

Kamu Kurumlarında Psikolojik Güçlendirme - Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Bir Saha Araştırması*

The Relations between Psychological Empowerment and Organisational Identification in Public Institutions: A Field Study

 Cafer YILMAZ†

Makale Geliş Tarihi / Received : 28.09.2020
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 29.12.2021

Araştırma Makalesi
Research Article

Öz

Bu çalışma ile amaçlanan psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisini bir yerel yönetim birimi personeli üzerine uygulayarak bu alandaki bilgileri daha da genişletmek ve geliştirmektir. Bu çerçevede bir ilçe belediyesi çalışanlarından oluşan 474 kişilik bir örnekleme anket yapılarak konu incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme alguları ile statüleri arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Güçlendirme ile özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik kamu kurumlarında sınırlı bazı saha araştırmaları olmakla birlikte yerel yönetimlerde ampirik araştırmaların yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu açıdan yerel yönetimlerde yapılan bu çalışma ile literatüre yeni bir boyut kazandırılmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Güçlendirme, Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme, Belediyeler*

Abstract

The aim of this study is to expand and develop the knowledge in this field by applying the psychological empowerment-organizational identification relationship to a local government unit personnel. In this context, a survey was conducted with a sample of 474 people, consisting of a district municipality employee, and the subject was examined. As a result of the analysis, it was determined that psychological empowerment had a positive effect on organizational identification. Significant relationships were determined between the psychological empowerment and organizational identification perceptions of the participants and their status. Although there are some limited field studies in public institutions on the relationship between empowerment and identification, it is understood that empirical studies are not conducted in local governments. In this respect, a new dimension has been added to the literature with this study conducted in local governments.

Keywords: *Power, Empowerment, Psychological Empowerment, Organisational Identification, Municipalities*

Extended Abstract

In the world, which started to become an open market after the 1980s, with the effect of economic developments, organizations have started new searches with the increasing competition conditions. The differences in understanding between public administration and private sector management have gradually narrowed. By using all kinds of production factors in the most efficient way, keeping pace with the developing new economic environment, a sustainable and effective management understanding has emerged for the public. For the private sector, under these conditions, efforts to survive and to protect their earnings have come to the fore. In fact, it can be said that these efforts have always existed. What is important here is what

*Bu makale yazarın; “Yerel Yönetimlerde Psikolojik Güçlendirme - Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Gaziantep'te Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

†Dr., Teftiş Kurulu Başkanı, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi İncilipınar Mah. Şehit Yusuf Erin Caddesi Şehitkamil / Gaziantep - Türkiye, caferyilmaz@hotmail.com

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2021 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Yılmaz, C. (2021). Kamu Kurumlarında Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Bir Saha Araştırması. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 5(2), 181-208.

kind of practices and measures come to the fore in every period. One of the issues that has come to the fore after the 1980s and has been dealt with intensively in the 1990s is the new approaches in personnel policies. At this point, organizations have begun to seek various ways to make human resources more efficient. One of these new approaches is the development of personnel policies over the relationship between empowerment and organizational identification. Employee empowerment is used as the equivalent of "employee empowerment" in Turkish. This concept has been defined in different ways by different authors. While others define it as sharing knowledge and power with subordinates, others define it as the redistribution of decision-making power to include those who do not have this power. It is also defined in different ways as providing opportunities for staff to make decisions regarding their work or providing an environment where they can take responsibility for their own jobs. There is also an approach that defines empowerment as a motivational structure consisting of four perceptual dimensions: meaning, competence, autonomy (selection) and impact. The concept of "Organizational Identification", which is the other variable of this study, has been translated into Turkish as "Organizational Identification". Organizational identification, in the most general terms, can be expressed as the individual's definition of himself / herself with the organization. Organizational identification has a profound effect on many organizational behaviour. It also has important effects on the functioning of the organization and the achievement of its goals. As a local government unit, Municipalities perform a function that produces and supplies welfare on behalf of their citizens, visitors, companies and investors. Given the importance of municipalities to society, ideas about possibilities to improve its functioning are important. In this context, it will be very beneficial to conduct field studies on this subject in municipalities, which are a very common and diverse local administration unit that plays an important role in delivering services to the community. According to the literature review conducted, it is understood that there has been no previous research in this regard in the municipalities, and it is considered important as the most likely first study in the literature. The research includes municipal employees who are an effective and widespread organization among local government lists, with the aim of analysing the relationship between psychological empowerment and organizational identification of local government employees. In this context, it includes approximately 2,600 people working as civil servants, contracted officer, permanent workers, municipal company workers and subcontracted workers in Şahinbey Municipality. Questionnaire method was used to collect data in this study. In this way, it was aimed to collect data reliably and test hypotheses. The questionnaire consists of 3 parts. The first part is about demographic characteristics, the second part is about the psychological empowerment scale, and the third part is about the identification scale. Within the scope of this study, the positive relationship between psychological empowerment perception and organizational identification, as in other studies in the literature, means that, as expected, the rate of identification with employees' institutions of personnel empowerment activities at workplaces will increase. It is understood that making the work of municipal employees more meaningful and important to them, taking measures to increase their competence and including them in the decision processes in their work will strengthen their sense of belonging with the institution. It may be beneficial to make improvements at these points. A positive and significant difference was determined between the perceptions of psychological empowerment of Şahinbey Municipality participants according to their status. In other words, the personnel empowerment perceptions of the participants differ significantly according to their status. In the analysis made, it is seen that there is a significant difference between employees in worker status. In Şahinbey Municipality, the perceptions of psychological empowerment of workings with worker status are higher than civil servants, and among this group, the average of those working as contracted officer and permanent workers is higher than the others. No significant difference was found between the employees in civil servant status and the perception of psychological empowerment. Accordingly, the perception of psychological empowerment of contracted officer and worker employees who have flexible working relationships within the municipality

is higher than civil servants, focusing on those who have a flexible working relationship can be considered as an employment policy to strengthen belonging to the institution and increase productivity. No significant difference was found between employees with civil servant status and the perception of psychological empowerment, and it reveals that additional policies should be developed on employees with this status. Since the same situation is determined between the perception of status and organizational identification, it is beneficial to carefully determine the status of employees, namely contracted officer, permanent worker, municipal company worker, subcontractor company worker and civil servant, their number, education and competence. Implementing an employment policy in which people who have a high perception of psychological empowerment and who will work under contracted officer and worker status, who have a high level of identification with their institution, may provide the basis for higher efficiency from the staff.

Giriş

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, iklim değişiklikleri ve artan rekabet koşulları ile birlikte dünyada birçok açıdan sürekli ve kaçınılmaz bir değişim ve dönüşüm görülmektedir. Aslında “değişmeyen tek şey değişimdir” ifadesinde kendini bulduğu gibi değişim olgusu kaçınılmaz bir süreç olarak karşımızda durmaktadır. Bu gelişmeler ile birlikte birçok alanda olduğu gibi organizasyon, yönetim ve insan kaynaklarına ilişkin kavramlarda ve uygulamalarda değişimler yaşanmıştır ve yaşanmaktadır. Bu süreçte personel yönetimi anlayışı yerini insan kaynakları yönetimine terk etmiştir. Yine zamanla örgüt içerisinde personele bakış açısı değişmiş, çalışana verilen önem daha da artmış ve uzmanlaşmaya doğru geçilmiştir. Bu değişim ile birlikte personelin verimliliğini arttırmanın, daha iyi yönetim sistemlerinin kurulmasının ve yine koşullara uygun örgütlenmenin yolları da değişmeye başlamıştır.

Bu makalenin odaklanmaya çalıştığı kavramlar; güçlendirme, organizasyon (örgüt, kurum, kuruluş, işletme) özdeşleşme, yerel yönetim gibi kavramlardır. Aslında bu kavramlar üzerinde biraz düşünüldüğünde bunların insanlık tarihi ile dolayısıyla yönetim kavramı kadar köklü kavramlar oldukları hemen görülecektir. Dolayısıyla bu kavramlardan bazıları tarihsel süreç içerisinde değişip dönüşerek bu günlere gelirken, bazıları da zamanın ihtiyaçlarına uygun olarak geliştirilen kavramlar olarak ele alınmaktadır. Burada, güçlendirme, organizasyon, özdeşleşme, yerel yönetim gibi kavramlar aslında yönetim kavramının alt unsurlarıdır. Yönetim kavramının insanları iş birliğine yöneltme, onları belirlenen amaca doğru sevk etme çabalarının toplamı ve yine diğer insanların aracılığı ile amaçlara ulaşma veya işi diğer kişiler üzerinden gördürme faaliyetlerinin bütünü olarak tanımlandığı düşünülürse insanın olduğu her alanda yönetim iş ve işlemlerinden bahsedilebilir. Aile yönetimi, işletme yönetimi, kamu yönetimi, yerel yönetim, sivil toplum yönetimi gibi hemen her alanda yönetim işlevi devreye girmektedir. Belirtildiği gibi yönetim uygulamaları toplumsal yaşam kadar eskidir. Yönetim olgusu, uzunca bir süre sezgi ve tecrübeye dayalı olarak el yordamıyla uygulanan, deneme-yanılma yöntemiyle öğrenilen bir sanat niteliğini taşımıştır. Oysa yönetim bilimi, yirminci yüzyılın ürünü olarak bu alanlarla ilgili düzenli bilgi topluluğu niteliğini taşıyan bir kavramdır. Bu çalışmada ele alınan kavramlar yönetim ve organizasyon alanında yapılan uzun çalışmalar neticesinde ortaya çıkan yakın dönemin ürünleri olan personel güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme üzerine olacaktır.

Burada amaçlanan bu literatürü yani psikolojik güçlendirme - örgütsel özdeşleşme ilişkisini yerel yönetimler personeli arasında da araştırma yaparak genişletmek ve geliştirmektir. Bir yerel yönetim birimi olan belediyeler kendi sınırları içerisinde yaşayan hemşerileri, ziyaretçileri, şirketler ve yatırımcılar adına refahı üreten ve tedarik eden bir fonksiyonu icra etmektedir. Toplum için belediyelerin önemi göz önüne alındığında, işleyişini iyileştirme olanakları konusundaki fikirler önemlidir. Belediyeler benzer diğer organizasyonlar gibi ürün ve hizmet üreten örgütler olarak görülebilmekle birlikte kamusal olması, kâr amacı gütmeyen hizmet kurumları olmaları açısından diğerlerinden farklıdırlar. Ayrıca, belediyelerin hizmet sunumları son yıllarda daha fazla çıktı temelli ve müşteri odaklı hale gelmiştir. Buna karşılık, kâr amaçlı

kurumlarda başarının ölçümü mali niteliklidir. Yani, başarı ölçümünün merkezinde ne kadar kâr edildiği hususu yer almaktadır. Kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda başarı ise daha çok kurumun hedeflerine ulaşması ile ilişkilendirilerek ölçülmektedir. Hedeflerin başarılmasında kilit unsur personel davranışı olduğundan örgütsel kimliğin ve özdeşleşmenin personel davranışını hangi ölçüde etkilediği belediye örgütleri için de kıymetli olacaktır. Bu konudaki bilgi, kendi etkinliğini ve verimliliğini artırmada özdeşleşme kavramı etrafında belirtilen önlemler yoluyla örgüte yardımcı olabilir.

Kamu kurumları en geniş tanımıyla merkezi idare ve mahalli idare kuruluşlarından oluşmaktadır. Mahalli idareler diğer adıyla yerel yönetimler ise köy idaresi, il özel idaresi ve belediyelerden (ilçe - il - büyükşehir belediyeleri) oluşmaktadır. Bu kurumların kuruluş kanunlarına bakıldığında insan hayatında doğumdan ölüme her alanda görev ve yetkileri bulunmaktadır. Öte yandan 6360 sayılı kanun çerçevesinde ilgili şehirlerdeki İl Özel İdareleri kapatılmış büyükşehir belediyesi sayısı 30'a çıkartılmıştır. Yine anılan kanun ile bu illerdeki alt kademe belediyelerin tüm hizmetleri ve il özel idarelerinin birçok görevi de Büyükşehir Belediyelerine devredilmiştir. Daha sonra 2013 yılında çıkarılan 6447 sayılı yasa ile Ordu Belediyesi de bu statüye dâhil edilmiş ve büyükşehir belediyesi sayısı 31 olmuştur. 6360 sayılı yasanın uygulanması çerçevesinde Türkiye'de 2013 yılından itibaren, büyükşehir belediyeleri Türkiye'de yaşayan nüfusun yaklaşık % 90 kadarına ve yüzölçümünün % 51'i kadarına hizmet eder hale gelmişlerdir. Bu da onların hizmet çeşitliliği, kalitesi, verimliliği yanında personel politikalarını da önemli hale getirmiştir. Nihayetinde birer hizmet kurumu olan belediyelerde, tüm hizmetler personel eliyle yürütülmektedir.

Türkiye'de belediye hizmetlerinin yürütülmesini sağlayan memur, sözleşmeli, kadrolu işçi, taşeron işçi personelinin eğitimi, gelişimi ve motivasyonu ile ilgili bir merkez, bir otorite bulunmamaktadır. Türkiye Belediyeler Birliği bu konularda bazı çalışmalar yapmakla birlikte yeterli olduğu söylenemez. İlgili belediyeler kendi imkânları ve öncelikleri doğrultusunda şehirlerinde hizmetleri yürütmekte ve yine buna göre personel istihdam etmektedirler. Belediye teşkilatlarının personel temini, eğitimi ve istihdam türleri de birbirinden kopuk yürümektedir. Belediye teşkilatları memur, sözleşmeli, kadrolu işçi, belediye şirketi işçisi ve taşeron şirket işçilerinden oluşan parçalı bir personel yapısına sahiptirler. Bu personelin özlük hakları ve işten çıkarılma süreçleri de birbirinden farklılıklar göstermektedir. Tüm bu hususlar personelin işine sahip çıkması, işinde kendini geliştirme arzusu yani işine karşı motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çerçevede topluma hizmetin götürülmesinde önemli bir rol oynayan, çok yaygın ve çeşitli hizmet yükümlüğü olan bir yerel yönetim birimi olan belediyelerde bu konuda saha araştırmaları yapılması oldukça faydalı olacaktır.

Bir yerel yönetim birimi olan belediyeler kendi vatandaşları, ziyaretçiler, şirketler ve yatırımcılar adına refahı üreten ve tedarik eden bir fonksiyonu icra etmektedir (Witting, 2006). Toplum için belediyelerin önemi göz önüne alındığında, işleyişini iyileştirme olanakları konusundaki fikirler önemlidir. Belediyeler benzer diğer organizasyonlar gibi ürün ve hizmet üreten örgütler olarak görülebilmekle birlikte kamusal olması, kâr amacı gütmeyen hizmet kurumları olmaları açısından diğerlerinden farklıdırlar. Ayrıca, belediyelerin hizmet sunumları değişen ve gelişen yeni şartlar çerçevesinde daha fazla çıktı temelli ve müşteri odaklı hale gelmiştir (Robertson ve Ball, 2002: 387-405). Buna karşılık, başarının mali ölçümü kâr amaçlı kurumlarda işin merkezindedir. Kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda başarı ise daha çok kurumun hedeflerine ulaşması ile ilişkilendirilerek ölçülmektedir (Kanter ve Summers, 1987: 154-166). Yerel yönetim kurumları, birçok ülkede merkezi yönetimin yani genel kamu yönetiminin değerli ve vazgeçilmez bir parçası olarak gelişmiştir. Günümüzde ise yerinden yönetim ilkesinin uygulama alanı giderek genişlemekte ve yerel yönetimler daha çok önem kazanmaktadır. Yerel yönetimler, verimli ve etkin hizmet sunan, demokratik yönetim birimleri olarak öne çıkmakta ve aynı zamanda kamu hizmetinin yerel boyutu bağlamında vazgeçilmez kurumlar haline gelmektedir (Ökmen, 2015: 18).

Yerel yönetimler ya da diğer adıyla mahalli idareler, günlük yaşam içerisinde önemli ve özel öneme sahip kurumlardır. Günlük hayata yönelik birçok karar yerel yönetim organları tarafından alınır ve uygulanır. Yerel yönetimlerin aldıkları kararlar sadece yerel düzeyde etkili olmaz, aynı zamanda ülkenin ticari, ekonomik, politik ve hukuki yaşamına da etki ederler. Geline noktada yerel yönetimler kendi bütçesi ve personeli ile kamusal mal ve hizmet üreten, bu süreci yürütürken etkin bir kaynak politikası uygulamak durumunda olan, yerel halkın tercihlerini dikkate alarak verimli bir hizmet üretim yaklaşımı geliştirmek durumunda olan kurumlar haline gelmiştir. Hedeflerin başarılmasında kilit unsur personel davranışı olduğundan örgütsel kimliğin ve özdeşleşmenin personel davranışını hangi ölçüde etkilediği belediye örgütleri için de kıymetli olacaktır. Bu konudaki bilgi, kendi etkinliğini ve verimliliğini artırmada özdeşleşme kavramı etrafında belirtilen önlemler yoluyla örgüte yardımcı olabilir (Witting, 2006).

1. Yazın Taraması

1990'lı yıllarda yönetim alanında personel güçlendirme kavramı ve uygulamaları oldukça yaygın hale gelmiştir. Bu özelliğinden dolayı bir kısım araştırmacı ve yazarlar bu yıllar için “güçlendirme çağı” tanımlamasını yapmışlardır (Appelbaum vd., 1999: 233-254). Chris Argyris’de (1998), “Oldukça fazla dile getirilen potansiyelini dikkate aldığımızda, hiç şüphe yok ki güçlendirme alabileceği bütün dikkatleri üzerinde toplamaktadır.” diyerek kavramın ününe işaret etmiştir. Yine Alan McWilliams’da (2003), güçlendirme teriminin oldukça yaygın olduğunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi (Human Resource Management/HRM), Toplam Kalite Yönetimi (Total Quality Management/TQM) ve Yalın Üretim (Lean Manufacturing) gibi yönetim tekniklerinin güçlendirilmiş personele atıflar yaptığını belirtmektedir.

Bu konuda birçok akademisyen ve araştırmacı tanımlar yapmış ve kuramlar ileri sürmüşlerdir. Personel güçlendirme kavramının geliştirilmesi ve test edilmesi hususunda önemli ilerlemeler sağlanmasına rağmen geçen zaman içerisinde aslında personel güçlendirmenin ne anlama geldiği konusunda araştırmacılar ortak bir noktaya ulaşamamışlardır. Bu kavramın zihinsel kökleri McGregor’un (1960) liderlik ile ilgili “Y Teorisi”ne, Rensis Likert’in (1967) yönetim teknikleri sınıflandırmasına ve örgüt teorilerinden “İnsan İlişkileri” hareketinin ufuk açan katkılarına kadar uzanır (Fernandez ve Moldogaziev, 2011: 23-47). Öte yandan Lewchuk ve Robertson ise üretimdeki düşüşü önleme çalışmalarının personel güçlendirmenin ortaya çıkışına zemin hazırladığını iddia etmektedirler (Appelbaum vd., 1999: 233-254). Bu geniş bakış açısından hareketle bilim insanları gücü ve bilgiyi paylaşması ve çıktılarını iyileştirmek için çalışanların ödüllendirilmesini amaçlayan yönetim uygulamaları ve davranışları üzerinde yoğunlaşmışlardır (Fernandez ve Moldogaziev, 2011: 23-47).

Bir başka açıdan personel güçlendirme, dünya ölçeğindeki değişim ve rekabetin ortaya çıkardığı ve önemini artırdığı yeni bir yönetim kavramıdır (Çuhadar, 2005: 1-21). Yönetim uygulamalarında güçlendirme nosyonunu derinlemesine analiz etmek için öncelikle güçlendirme kavramının türetildiği güç ve kontrol (denetim) kavramlarının kökeni ele alınmalıdır. Türkçe’ye "employee empowerment" kelimesinin karşılığı olarak giren “personel güçlendirme” alan yazında farklı ekoller ve farklı araştırmacılar tarafından değişik açılardan tanımlanmıştır. Esasen, güç ve kontrol literatürde iki farklı şekilde kullanılmaktadır ve bu nedenle güçlendirme kavramı da yönetsel (ilişkisel) ve psikolojik (motivasyonel) olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmaktadır (Fernandez ve Moldogaziev, 2011: 23-47).

1.1.Yönetsel Kavram Olarak Güç ve Güçlendirme

Yönetim ve sosyal etki yazınında güç, öncelikle algılanan gücü ya da kontrolü (denetimi) tanımlamak için kullanılan bir ilişkisel kavramdır ki bireysel bir aktörün ya da örgütsel bir alt birimin diğeri üzerinde bu güce sahip olmasıdır. Dahl (1957), Crozier (1964), Hinings vd. (1974), Bacharach ve Lawler (1980) gibi yazarlar da bu şekilde vurgu yapmışlardır (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482). Sosyal değişim teorisinden gelen vurgusunu dikkate alarak bu

literatür gücü, bağımlılığın bir fonksiyonu ve/veya aktörlerin bağımsızlığı şeklinde ele almaktadır. Gücün ortaya çıkması, bir bireyin ya da bir birimin faaliyetlerinin çıktıları sadece kendi davranışları üzerinde değil aynı zamanda diğerlerinin ne yaptığı ve/veya diğerlerinin nasıl karşılık verdiği şartına bağlıdır. Bir aktörün diğer aktör üzerindeki göreceli gücü birinin diğerine olan net bağımlılığının bir ürünüdür. Böylece, aktör A, aktör B'ye B'nin A'ya bağımlılığından daha fazla bağımlı ise bu durumda B'nin A üzerinde gücü vardır denir (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482).

Örgütsel düzeyde, çalışanın örgüt üzerindeki gücünün temel kaynakları, bireyin organizasyonca değerli olan kaynak ya da faaliyet sunma kabiliyeti ya da bireyin örgütteki beklenmedik durumlar veya sorunlar ile mücadele etme kabiliyeti olarak ele alınmaktadır (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482). Örneğin, Crozier (1964), bir Fransız fabrikasındaki bakım işçilerinin kritik örgütsel olaylar üzerinde kontrol yetkileri olduğunu belirtmiş olup -makinelere durdurulması gibi- bunun onların güçlerinin kaynağı olduğunu ifade etmiştir. Bu tanım, Cunningham vd.'nin (1996: 144), "bir örgütte karar verme gücünün, bu güce sahip olmayan bireyleri de kapsayacak şekilde yeniden dağıtılması" şeklindeki yaklaşımı ile benzerlik göstermektedir. Salancik ve Pfeffer (1974), üniversitelerdeki bölümlerin güçlerinin derecesinin elde ettikleri sözleşme ve hibelerin sayısı ile ilgili olduğunu bulmuşlardır (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482).

Bireylerin hangi kaynakları kontrol ettiğine bağlı olarak, güçlerinin temeli; yasal (resmi otorite), zorlayıcı (cezalendirme otoritesi), ödüllendirici (maddi ödül otoritesi), normal/standart (sembolik ödül otoritesi), bilgi/uzmanlık (bilgi otoritesi) şeklinde tanımlanmıştır. Bu teorilerde kast edilenler, güce sahip olan örgütsel aktörler istedikleri sonuçları başarmaya daha yakındırlar ve güce sahip olmayan aktörler güç ile yönlendirilerek ya da bertaraf edilerek istedikleri sonuçlara ulaşmaya daha yakındırlar varsayımlarına dayanmaktadırlar. Bu konumlandırma, Lodahl ve Gordon (1972), Salancik ve Pfeffer (1974 ve 1977), Kotter (1977), Hills ve Mahoney (1978) gibi bilim insanlarını bireyin gücünün kaynağı ya da temeli ve bu tür bağımlılığı doğuran şartlar üzerine odaklanmaya sevk etmiştir. Ayrıca bu odaklanma, daha az güçlü tarafların gücünün arttırılması için kaynak tahsis edilmesi ve daha güçlü olanların güçlerinin azaltılması stratejileri ve taktikleri geliştirilmesine yol açmıştır (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482). Eğer güçlendirmeyi bu ilişkisel dinamikler açısından ele alırsak, o zaman güçlendirme bir liderin ya da yöneticinin kendi gücünü astları ile paylaşması süreci haline gelir. Güç, bu bağlamda, örgüt kaynakları üzerinde resmi yetki ve kontrol (otorite) sahipliği olarak değerlendirilmektedir. Burada vurgu öncelikle yetkinin paylaşılması fikri üzerinedir. Burke'un (1986: 51), pozisyonu bunun tipik bir örneğidir: Yazara göre "Güçlendirmek gücün dağıtılması-yetkinin delege edilmesini ifade eder". Yine, "gücün ve bilginin alt kademelerdekilerle paylaşılması" (Hales ve Klidas, 1998: 89), tanımı da bu çerçevede ele alınabilir.

Merriam Webster Sözlüğü de güçlendirmeyi "yasal gücün birisine verilmesi ya da delege edilmesi ya da birisini yetkilendirme" şeklinde benzer bir biçimde tarif eder. Yönetim literatüründe, yetkilendirme fikri ve karar verme gücünün dağıtılması, güçlendirme olgusunun merkezinde yer almaktadır. Sonuçta, gücün paylaşılması ve yetkinin devredilmesi aracı olarak, güçlendirme ile ilgili yönetim literatürünün büyük bir kısmı amaçlara göre yönetim, kalite çemberleri ve astlar için hedef belirleme gibi katılımcı yönetim teknikleri ile ilgilenmektedir (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482).

Güçlendirme olgusunu bir yönetim uygulaması bağlamında değerlendirme mantığı çok yaygın olup, sıklıkla çalışan katılımı basitçe güçlendirme ile eşit görülmüştür. Bununla birlikte, çalışanlar tarafından da tecrübe dildiği gibi bu tarz bir akıl yürütme güçlendirmenin doğasını yeterince karşılamadığından önemli sorular ortaya çıkmaktadır. Örneğin, yetkinin ve kaynakların astlar ile paylaşılması otomatik olarak onları güçlendirir mi? Hangi psikolojik mekanizmalar vasıtası ile katılım ve kaynak-paylaşım teknikleri uygulamak çalışanlar arasında güçlendirme tecrübesini besler? Sadece katılımcılık ve örgüt kaynaklarını paylaşmak mı

güçlendirme teknikleridir? Güçlendirme deneyiminin etkileri ile yetki devri, katılımçılık ve kaynak paylaşımının etkileri aynı mıdır? (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482).

1.2. Psikolojik Bir Kavram Olarak Güç ve Güçlendirme

Yukarıda değinilen sorular çerçevesinde psikoloji yazınında, güç ve otorite (kontrol/denetim) motivasyonel ve/veya beklenti inancı durumları olarak kullanılmaktadır ki bunlar bireysel içsel hususlardır. Örneğin, bireyler güce ihtiyaç duyduğunu varsayarlar ki burada güç diğer insanları etkileyen ve kontrol eden bir iç uyarıcı olarak addedilmektedir (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482). Yine, yaşamdaki olaylarla mücadele ve kontrol ile ilgili ama daha kapsayıcı bir eğilim çeşitli psikologlar tarafından önerilmiştir ki bunlar birincil/ikincil kontrol (Rothbaum, Weisz ve Snyder, 1982), iç/dış kontrol odağı (Rotter, 1966) ve öğrenilmiş çaresizlik (Abramson, Garber ve Seligman, 1980) konularıdır. Bireylerin güç ihtiyacı, güce sahip olduklarını algıladıklarında ya da olaylarla, durumlarla ve/veya karşılaştıkları insanlar ile yeterince mücadele edebildiklerine inandıklarında karşılanmaktadır. Diğer taraftan, bireylerin güç ihtiyacı kendilerini güçsüz hissettiklerinde ya da ortamın fiziki ve sosyal taleplerini yerine getiremediklerinde başarısızlığa uğramaktadır.

Aslında, Oxford İngilizce sözlük güçlendirme filini yetki vermek/olanak tanımak olarak tanımlamaktadır. Güçlendirmeyi yetkinin ve kaynakların devredilmesi olarak belirten önceki tanımların aksine, yetki vermek kişisel etkinin artırılması yoluyla motivasyonu sağlamayı ifade eder. Güç ve güçlendirme ile ilgili yönetim bilimi yazınında sıklıkla her iki anlam birlikte yanyana kullanılır ve birbirleriyle olan ilişkileri de açık değildir. Conger ve Kanungo (1988), bazı yazarların gücü hem sınırlı kaynaklar üzerinde otorite (kontrol yetkisi) kazanma ve hem de ayrı bir kişisel tesir işareti olarak ifade ettiklerini belirtmektedir. Aynı şekilde, Neilsen (1986), güçlendirmeyi hem astlara kaynakların verilmesi ve hem de değerli oldukları duygusunun artırılması olarak değerlendirmiştir. Burke da iki anlamın ayırt edici özelliklerini tanıyan yazarlardandır.

Conger ve Kanungo (1988), güçlendirmenin -motivasyonel bir kavram olarak- basit bir şekilde yetki devri yerine, yetki vermek (imkân tanımak/vermek) şeklinde görülmesini önermektedir. McClelland'ın (1975), araştırmasında da güçlendirme, bir yetki devri, bir süreç yerine, imkân tanımak/vermek (yetki vermek) şeklinde görülmektedir. Yetki verme, görevin başarılmaması için güçlü kişisel etki duygusunun geliştirilmesi yoluyla isteklendirmeyi (motivasyonu) yükseltecek şartların oluşturulmasını ifade etmektedir. Yetki ya da kaynak devrinin, astları güçlendirebilen ya da onları yetkili kılabilen ilgili şartlar setinden sadece birisi (gerekli olmamakla birlikte) olduğu iddia edilmektedir (Conger ve Kanungo 1988: 471-482). Yetki devri süreci güçlendirmenin karmaşık doğasını ortaya koymakta oldukça yetersiz kalmaktadır. Nitekim yetki devri ya da katılım uygulamalarının yanı sıra güçlendirmenin şartları ile ilgili diğer çeşitli uygulamalar da bulunmaktadır. Bu nedenle, güçlendirme güçsüzlüğü besleyen şartların tanımlanması ve bu koşulların hem resmi örgütsel uygulamalar ve hem de yeterli bilginin sağlanmasına yönelik informal teknikler yoluyla kaldırılarak kurum/kuruluş çalışanları arasında öz-yeterlik hissini artırılması süreci olarak tanımlanmaktadır (Conger ve Kanungo 1988: 471-482).

Spreitzer'e göre (1995), "Psikolojik güçlendirme dört bilişsel boyutta tecelli eden motivasyonel (duygusal) bir kavram olarak tanımlanmaktadır; anlam, yeterlilik, özerklik (seçme) ve etki. Bu dört bilişsel duygu hep birlikte bir iş rolünde pasiften ziyade aktif bir uyumu yansıtır. Aktif uyum ile bir bireyin iş rolünü ve içeriğini şekillendirebilmeyi dilediği ve hissettiği bir uyum kastedilmektedir. Bu dört boyutun psikolojik güçlendirmenin genel yapısını yaratmak için birleştirici katkı sağladığı savunulmaktadır. Başka bir deyişle, herhangi bir boyutun eksikliği hissedilen güçlendirmenin derecesini tamamen yok etmemekle birlikte sönük kalmasına neden olacaktır." demektedir (Spreitzer, 1995: 1442-1445). Bu çalışmada da Spreitzer'in bu yaklaşımı üzerinden hareket edilecektir.

1.3. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Örgütsel davranış yazınında önemli bir kavram olan ve 1980'li yıllarda geliştirilen örgütsel özdeşleşme kavramı, daha genel olarak yönetim araştırmalarında giderek artan bir şekilde dikkatleri üzerine çekmektedir. Bunun nedeni olarak, örgütsel özdeşleşme çalışan ve örgüt arasında var olan bağın ya da bağlantının altında yatan hususları yansıtan hassas psikolojik bir durum olarak görülmektedir ve böylece potansiyel olarak işyerindeki birçok önemli tutum ve davranışın açıklanması ve tahmin edilebilmesine imkân vermektedir. Örgütsel özdeşleşme sürecinin personelin örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmesini sağlamada yardımcı olan oldukça önemli bir süreç olduğunu belirten tartışmaları içeren ve giderek artan bir literatür vardır (Edwards, 2005: 207-230).

Birçok farklı yazar ve düşünürün ifade ettikleri dikkate alınırca bu çeşitlilik daha iyi görülecektir. Bir grup yazara göre, örgütsel özdeşleşme personelin örgütte kalma olasılığını arttırır, diğer personel ile daha çok işbirliği içerisinde olur ve başka tercihler ile karşılaştığında örgütün stratejik çıkarları doğrultusunda karar verir (Ashfort ve Mael, 1989; Dutton vd., 1994; Rousseau, 1998; Van Dick, 2001; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000;). Yine özdeşleşenler örgüt adına daha yüksek oranda fazladan yol almayı isterler ve koordineli ortak faaliyetlere katılmak suretiyle örgütün başarısını güçlendirmede yardımcı olabilirler (Rousseau, 1998: 218).

Özdeşleşme yoluyla, çalışanların örgütün faaliyetlerine katılarak etkilenebilecekleri iddia edilmektedir. Örgütün hedefi bireylerin hedefi olur ve güçlü bir şekilde özdeşleşenler hedeflerin gerçekleşmesine yardımcı olmak konusunda daha fazla motive olurlar. Örgüt için olumlu çıktılara imkan sağlayan örgütsel özdeşleşme kavramının potansiyel önemini gösteren araştırmalara rağmen, kavramın kendisi halen bir gelişme durumu içerisinde kalmaktadır ve bazı yazarlar kavramın anlamının özünü tartışmaktadırlar (Kreiner ve Ashforth, 2004; Van Dick vd., 2004). Araştırmalarda kullanışlı hale getirilmiş olan ve getirilmeye devam edilmekte olan kavram halen büyük baskılar altındadır (Shamir ve Kark, 2004; Van Dick vd., 2004). Başka bir deyişle akademik alanda yarım yüzyıldan fazla bir zamandır yapılan tartışmalardan sonra, halen önemli ölçüde, kavramın doğası, anlamı ve ölçülmesi ile ilgili anlaşmazlıklar olduğu görülmektedir (Edwards, 2005: 207-230). Bu noktadan bakıldığında örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmaların artarak devam etmesi örgütsel özdeşleşmenin daha iyi anlaşılmasına ve örgütsel yaşama ilişkin katkılarının arttırılmasına katkı sağlayacaktır.

1.3.1. İletişimsel Özdeşleşme Yaklaşımı

Burke (1973), özdeşleşmenin, işbölümünün (hierarchy/emirler) getirdiği ayırım hislerini telafi etmek için gerekli olan bireysel bir yanıt olduğunu teorileştirmiştir. Paradoksal olarak, insanların benzer olmaya çalışırken (aidiyet), aynı anda kendilerini başkalarından ayırmaya çalıştıklarını (statü ve benzersizlik) savundu. Yine yazar, herkesin aynı olması halinde, iletişim kurmaya ihtiyaç olmayacağını ve herkesin tamamen özerk olması halinde ise anlam paylaşımı için bir temel olamayacağını önermişti. Burke'a göre (1969), bu çelişki iletişimin gerçekleşebileceği ve oluştuğu anlamına gelmektedir (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126).

Cheney ve Tompkins (1987), Burke'ün mantığından hareketle örgütsel özdeşleşmenin, ortak menfaatlerin konuşulması yoluyla örgüt üyeleri tarafından üretildiğini ve çoğaltıldığını önermektedir. Dolayısıyla, örgütsel hedeflerin paylaşılması bir özdeşleşme işareti olarak değerlendirilmektedir (Bullis ve Bach, 1989; Cheney 1982; Tompkins ve Cheney, 1985). Bu süreç, kişiler arası olarak oluşan yorumlama içeren örgütsel mesajlardan etkilenmektedir. Cheney (1983), Burke'den türettiği, örgütler tarafından kullanılan iletişim stratejilerini tanımlamıştır. Böyle bir strateji, örgütsel mesajların, örgütlerin değerlerini paylaştıklarını açıkça onlara söyleyerek bireyleri örgüte bağlamaya çalıştıkları "ortak temel tekniği" idi (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126).

Bullis ve Bach (1991) 'e göre bireyler örgütlerle doğrudan ilişki kurmazlar. Bunun yerine, örgütsel ilişkiler, ilgili organizasyon üyeleriyle (ör. Akranlar, yönetim) gerçekleştirilen

etkileşimler yoluyla geliştirilir. Cheney'ye (1983) göre, örgütler bu bütünleşme ve bağlantı sürecini teşvik etmeyi amaçlamaktadır, ancak nihai olarak örgütle özdeşleşme bireyin sorumluluğundadır. Tompkins ve Cheney'e göre (1983), iletişim perspektifinden hareketle özdeşleşme süreci öncelikle başkalarıyla etkileşim kurarak gerçekleştirilir; özdeşleşmenin sonuçları (davranışsal belirtiler) öncelikle iletişim yoluyla ifade edilir. Byker ve Anderson'a göre ise (1975), örgütsel özdeşleşmeyi iletişim bilimcileri için ilginç kılan ve onu bilişsel yaklaşımlardan en belirgin biçimde ayıran şey örgütsel özdeşleşmenin iletişim tarafından ve iletişim yoluyla oluşturulduğu inancıdır (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126).

1.3.2. Bilişsel Özdeşleşme Yaklaşımı

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik bilişsel yaklaşımlar, kişinin kendisini ait olduğu toplumsal kategorilerle kısmen tanımladığı iddiasını taşıyan sosyal kimlik teorisine dayanıyor olma eğilimindedir. Dolayısıyla kişi kendisini bir grubun üyesi olarak (bir sınıfın) algılayarsa, aynı zamanda bu grubun özelliklerini paylaştığı da görülecektir. Hogg ve Terry (2001), sosyal kategorizasyon teorisini (Social Categorization Theory /SCT) kullanarak bu süreci tasvir etmiştir (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126). Sosyal sınıflandırma, bireylerin kendilerinin ait olduklarını gördükleri grupları seçme sürecidir. SCT'ye göre, insanlar demografik veya sosyal bağlam gibi bazı ölçütleri temel alan gruplara kendilerini yerleştirirler ve bu yerleştirme, davranışlarının bilişsel temelini oluşturur. Başka bir deyişle, bu grup hareketinin üyeleri olarak hareket ederler. Etkileşim kendi sınıflamamızı bildirebilirken, genellikle söylemsel bir süreç olarak düşünülmemiştir (Kramer, 1993). Aksine, bilişsel sistemden kaynaklanmaktadır. Bireyler, belirsizliği azaltmaya çalışan, etkileşimi içerebilen veya içermeyebilecek bilgiyi kullanırlar (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126).

Yukarıda atıfta bulunulan iletişimsel yaklaşım, örgütsel özdeşleşmenin etkileşim yoluyla gerçekleştirildiğini iddia ederken, bilişsel perspektif, özdeşleşme sürecinin öncelikle kendini algılamayla gerçekleştirildiğini ve ürünün öncelikle iletişim yoluyla değil davranışsal eylem yoluyla ifade edildiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, bireyler güçlü bir şekilde özdeşleştiklerinde, kuruluşun çıkarlarıyla uyumlu faaliyetler gerçekleştirmeyi seçerler (Ashforth ve Mael, 1989). Benzer şekilde örgütsel eylemler karşılıklı olarak kimlik süreçlerini beslemektedirler. Örneğin, Ashforth (1985), içten desteğin, katılımcı karar verme ve başarıların örgüt seviyesinde tanınmasının tümünün çalışan özdeşleşmesini arttırdığını ortaya koymuştur. Örgütsel özdeşleşmedeki iletişimsel ve bilişsel yaklaşımların harmanlanması, bireysel ve örgütsel eylemin kimlik süreçleri üzerindeki karşılıklı etkisini daha iyi açıklayabilir (Parker ve Haridakis, 2008: 105-126).

1.3.3. Yapısal Özdeşleşme Yaklaşımı

Bu yaklaşımın temeli bireylerin faaliyetleri ile içerisinde bulunan yapıların birlikte ele alınmasına dayanmaktadır. İnsanlar birden çok kimlik ile birden çok sistem ve yapı içerisinde yer almaktadır. Yine özdeşleşme ve kimlik kavramlarını da içerisine alacak bir modele ihtiyaç duyulduğu ileri sürülmüştür (Scott vd., 1998: 298-336). Buradan hareketle özdeşleşme süreci, ikili ve bölgesel yapı ile duruma göre eylem kavramlarından oluşmaktadır. Yani özdeşleşmenin oluşumu birden fazla kimliğin olduğu bir yapı içerisindeki etkileşimler (bölgesel yapılar) sonucunda oluşmaktadır. Yaklaşımın göre buradaki ikilikler bireyde adanmışlık duygusunu ortaya çıkartacak ve böylece özdeşleşme gerçekleşecektir.

1.3.4. Geliştirilmiş Özdeşleşme Yaklaşımı

Özdeşleşme tanımını ve sürecini genişletme çabasının arka planında özdeşleşmenin mevcut tek yolunun bireyin örgütle kendisini birebir hissetmesi mantığı yatmaktadır. Kreiner ve Ashforth'a göre (2004: 1-27), örgütsel özdeşleşme ile ilgili araştırmalar faydalı ve dikkate değer önemde sonuçlar üretmekle birlikte diğer öz-tanım şekillerini göz ardı etmesi pahasına mevcut çalışmaların kimliklerin birbirleriyle örtüşmesi üzerine odaklandığı görülmektedir. Bir kişi kendisini örgütten nasıl farklı görebilir ya da çatışma içerisinde olabilir? Ya bir kişi kendisini

örgüt ile kısmen aynı tanımlarsa ya da kısmen farklı tanımlarsa ne olur? Ve bunun örgüt ve kişi üzerindeki etkisi ne olur? Yazarlara göre bu soruların cevapları mevcut örgütsel özdeşleşme çalışmalarının içerisinde yoktur. Bu sorulardan hareketle “genişletilmiş özdeşleşme modeli” önerisinde bulunmuşlardır.

Kreiner ve Ashforth (2004: 1-27), mevcut özdeşleşme ile birlikte kendi modellerine özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve tarafsız özdeşleşme kavramlarını da eklemiştir. Özdeşleşmeme, bireylerin örgüt tarafından tanımlanan ilkelere ve davranış kalıplarına inanmama ya da sahip çıkmama durumunda oluşacaktır. Bir kişinin aynı anda bir örgüt ile hem özdeşleşmesi hem de özdeşleşmemesi ise kararsız özdeşleşme olarak tanımlanmıştır. Buna aynı zamanda şizo/bölünme (schizo) ya da çelişkili kimlik denmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 1-27). Son olarak tarafsız özdeşleşme ise, bireyin örgüt ile hem özdeşleşmesinin hem de özdeşleşmemesinin aşikâr yokluğu hususuna dayanmaktadır.

2. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler araştırma problem için önerilen cevaplardır. Hipotezler araştırma sorusu için tahminde bulunur. Araştırma sonuçlarına göre bu tahminler ya desteklenir ya da reddedilir. Yine farklı değişkenleri belirli ilişkilerle birbirine bağlar. İki ya da daha fazla ölçülebilen değişken içerir ve bu değişkenlerin birbiriyle nasıl bir ilişki içinde olduğunu belirtir. “H₀” ilişki yok, fark yok durumunu ifade eder. “H_a” ise alternatif hipotez olup ilişki var, fark var durumunu ifade eder. “H_a” aynı zamanda iddia edilen durumu ifade eder.

Öncelikle şunu belirtmekte fayda vardır ki personel güçlendirme konusunda alan yazında muhtelif tanımlar yapılmış ve farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Personel güçlendirmedeki belli başlı yaklaşımlar; yönetsel yaklaşım (ilişkisel), psikolojik yaklaşım ve liderlik yaklaşımı olarak öne çıkmaktadır. Bu sıralanan yaklaşımların personel güçlendirmeyi ölçme ve değerlendirmede kullandıkları ölçekler ve yöntemler değişiklik göstermektedir. Bu çerçevede daha öncede belirtildiği gibi personel güçlendirme çalışmalarında seçilen yaklaşımın belirtilmesi önem taşımaktadır. Yine önceden de ifade edildiği üzere bu çalışmada psikolojik güçlendirme yaklaşımı esas alınmış ve tüm hipotezler buna göre kurgulanmıştır. Bu çerçevede araştırmanın iddia edilen ana hipotezi;

Ha: "Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır." şeklinde belirlenmiştir.

Psikolojik güçlendirme anlam, yeterlilik, seçme ve etki olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutların örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini ortaya koymak çalışma kapsamında daha derin analiz yapılmasına imkân tanıyacaktır. Sözkonusu alt boyutlar PG_Anlam, PG_Yeterlilik, PG_Seçme ve PG_Etki olarak kısaltılmıştır. Bu çerçevede bu alt boyutların örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini incelemek amacıyla oluşturulan hipotezler şunlardır:

Ha: "PG_Anlam ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki anlamlıdır."

Ha: "PG_Yeterlilik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki anlamlıdır."

Ha: "PG_Seçme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki anlamlıdır."

Ha: "PG_Etki ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki anlamlıdır."

Öte yandan bağımlı değişken ile bağımsız değişkenin yani örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirmenin kontrol değişkenleriyle arasındaki ilişkiyi incelemek üzere de hipotezler oluşturulmuştur. Algı içeren, örgütsel davranış boyutu olan çalışmalarda kişisel değişkenler bağımlı ve bağımsız değişken üzerinde etkiye neden olabilmektedir. Bu nedenle kontrol değişkenleri ile bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkiyi ortaya koyan alt hipotezler de üretilmiştir. Bu çerçevede üretilen alt hipotezler ise şunlardır:

1. Hipotez:

“H_a: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları Belediyedeki çalışma sürelerine (kıdemlerine) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

2. Hipotez:

“H_a: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

3. Hipotez:

“H_a: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları Belediyedeki kadrolarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

4. Hipotez:

“H_a: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları Belediyede birim değiştirme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

5. Hipotez:

“H_a: Katılımcıların personel güçlendirme algıları daha önce başka yerde çalışmış olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

6. Hipotez:

“H_a: Katılımcıların özdeşleşme algıları Belediyedeki çalışma sürelerine (kıdemlerine) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

7. Hipotez:

“H_a: Katılımcıların özdeşleşme algıları statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

8. Hipotez:

“H_a: Katılımcıların özdeşleşme algıları Belediyedeki kadrolarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

9. Hipotez:

“H_a: Katılımcıların özdeşleşme algıları Belediyede birim değiştirme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

10. Hipotez:

“H_a: Katılımcıların özdeşleşme algıları daha önce başka yerde çalışmış olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Küreselleşme ile birlikte her alanda ve her boyutta daimi, kaçınılmaz ve hızlı bir değişim ve dönüşüm görülmektedir. Toplumların tarımsal niteliği yerini sanayi toplumuna bırakmış, zamanla bu nitelik yerini bilgi toplumuna devretmiş hatta bilgi toplumu ötesi konuşulmaya başlanmıştır. Bu gelişmeler ile birlikte birçok alanda olduğu gibi yönetim, organizasyon ve personel kavramlarına bakışta da önemli değişiklikler yaşanmıştır. Örgütlerde personel yönetimi anlayışı yerini zaman içerisinde insan kaynakları yönetimi anlayışına bırakmış, insana bakış açısı değişmiş, insana verilen değer daha da artmış ve uzmanlaşmaya doğru geçilmiştir. Bu değişim ile birlikte insanı ve diğer faktörleri daha verimli hale getirmenin ve tüm unsurları birbirleriyle daha uyumlu çalıştırmanın yöntemleri değişmeye başlamıştır.

1980'li yıllardan sonra ekonomik gelişmelerin etkisi ile açık pazar haline gelmeye başlayan dünya da rekabet koşullarının ağırlaşması ile örgütler yeni arayışlara girmişlerdir. Kamu yönetimi-özel sektör yönetimi arasındaki anlayış farklılıkları giderek daralmıştır. Her türlü

üretim faktörünü en verimli bir şekilde kullanarak gelişen yeni ekonomik ortama ayak uydurarak kamu için sürdürülebilir ve etkin bir yönetim anlayışı, özel sektör için ise ayakta kalma ve kazançlarını koruma gayretleri içerisinde olunmaya başlanmıştır. Aslında bu gayretler her daim var olmuştur denilebilir. Burada önemli olan her dönemde ne tür uygulamaların ve önlemlerin öne çıktığıdır. 1980 yıllardan sonra öne çıkan ve 1990'lar ile birlikte yoğun bir şekilde ele alınan konulardan birisi de personel politikalarındaki yeni yaklaşımlardır. Bu noktada örgütler insan kaynaklarını daha verimli hale getirmek için çeşitli arayışlar içerisinde olmaya başlamışlardır.

Bu açıdan örgütlerde yapılan çalışmalardan birisi de personel güçlendirme konusudur. İngilizce'de "employee empowerment" şeklinde kullanılan kavram Türkçe'de "personel güçlendirme" olarak kullanılmaktadır. Bu kavramı birçok araştırmacı ve yazar incelemiş ve kendilerine göre tanımlamışlardır. Bunlardan, Hales ve Klidas (1998: 89), bu kavramı bilgi ve gücün astlarla paylaşılması olarak nitelemişlerdir. Cunningham vd., ise (1996: 144), karar verme gücünün, bu güce sahip olmayanları da içerecek şekilde yeniden dağıtılması olarak tanımlamışlardır. Öte yandan bu kavram, personele görevleri ile ilgili kararları almalarını sağlayacak fırsatların verilmesi (Erstad, 1997: 325) olarak tanımlanmaktadır. Spreitzer ise (1995: 1444), güçlendirmeyi dört alt boyutu olan algısal/bilişsel bir yapı olarak tanımlamaktadır. Bu dört boyut anlam, yeterlilik, özerklik (seçme) ve etki olmak üzere dört algısal boyuttan oluşmaktadır. 1990'lı yıllar ile birlikte bu kavram o kadar çok kullanılır ve araştırılır hale gelmiştir ki bu yıllara bir takım bilim insanları "güçlendirme çağı" adını vermişlerdir (Appelbaum vd., 1999: 2).

İşletme ya da kurum ile personel arasındaki ilişki, çalışanın hal ve hareketlerini, verimliliğini, işyerindeki davranışlarını ve organizasyona bakışını etkilemektedir. Bu noktada, belirsizlik karşısında endişeli olan ve çalıştığı kurum ile aidiyet algısı içerisinde olmak isteyen çalışanlar özdeşleşmeyi sağlarken örgüt ise üye özdeşleşmesini güçlendirmeyi hedeflemektedir. Çünkü örgüt ile özdeşleşmenin, çalışanın performansını arttıran bir etki yapacağına inanılmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, insan kaynakları yönetiminde örgütsel davranış çalışmaları içerisinde önemli bir boyut haline gelmiştir. Bu çalışma ile de amaçlanan psikolojik güçlendirme-özdeşleşme araştırmalarını literatürde ilk defa olarak yerel yönetimlerin örgütü olan belediye çalışanları üzerine uygulayarak daha da genişletmek ve geliştirmektir.

4. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırma, yerel yönetimlerde çalışanların psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisini analiz etmek amacıyla hareketle yerel yönetim birimleri arasında en etkin ve yaygın organizasyon olan belediye çalışanlarını kapsamaktadır.

Yerel yönetimler hemen her alanda hizmet üreten ve daha çok sahada faaliyet gösteren, masa başı işlerin az olduğu ve mevcut masa başı işlerinde (beyaz yakalılar) az sayıda kişi tarafından yürütüldüğü organizasyonlardır. Nitekim bu özellikleri araştırma kapsamındaki çalışan profilinin cinsiyet dağılımından da anlaşılmaktadır. Toplam 474 katılımcı ile anket yapılmıştır. . Yaklaşık olarak her 5 katılımcıdan 4'ü erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum bir kısıtlılık olarak ele alınabilir ve katılımcıların belirli bir algı ile hareket etmelerine neden olabilir. Yani katılımcıların algıları cinsiyet dengesini yansıtmayabilir.

Bir başka kısıt ise katılımcıların çalışma statülerinden kaynaklanabilir. Araştırmaya katılan 474 kişiden 90'ı memur, 19'u sözleşmeli, 47'si kadrolu işçi, 131'i belediye şirketi işçisi ve 187'si de taşeron şirket işçisi olduğunu belirtmiştir. Buna göre katılımcıların % 19'u memur, yani 657 sayılı kanuna tabi iken geri kalan % 81'i ise sözleşmeli ve işçi olarak çalışanlardır. Memur statüsünde çalışanların işe alınmaları ve işten çıkarılmaları süreçlerinin çerçevesi son derece katı iken, 4857 sayılı kanuna tabi olarak çalışanların ve sözleşmelilerin (657/4-B kapsamındakiler) işe alınmaları ve çıkartılmaları ise memur statüsündekilere göre son derece

esnektir. Bu durum ise özellikle memur katılımcıların anket doldururken olumsuz yargı belirten ifadeleri doldururken gerçek algılarını yansıtılmalarına engel olabilir. Yine genelde kamu kurumlarında özeldense yerel yönetimlerde baskın hiyerarşik ve siyasi yapı, personelin anket çalışmasına endişe ile bakmasına ve dolayısıyla olumsuz ifadelere karşı mesafeli durmasına yol açabilir.

5. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Şahinbey Belediyesinde memur, sözleşmeli, kadrolu işçi, belediye şirketi işçisi ve taşeron şirket işçisi statüsünde çalışan toplam 2.601 kişidir. Evrenin tamamına ulaşılmasının zor olması dolayısıyla örnekleme yoluna gidilmiştir. Buradan hareketle tabakalı örnekleme metodu kullanılarak çalışanların statülerine göre ayrımları yapılmıştır. Çalışanlar statülerine göre tabakaladıktan sonra örnekleme büyüklüğü oluşturulmuştur. Bu veriler ilgili belediyelerin insan kaynakları biriminden temin edilmiştir. Sayısı belli olan evrenden hareketle örnekleme aşağıdaki şu formülle belirlenmiştir;

Buna göre Şahinbey Belediyesi örnekleme büyüklüğü en az 335 çalışan olarak hesap edilmiştir. % 95 güven düzeyinde evren büyüklüğü 5.000 ise örnekleme büyüklüğü 357, evren 3.000 ise örnekleme büyüklüğü 341 kişi olmalıdır (Karatay, 2018). Buradan hareketle 2.601 çalışan olan Şahinbey Belediyesinde tüm evren için ve her bir tabaka için örnekleme alt sınırına ulaşılmış olup toplam 474 anket analize tabi tutulmuştur. Katılımcıların 371'ü erkek, 102'si ise kadınlardan oluşmaktadır. İki kişi ise boş bırakmıştır. Görüldüğü üzere katılımcıların % 79'lik bir kısmı erkeklerden oluşmaktadır. Yani yaklaşık olarak her 5 katılımcıdan 4'ü erkeklerden oluşmaktadır.

6. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

6.1. İşlemler

Bu araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Bu şekilde verilerin güvenilir bir şekilde toplanabilmesi ve hipotezlerin test edilebilmesi amaçlanmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik özelliklere, ikinci bölüm psikolojik güçlendirme ölçeğine, üçüncü bölüm ise özdeşleşme ölçeğine yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Anketler araştırma kapsamındaki Şahinbey Belediyesi personeline uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında Şahinbey Belediyesi Başkan Yardımcısı ve İnsan Kaynakları Müdürü ziyaret edilerek araştırma konusu ve anket içeriği paylaşılmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemi kullanılacağından Şahinbey Belediyesinde çalışanların statülerine göre sayıları İnsan Kaynakları Müdürlüğünden temin edilmiştir. Bu çerçevede taşeron işçi statüsünde çalışanlar için 200 adet, memur statüsünde olanlar için 100 adet, belediye şirketi işçisi statüsünde olanlar için 150 adet, kadrolu işçiler için 40 adet ve 30 adet sözleşmeli personel statüsünde olanlar için olmak üzere 520 adet anket hazırlanmıştır. Olması gereken en az örnekleme sayısı (335) dikkate alınarak, eksik, hatalı ve geri bildirim elde edilemeyecek veriler düşünülerek ve daha fazla örneklemin daha sağlıklı sonuçlar doğuracağı düşüncesinden hareketle 520 adet anket hazırlanmıştır. Daha sonra anketler Şahinbey Belediyesinin İnsan Kaynakları müdürüne gönderilmiştir. Bu şekilde ikili görüşmeler yapılarak çalışma ve anket içeriği hakkında bilgiler verilerek anketlerin anlaşılabilirliği artırılmaya çalışılmıştır. Anketler 01-31.01.2018 döneminde uygulanmıştır. Kullanılabilir durumdaki 474 anket analize tabi tutulmuştur. Böylece gönderilen anketlerin % 86'sı analize tabi tutulmuştur.

6.2 Ölçekler

Araştırmada alan yazında geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ve yaygın bir kabule sahip iki ölçek kullanılmıştır. Personelin psikolojik güçlendirme algılarını belirlemek amacıyla, Spreitzer (1995), tarafından geliştirilen "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" (cronbach's alfa değeri: $\alpha = .72$) kullanılmıştır. Çekmecelioğlu ve Eren (2007), Çöl (2008), Tolay vd. (2012 - $\alpha = .86$), Kanbur (2017 - $\alpha = .70$) da bu ölçeği kullanmışlardır. Birçok yerli ve yabancı araştırmacı

tarafından kullanılan bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ölçek, dört boyutu içeren 12 sorudan oluşmaktadır. Bu boyutlar birincisi Anlam Boyutu'dur. Bu boyut görevin amaç ya da hedefine yüklenen anlam ya da kişilerin kendi ideal ve standartlarını değerlendirmesi ile ilgilidir. Başka bir deyişle bireyin verilen görevi içsel olarak önemsemesidir (Thomas ve Velthouse, 1990: 672). Anlam aynı zamanda kişilerin davranışları, inançları ve değerleri ile iş rollerinin gereklilikleri arasındaki uyumu ifade eder (Spreitzer, 1995: 1443). Çalışan için işinin bir değer ifade etmesi ya da anlamlı olması personel güçlendirmenin "lokomotifi" olarak hizmet görür. Çalışanların iş faaliyetleri ile değerleri arasındaki uyumsuzluk, personel güçlendirme mekanizmasını da olumsuz etkileyecektir (Spreitzer vd., 1997: 681). İkinci boyut Yeterlilik Boyutu'dur. Bu boyut bir kişinin görev faaliyetlerini başarıyla gerçekleştirebilme derecesini ifade eder (Thomas ve Velthouse, 1990: 672). Başka bir deyişle bireyin kendini işi konusunda yeterli hissetmesi performans yeteneklerine güvenmesi anlamına gelmektedir (Spreitzer vd., 1997: 682). Seçme Boyutu dört alt boyuttan üçüncüsüdür. Bir kişinin eylemleri için tanımlanan sorumluluğunu kapsar (Thomas ve Velthouse, 1990: 673). Spreitzer ve arkadaşlarına göre kişilerin eylemlerinin kaynağı olarak kendilerini görüp görmemesidir (Spreitzer vd., 1997: 682). Çalışanlar açısından seçim, görev davranışlarına kendilerinin karar verebilmesi ve gerektiğinde bu davranışları değiştirebilme gücüne sahip olması anlamındadır. Seçim hakkına sahip bir çalışan, kendi geleceğini belirleyebilme ve hür iradesini ortaya koyabilme hakkına ve gücüne sahip olmaktadır (Doğan ve Demiral, 2009: 51). Dördüncü ve son boyut ise Etki Boyutu'dur. Bu boyut, kişilerin iş yapma süreçlerinde istenen etkileri oluşturacak farklılıkları yapabilme derecesini ifade eder (Thomas ve Velthouse, 1990: 672). Eğer bireyler sistem üzerinde etkileri olduklarına ya da örgütsel sonuçları etkileyebildiklerine inanmaları durumunda sistem üzerinde etki yaratmak için daha fazla çaba sarf edecek ve böylece daha verimli bir çalışma sergileyecektir (Spreitzer vd., 1997: 686). Her bir boyut güçlendirme yapısı üzerine eşsiz bir unsur olarak katkıda bulunur. Bu boyutların her biri, güçlendirmenin farklı yönlerini temsil eder (Spreitzer vd., 1997: 682). Spreitzer (1995)' e göre bunlardan birinin eksikliği, algılanan güçlülük duygusunu tamamen ortadan kaldırırsa da derecesini azaltmaktadır. Bu nedenle boyutların dördü birlikte psikolojik güçlendirmeyi anlayabilmek için gerekli olan "hemen hemen tam ve yeterli algısal set" olarak nitelenmektedir (Spreitzer, 1995: 1444; Çöl, 2008: 38). Güçlendirme deneyimi dört boyutla birlikte gelişir. Eğer herhangi biri eksik olursa güçlendirme deneyimi de sınırlanır (Spreitzer, 1995: 1444). Bu dört boyutun her birine yönelik üçer soru bulunmaktadır. Bu sorular ile katılımcıların işlerini ne derece anlamlı ve önemli bulduğu, işlerinde kendilerini ne kadar becerikli hissettiği, kararlara katılma ve işinde kendi kararını ne düzeyde verebildiği son olarak işyerinde olan olayları ne derece kontrol edebildiği konusundaki algıları sorulmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla, yerli araştırmacıardan Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, Mael ve Ashforth (1992 - $\alpha=.87$) tarafından geliştirilen "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" (Organizational Identification Scale-OIS) kullanılmıştır. Yine Tüzün (2006 - $\alpha=.78$), Turunç ve Çelik (2010 - $\alpha=.84$) tarafından çalışmalarında yararlandıkları bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ölçek tek boyutlu olup 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, "Herhangi bir kişi büyükşehir belediyesini eleştirdiğinde üzüntü duyarım." ve "Büyükşehir Belediyesinin başarısını kendi başarımlarım gibi görürüm." gibi sorular yer almaktadır.

7. Araştırmanın Bulguları

7.1. Demografik İstatistikler

Araştırmaya 474 kişi katılmış olup katılımcıların % 88.2'si 20-45 yaş ve altı aralığında olup geri kalanlar ise 46 yaş ve üstündedir. İki kişi cinsiyetini belirtmemiş olup, katılımcıların 371'i erkek, 101'i kadın katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan 474 kişiden 90'ı memur, 19'u sözleşmeli, 47'si kadrolu işçi, 131'i belediye şirketi işçisi ve 187'si de taşeron şirket işçisi olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların 69'u bekâr, 403'ü evli olduğunu belirtmiştir.

Katılımcılardan 141 kişi yani % 29.8'i lise ve altı eğitim düzeyine sahip iken, 331 kişi yüksekokul ve üstü (% 70.2'si) eğitim düzeyine sahiptir. Öte yandan 172 kişi Şahinbey belediyesi dışında bir yerde çalışmamışken, 300 kişi başka kurumlarda çalıştığını beyan etmiştir. Başka yerde çalışanların % 44.1'i özel sektör, %11.4'ü başka bir kamu kurumu ve %7.6'sı ise başka bir belediyede çalıştığını belirtmiştir. Ankete katılanların % 56.1'i belediye içerisinde hiç birim değişikliği yapmamışken, % 43.9'u bir ya daha fazla kere belediye içerisinde birim değişikliği yaptığını ifade etmiştir. Belediyedeki çalışma süresini tespit etmek amacıyla sorulan soruya katılımcıların % 57.6'sı 5 yıl ve daha az olduğunu belirtmiştir. 6-10 yıl arası çalışanlar % 23.8'lik bir kitleyi oluştururken, geri kalanlar ise 11 yıldan fazla çalışma süresine sahip kişilerden oluşmaktadır.

7.2. Güvenilirlik analizi

Ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmış olup psikolojik güçlendirme ölçeğinin cronbach's alfa değeri 0.850 (Tablo 1) ve özdeşleşme ölçeğinin cronbach's alfa değeri 0.887 (Tablo 1) olarak ölçülmüştür. Buna göre her iki ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirliğinin iyi düzeye yakın olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Tablosu

Ölçek İsmi	İfade Sayısı	Cronbach's Alfa Değeri
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	12	0.850
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	6	0.887

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin toplam 474 gözlem maddesine faktör analizi yapıp yapılamayacağını kontrol etmek amacıyla KMO değerinden ve Bartlett testinden yararlanılmıştır (Tablo 2 ve 3). Bu değer 0.60'dan büyük olması gerekir. KMO değeri 0,848 olduğundan örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve anlamlı ($p=0.00$, $p<0.05$) olarak bulunduğundan ölçeğin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu kabul edilmiştir. Faktörlerin ortak varyanslılık (communalities) değerleri incelendiğinde, faktör yükü 0,30'un altında olan ifade bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Döndürme işlemi 4 faktöre Direct Oblimin yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Faktörlerin birbiriyle ilişkili olduğu varsayımıyla (yani ortak varyansıyla) ki pek çok psikolojik yapı için bu bir vakıadır (Costello ve Osborne, 2005), direct oblmin döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Direct oblmin rotasyonu kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre, faktörlerin psikolojik güçlendirme boyutları altında dengeli dağılmadığı, bazı faktörlerin birden fazla boyutta yüklendiği görülmektedir. Bu aşamada toplam varyans % 79,029 olarak ortaya çıkmıştır. 4.sıradaki faktörün özdeğeri 1'in altında olmakla birlikte toplam varyansa etkisi % 5'in üzerinde olduğundan faktör sayısı 4 olarak belirlenerek yeni bir analiz yapılmasına karar verilmiştir. "(PG_Yeterlik), İşimi gerçekleştirmek için gerekli yeteneklere sahip olduğumdan eminim." faktörü birden fazla faktöre (alt boyuta) binmiş olup yüklenmesi birbirine en yakın faktör olduğundan bu sorunun çıkartılmasına karar verilmiş ve yeni bir analiz yapılmıştır.

Yeni analizde KMO 0,835 olarak gerçekleşmiştir. Toplam varyans ise % 79,569'a çıkmıştır. Ancak yine ifadelerin alt boyutlar arasında dengeli dağılmadığı görülmektedir. Bu kez yine iki faktöre yüklenen ve birbirine yakın oranda yüklenme gösteren yani binişik madde durumundaki "(PG_Yeterlik) İşim ile ilgili faaliyetleri gerçekleştirmek için gerekli kabiliyete sahip olduğumdan eminim." sorusu çıkartılarak analiz yapılmıştır. Bu aşamada ise KMO 0,823 olarak gerçekleşmiştir. Bu noktadan sonra varyans % 80,836'ya çıkmış ve dört faktörlü yapı oluşmuştur.

Tablo 2. Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	4,188	41,884	41,884	4,188	41,884	41,884	3,333
2	2,187	21,866	63,750	2,187	21,866	63,750	2,734
3	1,041	10,414	74,163	1,041	10,414	74,163	2,965
4	,667	6,673	80,836	,667	6,673	80,836	1,480
5	,470	4,704	85,540				
6	,397	3,965	89,506				
7	,338	3,382	92,887				
8	,287	2,873	95,761				
9	,234	2,342	98,103				
10	,190	1,897	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis (Temel Bileşenler Analizi)

Tablo 3. Psikolojik Güçlendirme Algılarına ilişkin Faktör Yükleri (Pattern Matrix^a)

	Component			
	1	2	3	4
(PG_Etki)Çalıştığım birimde olanlar/olacaklar üzerinde etkiye sahibim.	,957			
(PG_Etki)Çalıştığım birimde olanlar/olacaklarla ilgili büyük ölçüde kontrolüm vardır.	,886			
(PG_Etki) Çalıştığım birimde olanlar/olacaklar konusunda etkim fazladır.	,874			
(PG_Anlam) Yaptığım iş benim için anlamlıdır.		,889		
(PG_Anlam) Yaptığım iş benim için önemlidir.		,856		
(PG_Anlam) İşimle ilgili faaliyetler kişisel olarak benim için anlamlıdır.		,845		
(PG_Seçme) Kendi işimi nasıl yürüteceğime kendim karar verebilirim.			,843	
(PG_Seçme) İşimi nasıl yapacağı konusunda serbest hareket etme yetkisine sahibim.			,843	
(PG_Seçme) İşimi bağımsız/serbestçe yapmam konusunda önemli ölçüde fırsata sahibim.			,843	
(PG_Yeterlik) İşim için gerekli becerilere uzmanlık düzeyinde sahibim.				0,893

Extraction Method: Principal Component Analysis (Temel Bileşenler Analizi)

Rotation Method: Direct Oblimin with Kaiser Normalization (Eğik döndürme)

a. Rotation converged in 7 iterations

Yukarıdaki Tablo 3 incelendiğinde, 4 faktöre direct oblimin yöntemi ve iki binişik sorunun çıkartılmasından sonra faktörlerin 3 boyutta tam olarak bir boyutta ise kısmi olarak dağıldığı görülmektedir. Bu dört tane faktör PG_Anlam, PG_Seçme, PG_Etki ve PG_Yeterlilik varyansın % 80,836'sını açıklamaktadır. Bu değer genelde % 50'den büyük olması beklenir ki elde edilen sonuç oldukça yeterli olarak kabul görecektir. Yukarıdaki tablo 2 ve 3 çerçevesinde bu çalışma için psikolojik güçlendirme ölçeği toplam varyansın % 80,836'sını

açıklayan ve orijinal ölçekteki şekliyle dört boyutlu bir yapıya yakın bir sonuç elde edilmiştir denilebilir.

8.3. Korelasyon analizi

Psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel özdeşleşme algısı arasındaki korelasyonel ilişki SPSS 16.0 ile incelenmiştir. Verilerin normal dağıldığından hareketle ya da verilerin normal dağılıp dağılmadığı önemsenmeden Pearson katsayısı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz çerçevesinde aşağıda Tablo 4’te yer aldığı üzere psikolojik güçlendirme ile özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü, % 53.3’lük bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu çerçevede araştırma hipotezi olan "**Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır.**" ifadesi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu

		Psikolojik_G üçlendirme_ Ortalama	Örgütsel_Özdeşleşme_O rtalama
Psikolojik_Güçlendir me_Ortalama	Pearson Katsayı Sig. (2-tailed) N	1 473	.533** .000 473
Örgütsel_Özdeşleşme _Ortalama	Pearson Katsayısı Sig. (2-tailed) N	.533** .000 473	1 473

** İlişki 0.001 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

7.4. Regresyon Analizi

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi ile bağımsız değişken olan psikolojik güçlendirmenin ve alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Analize göre araştırmanın Regresyon Doğrusalı;

$$\text{Örgütsel Özdeşleşme} = 2.263 + 0.550 \times \text{Psikolojik Güçlendirme}$$

şeklinde tespit edilmiştir. Buna göre Şahinbey Belediyesinde psikolojik güçlendirme algısı bir birim artarsa kurumla özdeşleşmenin 0.550 (% 55) artacağı anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle, psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşmedeki değişimi % 55 oranında açıklamaktadır (Tablo 5). Durbin-Watson katsayısı hata terimleri arasında ilişki olup olmadığı konusunda bilgi verir. Bu değerlerin 0-4 arasında olması beklenir. Bu çalışmada Durbin-Watson istatistiği 1.834 olarak belirlenmiştir (Tablo 6). Buna göre 2’ye çok yakın olan bu orandan hareketle hata terimleri arasında korelasyon olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Regresyon Analizi Tablosu (Katsayılar^a)

Model	Standartlaşmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
	B	Std.Hata	Beta		
(Sabit)	2.263	.164		13.763	.000
Personel Güçlendirme Ortalama	.550	.040	.533	13.700	.000

a.Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme Ortalama

Tablo 6. Regresyon Modeli Tablosu^b

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Durbin-Watson
1	.533 ^a	.285	.283	.52335	1.834

a. Bağımsız Değişken: (Constant), Psikolojik Güçlendirme Ortalama

b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme Ortalama

Aşağıda yer alan Tablo 7’den de anlaşılacağı üzere ise PG_Anlam, PG_Yeterlilik ve PG_Etki boyutları ile özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu (sig. değerleri sırası ile 0,000/ 0,000/ 0,000), PG_Seçme ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkili olmadığı (sig. değeri 0,734) belirlenmiştir. Yani psikolojik güçlendirmenin seçme boyutu Şahinbey Belediyesi katılımcılarının örgütsel özdeşleşmesi üzerinde etkili değil iken, anlam, yeterlilik ve etki boyutları çalışanların örgütsel özdeşleşmesi üzerinde etkili anlamına gelmektedir. Öte yandan psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu örgütsel özdeşleşme üzerinde en büyük etkiye sahip bağımsız değişkendir (B=0,465). Bu sonuç katılımcıların işlerini anlamlı ve önemli buldukları anlamına geldiğini göstermektedir. Daha sonra PG_Yeterlilik (B=0,201) ile ikinci sırada, PG_Etki ise (B=0,100) ile üçüncü sırada yer almaktadır. Yani Şahinbey Belediyesi katılımcıları işlerini anlamlı ve önemli görmekte, işlerinde yeterli olduklarını düşünmekte ve işlerine etki edebildiklerini düşünmektedirler. Ancak işlerini nasıl yürütecekleri konusunda karar verme ve seçme noktasında bir psikolojik güçlendirme algısına sahip olmadıkları değerlendirilmektedir. Öte yandan seçme boyutunun özdeşleşme üzerine negatif etkisi olduğu ancak sonuçlardan katsayısının istatistiki olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Yani Şahinbey Belediyesi katılımcıları işlerini nasıl yapacakları noktasında ve serbestçe karar verme konusunda algıya sahip değiller denebilir.

Tablo 7. Psikolojik güçlendirme faktörleri-özdeşleşme ilişkisi çoklu doğrusal regresyon analizi tablosu (Katsayılar^a)

Model	Standartlaşmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Sabit)	1,150	,176		6,533	,000
PG-Anlam	,465	,051	,455	9,185	,000
PG_Yeterlilik	,201	,051	,199	3,916	,000
PG_Seçme	-,009	,026	-,015	-,340	,734
PG_Etki	,100	,025	,168	4,024	,000

a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme Ortalama

8.5. Hipotez Testleri Sonuçları

Çalışma kapsamında üretilen hipotezler T-Testi ve Anova analizleri ile incelenmiş olup sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

1. Hipotez:

“H_{1a}: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları Belediyedeki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

Yapılan analizde $p > 0.050$ olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu nedenle 1.hipotez reddedilmiştir.

2. Hipotez:

“H_{2a}: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

Yapılan analizde $p < 0.050$ olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu nedenle 2.hipotez kabul edilmiştir. Sonuç aşağıdaki tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Psikolojik Güçlendirme-Statü ANOVA Analizi Tablosu

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Grupları Arası	8.116	4	2.029	5.882	.000*
Grup İçi	161.792	469	.345		
Toplam	169.908	473			

* $p < .05$

Bu aşamada çoklu karşılaştırma tablosu incelemesi yapılmıştır. Grup içerisinde hangilerinin farklılık gösterdiği ise Tukey analizi sonucu ortaya çıkmaktadır (Tablo 9). Yapılan analizde sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bunlardan sözleşmeli olarak çalışanlar 4.38 ile tüm gruplar arasında en yüksek ortalamaya sahip grup olarak ortaya çıkmaktadır. Daha sonra 4.22 ortalama ile kadrolu işçi, 4.14 ile belediye şirketi işçisi ve 3.91 ile taşeron şirket işçisi statüsünde çalışanlar gelmektedir. Yani Şahinbey Belediyesinde genel olarak esnek çalışma ilişkisi içerisinde olan sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanların psikolojik güçlendirme algıları memurlara göre daha yüksek olup bu gruplar arasında ise sözleşmeli ve kadrolu işçi olarak çalışanların ortalaması diğerlerine göre daha yüksek bulunmaktadır.

Tablo 9. Statüsüne Göre Psikolojik Güçlendirme Ortalamaları Tablosu (Tukey HSD)

	N	Alfa Alt Küme =0.05	
		1	2
Statünüz Nedir?			
Taşeron Şirket İşçisi	187	3.91	
Memur	90	4.03	
Belediye Şirketi İşçisi	131	4.14	4.14
Kadrolu İşçi	47	4.21	4.21
Sözleşmeli	19		4.38
Sig.		.071	.267

3. Hipotez:

“H_{3a}: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları Belediyedeki kadrolarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

Yapılan analizde $p > 0.050$ olarak belirlenmiştir. Yani katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları kadrolarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre 3.hipotez reddedilmiştir.

4. Hipotez:

“H_{4a}: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları Belediyede birim değiştirme sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

Yapılan analizde $p > 0.050$ olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları birim değiştirme sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu nedenle 4.hipotez kabul edilmemiştir.

5. Hipotez:

“H_{5a}: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları daha önce başka yerde çalışmış olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

Yapılan analizde $p > 0.050$ olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları daha önce başka yerde çalışmış olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Sonuç olarak 5.hipotez kabul edilmemiştir.

6. Hipotez:

“H_{6a}: Katılımcıların özdeşleşme algıları Belediyedeki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

Yapılan analizde $p > 0.050$ olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların özdeşleşme algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu nedenle 6.hipotez reddedilmiştir.

7. Hipotez:

“H_{7a}: Katılımcıların özdeşleşme algıları statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

Yapılan analizde $p < 0.050$ olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların özdeşleşme algıları statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlgili veriler aşağıdaki tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10. Örgütsel Özdeşleşme Ortalamaları (Anova Analizi)

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Grupları Arası	7.809	4	1.952	5.296	.000*
Grup İçi	172.874	469	.369		
Toplam	180.683	473			

* $p < .05$

Yapılan post-hoc analizde taşeron şirket ile belediye şirketi çalışanı statüsünde çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Tablo 11’e göre belediye şirketi işçisi ortalaması 4.65 ile en yükseği oluşturmakta, yani diğer statüde çalışanlara göre özdeşleşme algısı en yüksek grubu oluşturmaktadırlar. Taşeron şirket işçisi statüsündekilerin örgütsel özdeşleşme ortalaması ise 4.35’dir. Yine personel güçlendirme algısında olduğu gibi memur statüsünde çalışanlar ile özdeşleşme algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 11. Statüye Göre Örgütsel Özdeşleşme Ortalamaları Tablosu

Statünüz Nedir?	N	Alfa Alt Küme =0.05
		1
Taşeron Şirket İşçisi	187	4.35
Kadrolu İşçi	47	4.42
Memur	90	4.53
Sözleşmeli	19	4.63
Belediye Şirketi İşçisi	131	4.65
Sig.		.089

8. Hipotez:

“H_{8a}: Katılımcıların özdeşleşme algıları Belediyedeki kadrolarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

Yapılan analizde $p > 0.050$ olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların özdeşleşme algıları kadrolarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu nedenle 8.hipotez kabul edilmemiştir.

9. Hipotez:

“H_{9a}: Katılımcıların özdeşleşme algıları Belediyede birim değiştirme sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

Yapılan analizde $p > 0.050$ olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların özdeşleşme algıları birim değiştirme sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu nedenle 9.hipotez kabul edilmemiştir.

10. Hipotez:

“H_{10a}: Katılımcıların özdeşleşme algıları daha önce başka yerde çalışmış olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

Yapılan analizde $p > 0.050$ olarak belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların özdeşleşme algıları daha önce başka yerde çalışmış olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu nedenle 10.hipotez kabul edilmemiştir.

Sonuç

Bu araştırmada kapsamında psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin literatürdeki diğer çalışmalarda olduğu gibi pozitif yönlü olması, beklendiği gibi işyerlerinde personel güçlendirme faaliyetlerinin çalışanların kurumlarıyla özdeşleşme oranının artacağı anlamına gelmektedir.

Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile - anlam, yeterlilik, seçme ve etki -özdeşleşme arasındaki farklılıklar incelendiğinde biraz daha fazla analiz yapılabilmektedir. Buna göre Şahinbey Belediyesinde anlam, yeterlilik ve etki faktörlerinin özdeşleşme ile arasında farklılık olduğu görülürken seçme faktörünün özdeşleşme ile arasında bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Bu noktada, her ne kadar psikolojik güçlendirmenin seçme boyutu konusunda olumsuz bir algıya sahip oldukları anlaşılmakla birlikte genel olarak katılımcıların psikolojik güçlendirme algılarının yüksek olduğu, buradaki iyileştirmelerin kurumla özdeşleşmeyi arttıracığı söylenebilir.

Araştırma kapsamında üretilen hipotez testlerinin sonuçlarını genel olarak ele alarak kontrol değişkenleri ile bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin irdelenmesi daha geniş yorum yapılmasına katkı sunacaktır. Buradaki kontrol değişkenleri katılımcıların bireysel özellikleri ile ilgilidir. Bunlar istihdam şekli, işteki kıdemi gibi unsurlardan oluşmaktadır. Örneğin bireysel özellikler ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik Ricketta (2005: 358-384), tarafından yapılan meta analizde, bu ilişkinin incelendiği 96 çalışmada farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Bilindiği üzere kontrol değişkenleri hem bağımsız değişken hem de bağımlı değişken üzerinde etkisi olan değişkenlerdir. Özellikle yönetim ve örgütsel davranış alanındaki algısal çalışmalarda kişiye ait özellikler kontrol değişkeni olarak ele alınır ve bağımlı-bağımsız değişken üzerindeki etkileri değerlendirilir.

Yapılan hipotez testlerinin sonuçlarına göre katılımcıların çalışma süreleri (kıdemleri), kadroları, başka yerde çalışmış olma ve birim değiştirme durumları ile psikolojik güçlendirme algıları arasında pozitif ve anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın katılımcıların statülerine göre psikolojik güçlendirme algıları arasında pozitif ve anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Yani katılımcıların personel güçlendirme algıları statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yapılan analizde işçi statüsünde çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bunlardan sözleşmeli olarak çalışanlar tüm gruplar arasında en yüksek ortalamaya sahip grup olarak ortaya çıkmaktadır. Daha sonra kadrolu işçiler, belediye şirketi işçileri ve taşeron şirket işçisi statüsünde çalışanlar gelmektedir. Yani Şahinbey Belediyesinde genel olarak işçi statüsünde çalışanların psikolojik güçlendirme algıları memurlara göre daha yüksek olup bu grup arasında ise sözleşmeli ve kadrolu işçi olarak çalışanların ortalaması diğerlerine göre daha yüksek bulunmaktadır. Memur statüsünde çalışanlar ile psikolojik güçlendirme algısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik hipotezlerin test sonuçlarına göre katılımcıların çalışma süreleri (kıdemleri), kadroları, birim değiştirme ve daha önce başka yerde çalışmış durumları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında pozitif ve anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın katılımcıların statülerine göre örgütsel özdeşleşme algıları arasında pozitif ve anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Yani katılımcıların örgütsel özdeşleşme algıları statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yapılan post-hoc analizde taşeron şirket ile belediye şirketi çalışanı statüsünde çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Belediye şirketi işçisi ortalaması en yükseği oluşturmakta, yani diğer statüde çalışanlara göre özdeşleşme algısı en yüksek grubu oluşturmaktadır. Psikolojik güçlendirme algısında olduğu gibi memur statüsünde çalışanlar ile özdeşleşme algısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Bu çalışmada değerlendirilen kontrol değişkenleri ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin bu çalışmada statü ile psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Statü ile personel güçlendirme ve/veya alt boyutları ile anlamlı ilişki, Ergeneli, Sağ, Arı ve Metin (2007), Uzunbacak (2013) ile kısmen Temel (2016)'nın çalışmalarında da elde edilmiştir. Örneğin Uzunbacak'a göre örgütte statü yükseldikçe psikolojik güçlendirme algısı yükselmektedir. Belediyelerde statü sıralaması aşağıdan yukarıya taşeron şirket işçisi - belediye şirketi işçisi - kadrolu işçi - sözleşmeli ve memur şeklindedir. Bu çalışmada da statü yükseldikçe psikolojik güçlendirme algısının da yükseldiği belirlenmiş olup alan yazında yer bulgularla uyumlu bir sonuca ulaşılmıştır. Bu çalışmadaki tek fark en yüksek statüye sahip memurlar ile psikolojik güçlendirme algısı arasında anlamlı bir farklılık belirlenememiş olmasıdır. Öte yandan Seibert vd (2011), psikolojik güçlendirmeyi içeren meta analiz çalışmalarında iş seviyesi (statü) ile psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlendiğini ortaya koymuşlardır. Statü ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik olarak Lee (1971: 213-226) ve Hall vd. (1970: 176-190) tarafından yapılan çalışmalarda statüleri yüksek olanların daha düşük statüde olanlara oranla daha yüksek özdeşleşme düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Yine Huggins vd. (1998: 724-749) tarafından çalışmada örgütte yönetici olarak

çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerinin yönetici olmayanlara oranla daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Öte yandan yerli araştırmacılarından Tüzün (2006: 141) ve Özdemir (2007: 146) yaptıkları çalışmalarda çalışanların statüleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki saptayamamışlardır. Bu çalışmada ise daha düşük statüde yer alanların örgütsel özdeşleşmelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde yer alan bulguların tersine bir sonuca ulaşılmıştır. Bunda çalışılan kurumun hizmet ettiği kitle ve bu hizmeti yürüten personelin durumunun farklı olması en önemli etkenlerden birisi olarak söylenebilir. Eğitim seviyesi düşük, belgelendirilmiş meslek bilgisi olmayan erkek çalışanların ağırlıkta olduğu bu kurumda Belediye Şirketi çalışanı olmak örgütsel özdeşleşmenin yüksek çıkmasına neden en önemli etkenlerden birisi olarak sayılabilir. Çünkü Belediye Şirketine çalışıyor olmak kurumsal imajı yüksek olan Belediyede çalışmak anlamına gelmektedir. Belediyeler memur statüsünde çalışanların az olduğu, daha çok sahada çalışan ve mavi yakalı olarak nitelendirilebilecek işçi statüsündeki personelin yoğun olduğu kurumlardır.

Demografik verilerden anlaşılacağı üzere katılımcıların önemli bir kısmı (% 80'i) erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum öncelikle yerel yönetimlerin çok çeşitli alanlarda sahada hizmet verme özelliğinden kaynaklanmaktadır. Belediyeler yol, kaldırım, park-bahçe, mezarlık, zabıta, itfaiye, sosyal-kültürel faaliyetler ve toplu taşıma gibi haftanın her günü ve günün her saatinde sahada faaliyetleri olan kurumlardır. Yine yerelde vatandaşların hemen her alandaki ve her zaman dilimindeki ihtiyaçlarını karşılayan yapısından dolayı da erkek personelin ağırlıkta olduğu bir istihdam şekli mevcuttur. Bu durum bir kısıtlılık olarak ele alınabilir ve bireylerin belirli bir algı ile hareket etmelerine neden olabilir. Katılımcıların çok büyük bir kısmı işçi yani 4857 sayılı kanuna tabi çalışanlardır. 657 4-A statüsündeki memurların işe alınmaları ve işten çıkarılmaları süreçlerinin çerçevesi son derece katı iken, 4857 sayılı kanuna tabi olarak çalışanların ve 657 4-B kapsamındaki sözleşmelilerin işe alınmaları ve çıkartılmaları ise memurlara göre son derece esnektir. Bu durum da çalışanların anket doldururken olumsuz yargı belirten ifadeleri doldururken gerçek algılarını yansıtmalarına engel olabilir. Yine genelde kamu kurumlarında özelde ise yerel yönetimlerde baskın hiyerarşik yapı personelin anket çalışmasına endişe ile bakmasına ve dolayısıyla olumsuz ifadelere karşı mesafeli durmasına yol açabilir. Bununla birlikte bu araştırmada da psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin literatürdeki diğer çalışmalarda olduğu gibi pozitif yönlü olması, beklendiği gibi işyerlerinde personel güçlendirme faaliyetlerinin çalışanların kurumlarıyla özdeşleşme oranının artacağı anlamına gelmektedir.

Yukarıda özetlenen bulguların sonuçlarından hareketle, farklı belediyelerde uygulanacak çalışmalar ile buradaki bulgular desteklenirse belediyeler için önemli bir insan kaynakları yönetimi aracı olarak değerlendirilebilecektir. Öte yandan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin orta düzeyde olması, birer kamu tüzel kişiliği olan belediyelerde çalışanların işe alınması, ücretleri, izinleri, eğitimleri, ödül ve ceza sistemleri gibi birçok unsurun yasayla belirlenmesine bağlanabilir. Yine kamu yönetimlerinin değişim karşısında yavaş hareket eden yapısı, daha çok dikey örgütlenmenin uygulandığı kurumlar olması bu durumun nedenlerinden olarak açıklanabilir. Ayrıca belediyelerin örgütsel yapısının ve personel sisteminin kanunlar ile oluşturulması ve katılımın çok düşük olması gibi özellikleri de dikkate alındığında (Akçakaya, 2010: 145-174) psikolojik güçlendirme uygulamasının zor olduğu düşünülebilir. Ancak öncelikle belediyelerin hizmet çeşitliliği ve genişliği dikkate alındığında personelin kurumsal aidiyete sahip olması önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bilindiği üzere özdeşleşmenin çalışanların örgütün değer yargılarını, kültürünü, amaç ve hedeflerini benimsemeye önemli bir etken olduğu kabul edilmektedir. Buradan hareketle, karar organları seçim ile iş başına gelen belediyelerin kendi çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerini sağlamaları, etkin ve verimli bir hizmet ağı oluşturmak suretiyle vatandaş memnuniyetini sağlamalarına katkı sağlayacaktır. Bu husus yönetimin yeniden seçilmesine de katkı sağlayabilecektir. Çünkü yapılan birçok çalışma göstermektedir ki örgütsel özdeşleşmenin sağlanması ve artırılması performansla olumlu yönde etki etmekte olup, bu ise

verimliliğin artmasına katkı sunmaktadır. Yine örgütsel özdeşleşmenin iş tatminini arttırdığına ve işyerinde çalışanları iş birliğine yönelttiğine dair olumlu etkileri de tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme eğiliminin yüksek olması da bu alanda çalışma yapılmasını anlamlı ve değerli kılmaktadır. Bu çerçevede belediyelerde psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme çalışmalarının yapılması verimli sonuçlar doğurabilecektir.

Öte yandan belediyelerdeki istihdam modelinin merkezi idare kuruluşlarından farklı olması da bu kurumlarda psikolojik güçlendirme çalışmaları yoluyla örgütsel özdeşleşmenin artırılmasına imkân sağlayacağı görülmektedir. Açıklandığı üzere belediyelerde memur-sözleşmeli-kadrolu işçi-belediye şirketi işçisi-taşeron şirket işçisi şeklinde çalışan statüsü bulunmaktadır. Her ne kadar 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile taşeron şirket işçisi uygulaması 2 Nisan 2018 tarihi itibarıyla sona ermişse de işçi ağırlıklı esnek istihdam modeli varlığını sürdürmektedir. Yukarıda açıklandığı üzere, bu statüdeki personel üzerinde psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisi daha yüksek olarak ortaya çıkmıştır. Yapılan analizde memur statüsünde çalışanların psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algılarının işçilere göre düşük olduğu, memurların örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirme algısı ile anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı anlaşılmaktadır. Yine statü ile örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir ilişki sergilediği ve bunun da işçi statüsündeki çalışanlardan kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu noktada katılımcıların büyük bir kısmının 4857 sayılı iş yasasına bağlı statüden oluştuğu dikkate alınmalıdır. Bu bulgu da belediyelerde güçlendirme-özdeşleşme uygulamalarının faydalı sonuçlar doğuracağını göstermektedir.

Belediyeler istihdam politikalarını oluştururken tüm bu hususlara dikkat etmelidir. Mevcut istihdam yapılarının verdiği esnekliği kullanarak çalışanlarının psikolojik güçlendirme algılarını arttıracak önlemleri hayata geçirmelerinde fayda görülmektedir. Çünkü bu aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin artmasına katkı sağlayacak, böylece kurumda verimliliğin artmasına da zemin hazırlanmış olacaktır. Demografik ve bireysel özellikler ile bağımlı ve bağımsız değişkenlerin incelenmesinden elde edilen veriler de belediyeler için ufuk açıcı ve insan kaynakları politikalarına katkı sağlayıcı sonuçlar ortaya koymuştur. Buna benzer çalışmaların diğer belediyelerde de tekrarlanması halinde, vatandaşların günlük hayatında çok önemli rolü olan bu kurumların daha etkin ve verimli bir insan kaynakları politikası oluşturmalarına zemin hazırlarken, psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisinin daha iyi anlaşılmasına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan tüm analizlerden ve elde edilen sonuçlardan aşağıdaki şu önerilere ulaşılabilir;

1-Korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarından hareketle psikolojik güçlendirme yaklaşımının örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi görüldüğünden bu tür çalışmaların diğer belediyelerde de tekrarlanması suretiyle belediyelerin istihdam politikasına yön verilebilir. Bir hizmet kuruluşu olan belediyelerde örgütsel özdeşleşmeyi yani belediye ile olan aidiyet duygusunu arttırmak hizmet sunumundaki verimin artmasına ve vatandaş memnuniyetinin sağlanmasına katkı verebilir.

2-Memur statüsündeki katılımcıların psikolojik güçlendirme algısı işçi statüsünde olanlara nazaran ilişkisiz çıkması bu kesim üzerine yoğunlaşmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu grubun psikolojik güçlendirme algısı zayıf olmakla birlikte kurumsal aidiyetini arttıracak farklı yöntemler geliştirilmesinden ve denenmesinden fayda elde edilebilir. Bu kesim sahada olmamakla birlikte arka planda hizmetlerin hızlı ve etkin yürütülmesindeki rollerinden dolayı psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algılarının artırılmasına yönelik tedbirler unutulmamalıdır.

3-Örgütsel özdeşleşme ortalaması yüksek ve psikolojik güçlendirmeye duyarlı olan işçi statüsündeki kitlenin olduğu anlaşılmaktadır. Saha işi yaygın olan ve erkek egemen bir çalışan kitlesine sahip belediyeler bu bulguyu dikkate alarak hizmet verimliliğini ve kalitesini artırıcı

insan kaynakları modeli geliştirebilirler. Bu kesimin yüksek algısını diri tutacak motivasyon faaliyetleri, sosyal yardımlar vb uygulamalar yapılabilir.

4-Bu çalışma kapsamındaki saha araştırması yapıldığı dönemde kamu kesiminde uygulanan taşeron şirket işçisi statüsü bir süre sonra uygulamadan kaldırılmış ve ilgili personel kadroya alınmıştır. Çalışma yapılan belediyede ve diğer belediyelerde bu analiz tekrarlanırsa, yapılan düzenlemenin psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ölçülebilir. Bu yolla sözkonusu bu düzenlemenin örgütsel aidiyete katkısı değerlendirilebilir.

5-Psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisine yönelik belediyelerdeki ilk çalışmalardan olması hesabıyla çalışmanın özünden gelen kısıtlılıklar daha fazla çalışmalar yapılarak aşılabilecektir. Bu nedenle diğer belediyelerde de benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, 25, 145-174.
- Albert, S., Ashforth, B. E., ve Dutton, J.E. (2000). Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges. *The Academy of Management Review*, 25(1), 13-17.
- Appelbaum, S. H., Hebert, D. ve Leroux, S. (1999). "Empowerment: Power, Culture and Leadership – A Strategy or Fad for The Millennium?". *Journal of Workplace Learning*, 11(7), 233-254.
- Argyris, C. (1998). Empowerment: The Emperor's New Clothes. *Harvard Business Review* [https://hbr.org/1998/05/empowerment-the-emperors-new-clothes] (09.11.2021)
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.
- Burke, J.P. (1986). *Bureaucratic Responsibility*. The John Hopkins University Press, Baltimore.
- Cheney, G. (1983). On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification. *Communication Monographs*, 50(4), 342-362.
- Costello, B. A. ve Osborne, W.J. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most From Your Analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation e-Journal*, 10: 1-9.
- Conger, J.A. ve Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Cunningham, I., Hyman, J. and Baldrig, C. (1996). "Empowerment: The Power to Do What?". *Industrial Relations Journal*, 27(2), 144.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Yönetim*, 18(57), 13-25.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Çuhadar, M.T. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 1-21

- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. ve Harquail, C.V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational Identification: A Conceptual and Operatinal Review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Ergeneli, A., Arı, G.S. ve Metin, S.(2007). Psychological Empowerment and Its Relationship to Trust in Immediate Managers. *Journal of Business Research*, 60, 41-49.
- Erstad, M. (1997). Empowerment and Organizational Change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9(7):325.
- Fernandez, S. ve Moldogaziev, T. (2011). Empowering Public Sector Employees to Improve Performance: Does It Work? *The American Review of Public Administration*, 41(1), 23-47.
- Hall, D. T. ve Schieneder, B. (1972). Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type. *Academy of Management Journal*, 1(1), 159-161.
- Hales, C. and Klidas, A. (1998). Empowerment in Five-Stars Hotels: Choice, Voice or Rhetoric?“, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(3), 89.
- Kanbur, E. (2017). Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasında Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü. *International Journal of Social and Educational Sciences*, 4(7):64.
- Kanter, R. S. ve Summers, D. V. (1987). Doing Well While Doing Good: Dilemmas of Performance Measurement in Non-profit Organization and the Need for a Multiple-Constituency Approach. In W. W. Powell (ed.), *The Non-profit Sector: A Research Handbook*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Karatay, M. (2018). Araştırmada Örneklem, 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/mkaratay.doc/, E.T.:21.04.2018.
- Kreiner, G.E. ve Ashforth, B.E. (2004). Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, (25):1-27.
- Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Mael, F. ve Ashfort, B.E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 103-123
- O'reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Ökmen, M. (2015). *Yerel Yönetimlerde Güncel Gelişmeler*. Ekin Yayınları, Bursa, ss.12-18.
- Özdemir, H.Ö. (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algulamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.146.
- Parker, R. ve Haridakis, P.M. (2008). Development of An Organizational Identification Scale: Integrating Cognitive and Communicative Conceptualizations. *Journal of Communication Studies*, 1 (3/4), 105-126
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2), 358-384.
- Robertson, R. ve Ball, R. (2002). Innovation and Improvement in the Delivery of Public Services: The Use of Quality Management within Local Government in Canada. *Public Organization Review: A Global Journal*, 2, 387-405.
- Rothbaum, F. M., Weisz, J. R. ve Snyder, S. S. (1982). Changing the World and Changing Self: A Two Process Model of Perceived Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 5-37.

- Rotondi, T. (1975). Organizational Identification: Issues and Implications. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 13(1):95-109.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Rousseau, D. M. (1998). Why Workers Still Identify with Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 19 (21), 218.
- Scott, C.R., Corman, S.R. ve Cheney, G. (1998). Development of a Structuratioanl Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Seibert, S.E., Wang, G. ve Courtright, S.H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003.
- Shamir, B. ve Kark, R. (2004). A Single-Item Graphic Scale for the Measurement of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (1), 115–23.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Temel, E. (2016). *Dönüşümcü Liderlik ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Nazilli'deki Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Thomas, K. ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681
- Tolay, E., Sürgevil, O.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.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile- İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *A.Ü. SBE Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Tüzün, İ.K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uzunbacak, H.H. (2013). *Organizasyonlarda Personel Güçlendirme Uygulamalarının, Çalışanların Yenilikçilik Davranışları Üzerine Etkisi: Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Van Dick, R. (2001). Identification in Organizational Contexts: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 265-283.
- Van Knippenberg, D. ve Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and Correlates of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (73), 137-147.
- Wan-Huggins, V.N., Riordan, C. M. ve Griffeth, R. W. (1998). The Development and Longitudinal Test of a Model of Organizational Identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(8), 724-749.
- Witting, M. (2006). [https://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie_Witting.pdf] (20.10.2017).

Mevzuat

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, (1965).

4857 Sayılı İş Kanunu, (2003).

6360 Sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, (2012).

6447 Sayılı On Üç İilde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (2013), Md.1.