirmenin Örgüt Kültürüne Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
14. **Rodoplu, D.** (2004). Stratejik yönetim düzeyinde yetki devri. Review of Social, Economic & Business Studies, 3(4), 251-273.
15. **Taşhyan, M., Harbaloğlu, M.** (2013). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(1), 313-334.
16. **Yıldırım, F.** (2015). Örgüt Kültürünün Yeniliğe Etkisinde Personel Güçlendirmenin Biçimlendirici Rolü. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
17. **Yüksel, Ö. & Erkuftlu, H.** (2003). Personeli Güçlendirme-Empowerment. G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 131-142.
18. **Yücel, İ. & Koçak, D.** (2015). Örgüt Kültürü İle Personel Güçlendirme Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. Kafkas Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
KAÜİİBFD, 7(12), 1309 – 4289.

19.

