

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
İLİŞKİSİNDE BİREY ÖRGÜT UYUMUNUN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yusuf KOCAKAYA

İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Yönetimi

MART 2024

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
İLİŞKİSİNDE BİREY ÖRGÜT UYUMUNUN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yusuf KOCAKAYA
(Y2012.040033)

İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Necmiye Tülin İRGE

MART 2024

ONAY FORMU

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum " Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü" adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün surecilerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça 'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (.../.../2024)

Yusuf KOCAKAYA

ÖNSÖZ

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü incelenmiştir.

Yüksek lisans tezimi hazırladığım süre içinde zaman sınırı olmaksızın bana desteklerini hiç esirgemeyen, engin bilgisi ve deneyimleriyle her zaman yol gösterici olan, sonsuz bir yardımsever anlayışla sabırla her alanda doğru bildiğim yanlışları düzelten ve kendimi geliştirmem adına bana yardımcı olup büyük bir emek veren değerli hocam ve kıymetli danışmanım, Doç. Dr. Necmiye Tülin İRGE' ye sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek lisans çalışmamda benden hiçbir şekilde zaman sınırı olmaksızın yardımlarını esirgemeyen Dr. Funda Hatice SEZGİN hocama sonsuz teşekkür ederim.

Bu süreçte yanımda olan aile bireylerime sonsuz teşekkür ederim.

Mart 2024.

Yusuf KOCAKAYA

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLİŞKİSİNDE BİREY ÖRGÜT UYUMUN ARACI ROLÜ

ÖZET

Psikolojik güçlendirme, çalışanların işlerinde kendilerini daha yetkin, özerk ve anlamlı hissetmelerini sağlayan bir süreçtir ve örgütsel özdeşleşme ile güçlü bir ilişki içindedir. Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendi değerlerini ve hedeflerini örgütün değerleri ve hedefleriyle örtüştürdüğü bir durumu ifade eder. Birey-örgüt uyumu ise, çalışanların kişisel değerlerinin ve hedeflerinin örgütün değerleri ve hedefleriyle ne kadar uyumlu olduğunu gösterir. Bu uyum, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide önemli bir aracı rol oynar çünkü çalışanların örgüte olan bağlılığını ve motivasyonunu artırır, dolayısıyla performans ve iş tatmini gibi olumlu sonuçları teşvik eder. Birey-örgüt uyumunun sağlanması, çalışanların örgüt içindeki rollerini daha iyi benimsemelerine, örgütsel hedeflere daha fazla katkıda bulunmalarına ve sonuç olarak örgütün genel başarısına pozitif bir etki yapmalarına olanak tanır. Bu nedenle, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun aracı rolü hem bireysel hem de örgütsel düzeyde başarı için kritik öneme sahiptir. Bu çalışmanın amacı, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolünün araştırılmasıdır. Araştırma İstanbul'da faaliyet gösteren ve tekstil sektöründe çalışan beyaz ve mavi yakalı 432 katılımcı için gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme %52,2 ($r=0,522$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Birey örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme ile %61,9 ($r=0,619$, $p=0,000$) oranında ve psikolojik güçlendirme ile %52,3 ($r=0,523$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Yapısal eşitlik modeli analizi sonucunda, psikolojik güçlendirme örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ($\beta=0.541$, $p<0.01$). Psikolojik güçlendirme, birey örgüt uyumu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ($\beta=0.562$, $p <0.01$). Birey örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ($\beta=0.630$,

$p < 0.01$). Bootstrap standardize edilmiş değer aralıklarının sıfır içermediği ve anlamlı olduğu görölmektedir (bootstrap katsayısı=0.084, GA%95 =0.080-0.092). Böylece H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu durum birey örgüt uyumunun psikolojik sağlamlığın örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Diğer yandan; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi açısından, psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey-örgüt uyumu için bazı anlamlı farklılıklar elde edilmiş, H5 kısmen kabul edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme, Birey-Örgüt Uyumu, Yapısal Eşitlik Modeli

PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL INDIVIDUAL ORGANIZATION HARMONY IN IDENTIFICATION RELATIONSHIP

ABSTRACT

Psychological empowerment is a process that enables employees to feel more competent, autonomous and meaningful in their jobs and has a strong relationship with organisational identification. Organisational identification refers to a situation in which individuals match their values and goals with the values and goals of the organisation. Person-organisation fit, on the other hand, indicates the extent to which employees' personal values and goals are compatible with the values and goals of the organisation. This fit plays an important mediating role in the relationship between psychological empowerment and organisational identification because it increases employees' commitment and motivation to the organisation, thus promoting positive outcomes such as performance and job satisfaction. Ensuring person-organisation fit allows employees to better embrace their roles within the organisation, contribute more to organisational goals and consequently have a positive impact on the overall success of the organisation. Therefore, the mediating role of person-organisation fit in the relationship between psychological empowerment and organisational identification is critical for both individual and organisational success. The purpose of this study is to investigate the mediating role of person-organisation fit in the relationship between psychological empowerment and organisational identification. The study was conducted for 432 white and blue collar participants working in the textile sector in Istanbul. As a result of the correlation analysis, psychological empowerment and organisational identification have a significant positive relationship with a rate of 52.2% ($r=0.522$, $p=0.000$). Person-organisation fit has a significant positive relationship with organisational identification at a rate of 61.9% ($r=0.619$, $p=0.000$) and with psychological empowerment at a rate of 52.3% ($r=0.523$, $p=0.000$). As a result of the structural equation model analysis, psychological empowerment has a significant positive effect on organisational identification ($\beta=0.541$, $p<0.01$). Psychological empowerment has a significant

positive effect on person-organisation fit ($\beta=0.562$, $p<0.01$). Person-organisation fit has a significant positive effect on organisational identification ($\beta=0.630$, $p<0.01$). Bootstrap standardised value ranges do not contain zero and are significant (bootstrap coefficient=0.084, CI 95% =0.080-0.092). Thus, hypotheses H1, H2, H3 and H4 are accepted. This showed that person-organisation fit has a mediating role in the effect of psychological resilience on organisational identification. On the other hand, some significant differences were obtained for psychological empowerment, organisational identification and person-organisation fit in terms of gender, age, educational level and working time, and H5 was partially accepted.

Keywords: Psychological Empowerment, Organisational Identification, Person-Organisation Fit, Structural Equation Modeling

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xvii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xix
I. GİRİŞ	1
II. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME KAVRAMI.....	5
A. Psikolojik Güçlendirme	5
1. Güçlendirme Kavramı ve Kapsamı.....	5
2. Güçlendirmenin Tarihsel Gelişimi.....	8
3. Psikolojik Güçlendirme	9
4. Psikolojik Güçlendirme Boyutları	11
a. Anlam	13
b. Yetkinlik (Öz yeterlilik)	14
c. Otonomi (özerklik/bağımsızlık/kendi karar verme)	14
d. Etki	15
5. Psikolojik Güçlendirmeye Etki Eden Faktörler	16
a. Öz saygı	17

b. Kontrol odağı	17
c. Bilgi ve kaynaklara ulaşım	18
d. Ödüller	18
e. Rol belirsizliği	19
f. Sosyo – politik destek	19
g. Katılımcı organizasyon yapısı	20
h. Bireysel farklılıklar	20
6. Psikolojik Güçlendirmenin Süreci	21
a. Çalışan açısından psikolojik güçlendirme süreci.....	23
b. Yöneticiler açısından psikolojik güçlendirme süreci.....	25
7. Psikolojik Güçlendirmenin Faydaları	29
8. Psikolojik Güçlendirmenin Sorunları.....	30
III. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI.....	33
A. Örgütsel Özdeşleşme	33
1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tanımı	33
2. Sosyal Kimlik Kuramı ve Özdeşleşme	35
3. Kimlik ve Özdeşleşme Kavramları	36
4. Örgütsel Özdeşleşmenin Gelişimi.....	37
5. Örgütsel Özdeşleşmenin Özellikleri	38
6. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi.....	40
7. Örgütsel Özdeşleme modelleri.....	42
a. Scott, Corman ve Cheney yapısal özdeşleme modeli.....	42
b. Yapının ikiliği.....	42
c. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli.....	43
d. Kreiner ve Ashforth'ın Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli.....	43
e. Ashforth ve Mael'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli.....	45

8. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Diğer Faktörler	45
a. Örgütsel imaj	45
b. Örgütsel iletişim	46
c. Örgütsel Adalet.....	46
d. Örgütsel destek	47
e. Örgütsel kimlik.....	47
f. Liderlik	48
9. Örgütsel Özdeşleşmeyi Engelleyen Unsurlar	48
a. Örgütsel yabancılaşma.....	48
b. Örgütsel stres	49
c. Örgütsel dışlanma.....	49
d. Örgütsel yıldırma (mobbing).....	50
e. Örgütsel sinizm.....	50
f. Rol çatışması ve rol belirsizliği	51
g. İşten ayrılma niyeti	52
IV. BİREY ÖRGÜT UYUMU KAVRAMI.....	53
A. Birey Örgüt Uyumu	53
1. Birey Örgüt Uyumu Kavramının Tanımları ve Kapsamı	53
2. Bireysel Örgüt Uyumu Kuramları	57
a. Kristof birey-örgüt uyumu modeli.....	57
b. Chatman'ın birey örgüt uyumu yaklaşımı	59
c. Scheneider'in birey örgüt uyumu yaklaşması	60
d. Cable ve Judge'nin birey örgüt uyumu yaklaşımı	61
3. Birey Örgüt Uyumu Türleri	62
a. Bütünleştirici uyum (Supplementary fit).....	62
b. Tamamlayıcı uyum (Complementary).....	63

4. Birey Örgüt Uyumu İle İlişkili Diğer Uyum Türleri.....	64
a. Değerlerin uyumu	65
b. Hedef uyumu	65
c. Çevre ve kültür uyumu	65
d. Kişilik uyumu	66
e. Birey iş uyumu.....	66
f. Birey meslek uyumu	66
5. Birey Örgüt Uyumunu Etkileyen Faktörler	67
6. Birey Örgüt Uyumunun Sonuçları	68
7. Birey Örgüt Uyumsuzluğunun Sonuçları.....	69
V. GEREÇ VE YÖNTEMLER.....	73
A. Gereç ve Yöntemler	73
1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	73
2. Araştırmanın Hipotezleri ve Model	74
3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	75
4. Veri Toplama Araçları	78
5. Araştırmanın Yöntemi.....	79
6. Araştırmanın Güvenirlik Analizi	80
B. Bulgular	80
1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	80
2. Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri	83
3. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)	87
4. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA).....	89
5. Korelasyon Analizi	91
6. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM).....	93
7. Boyutlara Yönelik Normallik Sınaması ve Tanımsal İstatistik Bilgiler	97

8. Grup Farklılığı Analizleri	98
C. Tartışma, Sonuç ve Öneriler	102
1. Tartışma	102
2. Sonuç.....	111
VI. ÖNERİLER	115
VII.KAYNAKÇA	119
EKLER.....	139
ÖZGEÇMİŞ.....	143

KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
BÖUY	: Birey Örgüt Uyumu
CA	: Cronbach Alpha
DFA	: Doğrulatici Faktör Analizi
ÖZD	: Örgütsel Özdeşleşme
PG	: Psikolojik Güçlendirme
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
VD	: Ve Diğerleri
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

ÇİZELGELER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 1. Örneklem Büyüklükleri Tablosu.....	76
Çizelge 2. Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları.....	80
Çizelge 3. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım.....	80
Çizelge 4. . Yaş Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım.....	81
Çizelge 5. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım.....	81
Çizelge 6. Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım.....	82
Çizelge 7. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım.....	83
Çizelge 8. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım.....	86
Çizelge 9. Birey Örgüt Uyumu Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım.....	87
Çizelge 10. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	88
Çizelge 11. DFA Uyum İyiliği Sonuçları.....	91
Çizelge 12. Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme İlişki Analizi.....	92
Çizelge 13. Psikolojik Güçlendirme ve Birey Örgüt Uyumu İlişki Analizi.....	92
Çizelge 14. Birey Örgüt Uyumu ve Örgütsel Özdeşleşme İlişki Analizi.....	93
Çizelge 15. YEM Tahminleri Uyum İyiliği Sonuçları.....	95
Çizelge 16. YEM Model Tahmin Sonuçları.....	96
Çizelge 17. Modele Yönelik Standardize Bootstrap Analizi.....	97
Çizelge 18. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları.....	98
Çizelge 19. Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları.....	98
Çizelge 20. Yaş Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları.....	99

Çizelge 21.	Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	100
Çizelge 22.	. Çalışma Süresi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	101

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.	İşyerinde psikolojik güçlendirmenin kısmî nomolojik ağı (Spreitzer, 1995).....	12
Şekil 2.	Personel Güçlendirmenin Beş Aşaması (Conger and Kanungo, 1988). .	23
Şekil 3.	Kristof'un Birey-Örgüt Uyumu modeli (Kristof, !996).....	58
Şekil 4.	Birey-Örgüt Uyumu Modeli (Chatman, 1989).....	60
Şekil 5.	Schneider'ın Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Döngüsü. (Schneider, 1987).....	61
Şekil 6.	Araştırmanın Modeli	75
Şekil 7.	İlişki Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı.....	77
Şekil 8.	Grup Farklılığı Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı.....	77
Şekil 9.	Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	81
Şekil 10.	Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	81
Şekil 11.	. Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	83
Şekil 12.	DFA Analizi Sonuçları.....	90
Şekil 13.	Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Tahmin Sonuçları	95

I. GİRİŞ

Çalışma dünyasındaki hızlı değişimler, örgütlerin temel amacının sürdürülebilirlik olduğu gerçeğini ön plana çıkarmaktadır. Bu hedefe ulaşmada etkili paya sahip olanlar ise çalışanlardır. Çalışanların örgütle birlikte üstlendikleri sorumluluklar, bilgi-becerileri ve faaliyet dereceleri gibi konular, birey-örgüt uyumuyla sıkı bir ilişki içindedir. Ancak, örgütlerin, farklı değerlere ve amaçlara sahip bireylerden ve gruplardan oluştuğu gerçeğini unutmamak önemlidir. Bu çeşitlilik, örgüt içindeki etkileşimleri şekillendirir ve birey-örgüt uyumunu yönlendirir. Bu nedenle, örgütlerin başarılı olabilmek için bu farklılıkları anlamaları ve yönetmeleri kritiktir. Günümüz iş dünyasında, artan rekabet ve hızla gelişen teknoloji, bilgiye ulaşım hızını önemli ölçüde artırmıştır. Bu durum, örgütleri, mevcut kaynakları daha etkin ve verimli bir şekilde kullanmaya zorlamış ve rekabet avantajı elde etmek adına kendilerini diğer örgütlerden farklılaştırmaya yönlendirmiştir. Bu bağlamda, örgütlerde insan faktörü, geçmiş yüzyılın sonlarından itibaren giderek daha fazla önem kazanmıştır. Hızla değişen iş ortamında, insan kaynakları yönetimi, bir örgütün varlığını sürdürebilmesi ve rekabet avantajı elde edebilmesi için kritik bir konu haline gelmiştir. Bu durum, birçok araştırma alanında temel bir odak noktası olmuş ve insan kaynaklarının etkili bir şekilde yönetilmesi, örgütlerin geleceği açısından büyük bir stratejik önem taşımaktadır.

Psikolojik güçlendirme, çalışanların motivasyonunu artıran ve iş performansını olumlu yönde etkileyen bir kavramdır. Bu, çalışanların kendilerini güçlü, yetkin ve etkili hissetmelerine dayanmaktadır. Bu durum, iş memnuniyetini, iş değerlerini artırabilir ve kişisel başarıya katkı sağlayabilir. Psikolojik güçlendirme, çalışanların eylemlerine dayalı olarak güçlü hissetmelerini destekleyerek, iş ortamında olumlu bir etki yaratır (Koberg vd., 1999: 71-91).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüt ile güçlü bir bağ kurarak bütünleşmesini ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmesini ifade eden bir kavramdır. Bu

durum hem bireyin hem de örgütün değerleri, amaçları ve kültürü arasında bir uyum ve örtüşme olduğunda ortaya çıkar. Birey, örgütün misyonu, vizyonu ve değerleriyle özdeşleşir, bu değerleri benimser ve kendisini örgütün bir unsuru olarak hisseder. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgüte duyduğu bağlılık, aidiyet ve örgüt kimliği ile ilgilidir. Birey, örgütün başarısı için çaba harcar, örgütüne olan bağlılığını artırır ve örgütüyle gurur duyar. Bu durum, bireyin örgütteki rolünü önemsemesi, örgüt kültürüne uyum sağlaması ve örgütün hedefleri doğrultusunda kendisini geliştirmesiyle ilişkilidir (Kreiner and Ashforth, 2004: 1-27).

Birey-örgüt uyumu, bireyin sahip olduğu özellikler, beklentiler, tutumlar ve değerleri ile örgütün sahip olduğu özellikler, beklentiler, tutumlar ve değerler arasındaki uyumluluğu ifade eder. Bu uyum, bireyin örgüt içindeki deneyimlerini, performansını ve genel iş memnuniyetini etkileyebilir. Birey-örgüt uyumu, bireyin kariyer hedefleri, çalışma tarzı, değer yargıları gibi faktörlerin, örgütün kültürü, liderlik tarzı, iş politikaları gibi örgütsel unsurlarla uyumlu olup olmamasına bağlı olarak şekillenir. Uyumlu bir birey-örgüt ilişkisi hem bireyin hem de örgütün uzun vadeli başarısı için önemlidir. Uyumlu birey-örgüt ilişkileri genellikle iş tatmini, performans artışı, düşük devir oranları gibi olumlu sonuçlar doğurabilirken, uyumsuzluk ise stres, düşük motivasyon, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz etkileri beraberinde getirebilir (Chatman, 1989: 333-349).

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme, işletmelerin çalışanlarını motive etme ve onlara ilham verme sürecinde merkezi roller oynar. Bu iki unsur arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumu, işletmeler için kritik bir öneme sahiptir çünkü çalışanların örgütsel hedeflerle kişisel değerlerinin uyumunu sağlar. Bu uyum, çalışanların işlerine daha fazla değer vermesine, dolayısıyla performanslarının ve iş tatminlerinin artmasına neden olur. Özellikle, çalışanların örgütün misyonunu, vizyonunu ve değerlerini kendi kişisel hedefleriyle özdeşleştirebildikleri bir ortam, onların daha yüksek bir adanmışlık seviyesi göstermelerini ve örgütsel bağlılıklarını artırmalarını sağlar.

Birey-örgüt uyumu, işletmelerin rekabet avantajını koruması ve geliştirmesi açısından da büyük önem taşır. Uyumlu bir çalışma ortamı, çalışanların yaratıcılık ve yenilikçilik yeteneklerini serbestçe ifade etmelerine olanak tanır. Bu, özellikle hızlı değişen piyasalarda ve teknoloji yoğun sektörlerde işletmeler

için bir gerekliliktir. Çalışanların örgütün amaçlarına derinden bağlı olduğu ve psikolojik olarak güçlendirildiği bir ortam, onları mevcut süreçleri sorgulamaya ve iş yapma şekillerini iyileştirmek için yeni yollar aramaya teşvik eder. Bu süreç, işletmelerin sürekli gelişimini ve pazarda ayakta kalmasını sağlayan yenilikçi fikirlerin ve çözümlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlar.

Birey-örgüt uyumu, çalışan devir hızını azaltır ve yetenekli çalışanları çekme ve elde tutma kapasitesini artırır. Çalışanların kişisel değerleri ile örgütsel değerler arasında yüksek bir uyum olduğunda, çalışanların işten ayrılma olasılığı azalır ve bu da işe alım ve eğitim için harcanan maliyetleri düşürür. Aynı zamanda, güçlü bir birey-örgüt uyumu kültürüne sahip işletmeler, yetenekli profesyoneller için daha cazip hale gelir. Bu durum, işletmelerin sektörlerinde en iyi yetenekleri çekmesine ve böylece uzun vadede sürdürülebilir bir başarı ve büyüme sağlamasına olanak tanır.

Böylece, birey-örgüt uyumu, işletmelerin çalışan memnuniyeti ve bağlılığı, rekabet avantajı ve yetenek yönetimi açısından temel bir faktördür. Bu uyumu artırmak, işletmelerin hem iç hem de dış mücadelelerle başa çıkabilmesi için sağlam bir temel oluşturur ve onların genel başarısını ve etkinliğini artırır.

Çalışmanın amacı, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme ilişkisini tespit etmek ve bu ilişkide birey örgüt uyumunun aracı rolünü araştırmaktır. Örgütler belirledikleri misyon ve vizyonlara ulaşmak için rakipleri ile rekabet edebilmek ve hayatlarını sürdürme bilmek için bilgili, tecrübeli, yaratıcı, yenilikçi ve bilgi birikimini ve tecrübelerini en iyi şekilde kullanarak örgütlere aktara bilen çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Çalışanlar belirli bir özelliklere sahip olsalar bile örgüt uyumluluğunun sağlanması ve çalışanın eksik olan taraflarının giderilerek bağlılık sağlanmalı fakat çalışanlar kendilerini güvende hissedecekleri ve gelecek kaygısı ve belirsizlik olmadığı bir ortam yaratılırsa maksimum performans alınabilir. Çalışan örgüt ile özdeşleşmesi de örgütün de amaçlarına ulaşabilmesi birey-örgüt uyumunun tam olarak sağlanması ile mümkündür. Örgüt çalışanları eksik oldukları taraflar güçlendirilerek dolayısıyla güçlenen çalışan örgüt ile özdeşleşerek ve sonuç olarak “kazan-kazan” mantığı gerçekleşmiş olacaktır.

Çalışmanın ilk aşamasında, psikolojik güçlendirme kavramı, tarihsel gelişimi, boyutları, psikolojik güçlendirmeye etki eden faktörler, avantaj ve

dezavantajları sunulmuştur. İkinci aşamada, örgütsel özdeşleşme kavramının önemi, amacı, işletmelere sağladığı faydalar, örgütsel özdeşleşme modelleri, özdeşleşmeyi engelleyen faktörler anlatılmıştır. Üçüncü aşamada, birey örgüt uyumu kavramı, önemi, kuramlar, ilişkili olduğu kavramlar, avantaj ve dezavantajlarına yer verilmiştir. Dördüncü aşamada, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örneklem seçimi, veri toplama araçları, hipotezler ve yapılan istatistiksel analizler hakkında bilgi verilmiştir. Son aşamada, yapılan anketin analiz bulgularına yer verilmiş, yapısal eşitlik analizi yardımıyla geliştirilen hipotezler test edilmiştir.

II. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME KAVRAMI

A. Psikolojik Güçlendirme

Bu bölümde araştırmamızın bir değişkeni olan psikolojik güçlendirme kavramı hakkında bilgiler verilecektir. Bu kavramlar güçlendirme kavramı ve kapsamı, güçlendirmenin tarihsel gelişimi, güçlendirme yaklaşımları, psikolojik güçlendirme ve kavramaları, psikolojik güçlendirmeye etkileyen faktörler, psikolojik güçlendirme boyutları, psikolojik güçlendirmenin boyutları, psikolojik güçlendirme süreçleri, psikolojik güçlendirmenin faydaları, yaşanan engeller, yapılan hatalar, sonuçları gibi konular ve alt başlıkları bulunmaktadır.

1. Güçlendirme Kavramı ve Kapsamı

Güçlendirme, 1980'lerin sonunda ortaya çıkmaya başlamış olup ve araştırmacılar ve akademisyenler tarafından çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Ortak görüşte buldukları noktalar olsa da güçlendirme kavramı üzerinde kesin bir tanım üzerinde fikir birliği yoktur. Bu durumun nedeni, yapılan çalışmalarda güçlendirmenin teorik açıdan genellikle daha fazla incelenmesinden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, güçlendirmenin yönetim kuramında ve uygulamalarında önemli bir rol oynadığı fark edilmiş olmasına rağmen, birçok yönetim kuramcısı konunun temel süreçleri veya özülle yeterince ilgilenmeden güçlendirmeyi sadece bir dizi yönetim tekniği olarak ele almış ve konuya pragmatik bir yaklaşım sergilemiştir. Ancak, Conger ve Kanugo'nun belirttiği gibi, güçlendirmenin kuramsal mantığını kavramak ve analitik bir şekilde bu kavramı incelemek önemlidir (Conger and Kanugo, 1988: 471-482).

"Güçlendirme"nin, "güç" kökünden gelen bir kavram olduğundan öncelikle güç kavramını açıklamak daha iyi olacaktır. Güç kavramı, fiziğin temel bir kavramı olarak bilinse de "güç" kavramı da sosyal bilimlerin de çok yaygın tanımlanan ve kullanılan bir kavramıdır. Güç, bir bireyin veya bir grup insanın diğerlerini etkileme, kontrol etme ve yönlendirme yeteneğini ifade etmektedir. "Düşünce ve ahlak yönünde bir etki yapabilme veya etkiye direne bilme

yeteneği” (TDK). Tanımdan da anlaşılacağı gibi güç, ilişkiler bir kavram olup, daima kişiler arası ilişkileri ifade eder.

İngilizce ‘de "güç" anlamına gelen vermek veya güçlendirmek, "çalışanların kendilerini güçlü hissetmelerini sağlamak ve bu sayede örgütün en önemli kaynağı olan kişilere, örgütün amaçlarına ulaşmak için bilinçli olarak arayış içinde olmaları için ilham vermek" anlamına gelir (Çalışkan, 2011: 77-92).

Kişinin gücü ancak başkalarıyla ilişki kurduğu zaman anlaşılabilir. Eğer kişi başkalarını kendi düşündüğü, tasarladığı veya inandığı yönde davranmaya yönlendire biliyorsa, ancak bu durumda o kişiye güçlüdür denilebilir (Koçel, 2003). Farklı kişileri kendi istediği amaç doğrultusunda davranmaya yönlendiren güçlü kişiler farklı güç çeşitlerini kendilerinde toplamışlardır. Bunlar; kişilik gücü, uzmanlık gücü, kaynak gücü ve pozisyon gücüdür (Conger and Kanungo, 1988: 471-482). Bu bağlamda, güçlendirme, iş görenleri dört güç türü açısından güçlendirmeyi içermektedir. İş görene daha fazla seçim hakkı tanıyarak pozisyon gücünü artırmak, eğitim ve geliştirme aracılığıyla uzmanlık gücünü güçlendirmek, bilgi paylaşımı gibi kaynaklara erişim ve bunları kullanma imkanı vererek kaynak gücünü artırmak, son olarak kişinin kendine olan güvenini ve motivasyonunu artırarak kişilik gücünü güçlendirmek suretiyle gerçekleştirilmektedir. Bu yöntemlerle, iş görenlerin genel güçleri ve yetkinlikleri artırılarak güçlendirme süreci tamamlanmış olmaktadır (Koçel, 2003).

Güçlendirme kavramı literatürde birçok yazar ve araştırmacılar tarafından şöyle tanımlanmıştır.

Ginnoda (1997), güçlendirmeyi çalışanın kendi yaptığı işi kontrol etmesi ve sorumluluğu üstlenmesi aracılığıyla, çalışanın kendi yetenekleri ve inancının artırılması olarak tanımlamıştır. Bu yönetim tarzı, organizasyon içinde çalışanlar arasındaki iletişimi artırarak, bilgi paylaşımını destekleyerek, takım çalışması, iş birliği ve eğitim faaliyetleri yoluyla çalışanın alınan kararlara daha fazla katılımını teşvik eder. Bu tanım, güçlendirmenin bireyin kişisel gelişimini destekleyerek aynı zamanda organizasyon içinde etkileşimi ve iş birliğini güçlendirdiğini vurgulamaktadır (Ginnoda, 1997).

Spreitzer güçlendirmeyi; anlam, yetkinlik, otonomi ve etki olmak üzere dört unsurdan oluşan motivasyonel bir yapı olarak tanımlamaktadır (Spreitzer, 1995: 1442-1465).

Conger ve Kanungo (1988), güçlendirmeyi bir süreç olarak değerlendirmiş, bir motivasyon süreci olarak görmüş ve İş görenlerin gösterdikleri gayret ve ortaya koydukları performanslarındaki artış olarak tanımlamıştır.

Bandura (1986), güçlendirmeyi bir örgütte çalışanların işlerini daha iyi yaptıklarını hissetmelerine imkân verme olarak tanımlamıştır (Bandura'dan aktaran Conger and Kanungo, 1988: 471-482).

Thomas ve Velthouse (1990), Conger ve Kanungo'nun güçlendirme kavramına benzer bir tanımlama yaparak, çalışanların güçlendirilmesini, işe yönelik motivasyonlarını artıran ölçülebilir veya gözlemlenebilir değerlerdeki değişim olarak tanımlamışlardır. Bu tanım, güçlendirme sürecinin, çalışanların işlerine olan motivasyonlarını güçlendirmeye yönelik somut değişikliklere işaret ettiğini ve bu değişikliklerin ölçülebilir olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, güçlendirmenin çalışanların içsel motivasyonlarını etkileyen somut davranışsal ve duygusal değişikliklere yol açtığını belirtmişlerdir.

Kanter (1993), güçlendirmeyi şu şekilde tanımlamıştır: Örgütte yer alan çalışanın örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için bağımsız bir şekilde kendi kendine kararlar alabilmesi ve örgütün sahip olduğu kaynaklara ulaşabilmesi, bu kaynaklardan yararlanabilmesidir. Bu tanım, güçlendirmenin temelde çalışanlara daha fazla özerklik ve sorumluluk verme, karar alma süreçlerine katılımı artırma ve örgüt kaynaklarına daha etkin bir şekilde erişim sağlama amacını taşıdığını ifade etmektedir (Kanter'den aktaran Polatçı ve Özçalık, 2013: 17-34).

Güçlendirme; günümüz iş dünyasında yeni bir yönetim kavramı olarak önemli bir değerlendirmeyi hak etmektedir hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından iş dünyası, globalleşmenin etkisiyle büyük değişikliklere uğramış, organizasyonlar geçmişe göre daha fazla taleplerde bulunmaktadır. Bu değişim tek taraflı değildir; çalışanlar da yönetimden farklı beklentilere sahip olmaya başlamışlardır. Geçmişteki sert ast-üst ilişkileri ve hiyerarşik ortamlar, günümüz iş dünyasının gerektirdiği esnek, iş birliği odaklı bir ortama evrilmiştir. Günümüz dünyasında hizmet ve üretimdeki artış, rekabet koşullarını daha zorlu hale

getirmiş ve işletmelerin müşteri beklentilerine hızlı ve güvenilir bir şekilde yanıt verebilme ihtiyacını artırmıştır. Bu bağlamda, personel güçlendirmesi, yenilikçi işletmelerin üzerinde hassasiyetle durması gereken bir yönetim kavramı haline gelmiştir. Güçlendirme, çalışanlara sorumluluk ve özerklik vererek, daha etkili ve esnek bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlar, böylece işletmeler rekabet avantajı elde edebilirler (Doğan, 2006).

2. Güçlendirmenin Tarihsel Gelişimi

Güçlendirme kavramının tarihsel gelişimi, toplumun değişen ihtiyaçları, bilim ve düşünce alanındaki ilerlemeler ve sosyal hareketlerin etkileşimi ile şekillenmiştir. Bu gelişim, çeşitli alanlarda bireylerin ve grupların kendi potansiyellerini gerçekleştirmelerini teşvik etmeyi amaçlayan bir perspektifi yansıtmaktadır.

Güçlendirmenin tarihsel gelişimi, farklı alanlardaki sosyal, kültürel ve politik değişimlere paralel olarak evrilmiştir. İşte güçlendirmenin tarihsel gelişiminde etkili olan diğer faktörler.

- Endüstri devrimi ve işçi hareketleri
- İnsan hakları hareketleri
- Sosyal haklar ve aktivizm
- Eğitimde güçlendirme
- Küreselleşme ve iletişim teknolojilerinde gelişme
- Çevre hareketleri ve sürdürülebilirlik

Klasik Yönetim Teorilerinde üç farklı yaklaşım geliştirilmiş olup bunları aşağıdaki gibi açıklayabiliriz.

İşletme biliminin babası olarak kabul edilen Frederick Winslow Taylor'un liderliğinde geliştirilen Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, yönetimle ilgili ilk teorik çalışmaların yapıldığı dönemi temsil etmektedir. Bu yaklaşım, işletmelerde işçi verimliliğini artırmak için bilimsel yöntemlerin kullanılmasını vurgular. Henri Fayol'un öncülüğünde gelişen Yönetim Süreci Yaklaşımı ise yönetimin temel işlevlerini belirleyerek organizasyonun etkin bir şekilde yönetilmesine odaklanır. Max Weber liderliğindeki Bürokrasi Yaklaşımı, işletmelerde etkinliği artırmak

için rasyonel ve formal bir organizasyon yapısı önerir. Klasik Örgüt Teorisi, bu üç yaklaşımı bir araya getirir ve organizasyonlarda hiyerarşik ve formal yapıların önemine vurgu yapar. Rutin işlerin etkili bir şekilde yerine getirilmesinde insanların, makinelere ek olarak nasıl etkin bir şekilde kullanılabileceği konularını ele alır. (Koçel, 2005: 565). Bu teoride organizasyonun sahip olduğu sistem ve düzen insana göre daha aktif bir unsur olarak ele alınmıştır (Koçel, 2005: 565).

Bahsedilen Klasik Örgüt Teorisi'nin uygulanması, organizasyonlarda verimliliği artırmış olsa da çalışanların performansını olumsuz bir şekilde etkilediği görülmektedir. Bu yaklaşımın bir sonucu olarak, işe geç kalma ve işe devamsızlık gibi durumlar ortaya çıkmıştır. Ayrıca, iş gücü devir oranlarında artış gözlemlenmiştir. Bu olumsuz etkiler, Klasik Örgüt Teorisi'nin ağır eleştirilere maruz kalmasına neden olmuştur (Eren'den aktaran Somuncuoğlu, 2013: 43).

3. Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme, bireylerin duygusal dayanıklılıklarını artırma, olumlu düşünce ve davranışları teşvik etme, stresle başa çıkma becerilerini geliştirme ve kişisel gelişimi destekleme sürecini ifade eder. Psikolojik güçlendirme, kişilerin zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına, özsaygılarını güçlendirmelerine ve genel yaşam kalitelerini artırmalarına yardımcı olabilir.

Modern yönetim yaklaşımı kapsamında bulunan bazı yönetim stratejileri, başta insan kaynaklarının geliştirilmesine ilişkin yöntemler, küreselleşen dünyada ağır rekabet şartlarına karşın yaşamını sürdürmeye ve genişlemeye çabası içinde olan işletmelere, değişim eğilimlerini yakalayabilme olanağı vermektedir. Sözü edilen insan kaynaklarının geliştirilmesine ilişkin metotlar bütününe önemli bir parçası da personel güçlendirmedir (Çavuş, 2008: 1287-1300).

Örgütler, varlıklarını sürdürebilmek ve rekabetle başa çıkabilmek için çevresel değişimleri ve gelişimleri sürekli olarak takip etmek zorundadır. Yeni yönetim anlayışıyla birlikte, örgütler geleneksel işgücü kullanımından uzaklaşarak "insan" unsurunun sosyal yönünün önemini anlamış ve bu anlayışı çalışma alanlarına yayma çabası içine girmiştir. Bu bağlamda, çalışanların

psikolojik olarak güçlendirilmesi algıları, örgütler için önemli hale gelmiştir (Fırın, 2021: 3).

Psikolojik güçlendirme, bireylerin duygusal dayanıklılıklarını artırma, stresle başa çıkma becerilerini geliştirme, olumlu düşünce ve davranışları teşvik etme, özsaygılarını güçlendirme ve kişisel gelişimlerini destekleme sürecini ifade eder. Psikolojik güçlendirme, zorluklarla baş etme yeteneğini artırmayı, olumlu bir bakış açısı geliştirmeyi ve genel yaşam kalitesini iyileştirmeyi amaçlar.

Bu süreç, bireylerin içsel kaynaklarına odaklanarak, duygusal zorlukları aşma becerilerini güçlendirme üzerine kuruludur. Psikolojik güçlendirme, kişinin kendi güçlü yönlerini tanımasını, stresle başa çıkma stratejileri geliştirmesini, olumlu düşünce kalıplarını benimsemesini ve yaşamındaki zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilmesini içerir.

Bu sürecin temel amacı, bireyin kendisine güven duymasını, yaşamındaki kontrol hissini artırmasını ve olumsuz etkilerle başa çıkma kapasitesini güçlendirmesini sağlamaktır. Psikolojik güçlendirme, psikolojik sağlığı desteklemenin yanı sıra, kişinin daha sağlıklı ve tatmin edici bir yaşam sürmesine katkıda bulunmayı hedefler.

Psikolojik güçlendirme, bireyin içsel kaynaklarına güvenerek, zorluklar karşısında daha etkili ve sağlıklı bir şekilde tepki vermesini sağlar. Bu süreç, bireyin kişisel ve duygusal potansiyelini en üst düzeye çıkarmayı amaçlar.

Kavramın yaratıcılarından Spreitzer (1995)'e göre psikolojik güçlendirme, "örgütlerde yer alan personelin işlevlerini yerine getirme sürecinde pozisyonlarına bağlı olarak güçlendirilmelerine ilişkin algılarını yansıtmaktadır" (Spreitzer, 1995: 1442-1465).

Psikolojik güçlendirme, belirtilen unsurlar arasında özerklik, karar verme yetkisi ve kararların sonuçlarının farkındalığı vurgulanmaktadır. Özerklik, bireylerin kendi işlerini yönetme ve kontrol etme yeteneğini ifade eder. Karar verme yetkisi, bireylere verilen kararları alma yeteneği anlamına gelir. Kararların sonuçlarına dair farkındalık ise, bireylerin aldıkları kararların organizasyonel etkilerini anlamalarını içerir (Spreitzer' den aktaran Arslan, 2023: 4).

Spreitzer (1995) tarafından da belirtildiği gibi, psikolojik güçlendirme bireylerin anlam, yeterlilik, etki ve kendi kaderini tayin etme algılarını güçlendirmeyi içerir (Nel, vd., 2015: 1-13).

- Anlam, bireyin görev hedeflerine verdiği değeri ifade eder.
- Etki, kişinin stratejik, operasyonel veya organizasyonel sonuçlar üzerindeki kontrolünü temsil eder.
- Yeterlilik, bireyin verilen görevleri başarıya yeteneklerine olan inancını yansıtır.
- Kendi kaderini tayin etme, işin hızına ve işlerin yürütülme sırasına karar verme konusundaki kararlılık duygusunu ifade eder.

Bu unsurlar, bireylerin işlerini daha etkili bir şekilde yerine getirmelerini ve organizasyon içinde daha fazla sorumluluk almalarını sağlamayı amaçlayan bir psikolojik güçlendirme sürecini yansıtmaktadır (Arslan, 2023: 4).

4. Psikolojik Güçlendirme Boyutları

Spreitzer (1995) tarafından öne sürülen psikolojik güçlendirme modeli, dört temel boyutu içermekte ve çeşitli girdi ve çıktıları göz önüne almaktadır. Bu model, psikolojik güçlendirmenin karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ve birçok değişkenin etkileşim içinde olduğunu vurgular. İşte bu modelin temel bileşenleri; anlam, yetkinlik (öz yeterlilik), otonomi (özerklik/bağımsızlık/kendi karar verme) ve etkidir (Spreitzer, 1995: 1442-1465).

Girdiler, psikolojik güçlendirmeyi etkileyen önemli faktörleri içerir. Bu faktörler şunlardır:

- Denetim Yeri (Kontrol Alanı): Bireylerin işleri üzerindeki kontrol ve etkileme düzeyi.
- Benlik Saygısı: Bireylerin kendilerine duydukları değer ve saygı.
- Bilgiye Ulaşım: Bireylerin bilgiye ulaşma ve kullanma yetenekleri.
- Ödül Sistemi: Çalışanların performanslarını ödüllendirme sistemi.

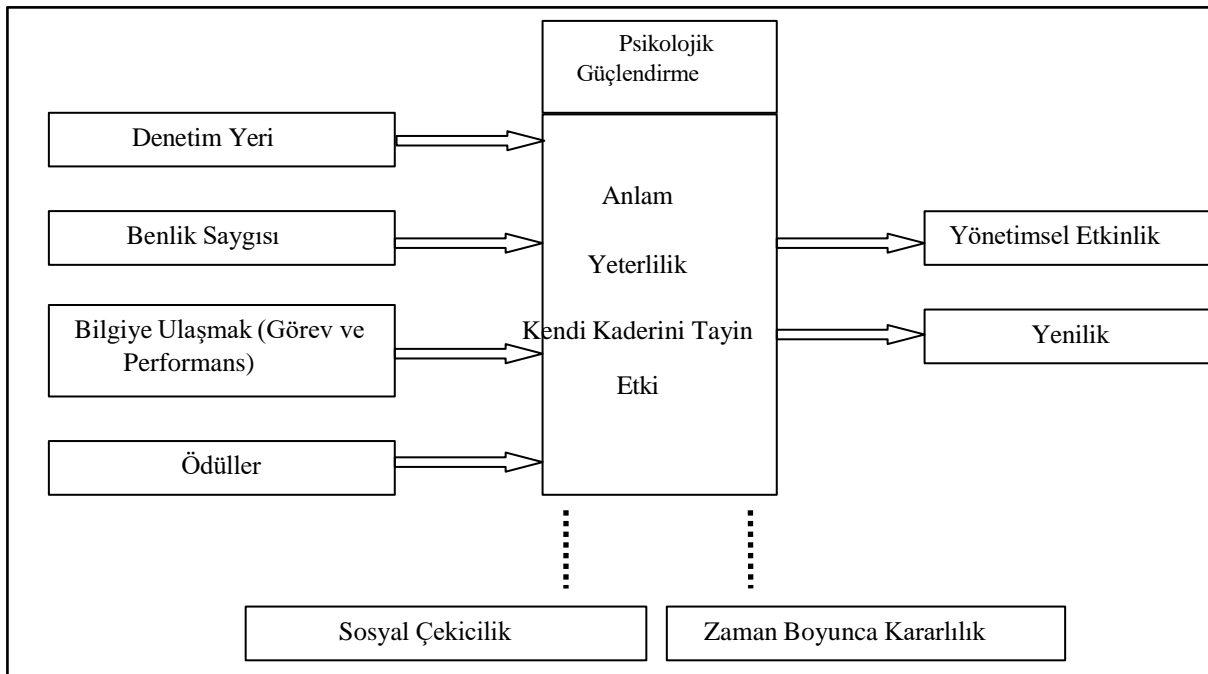
Çıktılar, psikolojik güçlendirmenin sonuçlarını temsil eder. Bu sonuçlar şunları içerir:

- Yönetimsel Etkinlik: Çalışanların yönetim ve liderlik rollerinde etkili olma yetenekleri.
- Yenilikçilik: Çalışanların yeni fikirler ve süreçlere katkıda bulunma yetenekleri.

Modelde, davranışları etkileyen ve etkilenen değişkenler arasında sosyal arzu edilebilirlik (çekicilik) ve zaman içinde kararlılık gibi faktörler de bulunmaktadır. Bu değişkenler, psikolojik güçlendirmeyi etkileyen ve etkilenen dinamikleri yansıtır.

Spreitzer'e göre, psikolojik güçlendirmenin genel bir yapısını oluşturmak için dört boyutun birleştirilmesi önemlidir. Herhangi bir boyutun eksikliği, genel güçlendirme algısını tamamen ortadan kaldırmasa da zayıflatabilir.

Bu model, psikolojik güçlendirmenin karmaşıklığını anlamak için kullanılan bir çerçeve sunar ve çeşitli faktörlerin birbirleriyle etkileşim içinde olduğunu vurgular (Zakaria, 2011).



Şekil 1. İşyerinde psikolojik güçlendirmenin kısmî nomolojik ağı (Spreitzer, 1995).

a. Anlam

Anlam, bireyin kendi idealleri ve standartları ile iş amaçları ve hedefleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, bireyin işine olan sevgisi olarak da ifade edilmektedir. Anlam, işin bireyin değerleri ve inançlarıyla ne kadar uyumlu olduğunu değerlendirmesini içerir (Fırın, 2021: 16).

Anlamlılık boyutu, psikolojik güçlendirmenin oluşturulmasında önemli bir rol oynar. Bu boyut, çalışanların işlerini anlamlı bulmalarını ifade eder. Çalışanların işlerindeki rolünün inanç, değer ve davranışlarıyla uyumlu olması, anlamlılık boyutunun etkinliğini belirler. Bireylerin yaptıkları işleri ne kadar uyumlu, değerli ve anlamlı gördükleri, güçlendirme mekanizmasının etkinliğini belirler. Uyum hissi, çalışanlara kişisel bir ödül duygusu sunar, aynı zamanda bireyleri motive ederek ellerinden gelenin en iyisini yapmaya teşvik eder.

Çalışanların işe yüksek derecede anlam yüklemesi, adanmışlık ve bağlılık hissi gibi olumlu sonuçları beraberinde getirir. Bu durum, bireylerin işlerine daha fazla enerji katar, kendilerini işlerine daha bağlı hissettirir ve olumlu bir kişisel kimlik ve bütünlük hissi kazandırır.

Organizasyonların, çalışanların anlam ihtiyacını anlamaları ve bu anlamı çalışanlara aktarmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışanların anlam hissi geliştirmesi, örgütün nereye gittiğini anlama ve çalışanların güçlerini hissetmelerini sağlama açısından önemlidir.

Psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanlar, örgütü etkileyebilecek anlamlı işleri başarma yeteneğine sahip olabilirler. Aynı zamanda, bu çalışanlar motive olarak daha yüksek performans gösterebilirler.

Anlamın işe yüksek düzeyde yüklenmesi, olumlu sonuçlara (motivasyon, bağlılık) neden olabilirken, aksine işe ilgisizlik, işe yabancılaşma ve işten kopma gibi olumsuz sonuçlara da sebep olabilir. Anlamın psikolojik güçlendirme sürecindeki merkezi rolünü vurgulamakta ve bireylerin işlerine anlam katmalarının, güçlendirme mekanizmasını etkin kılma potansiyeline sahip olduğunu belirtmektedir (Fırın, 2021: 16).

b. Yetkinlik (Öz yeterlilik)

Yeterlilik kavramı, personelin işleri ile ilgili ne kadar uzman olduklarına dair geliştirdikleri algıların bir bütünüdür. Bu kavram aynı zamanda literatürde "uzmanlık" olarak da kullanılabilir. Yeterlilik, bireyin belirli etkinlikleri yerine getirmek amacıyla sahip olduğu becerilerle kendi kapasitesine olan inancını ifade eder. Yetkinlik, kişinin belirli bir görevi en iyi şekilde yapabileceğine olan inanç ve kendi yeteneklerine duyulan güvendir. Yeterlilik ve yetkinlik kavramları, bireyin kendine olan güvenini ve görevlerini başarma konusundaki inancını yansıtır. Çalışanlar, kendi yetkinliklerine olan güven düzeyleri arttıkça, bu yeteneklerini kullanacakları faaliyetlere girmeye olan isteklilikleri de artacaktır. Yani, yeterlilik algısı, bireyin belirli görevlere karşı duyduğu güvenin eyleme dönüşmesine katkıda bulunabilir (Odabaş, 2014: 37).

Yetkinlik, güçlendirici yöneticiler olmadan da geliştirilebilir. Bu yöneticilerin çalışanları güçlendirme sürecinde önemli bir rol oynayabileceğini, ancak bireylerin kendi yetkinliklerini güçlendirebilecekleri bir süreç olduğunu vurgular (Akın ve Saruhan, 2016: 28).

Yetenek ve yeteneklere ilişkin güvene sahip olan personel, güçlendirilmiş olarak kabul edilir. Bu durum, bireylerin sahip oldukları beceriler ve bu becerilere olan inançları arasındaki pozitif ilişkiyi vurgular. Yeterlilik kavramının personelin iş performansını ve güçlendirilmişlik algısını nasıl etkilediğine dair temel bir anlayış sunmaktadır. Yeterlilik ve yetkinlik duygusu, çalışanların kendilerini işlerine daha fazla adanmasına ve daha yüksek bir performans sergilemelerine katkıda bulunabilir (Toplu ve Akça 2013: 226).

c. Otonomi (özerklik/bağımsızlık/kendi karar verme)

Otonomi veya özerklik, çalışanların işlerini yaparken bağımsız olarak hangi yolları seçeceklerine ve hangi işlere öncelik vereceklerine karar verebilmeleri olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin iş süreçlerini kontrol etme yeteneği, özerkliklerinin bir göstergesidir. Özerklik kavramını iş bağlamında bireylerin sorumluluk alma, seçim yapma yeteneği ve bağımsız karar alma süreçleri üzerinden ele almaktadır.

Quin ve Spreitzer. (1997)'e göre, bireyler yaptıkları işin sorumluluğunu üstleniyorlarsa özerk kabul edilir. Özerklik, bireylerin yaptıkları işteki sorumluluklarını alma kapasitesiyle ilişkilidir.

Çalışkan (2011)'a göre, çalışanların işlerini yerine getirirken seçme hakkına ve inisiyatif kullanma hakkına sahip olmamaları durumunda, içe kapanma, gerginlik ve özgüven azalması gibi olumsuz etkiler görülebilir.

Çalışanların yaptıkları işlerde seçim şansına sahip olmaları, işlerini daha esnek, yaratıcı, heyecanlı ve sorumluluk sahibi bir şekilde yapmalarına pozitif etki eder. Bu, bireylerin işlerine daha fazla katılımını ve motivasyonunu artırabilir (Mert ve Bayrak, 2017: 526-545).

d. Etki

Bireyin işte yarattığı fark düzeyi, kurum amaçlarını gerçekleştirme, sorumluluk alma ve çalışmalarındaki ilerlemeye yönelik bir inanç olarak ele alındığı görülmektedir. Rotter'a (1966) göre ise etki, bireyin çalıştığı kurumun politikasını etkilemeye dönük olan inançtır. Etki ile ilerlemeyi bir tutan Thomas ve Tymon (1993) etkiyi, çalışan bireyin amaca giden yolda hissettiği başarı şeklinde tanımlamıştır. İlerleme hissine sahip olan kişi, aynı zamanda çalışmalarının da ilerlediğini ve yaptığı işin başarıya ulaştığını düşünecektir.

Etkiyi gözlemlemenin yolu, strateji ve işlevsel çıktılara bakmaktır (Ashforth and Mael' den aktaran., Aydoğmuş, 2011: 27). Etkiyi teşvik etmenin yolu ise, bireylerdeki gelişme duygusunun sürekliliğini sağlanmakla mümkün olmaktadır (Thomas and Tymon, 1993). Çalışanlardaki etkiyi desteklemek için çeşitli stratejiler izlenebilir. Bu stratejilerden biri, çalışanın gösterdiği gayretleri ödüllendirmektir. Ayrıca, çalışanların yaratıcılıklarını ortaya koymaları için teşvik edici politikalar geliştirmek de etkili bir yöntem olabilir. Çalışanların düşüncelerine değer vermek ve önerilerini dikkate almak, çalışma ortamında inovasyonu teşvik edebilir. Bireylerin karara katılımı sağlandığında, daha yüksek bir etki algısı olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Dewettinck vd., 2003: 1-30).

Özerklik ve etki kavramlarının farklı bağlamlarda kullanıldığı ve birbirinden ayrıldığı bir perspektifi yansıtmaktadır. Özerklik, çalışanın sahip olduğu işe yönelik kontrol algısını ifade ederken, etki bireyin sahip olduğu işin

sonuçlarını belirleme yeteneği olarak açıklanmaktadır (Spreitzer vd., 1997: 679-704).

Liden ve arkadaşlarının (1993). Araştırması, etki ile iş memnuniyeti ve performans arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Yani, işle ilgili kararlarda etkin olan bireyler, iş memnuniyeti ve performans açısından daha yüksek düzeylere sahip olabilirler. İşle ilgili kararlarda etkin olan bireylerin iş stresi ile negatif bir ilişkisi olduğu ifade edilmiştir. Etkili bireylerin iş stresiyle daha az karşılaşabileceği veya bu stresle daha etkin bir şekilde başa çıkabileceği düşünülebilir.

Çalışanın iş yerindeki etkileme gücünün farkında olamaması, önceki deneyimlere dayanarak davranışlarını değiştirmeyeceği şeklinde bir algı oluşturabilir. Bu durum, öğrenilmiş çaresizlik duygusuna yol açabilir. Bireyin iş sonuçları üzerinde kontrol gücü olmadığına inandığı bir durumu ifade eder. Bu durumda, çalışanın başarıya ulaşamayacağına dair güçlü bir algı oluşabilir. Öğrenilmiş çaresizliğin zıttı olarak belirtilen kavram ise etkidir. Etki, çalışanın başarıya ulaşabileceği, sonuçları değiştirebileceği inancını ifade eder (Spreitzer, 1995: 1442-1465).

5. Psikolojik Güçlendirmeye Etki Eden Faktörler

Psikolojik güçlendirmenin anlaşılabilmesi için kullanılan model, dört ana boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar şunlardır: "anlamlılık", "yetkinlik", "özerklik" ve "etki". Bu boyutlar, çalışanların işlerini daha iyi yapabilmeleri için önemli psikolojik süreçleri temsil etmektedir. Psikolojik güçlendirmenin etkili bir şekilde çalışanlar tarafından algılanabilmesi için, dört boyutun harekete geçirilmesi gereklidir. Yani, anlamlılık, yetkinlik, özerklik ve etki boyutlarının olumlu bir şekilde etkileşime girmesi için gerekli ve yeterli koşulların oluşturulması gerekmektedir. Psikolojik güçlendirmenin çalışanlar tarafından algılanması üzerinde etkili olan faktörler arasında bireysel değişkenler ve sosyal-yapısal değişkenler bulunmaktadır. Bireysel değişkenler arasında öz saygı, kontrol odağı, bilgi ve kaynaklara erişim, ödüller yer alırken; sosyal-yapısal değişkenler arasında Sosyo-politik destek, katılımcı organizasyon yapısı, rol belirsizliği ve bireysel farklılıklar bulunmaktadır (Demiray, 2018).

a. Öz saygı

Öz saygı, çalışanın kendi değerlerine ilişkin kişisel yargılarını ifade eder. Bu, bireyin kendini değerli ve önemli hissetme düzeyini yansıtır (Zimmerman, 1995: 581-599). Öz saygısı olan çalışanlar, iş yaşamında süreçlere ve faaliyetlere katkıda bulunma isteği taşırlar. Kendi sahip oldukları bilgi ve becerileri değerli olarak görürler. Ancak, öz saygısı olan çalışanlar, işlerini yaparken ve süreçler ilerlerken fark yaratamayacaklarını düşünebilirler. Bu, faaliyetlere katılım konusunda çekince göstermelerine neden olabilir. Çalışanlar, öz saygılarına dayalı olarak iş yaşamında etkili olabileceklerini düşünseler de bu etkinin gerçekleşmesi konusunda çekinceleri olabilir. Öz saygıları iş katkılarına nasıl yansıdığı, bireyin kendine olan güvenle ilişkilidir (Gist and Mitchell, 1992: 183-211).

b. Kontrol odağı

Çalışan bireyin algıladığı kontrol odağı, içinde bulunduğu olayların kaynağına bağlı olarak şekillenir. Bu algı, insanın sergilediği davranışların ne kadarının çevresel faktörlerden ne kadarının ise kendi içsel özelliklerinden kaynaklandığına dair bir değerlendirmeyi temsil eder. Yani, kontrol odağı algısı, bireyin çevresel etkenlerle mi yoksa kendi içsel kapasiteleriyle mi ilişkilendirdiği konusundaki bir bilinç düzeyini ifade eder. Bu algı, bireyin yaşam olaylarına, iş performansına ve genel refahına olan yaklaşımını etkileyebilir (Genç, 2017: 91-97).

Bireylerin yaşadıkları öğrenme deneyimleri, onların olayları kontrol edebilme veya edememe konusundaki beklentilerini şekillendirir. Bu, öğrenme süreçlerinin bireylerin kontrol algısını etkileyebileceği anlamına gelir. Kontrol odağı, eylemlerin sonuçlarının bireyin kendi kontrolünde olup olmadığına dair inançlarla ilgilidir. Bu, bireyin yaptıklarının sonuçlarını kendi eylemlerine bağlı olarak mı, yoksa dışsal faktörlere mi bağladığına dair bir değerlendirmeyi içerir. Kontrol odağı, bireyin eylemlerinin ve yaşanan olayların sonuçlarını nasıl değerlendirdiğiyle ilgili bir inanç sistemini yansıtarak, kişisel ve davranışsal tercihlerini etkiler (Erdem vd., 2016: 161-176).

c. Bilgi ve kaynaklara ulaşım

İnsanlar çalışmış oldukları kurumlarda paylaşılan bilgilere kolay ve rahat ulaşabiliyorlarsa onlar görev ve sorumluluklarını hızlı, rahat ve pratik şekilde yapmaları konusunda destek vermektedirler.

Örgüt içinde çalışan insanların kişisel gelişimleri için eğitim programları yapılmalı, çalışanların kendilerinden beklenen hizmetler için bilgi ve uzmanlık seviyelerini artırmalı, yetenek ve bilgi birikimlerini performanslı şekilde kullanmaları için gerekli ortamların hazırlanması, yaptıkları işlerde ilerleyebilmeleri için ihtiyaç duydukları bilgiyi veya gereçleri kimden veya kimlerden nasıl temin edebileceklerini bilmeleri gerekir. Bilgi ve kaynaklara ulaşım konusuna bir başka bakış açısı ise çalışan kişilerin örgüt misyonu ve gösterdiği performans hakkında yeterli bilgiye sahip olması gerekmektedir (Öztırnak, 2022: 47).

d. Ödüller

Güçlendirme için kritik olarak görülen bir çalışma koşulu, performansı ödüllendiren bir teşvik sisteminin mevcudiyetidir. Bu, çalışanların başarılarının tanınması ve ödüllendirilmesinin güçlendirme sürecine katkı sağlayabileceğini ifade eder (Bowen and Lawler, 1995: 73-84).

Güçlendirilmiş çalışanların performans değerlendirmesinin yapılması sonrasında geri bildirim zamanında gerçekleştirilmesi ve etkin bir biçimde çalışanın hak ettiği ödülleri sağlayan bir ödüllendirme sisteminin kurulması önemli olmaktadır. Çünkü ödüller, başarılı performans sergileyen bir çalışana “sana değer veriyoruz “, “yaptığın işi takdir ediyoruz “mesajının verilmesidir (Barutçugil, 2004: 389).

Bireysel performansa dayalı güçlendirme ulaşılmak istenen, çalışanların kişisel yeterliliklerini tanımak, güçlendirmek, çalışma ortamında karar verme süreçlerine katılmaya ve süreçleri etkilemeye teşvik etmektir (Spreitzer, 1995: 1442-1465). Düzensiz, subjektif değerlendirmelere açık ödüllendirmeler, yenilikçiliğe ve rekabete dayalı ödüller sisteminin azlığı ya da ödüllendirme sisteminin olmaması güçlendirmeyi engellemektedir (Barutçugil, 2004: 389).

e. Rol belirsizliği

Rol belirsizliği, çalışanlardan neler beklendiği konusunda açıklık olmaması ve görevle ilgili yeterli bilginin aktarılmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu durum, çalışanların görev ve sorumlulukları konusunda netlik kazanmalarını zorlaştırabilir. Rol teorisine göre, her pozisyonun belirlenmiş sorumluluklara sahip olması gerekmektedir. Bu, alışanların yönlendirilmesi, rehberlik edilmesi ve performanslarından sorumlu tutulabilmeleri için önemlidir. Belirtilen durumlarda, görev ve rollerdeki belirsizliğin artması, çalışanlarda görevden kaçınma eğilimine neden olabilir. Bu da iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Görev ve rollerdeki belirsizliğin minimuma indirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu, alışanların görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olabilir (Spreitzer, 1996: 483-504).

Bireyler, yetkilerinin boyutunu ve kendilerinden beklentileri tam olarak bilmediklerinde, harekete geçmekte çekimser davranabilirler. Bu, tek başına karar verme konusundaki ekingenlikleri ve etki eksikliği hissini beraberinde getirebilir. Belirtilen durumlar, bireylerin kendilerini yetersiz hissetmelerine ve farklılık yaratma konusunda zorlanmalarına neden olabilir. Bireyler, rol ve sorumlulukları hakkında net bilgiye sahip olmadıklarında, etki yaratma konusunda kendilerini eksik hissedebilirler. İfade, net tanımlanan sorumluluklar ve dşuk seviyedeki belirsizliklerin, bireylerde yeterlilik duygusu oluşturduğunu belirtmektedir. Bireylerin rgtteki rollerini anlamaları, bu rollerin kişisel anlam kazanmasına katkı sağlar. Yeterlilik duygusu ile net tanımlanan sorumluluklar arasında pozitif bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Yani, bireylerin rol ve sorumlulukları konusunda net bir anlayışa sahip olmaları, yeterlilik duygusunu artırabilir. Bu bağlamda, organizasyon içinde rollerin ve beklentilerin açık bir şekilde tanımlanması, bireylerin etkin bir şekilde harekete geçmelerini, etki yaratmalarını ve kendilerini yeterli hissetmelerini destekleyebilir (Ceylan vd., 2005: 35-51).

f. Sosyo – politik destek

Sosyo-politik destek, çalışanın davranışları, sosyal ağ içindeki önemli paydaşlar tarafından (yöneticiler, astlar, iş arkadaşları) kabul ediliyorsa, bu durumda sosyal ağ tarafından desteklendiği söylenebilir. Sosyal ağ, çalışanın

organizasyon içindeki ilişkilerini ve sosyal etkileşimini temsil eder. Çalışan, sosyal ağ içindeki kişilerden Sosyo-politik destek alabiliyorsa, bu destekleyici yapı çalışanın kişisel güç duygusunu artırabilir. Bu destek, çalışanın örgüt içindeki sosyal ilişkilerini güçlendirebilir ve kişisel güç hissini artırabilir. İfade, Sosyo-politik destek ile birlikte artan kişisel güç hissini, hem kendi kendine karar verme yeteneğini hem de etki duygularını güçlendirebileceğini vurgulamaktadır. Çalışanın sosyal çevresinden gördüğü destek, kişisel güç duygusunu olumlu yönde etkileyebilir. Çalışan, iş arkadaşlarından yardım gördüğünde ve desteklendiğinde kendisini daha güçlü hissedebilir. Bu durum, sosyal ağ içindeki ilişkilerin güçlendirilmesi ve çalışanın özsaygısını artırabilir (Ceylan vd., 2005: 35-51).

g. Katılımcı organizasyon yapısı

Katılımcı ortam, çalışanların örgütün önemli birer aktif varlıkları olduklarına ve bir farklılık oluşturabileceklerine inanmalarına yardımcı olmaktadır (Doğan, 2006). Çalışanların işlerini anlamlı görebilmeleri, yeterliliklerini ortaya koyabilmeleri, kendi çalışma şekillerini düzenleyebilmeleri ve tutum ve davranışlarıyla önemli düzeyde örgüt içi faaliyet ve süreçlerde etkili olabilmeleri için öncelikle örgüt yapısının buna izin vermesi ve katılımı destekler biçimde politikalar üretebilmesi gerekmektedir.

Katılımcı yönetim stratejisi benimseyen bir örgüt, çalışanlarının kararlara katılmalarını sağlamakta, aktif rol üstelenebilmelerine müsaade etmekte, çalışan motivasyonunu yükselmekte ve işten ayrılmalar azalmaktadır. Kendini örgüt içinde söz sahibi hisseden çalışan yaratıcılık, yenilik, girişimcilik ve inisiyatif alma gibi özelliklerini ortaya koyabilmektedir. Böylelikle verimlilik ve etkinlik düzeyleri yükselmekte, rekabetçi çalışma ortamında örgüt ayakta kalabilmektedir (Eren, 2001: 275).

h. Bireysel farklılıklar

Güçlendirme sürecini etkileyen son faktör olarak bireysel farklılıklar ele alınabilir. Robbins ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da vurgulandığı gibi bireysel farklılıklar güçlendirilmiş davranışa giden yolda önemli bir basamak olan algı ve tutumları etkilemektedir. Güçlendirme süreci içerisinde personelin ve yöneticinin bireysel farklılıkları bu sürecin başarısını etkilemektedir. Yöneticinin

güçlendirme ortamını destekleyici ve bu yönde uygulamaları teşvik edici olabilmesi ve personelin de güçlendirme konusunda açık olması güçlendirme sürecinin başarılı olmasını sağlamaktadır (Öztuna, 2010).

6. Psikolojik Güçlendirmenin Süreci

Güçlendirme, örgüt içinde bir süreç olarak tanımlanmıştır. Bu süreç, çalışanların örgüt içindeki rol ve sorumluluklarını daha etkili bir şekilde yerine getirmelerini sağlamayı amaçlar. Çalışanı güçlendirmenin nihai amacı, örgütün belirlediği hedeflere ulaşmaktır. Güçlendirme süreci, çalışanların bu hedeflere daha etkili bir şekilde katkı sağlamalarını amaçlar. Güçlendirme sürecinin başarıyla sonuçlanabilmesi için belirli koşulların yerine getirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu koşulların neler olduğu ifade edilmemiş ancak örgüt içindeki yapı, kültür, liderlik tarzı gibi faktörler bu koşulları etkileyebilir. Örgütün yapısı ve çalışanların belirli özelliklere sahip olması, güçlendirme sürecinin etkinliğini etkileyen faktörler arasında yer alır. Örneğin, açık iletişim, liderlik desteği, ödüllendirme sistemi gibi örgüt özellikleri bu süreçte önemli rol oynayabilir (Barutçugil, 2004: 389). Başka bir ifadeyle örgütlerin yapısının ve çalışanların belirli birtakım özelliklere sahip olması gerekir. Bunlar;

- Düz bir organizasyon yapısı, hiyerarşik engelleri azaltabilir.
- İş tanımları ve süreçler, çalışanların katılımını teşvik edecek şekilde tasarlanmalıdır.
- Misyon ve vizyonun açıkça tanımlanması, çalışanlara örgütün hedeflerini anlama ve bu hedeflere katkıda bulunma fırsatı sunar.
- Ödüllendirme süreci, güçlendirilmiş davranışları teşvik etmelidir. Başarıları ödüllendirmek, çalışanları daha fazla motive edebilir.
- Bilgi paylaşımını teşvik eden bir sistem, öğrenmeye ve inovasyona olanak tanır.
- Sürekli gelişim için eğitim ve öğrenme ortamı, çalışanların becerilerini ve bilgilerini artırmalarına yardımcı olabilir.
- İş görenin sadece iş performansı değil, tüm kişiliği dikkate alınmalıdır.
- İş görenin değişime açık olması, örgütün adaptasyon yeteneğini artırabilir.

- Çalışanlar, düşüncelerini ifade etmek ve geribildirim almak için bir ortama sahipse, bu öğrenmeye ve gelişime olan katılımlarını artırabilir.
- İş görenin, belirlenen hedeflere ulaşmak için eyleme geçmeye yönelik bir tutuma sahip olması önemlidir.

Organizasyon içinde bilgi paylaşımı, çalışanların işleri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlar. Bu, şeffaf bir iletişim ortamı yaratır ve çalışanların organizasyonun hedeflerini daha iyi anlamalarına yardımcı olur. Çalışanların organizasyonun misyonunu ve vizyonunu bilmesi, bir anlam ve yönlendirme kaynağı sağlar. Bu, çalışanlara işlerinin önemini ve katkılarını anlamalarında yardımcı olur. Çalışanlara kendilerini geliştirebilmeleri için fırsatlar sunmak, onların kişisel ve profesyonel gelişimlerini destekler. Eğitim programları, mentorluk ve yeterli kaynaklar sağlanabilir. Çalışanları gelişime teşvik eden uygulamalar, ödüllendirme sistemleri ve kariyer fırsatları, motivasyonlarını artırabilir. Bu tür teşvikler, çalışanların çaba sarf etmelerini ve başarıya ulaşmalarını destekler. İş iklimi, çalışanların motivasyonunu, işlerine olan bağlılıklarını ve güven duygusunu etkiler. Pozitif bir iş iklimi, çalışanların psikolojik güçlenme sürecine daha olumlu katılımlarını sağlayabilir. Yöneticilerin, psikolojik güçlendirmeyi destekleyen programları belirlemesi ve uygulaması önemlidir. Bu süreç, düzenli geri bildirim, performans değerlendirmeleri ve gelişim planları içerebilir. Psikolojik güçlendirme programının amacına ulaşabilmesi için yöneticilerin kararlılıkla ve hedefe odaklanarak çalışması önemlidir. Belirlenen hedeflere yönelik adımların atılması ve sürecin takip edilmesi gereklidir.

Organizasyonlarda çalışanların güçlendirme sürecinin başlatılması ve bundan sonra sürecin başarılı bir şekilde yürütülebilmesi ve sonuçlandırılabilmesi için Conger ve Kanungo güçlendirme sürecini ve bu sürecin elemanlarını beş aşamada ve aşağıdaki gibi ele almıştır. Bu aşamalar aşağıdaki gibidir: (Balcı, 2018).

- Organizasyonun güçsüzlük alanlarını anlamak için kritik bir adımdır. Bu aşamada yapılan analizler, güçlendirme stratejilerinin daha etkili bir şekilde uygulanabilmesi için temel sağlar. Bu aşamada, denetim, ödüllendirme ve işin doğası belirlenmelidir.

- Bu aşamada, ilk aşamada tespit edilen güçsüzlüğe neden olan faktörlerin düzeltilmesinde yöneticilerin uygulayabileceği yönetsel tekniklere ve stratejilere yönlendirilmesi yer alır.
- Bu aşamada daha önce tespit edilen ve güçsüzlüğe neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması gerçekleştirilir. Çalışanlara öz-etkililik bilgisi aktarılır. Bu, çalışan insanı işi yapabileceğine inandırmak ile sağlanmalıdır. Ayrıca bu inancın organizasyon tarafından eğitim faaliyetleri ile desteklenmesi gerekmektedir.
- Çalışanlar bu aşamada kendilerini güçlendirilmiş hissederler. Çalışanın ortaya koyduğu çaba, gösterdiği performans değerlendirilir ve kendini yeterli olarak görmesi sonucunda çalışan kendisini güçlendirilmiş hisseder.
- Son aşama olan beşinci aşamada ise güçlendirmenin çalışan üzerindeki davranışsal etkileri gözlemlenmektedir. Bu aşamada çalışanın güçlendirilmesi uygulamalarında ve çalışanın motivasyonunun sağlanmasında ısrar edilmelidir.

1. Aşama	2. Aşama	3. Aşama	4. Aşama	5. Aşama
Psikolojik Güçsüzlüğe Yol Açan Durumlar	Yönetsel Teknikler ve Stratejileri Kullanma	Astlara Öz-Etkililik Bilgisi Sağlamak	Astların Güçlendirme Deneyiminin Sonuçları	Davranışsal Etkiler
<ul style="list-style-type: none"> • Örgütsel Faktörler • Denetim • Ödül Sistemi • İşin Doğası 	<ul style="list-style-type: none"> • Katılımcı Yönetim • Amaç Belirleme • Geri Besleme Sistemleri • Model Oluşturma • Durumsal/Beceri Bazlı Ödül • İş Zenginleştirme 	<ul style="list-style-type: none"> • Kazanılan Bilgi • <u>Empatik</u> Deneyim • Sözel İkna • Duygusal Canlandırma <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">1. Aşamadaki Durumların Ortadan Kaldırılması</div>	<ul style="list-style-type: none"> • Çaba • Performans • Beklentisinin Ya Da • Bireysel Etkinlik • İnancının Güçlenmesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Hedefleri Başarmak İçin Kararlı Davranışı • Başlatma/İsrar Etme

Şekil 2. Personel Güçlendirmenin Beş Aşaması (Conger and Kanungo, 1988).

a. Çalışan açısından psikolojik güçlendirme süreci

Çalışanların güçlendirilmesi, organizasyonun amaçlarına ulaşma sürecinde kritik bir rol oynar. Bu süreçte kullanılan dört temel araç, çalışanların

motivasyonunu ve etkinliğini artırmaya yöneliktir. Bu araçlar yönlendirme, bilgi, kaynaklar ve destektir. Çalışanlar, örgütün misyonu, hedefleri ve beklentileri konusunda açık ve etkili bir şekilde yönlendirilmelidir. Yöneticiler, çalışanlara örgütsel amaçların ne olduğunu, hangi hedeflere ulaşılması gerektiğini ve bu hedeflere nasıl katkı sağlayabileceklerini net bir şekilde iletmelidir. Çalışanların, görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli olan bilgi ve becerilere sahip olmaları önemlidir. Eğitim programları, mentorluk ve bilgi paylaşımı gibi araçlarla çalışanların bilgi düzeyi artırılmalıdır. Çalışanların işlerini etkili bir şekilde yapabilmeleri için gereken kaynaklara kolayca erişebilmeleri önemlidir. Bu kaynaklar, finansal, teknolojik, insan kaynakları ve diğer organizasyonel kaynakları içerebilir. Çalışanların yöneticilerinden destek almaları, motivasyonlarını artırabilir ve başarılarını teşvik edebilir. Yöneticiler, çalışanlara geribildirimde bulunmalı, sorularını yanıtlamalı ve başarılarına tanıma ve ödüllerle destek olmalıdır. Bu dört araç, çalışanların örgüt hedeflerine katkıda bulunmalarını sağlamak ve güçlendirme sürecini etkili kılmak için kullanılır. Bu yaklaşım, çalışanların sorumluluk duygusunu artırarak, kendilerini daha etkili hissetmelerine ve örgütün başarılarına daha etkin bir şekilde katkı sağlamalarına yardımcı olabilir. Çalışanların kendilerini yeterli, yetkin ve güçlendirilmiş hissetmeleri, örgüt içinde olumlu davranışlar sergilemelerine ve daha etkili olmalarına katkı sağlar. Çalışanların güçlendirilmiş hissetmeleri, örgüt kültürünü olumlu bir şekilde etkileyebilir ve çalışanların performanslarını artırabilir. Bu da uzun vadede örgütün başarısına katkı sağlayabilir (Çuhadar, 2005: 1-23).

Örgütlerde güçlendirilecek çalışanların kendisini iyi tanıması, gelişime ve öğrenmeye açık olması, değişime direnç göstermemesi ve kendisine güven duyması gerekmektedir. Çünkü güçlendirilecek çalışanın ilerleyen süreçte bazı kararlar alması gerekeceğinden çalışanın öz güvenli olması bu kararları alabilmesinde zorlanmasını engelleyecektir. Çalışanların güçlendirilmesi uygulamalarının etkisi çalışanların bireysel özelliklerine ve algılarına bağlı olarak değişebilir. İşte bu bağlamda, çalışanların güçlendirme uygulamalarına nasıl yaklaştıklarını etkileyebilecek bazı faktörler;

- İş yükü algısı; bazı çalışanlar, daha fazla sorumluluk ve yetkinlikle birlikte gelen artan iş yükünü olumsuz olarak değerlendirebilirler. Bu durum,

çalışanların güçlendirme uygulamalarına olumsuz bir yaklaşım sergilemelerine neden olabilir.

- Değişime açıklık; değişime ve yeniliklere açık olan çalışanlar, güçlendirme uygulamalarını olumlu bir şekilde karşılayabilirler. Bu çalışanlar, kendilerini geliştirmeye istekli oldukları için ek sorumluluklar ve yetkiler onlar için bir fırsat olarak algılanabilir.
- Öğrenme isteği; kendini sürekli olarak geliştirmeye istekli olan çalışanlar, güçlendirme uygulamalarını daha olumlu bir şekilde değerlendirebilirler. Bu çalışanlar, yeni yetenekler kazanma ve daha fazla sorumluluk alma konusunda motive olabilirler.
- Motivasyon ve hedeflere uyum; çalışanların bireysel hedeflerine ve motivasyonlarına bağlı olarak, güçlendirme uygulamaları onları olumlu veya olumsuz etkileyebilir. Eğer çalışanlar, güçlendirme uygulamalarının kendi kariyer hedeflerine katkı sağlayacağını düşünüyorlarsa, bu uygulamalara daha olumlu bir şekilde yaklaşabilirler.
- Liderlik ve iletişim; yöneticilerin çalışanlara güçlendirme uygulamalarını doğru bir şekilde anlatması, süreci açıklaması ve desteklemesi önemlidir. İyi bir liderlik ve etkili iletişim, çalışanların bu uygulamalara olumlu bir şekilde tepki göstermelerine yardımcı olabilir.

Çalışanların güçlendirilmesi uygulamalarının başarılı olabilmesi için, örgütlerin bu faktörleri dikkate alması ve çalışanlara uygun destek ve iletişimi sağlaması önemlidir. Her çalışanın ihtiyaçları farklı olduğu için, kişiselleştirilmiş bir yaklaşım benimsemek de etkili olabilir (Somuncuoğlu, 2013: 43).

b. Yöneticiler açısından psikolojik güçlendirme süreci

Psikolojik güçlendirme, yöneticilerin karmaşık, belirsiz ve az tanımlanmış rollerinde etkinlik ve yenilikle ilgili olarak incelenir. Yönetimsel bağlamda, iş süreçleri yalnızca resmi kurallar ve prosedürler tarafından yapılandırılmayacağından, güçlendirme bu sonuçlara katkıda bulunma konusunda büyük bir potansiyele sahiptir (Spreitzer, 1995: 1442-1465).

Personel güçlendirme sürecinde yöneticilerin rolü oldukça kritiktir. İyi bir lider, güçlendirme stratejilerini benimseyerek ve uygulayarak hem bireysel

çalışanların hem de takımın performansını artırabilir. Yöneticiler, personel güçlendirme fırsatlarını tanımalı ve değerlendirmelidir. Eğitim programları, mentorluk, proje liderliği gibi fırsatlar çalışanların yeteneklerini geliştirmelerine ve sorumluluk almalarına olanak tanır. Yöneticiler, personelin güçlendirilmesini destekleyici bir iletişim ortamı yaratmalıdır. Açık iletişim, çalışanların endişelerini paylaşmalarını ve yöneticilerin beklentilerini anlamalarını sağlar. İyi bir lider, güçlü liderlik niteliklerine sahip olmalıdır. Adalet, güven, motive etme, destekleme gibi liderlik özellikleri, personelin güçlendirilmesi sürecini etkili kılar. Yöneticiler, çalışanlara belirli yetki ve sorumlulukları devretmeye hazır olmalıdır. Bu, çalışanların daha fazla kontrol ve karar alma yetkisine sahip olmalarını sağlar. Personel güçlendirme süreci, ekip içindeki dinamikleri de etkiler. Yöneticiler, takım içinde iş birliğini ve etkileşimi teşvik ederek, çalışanların birbirlerinden öğrenmelerini sağlamalıdır. Yöneticiler, personelin eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını belirlemeli ve bu alanlarda destek sağlamalıdır. Eğitim programları, seminerler ve mentorluk, çalışanların yeteneklerini güçlendirmelerine yardımcı olabilir. Yöneticilerin kontrolü elde tutma ihtiyacı, güçlendirme sürecini engelleyebilir. Kontrol hastalığına karşı bilinçli olmak ve güven duygusunu artırmak önemlidir. Personel güçlendirme hem bireylerin hem de örgütün başarısı için kritik bir faktördür. Yöneticilerin bu sürece liderlik etmeleri ve çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olmaları önemlidir (Genç, 2013).

Yöneticilerin örgütün kalitesine ilişkin algıları, örgütün başarısında önemli bir rol oynar. Bu algılar, çalışanların örgütsel değerlerini etkileyebilir ve dolayısıyla örgütün performansını etkileyebilir. Doğru yönetim tarzı, çalışanların örgütsel değerlerini kabul etmelerini kolaylaştırabilir. Bu, gelecekte daha memnun çalışanlar ve daha memnun müşteriler anlamına gelecektir. Yöneticiler, kendilerini ulaşılmaz görmekten vazgeçmeli ve çalışanları övmeli ve takdir etmelidir. Bu, çalışanların örgütsel değerlerini kabul etmelerini kolaylaştırabilir. Bugün liderler, dedikleri her şeyi yapan zorbalardan ziyade eğitimciler ve akıl hocaları olmalıdır (İçerli, 2010: 67-97).

Yöneticilerin örgütün kalitesine ilişkin algıları, örgütün başarısında önemli bir rol oynar. Bu algılar, çalışanların örgütsel değerlerini etkileyebilir ve

dolayısıyla örgütün performansını etkileyebilir. Doğru yönetim tarzı, çalışanların örgütsel değerlerini kabul etmelerini kolaylaştırabilir (zavvy.io.tr 2023).

Psikolojik güçlendirme sürecinde yöneticilerin uyması gereken sekiz tane önemli prensip şu şekildedir (Fırın, 2021: 55).

- Çalışanların güçlü yönlerine odaklanın.
- Çalışanların özgüvenini artırın.
- Çalışanların özerkliğini destekleyin.
- Çalışanların başarılarını kutlayın.
- Çalışanların gelişimine yatırım yapın.
- Çalışanların katılımını teşvik edin.
- Çalışanların amaçlarını ve değerlerini destekleyin.

a. Örgüt açısından psikolojik güçlendirme süreci

Örgüt açısından psikolojik güçlendirme süreci, çalışanların bireysel ve kolektif olarak güçlendirilmesini hedefleyen bir stratejik yaklaşımı ifade eder. Bu süreç, örgüt kültürünü, iş performansını ve çalışan memnuniyetini olumlu bir şekilde etkileyerek örgütün sürdürülebilir başarısına katkıda bulunabilir. İşte örgüt açısından psikolojik güçlendirme sürecinin bazı önemli yönleri; iş performansını artırma, yaratıcılığı ve inovasyonu teşvik etme, çalışan memnuniyetini artırma, iletişimi güçlendirme, liderlik ve yönetimi güçlendirme, değişime adaptasyonu kolaylaştırma, sosyal sorumluluk ve etik değerleri güçlendirme, örgüt kültürünü güçlendirme (Çöl, 2004: 1-5).

Psikolojik güçlendirme, çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve işe karşı duydukları sorumluluğu artırabilir. Bu da genel iş performansını yükselterek örgütün hedeflerine ulaşma şansını artırır.

Çalışanların özgüveni ve motivasyonu arttıkça, yeni fikirlere açık olma ve yaratıcı çözümler bulma eğilimleri de artabilir. Psikolojik güçlendirme, örgütün inovasyon kapasitesini güçlendirerek rekabet avantajı sağlayabilir.

Güçlendirilmiş çalışanlar, işlerine duydukları memnuniyeti ve bağlılığı artırabilirler. Bu da işten ayrılma oranlarını düşürebilir ve örgüt içinde olumlu bir çalışma ortamı oluşturabilir.

Psikolojik güçlendirme, açık iletişimi teşvik eder. Çalışanlar, düşüncelerini ve fikirlerini rahatça paylaşma cesareti bulabilirler. Bu, örgüt içinde etkili iletişim ve iş birliğini destekler.

Güçlendirilmiş çalışanlar, liderlik rollerini daha etkili bir şekilde üstlenebilirler. Liderler, çalışanlarına daha fazla sorumluluk vererek ve onları destekleyerek güçlendirme sürecini yönetebilirler.

Psikolojik güçlendirme, çalışanlara değişime karşı daha dirençli olma yeteneği kazandırabilir. Değişim süreçlerine daha olumlu bir şekilde yaklaşma ve bu süreçleri etkili bir şekilde yönetme konusunda destek sağlar.

Psikolojik güçlendirme, çalışanların örgütün sosyal sorumluluklarına ve etik değerlerine daha duyarlı olmalarını teşvik edebilir. Bu, örgütün topluma karşı olumlu bir etki yaratmasına yardımcı olabilir.

Güçlendirilmiş çalışanlar, örgüt kültürünü benimser ve bu kültürü güçlendirirler. Örgütün misyonu, vizyonu ve değerleri çalışanlar arasında paylaşılır ve bu sayede bir birlik ve uyum oluşur.

Bu unsurlar, örgüt açısından psikolojik güçlendirmenin sağlayabileceği avantajlardan sadece birkaçıdır. Bu sürecin başarıyla uygulanabilmesi için liderlerin etkili bir liderlik sergilemesi ve çalışanların bu sürece aktif katılım sağlaması önemlidir.

Nitelikli personel bulmak, işe kazandırmak ve işletmede tutmak, Teknolojideki hızlı gelişmeler nedeniyle orta sınıf örgütlerin erimesi yapıyı düzleştirdi. Günümüzde başarılı örgütlerin özelliklerinden biri olan organizasyon yapısı bozulursa, işletmeler hızlı hareket etme olanağına sahip olur, personelin karar alma süreçlerine katılımı artar ve yetkilendirme süreçleri yüksek standartların indirilmesi ile kolaylaşır ve yönetmek. İş tanımlarının ve performansın çalışan katılımına izin verme şekli de güçlendirme süreçlerini etkileyen planlama çerçevesinin bir parçasıdır (Çöl, 2004: 1-5). Örneğin, aşırı kontrol, çalışanların düşünce ve davranışlarına yol açarken, dinamik bir ortam bireysel düşünce ve davranışları teşvik eder. Bu tür alanlarda görev yapan personelin karar almada etkin olmasını sağlamak için kurumun bilgi, yetki ve kaynakları kurum içinde paylaşılır. Böylece, yüksek etkili pozisyonlar, çalışanların özgüvenlerini ve organizasyonlarını artırmalarına yardımcı olur.

Ayrıca çalışanların bilgiyi daha iyi kullanmalarına ve örgütün faaliyetlerini nasıl etkileyeceğini anlamalarına yardımcı olur (Spreitzer, 1996: 679-704).

7. Psikolojik Güçlendirmenin Faydaları

Örgütlerin çalışanları güçlendirmek amacıyla uyguladıkları yöntemlerin pek çok fayda sağladığı belirtilmiştir. Güçlendirmenin olduğu örgütlerde, astların karar alma sürecine katılımı, çalışanların verimliliğinde artış, maliyette azalma, karar alma sürecinde hızlanma görülür. Bu durum dış çevreye daha hızlı adapte olmaya yardımcı olur (Genç, 2004: 223-226). Güçlendirmenin işletmeler için çeşitli avantajlar sağladığını ve bu avantajların işletmenin genel performansını olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Güçlendirilmiş çalışanlar, daha fazla sorumluluk alarak müşterilere daha iyi hizmet sunma konusunda daha etkili olabilirler. Müşteri memnuniyetini artırabilir. Güçlendirme, daha etkin karar alma süreçlerini teşvik eder, bu da zamanın ve kaynakların daha etkin bir şekilde kullanılmasına yardımcı olabilir. Bu durum zaman tasarrufu ve maliyet azalması anlamına gelebilir. Güçlendirme, verimlilik artışı, maliyet azalması ve müşteri memnuniyetinin artması gibi faktörlerle birleşerek işletmenin kârında artışa neden olabilir. Güçlendirme, çalışanların sürekli olarak öğrenmelerine ve deneyim kazanmalarına olanak tanır. Bu, işletmenin öğrenen bir organizasyon olma yolunda ilerlemesine katkı sağlayabilir. Güçlendirme, çalışanların örgüte duydukları güveni artırabilir ve örgüte bağlılık oluşturabilir. Çalışanların daha fazla sorumluluk almaları, örgüte duydukları bağlılığı artırabilir. Güçlendirme, açık iletişimi teşvik eder. Çalışanların karar alma süreçlerine daha fazla katılımı, örgüt içi iletişimi artırabilir (Doğan, 2003: 177-203).

Baltaş (2001) psikolojik güçlendirme algısının işletme açısından faydalarını şu şekilde sıralamıştır:

- İş veriminin yükselmesi
- Çalışanların performansının artması
- Çalışanların iş ile ilgili sorumlulukları üstlenmesi ve daha kaliteli iş çıktısı
- Çalışanın daha fazla sorumluluk sahibi olması ve inisiyatif kullanması
- Takım içinde yardımlaşmanın ve ekip uyumunun artması

- Müşteri memnuniyetinin artması ve devamlık sağlanması
- Çalışanların yenilik ve yaratıcılıklarının artması
- Maliyet düşüşü sağlanması
- Tasarruf bilinci kazanılması
- Piyasada rekabet avantajı
- Örgütün piyasada tutunması, büyüme ve kurumsal kimlik kazanması

Bu ifadeler, güçlendirmenin işletmeler için çeşitli faydalar sağladığını ve bu avantajların işletmenin genel performansını olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

8. Psikolojik Güçlendirmenin Sorunları

Günümüz iş dünyasının rekabetçi koşullarında olumlu çıktılarını düşündüğümüzde psikolojik güçlendirme her organizasyonun uygulamak isteyebileceği ve hayata geçirmek isteyebileceği bir kavram olarak kabul edilebilir. Fakat psikolojik güçlendirme, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırma potansiyeline sahip olsada, uygulanabilirliği ve etkinliği üzerinde birkaç zorluk ve ön koşul bulunmaktadır. Uygulamanın örgütlerde hayata geçirilebilmesi için psikolojik güçlendirme uygulamaları bir yönetsel uygulama olduğundan örgütlerde yöneticilerin bu kavram ve uygulamalar konusunda eğitilmeleri ve bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır. Bir başka sorun ise psikolojik güçlendirme uygulamalarının organizasyon yapısına ve yönetim stratejilerine uygun olup olmayacağıdır.

Organizasyonlarda psikolojik güçlendirme sürecinde sorun yaşatabilecek unsurları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz: (Koçel, 2005: 569).

- Yönetsel hataların maliyetinin yüksek olması ve eğitim/geliştirme maliyetlerinin artması, yöneticilerin güçlendirme uygulamalarını tereddüt etmelerine neden olabilir.
- Çalışanların değişime direnç göstermeleri
- Eğitim maliyetlerinin yüksek olması, organizasyonların bu süreçleri başlatma konusunda çekinceli olmalarına neden olabilir.

- Müşteri hizmet standartlarının etkileme olasılığı
- Yöneticilerin güç kaybetme korkusu
- Örgüt yapısında değişikliklere neden olabilir
- Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güç dengesinin değişmesi
- İnsanların alıştıkları hiyerarşik düzenin değişmesi

Bu faktörler, organizasyonların güçlendirme uygulamalarını planlamaları ve hayata geçirmeleri sırasında dikkate almaları gereken önemli konuları temsil etmektedir.

Psikolojik güçlendirme sürecinin başarıyla uygulanabilmesi için öncelikle organizasyonun ve yöneticilerin bu konuda bilgi sahibi olmaları büyük önem taşır. Ayrıca, örgüt kültürü ve ikliminin güçlendirme sürecine uygun bir şekilde tasarlanmış olması, çalışanların bu süreci benimsemeleri ve psikolojik olarak güçlendirilmiş hissetmeleri açısından kritiktir. Psikolojik güçlendirme sürecinde en önemli unsur çalışanın kendisini psikolojik olarak güçlendirilmiş algılayabilmesi için örgüt kültürünün ve örgütsel iklimin tüm unsurlarıyla buna uygun bir yapıda olması gerekir. Çünkü çalışan psikolojik güçlendirilmişlik algısına sahip değilse organizasyonlar içerisinde psikolojik güçlendirme uygulamalarının başarısından söz edemeyiz.

III.ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI

A. Örgütsel Özdeşleşme

Bu bölümde araştırmamızın bir değişkeni olan örgütsel özdeşleşme kavramı hakkında bilgiler verilecektir. Bu kavramlar, örgütsel özdeşleme kavramı, sosyal kimlik, kimlik, tarihsel gelişimi, özellikleri, önemi, örgütsel özdeşleşme modelleri, özdeşleşmeye etki eden faktörler, yaşanan engeller, yapılan hatalar, sonuçları gibi konular ve alt başlıkları bulunmaktadır.

1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Tanımı

Günümüzde örgütlerin çalışanlardan iş yerlerine sevgi, sadakat ve bağlılık beklediği, aynı zamanda çalışanların bireysel kimlikleriyle örgütlerini benimsemelerini istediği belirtilmektedir. Örgütlerin iç ve dış çevresindeki değişimler, çalışanların motivasyonu, bağlılık düzeyi ve iş tatmini üzerinde etkili olabilir. Özellikle, örgüt kültürü, liderlik tarzı ve çalışma koşulları gibi faktörler, çalışanların iş yerine olan duygusal bağlılığını etkileyebilir. Örgütlerin çalışanlardan sadece işlerini yapmalarını değil, aynı zamanda iş yerini benimsemelerini ve bu süreçte bireysel kimlikleriyle özdeşleşmelerini istemesini yansıtmaktadır. Bu, çalışanların sadece maddi olarak değil, aynı zamanda duygusal olarak da örgüte bağlı olmalarını arzulayan bir yaklaşımı temsil edebilir (Polat ve Meydan, 2011: 153-170).

Bahsettiğiniz durum, çalışanların işletmeyle bir özdeşleşme sağlamalarını ifade eder. Çalışanların, işletmenin başarıları ve başarısızlıklarını kendi başarıları veya başarısızlıkları gibi algılaması, bu özdeşleşmeyi vurgular. Bu durum özdeşleşme kavramıyla ilişkilidir ve çalışanların iş yerine duygusal ve bireysel bağlılık geliştirmelerine katkıda bulunabilir. İşletme özdeşleşmesi, çalışanların işletmelerini sadece bir iş yeri olarak görmek yerine, kendileriyle bütünleşmiş bir parça olarak algılamalarını ifade eder. Bu durum, çalışanların işletmenin değerlerini benimsemeleri, kurum kültürüne uyum sağlamaları ve işletmenin hedeflerine kendilerini adamalarını içerir. Bu tür bir özdeşleşme, çalışanların

işletmenin başarılarına daha fazla duygusal bağlılık göstermelerini ve bu başarıları kendi kişisel başarıları gibi hissetmelerini sağlayabilir. Ancak, aynı zamanda işletmenin başarısızlıklarıyla da duygusal olarak etkileşebilir, bu da çalışanların bu durumu kendi başarısızlıkları gibi algılamalarına neden olabilir. Bu tür bir özdeşleşme, işletmeler için olumlu bir çalışma ortamı yaratmada ve çalışanların uzun vadeli bağlılıklarını artırmada etkili bir faktör olabilir. Bu, işletmenin başarısını artırabilir ve çalışanların işlerine daha bağlı olmalarını sağlayabilir (Mael and Ashforth 1992: 103-123).

Örgütsel özdeşleşme kavramı, çalışanların işletme ile güçlü bir bağ kurmasını, kendilerini işletmenin birer parçası olarak görmelerini ifade eder. Bu bağlamda, çalışanlar işletmenin başarıları ve zorluklarıyla bütünleşerek, işletmeyle olan bağlılıklarını artırır. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların işletmeye aidiyet hissetmeleri, işletmenin değerlerini benimsemeleri ve işletmenin hedefleri doğrultusunda kendilerini motive etmelerini içerir. Bu durum, iyi günlerde ve zor günlerde çalışanların işletmede kalmalarını isteme arzusunu yansıtabilir. İşletmeler, çalışanların sadece olumlu durumları değil, aynı zamanda zorlu zamanlarda da destek olmalarını ve sadakat göstermelerini hedefleyebilir. Bu tür bir özdeşleşme, işletmelerin çalışanlarını motive etmelerine, işe bağlılıklarını artırmalarına ve genel olarak işletme performansını güçlendirmelerine yardımcı olabilir. Aynı zamanda, çalışanların işletmeye olan bağlılıkları, işyerindeki iş birliğini artırabilir ve birlikte çalışma kültürünü destekleyebilir (Turunç ve Çelik, 2010: 183-206).

Örgütsel özdeşleşme, sadece örgütsel davranış alanında değil, aynı zamanda örgütsel iletişim alanında da önemli bir konu olarak ele alınmıştır. Örgütsel davranış alanındaki çalışmalar genellikle sosyal kimlik teorisi çerçevesinde şekillenmiş ve örgüt üyelerinin kendilerini örgütleri ile tanımlama düzeyi olarak incelenmiştir. Örgütsel iletişim bağlamında, örgütsel özdeşleşme, çalışanlar arasında ortak bir örgüt kimliği oluşturarak iletişimi güçlendirebilir. Ortak bir örgüt kimliği paylaşan çalışanlar, iletişimlerinde daha etkili olabilir ve iş birliği kültürünü destekleyebilirler. Aynı zamanda, liderlik ve iletişim stratejilerinin örgütsel özdeşleşmeyi nasıl etkilediği de araştırma konularından biri olmuştur. Bu çerçevede, örgütsel özdeşleşme kavramı, örgüt içi iletişim dinamiklerini anlamak,

çalışan bağlılığını artırmak ve örgüt kültürünü güçlendirmek açısından önemli bir araştırma ve uygulama alanı olmuştur (Dutton vd., 1994: 239-263).

2. Sosyal Kimlik Kuramı ve Özdeşleşme

Mael ve Ashforth (1992) bireyin kendisini bir grubun gerçek ya da sembolik bir üyesi olarak algıladığını belirterek sosyal kimliği “bir grup sınıflandırmasına ait olma algısı” olarak tanımlamışlardır. Örgütsel kimlik ise bireyin kendisini bir kuruluşa üyeliği açısından tanımladığı belirli bir sosyal kimlik biçimidir (Mael and Ashforth, 1992: 103-123).

Tajfel ve Turner’ın (1985) geliştirdiği Sosyal Kimlik Kuramı, aslında sosyal psikoloji alanında ortaya çıkmıştır. Ancak, daha sonra özellikle Ashforth ve Mael’in (1989) çalışmaları sayesinde işletme alanında da büyük ilgi görmüş ve kullanılmaya başlanmıştır. Örgütsel özdeşleşme kavramı, temel olarak Sosyal Kimlik Kuramının örgütsel bağlamda uygulanması sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu kavram, bireylerin örgüte aidiyet hissetmeleri, örgüt kimliğini benimsemeleri ve bu kimlik üzerinden örgütleriyle güçlü bir bağ kurmalarını ifade eder (Polat, 2009).

Sosyal Kimlik Kuramı, bireylerin kendilerini ve diğerlerini grup üyeleri olarak tanımlama eğilimini açıklamaktadır. Bu teori, sosyal gruplara aidiyetin ve grup üyeliğinin bireyin kendilik kavramını nasıl etkilediğini anlamaya odaklanır. Grup üyeliği, bireylerin kendilerini sadece birey olarak değil, aynı zamanda bir grup üyesi olarak tanımlamalarına neden olabilir.

Ashforth ve Mael (1989) ise Sosyal Kimlik Kuramını örgüt bağlamına taşıyarak, çalışanların örgütsel kimlikleri üzerinden örgüte aidiyet duygularını incelemişlerdir. Bu çalışma, çalışanların örgütleriyle geliştirdikleri bağlılığın, örgütsel kimlikleri ve değerleriyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Sosyal Kimlik Kuramının işletme alanında kullanılması, özellikle örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve liderlik gibi konularda önemli bir teorik çerçeve sunmuştur. Bu teori, örgütlerde çalışanların kendi gruplarına aidiyet hissetmelerinin ve bu bağlamda örgütsel kimlik geliştirmelerinin önemini vurgular.

Bireyler, sosyal çevreyi düzenlemek ve anlamak amacıyla sosyal kategorizasyonlar kullanır. Bu kategorizasyonlar, insanları belirli özelliklere veya gruplara göre sınıflandırmayı sağlar. Sosyal kategorizasyonlar, bireylerin çevrelerini anlamalarına ve bu anlam çerçevesinde sosyal eylemlerde bulunmalarına yardımcı olan bilişsel araçlardır. Bu araçlar, insanların kendilerini ve diğerlerini belirli sosyal gruplar içinde konumlandırmalarını sağlar. Bireyler, sosyal kategorizasyonlar aracılığıyla sosyal kimliklerini oluştururlar. Sosyal kimlik, bir kişinin kendini bir grup üyesi olarak tanımlamasını içerir. Bu grup üyeliği duygusu, bireylere aidiyet hissi ve sosyal bağlılık sağlar. Sosyal kimlik, bireylerin sosyal gruplarına bağlanma ve onlarla özdeşleşme eğiliminde oldukları bir bağlamda doğar. Bu bağlanma, toplumsal dayanışma duygusunu kuvvetlendirir (Karakitapoğlu, 1990: 51-78).

Sosyal Kimlik Kuramının temel varsayımlarından türetilen üç temel ilke öne sürülmüştür. Bu ilkeler;

- Bireylerin kendi gruplarına aitlik hissini güçlendirmek ve sosyal kimliklerini olumlu bir şekilde inşa etmek için çaba gösterirler.
- Olumlu sosyal kimlik, genellikle bireyin ait olduğu sosyal grupla ilgili pozitif bir değerlendirme ve bu grupla ilgili olumlu bir aidiyet hissi içerir. Bu olumlu sosyal kimlik, genellikle grup içi ve ilgili dış gruplar arasında yapılan olumlu karşılaştırmalara dayanır.
- Bireylerin sosyal kimlikleriyle ilgili tatmin edici olmayan bir durumla karşılaştıklarında benimsedikleri çeşitli stratejileri ifade eder. Sosyal kimlik tatmin edici olmadığında, bireyler genellikle başka stratejilere yönelirler ve bu yönelimler grup değiştirme veya grubu düzenlemeye yönelik olacaktır (Tajfel and Turner 2004: 276-293).

3. Kimlik ve Özdeşleşme Kavramları

Genelde, kimlik bireyin kendini tanımlama ve diğerlerine tanıtmaya biçimidir. Bu, bireyin sahip olduğu özellikler, değerler, inançlar, kültürel bağlantılar ve diğer kişisel veya grup kimliği unsurlarını içerir. Kimlik, genellikle çoklu katmanlara sahiptir. Örneğin, bireyin cinsiyet kimliği, etnik kimliği, ulusal kimliği, mesleki kimliği gibi farklı kimlik bileşenleri olabilir. Kimlik, bireyin

kendini başkalarından ayırt etmesini, benzersiz özelliklerini anlamasını ve sosyal dünyadaki rolünü kavramasını içerir. Kimlik kavramı sayesinde bireyler kendilerini tanıma fırsatı yakaladılar (Scott vd., 1998: 298-336).

Özdeşleşme, bireyin kendisini başkalarıyla veya belirli bir grupla özdeşleştirmesi anlamına gelir. Bu, bireyin kendisini bir sosyal grup üyesi olarak tanımlaması ve bu grupla güçlü bir bağ hissetmesiyle ilgilidir. Özdeşleşme genellikle duygusal bir boyut içerir ve bireyin aidiyet, bağlılık ve paylaşma hissiyatlarını içerir. Özdeşleşme, kültürel, etnik, dini, sosyal veya başka türde gruplara aidiyet hissi yaratma sürecini ifade edebilir.

Her iki kavram da bireylerin sosyal dünyayla nasıl etkileşimde bulduklarını, kendilerini nasıl konumlandıklarını ve toplumsal bağlamlarda nasıl anlam oluşturduklarını anlamak için önemlidir. Ayrıca, bu kavramlar, bireylerin duygusal refahlarını, davranışlarını ve toplumsal ilişkilerini şekillendiren temel faktörler olarak da değerlendirilebilir.

4. Örgütsel Özdeşleşmenin Gelişimi

Özdeşleşme kavramı, aslında 1935 yılında Harrold Lasswell tarafından ortaya atılmıştır. Harrold Lasswell, sosyal bilimlerde önemli bir figürdür ve özellikle siyaset bilimi, iletişim ve psikoloji alanlarında çalışmıştır. Özdeşleşme kavramını geliştirmesi, özellikle iletişim süreçlerini anlamak ve analiz etmek amacıyla yapılan çalışmalarda önemli bir terim olmasını sağlamıştır.

Lasswell'in özdeşleşme kavramı, bireyin kendisini başkalarıyla ya da belirli bir grupla özdeşleştirmesini ve bu özdeşleşmenin kişisel veya sosyal kimlik oluşumundaki etkilerini vurgular. Lasswell, bu kavramı özellikle iletişim, psikoloji ve sosyoloji bağlamında kullanmıştır. Lasswell bu kavramı;

"Diğer bireylerle duygusal bir bağlılık oluşturularak onlara benzeme olgusunun ortaya çıktığı bir süreç" olarak tanımlamıştır. Literatür bakıldığında örgütsel özdeşleşme kavramı ilk olarak Edward Tolman çalışmalarında görülmüştür (Köse 2009: 148).

1960'lı yılların başlarında, örgütsel davranış araştırmalarında örgütsel özdeşleşme kavramı önemli bir konu haline geldi. Bu dönemde, bireylerin örgütleriyle olan duygusal ve psikolojik bağlarını anlamaya yönelik araştırmalar

yapıldı. 1970'li yılların sonlarına doğru, örgütsel özdeşleşme kavramı yanında örgütsel bağlılık kavramı da literatürde dikkat çekmeye başladı. Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüte duydukları sadakat, bağlılık ve işe karşı olumlu tutumlarını içerir. 1980'lerin sonlarına doğru sosyal kimlik teorisinin öne çıkmasıyla birlikte, örgütsel özdeşleşme kavramı örgütsel bağlılık kavramından ayrı bir başlık olarak ele alınmaya başlandı. Sosyal kimlik teorisi, bireylerin kendilerini sosyal gruplarıyla özdeşleştirme sürecini vurgular (Özcan 2012: 25).

Bu evrim, örgütsel davranış alanındaki araştırmacıların bireylerin örgütleriyle olan ilişkilerini daha derinlemesine anlama çabalarını yansıtır. Örgütsel özdeşleşme ve bağlılık kavramları, çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini ve bu ilişkilerin örgütsel performans, iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti gibi faktörlere olan etkilerini anlamak için yaygın olarak kullanılan terimler haline gelmiştir.

5. Örgütsel Özdeşleşmenin Özellikleri

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendi kimliğini örgüt kimliğiyle bütünleştirdiği bir süreçtir. Birey, örgütün değerlerini, amaçlarını ve kültürünü benimseyerek örgüte aidiyet hissi geliştirir. Özdeşleşme süreci genellikle duygusal bir bağlılıkla ilişkilidir. Birey, örgüte karşı olumlu bir tutum geliştirir, örgütün başarısını kendi başarısı olarak algılar ve örgütle ilişkili olma durumundan memnuniyet duyar. Birey, örgütsel özdeşleşme sürecinde örgütün değerlerini ve amaçlarını benimser. Bu, bireyin kendi değerleri ile örgütün değerleri arasında bir uyum sağlamasını içerir. Özdeşleşmiş bireyler, örgütün hedeflerine daha etkili bir şekilde katılım gösterme eğilimindedirler. Örgütün başarısı onlar için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Özdeşleşme, bireyin örgüte karşı güçlü bir sadakat duygusu geliştirmesini içerir. Bu sadakat, zorluklarla karşılaşıldığında dahi örgüte olan bağlılığın devam etmesine neden olabilir. Özdeşleşmiş bireyler arasında bir topluluk duygusu oluşur. Bu, örgüt içinde birlik ve dayanışma kültürünü güçlendirebilir. Özdeşleşme süreci, bireyin örgüt içinde daha etkili iletişim kurma ve diğerleri üzerinde ikna yeteneğini artırabilir. Bu, özellikle liderlik ve ekip çalışması bağlamında önemli olabilir. Özdeşleşme, bireyin kendi özsaygısını artırabilir ve kişisel gelişime katkıda bulunabilir. Birey, örgüt içindeki rolünün ve katkısının değerli olduğunu hissedebilir. Bu özellikler,

örgütsel özdeşleşmenin birey ve örgüt düzeyinde nasıl etkiler yaratabileceğini anlamak açısından önemli bir perspektif sunar. (Ashfort and Mael, 1989: 20-39).

Örgütsel özdeşleşmenin bir diğer önemli özelliği, oluşmasında diğer örgütlerin önemli bir yerinin bulunmasıdır. İlk olarak örgütler arası rekabet yoluyla örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkmasını sağlayan diğer gruplar, örgüt üyelerindeki algılanan değer farklılıklarının görünür olmasını saklamaktadır (Liponnen vd., 2005: 97-112).

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini benzer özelliklere sahip oldukları gruplarla daha kolay özdeşleştikleri bir süreçtir. Bu, grup içinde ortak özelliklere sahip olmanın örgütsel özdeşleşmeyi artırabileceğini gösterir. Örgüt üyeleri arasındaki sosyal ilişkilerden etkilenebilir. Bireylerin örgüt içinde güçlü sosyal bağlar geliştirmesi, birbirleriyle etkileşimde bulunmaları özdeşleşmeyi artırabilir (Ashfort and Mael, 1989: 20-39). Sosyal bağlar, bireylerin kendilerini örgüt içinde daha fazla tanımlamalarına ve algılamalarına yardımcı olabilir. Diğer üyelerle daha sık etkileşimde bulunmak, bireyin örgütsel kimliğini güçlendirebilir. Sosyal bağlar, örgüt içinde iletişim ve etkileşimi artırabilir. Bu da bireylerin örgüt ile daha yakın bir ilişki kurmalarına ve özdeşleşmelerini desteklemelerine olanak tanır. Örgütsel özdeşleşmenin sosyal bağlar, benzerlik ve etkileşim gibi dinamiklerle güçlendiğini vurgular (Meal and Ashfort, 1992: 103-123).

Örgüt üyelerinin ortak bir geçmişe sahip olmaları, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyebilir. Bu, paylaşılan deneyimlerin, başarılar veya başarısızlıkların özdeşleşme düzeyini artırabileceğini gösterir. Örgüt üyeleri, örgütleriyle duygusal bir bağ kurduklarında ve örgütleriyle ortak bir geçmişe sahip olduklarında, bireyler örgüte referans vererek kendi bireysel kimliklerini oluşturabilirler. Bu durum, örgütsel özdeşleşmenin duygusal ve bireysel bir boyutunu vurgular. Birey, örgüte referans verme durumunda kendini tamamlanmış hissedebilir. Örgüt üyeliği, bireyin bireysel kimliğini güçlendirebilir ve kişiye bir anlam ve amaç hissi verebilir (Ashfort, 2001).

Örgütsel özdeşleşmenin gereğinden fazla yüksek seviyelerde olması, bireyin örgütünü eleştirmemesine ve hataları görmemesine neden olabilir. Bu durum,

bireyin objektif bir bakış açısını yitirmesine ve olumsuz durumları görmezden gelmesine yol açabilir.

Örgütsel özdeşleşme seviyesi çok yüksek olan bireyler, örgüt açısından zararlı sonuçlara neden olabilir. Bu kişiler, örgüt politikalarını ve kararlarını eleştirmekte zorlanabilir, hataları görmezden gelebilir ve olumsuz durumları kabullenmekte güçlük çekebilir (Kreniner and Ashfort, 2004: 1-27).

Bu noktalar, örgütsel özdeşleşmenin karmaşıklığını ve bu sürecin bireyler üzerindeki etkilerini anlamamıza yardımcı olur.

6. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel özdeşleşme, tüm işgörenler ile örgütü doğrudan etkilediği için oldukça önemli bir kavramdır (İşcan, 2006: 160-170). Bireylerin örgütsel özdeşleşme sürecinde karşılaştıkları zorluklara ve örgüte ait olma duygusunu hissetme arzusuna odaklanmaktadır. Bireylerin örgütsel özdeşleşme sürecini engelleyen temel sebep, o örgüte ait olma duygusunu karşılama isteğidir. Bu, bireyin örgüt ile duygusal bir bağ kurma ve örgütsel kimliği benimseme konusunda belirli bir direnç göstermesine neden olabilir. Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüt içindeki rolünü, beklentileri ve değerleri net bir şekilde anlamasını gerektirir. Bu nedenle, belirsizlik düşürme arzusu olmayan bireyler, örgüte karşı bir bağ kurmada zorlanabilirler. Örgüte ait olma duygusunu hissetmeme arzusu, genellikle belirsizlikle ve güvensizlikle ilişkilidir. Bireyler, örgüt içindeki süreçleri ve beklentileri anlamakta zorlandıklarında veya örgütün geleceği hakkında belirsizlik olduğunda özdeşleşme süreci engellenebilir. Bireyin kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasında uyumsuzluk olması, örgütsel özdeşleşmeyi engelleyebilir. Bireyler, örgütün değerlerini ve kültürünü benimsemekte zorlandıklarında, özdeşleşme süreci olumsuz etkilenebilir. Bireyler, örgüt içinde olumlu deneyimler yaşamadıkları veya örgütteki iletişim ve destek düzeyi düşük olduğu durumlarda örgütsel özdeşleşme konusunda isteksiz olabilirler. Bireylerin örgütsel özdeşleşme sürecinde karşılaşılabilecekleri engellere odaklanarak, örgüte ait olma duygusunu ve belirsizlik düşürme arzusunu anlamamıza yardımcı olur (Çakınberk vd., 2011: 89-121).

Çünkü birey, zamanının önemli bir kısmını örgüt içinde geçirir. Bu durum, bireyin örgüt ile günlük etkileşim içinde olduğunu ve bu etkileşimin zaman

açısından önemli bir faktör olduğunu gösterir. Bireyin geçim kaynağı, genellikle örgütteki işine bağlıdır. Bu durum, bireyin ekonomik refahının, örgütteki performansına ve iş yerinde gösterdiği başarıya bağlı olduğunu gösterir. Bireyin iş yerinde gösterdiği performans, bireyin geçim kaynağına ve örgüt içindeki konumuna önemli ölçüde etki eder. Örgüt, genellikle bireyin iş performansını belirlemek ve ödüllendirmek için çeşitli performans ölçütleri kullanır. Bireyin iş yaşamının, örgüt içinde geçirdiği zaman, ekonomik refahı ve performansı arasında güçlü bir ilişki olduğunu vurgular. Bireyin iş yerindeki performansı hem bireyin kariyer gelişimi hem de örgütün genel başarısı için kritiktir (Bergami and Bagazzi, 2000: 555-577).

Örgütler, çalışanların örgütle özdeşleşmelerini teşvik eder çünkü bu, işgörenlerin performansını olumlu yönde etkileyebilir. Özdeşleşmiş çalışanlar, işlerine daha fazla bağlılık gösterme, daha yüksek bir motivasyon seviyesine sahip olma ve genellikle daha etkili bir şekilde çalışma eğiliminde olabilirler. Özdeşleşme, işgörenlerin örgütleriyle duygusal bir bağ kurmalarını sağlar. Bu bağlılık, işgörenlerin örgüte sadakat göstermelerini artırabilir. Sadık çalışanlar, genellikle uzun vadeli bir iş ilişkisi kurarlar ve örgütün başarılarına daha fazla katkıda bulunma eğilimindedirler (Tüzün ve Çağlar, 2009: 284-293).

Özdeşleşme, işgörenlerin iş yerlerinde mutluluğunu artırabilir. Çalışanlar, kendilerini örgütleriyle bağdaştırdıklarında, işlerinden daha fazla keyif alabilirler. Bu da genellikle işgören memnuniyetini ve çalışma verimliliğini artırır. Özdeşleşen işgörenler, örgütlerini daha etkili bir şekilde temsil edebilirler. Dış ilişkilerde ve müşteri iletişimde, özdeşleşen çalışanlar genellikle örgütlerini olumlu bir şekilde yansıtmaya eğilimindedirler. Özdeşleşen işgörenlerin örgüte duyduğu bağlılık, genellikle iş değişiklikleri veya rekabetçi tehditlere karşı daha dirençli olmalarına neden olabilir. Bu, örgüt için personel istikrarını artırabilir (Christ vd., 2003: 329-341).

Bu nedenlerle, örgütler genellikle özdeşleşmeyi teşvik eden stratejiler geliştirirler. Bu stratejiler, işgörenlerin örgüt kültürüne daha fazla dahil olmalarını, değerleriyle örtüşmelerini ve örgüte aidiyet hissetmelerini sağlamayı amaçlar. Bu nedenle işletmeler varlıklarını sürdürmek için örgütle özdeşleşen insan gücü ile hayatta kalmaları ve hedeflerine doğru ilerlemeleri daha sağlam bir inşaa ile yollarına devam edeceklerdir.

7. Örgütsel Özdeşleme modelleri

Örgütsel özdeşleşme kavramı, 1980'li yılların başlarında tanımlanmaya ve diğer kavramlardan ayrılmaya başlamış, sonrasında ise sosyal kimlik kuramı ve kimlik tanımlanmaya başlamış araştırmacılar tarafından farklı modellerle geliştirilmiştir. Geliştirilen bu modeller, kişinin örgüt ile olan psikolojik bağını ve örgütle olan özdeşleşmenin hangi durumlarda değiştiğini anlatmaktadır (Tümer, 2010).

Özellikle örgütsel özdeşleme ile ilgili literatüre bakıldığında dört model görülmektedir. Bunlar; 1998'de Scott, Corman ve Cheney'in geliştirmiş olduğu Yapısal Özdeşleşme Modeli, 2001'de Kreiner ve Ashforth'ın geliştirmiş olduğu Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli, 2004'te Reade'ın geliştirmiş olduğu Özdeşleşme Modeli ve 2006'da Ashforth ve Mael'in geliştirmiş olduğu Örgütsel Özdeşleşme Modelidir.

a. Scott, Corman ve Cheney yapısal özdeşleme modeli

Örgütteki çoklu özdeşleşmenin yapısını ve bu yapılanmanın kuramsal çerçevesini ele almaktadır. İlgili kuram, özdeşleşme ile kimlik arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Örgütteki çoklu özdeşleşmenin yapısını inceleyen ve kuramsal bir çerçeve sunan bir yaklaşımı temsil eder. Modellemede vurgu yapılan bir diğer önemli nokta, özdeşleşme ile kimlik arasındaki ilişkidir. Kimlik, bireyin amaçlarla bağlantısını gösteren sosyal davranışları içerirken, örgütsel özdeşleşme, bu davranışlarla belirlenen sosyal ve dinamik bir süreci ifade eder. Kimlik, bireyin amaçlarına bağlı davranışlarının yapısal bir çerçevesidir. Örgütteki çoklu özdeşleşme yapısının kuramsal çerçevesini ve özdeşleşme ile kimlik arasındaki ilişkiyi anlamamıza yardımcı olmaktadır (Özdemir ve Bekçe, 2021: 435-449).

Bu özdeşleşme modeli 3 temelde incelenmiştir;

b. Yapının ikiliği

Bu modellemedeki mesleki kimlik; profesyonel iş birlikleri veya iş türleri açısından bir kişinin gerçekleştirdiği eylemlerin etkisiyle ilişkili saygın oluşunu belirtmektedir. Kişisel kimlik ise; bireyin kendi mutlu olma halinin sosyal saygınlığından daha üstte önde olduğunu ileri sürmektedir (Scott vd., 1998: 298-331).

i. Yapının bölgeselliği

İçinde bulunulan her örgüt içinde farklı kültürler ve yapılar barındırmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin amacı birbirinden farklı olan bu kültürleri, düşünceleri ve yapıları veya kişileri bütünleştirip homojen bir hale getirmektedir (Webber, 2011: 115).

ii. Durumsal eylem

Bu model, duruma bağlı olarak özdeşleşmenin nasıl değişebileceğini ve kişilerin belirli durumlarda nasıl eylemde bulunmaları gerektiğini anlamayı amaçlar. Yani, özdeşleşmenin esnek ve duruma özgü bir süreç olduğunu vurgular. Özdeşleşmenin karmaşıklığını ve değişkenliğini anlamaya yönelik bir yaklaşım sunar. Bireylerin farklı durumlar karşısında nasıl özdeşleşebilecekleri ve hangi durumlarda hangi özdeşleşme düzeyini benimsemeleri gerektiği üzerine odaklanır (Scott vd., 1998: 298-331).

Sosyal yaşam, çalışanların günlük yaşam ve çalışma rutinleri içerisinde örgütün müşterek paylaşım alanlarında oluşmakta, bu alanlarda bireyler, kim olduklarını anlayabilmek adına birbirleri ile karşılaştıkları bu günlük rutin faaliyetlerinden yararlanmaktadır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme, sistem düzeyinde bir yapı olarak, örgütsel amaçlara bağlılığı belirten davranışlarda ortaya çıkmaktadır (Temel, 2016).

c. Reade'nin Temel Özdeşleşme Modeli

Temel özdeşleşme modelinin mimarı olan Reade, iki veya çiftli özdeşleşme biçiminde tanımladığı bu yapıya karşı mani bulunmak amacı ile bütün örgütün genel anlamı ve örgüt içerisinde çalışmalarda bulunan gurupların özdeşleşme derecesi ve öncül fonksiyonları üstünde çalışmalarda bulunmuştur (Reade, 2001: 1269-1291). Burada özdeşleşmeyle ilgili kavramı meydana koyan öncüllerse değişmemektedir, fakat iki veya çiftli seviyede bulunan bütün örgütün genel anlamı ve örgüt içerisinde yer alan özdeşleşme derecesi değişebilmekte ve yenilenebilmektedir (Reade, 2001: 1269-1291).

d. Kreiner ve Ashforth'ın Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

Kreiner ve Ashfort' un özdeşleşme ile ilgili geliştirmiş oldukları modeli ve modellerin farklı şekilde ifade etmişler ve geliştirmişlerdir. Kreiner ile Ashforth'a

göre örgütün değer ve yargularıyla çalışan kişilerin değer ve yargularının benzer olma seviyesi özdeşleşme türünü meydana çıkarmaktadır (Özdemir ve Bekçe, 2021: 435-449).

Kreiner ile Ashforth'un (2004) geliştirilmiş özdeşleme modellemesinde özdeşleşmemek, özdeşleşmek, kararsızca özdeşlemek ve tarafsızca özdeşlemek şeklinde dört değişik psikoloji durumundan bahsetmiştir. Bunları şu şekilde açıklayabiliriz:

i. Güçlü özdeşleşmek

Örgütlerin amaç yöntemlerinin bireylerin hedefleri ile aynı düşüncede bulunmasıdır. Güçlü özdeşleşme bağıyla yöneticiler ve çalışanlar arasındaki bağlantılar hız kazanmakta bu da örgütsel anlamda önemli bir başarı seviyesini beraberinde getirmektedir (Özdemir ve Bekçe, 2021: 435-449).

ii. Özdeşleşmemek

Özdeşleşmemek, bir bireyin bir grup, kurum veya toplulukla kendisini bir bütün olarak görmemesi veya örgüte aidiyet hissetmemesi durumunu ifade eder. Bu, bireyin o grubun değerleri, amaçları veya kültürü ile özdeşleşme konusunda zayıf veya yok sayılması anlamına gelmektedir. Birey örgüt ile olumlu anlamda ilişki kurumaması anlamına gelir (Kreiner and Ashforth, 2004: 1-27).

iii. Kararsız Özdeşleşme.

Kararsız özdeşleşme, bireyin aidiyet hissi, değerler, amaçlar veya kültürel bağlam konusunda belirsizlik yaşadığı bir durumu ifade edebilir. Bu durum, bireyin grup veya organizasyonla tam bir uyum içinde olmamasına ve bağlılık düzeyinin dalgalı olmasına neden olabilir. Bu durumu etkileyen faktörler arasında liderlik değişiklikleri, organizasyonel değişiklikler veya bireyin kişisel değerlerindeki değişiklikler gibi etkenler bulunabilir. Kararsız özdeşleşme durumu, bireyin iş memnuniyeti, motivasyon ve bağlılık gibi örgütsel faktörlere olumsuz etki edebilir.

iv. Tarafsız özdeşleşme.

Örgüt üyesi, kendisini örgütün amaçlarına, hedeflerini, değerleri ve vizyonu karşısında tarafsız olarak tanımlamaktadır. Diğer farklı tutum gösteren örgüt

üyelerine göre örgüt daha az katılımcı hissetmektedir (Kreiner and Ashforth, 2004: 1-27).

e. Ashforth ve Mael'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Ashforth ve Mael'in geliştirdiği örgütsel özdeşleşme modeli, bireylerin örgütleriyle olan bağlarını anlamak ve açıklamak amacını taşır. Bu modelde, özdeşleşme süreci, örgüt içindeki uygulamaların değerlerin, bireylerin kendilerini örgütleriyle özdeşleştirmelerine nasıl etki ettiğini ele almaktadır. Ashforth ve Mael'in bu modeli, bireylerin örgütleriyle bağ kurma sürecini sosyal psikoloji ve örgütsel davranış açısından anlamaya yönelik bir çerçeve sunar. Model, örgüt içi deneyimlerin, algılanan ayrımcılıkların ve benzersizlik ihtiyacının özdeşleşme üzerindeki etkilerini anlamak için kullanılan bir teorik yaklaşım sunar (Temel, 2016).

8. Örgütsel Özdeşleşme ile İlgili Diğer Faktörler

Örgüt içindeki çalışanların örgütle özdeşleşmelerini kolaylaştıran örgütsel faktörlere vurgu yapmaktadır. Örgütler, bu faktörleri sağlayarak çalışanların örgütleriyle güçlü bir bağ kurmalarını ve özdeşleşmelerini artırmalarını amaçlamaktadır. Özellikle dinamik ve değişken bir iş ortamında, çalışanların örgütle güçlü bir özdeşleşme geliştirmeleri rekabet avantajı elde etmek açısından önemli bir unsurdur (Kanten, 2012).

a. Örgütsel imaj

TDK'ye göre imaj kısaca "imge, genel görünüş" şeklinde tanımlanır. İmaj kelimesi, "izlenim" sözcüğü ile benzer anlamlara gelen bir kelimedir. İmaj; herhangi bir marka, kişi ya da kurum hakkında sahip olduğumuz genel yargıları içeren bir kavramdır. İmaj kavramı gerek kişilerin gerekse kurumların geleceğini etkiler. İmaj, özellikle iş dünyasında önemli bir kavram olarak karşımıza çıkar (istanbulbogaziçienstitu.com 2023).

Bir kurumun imajının, çeşitli faktörlere bağlı olarak oluştuğunu belirtmektedir. İmaj, bir kurumun genel algısı ve değerlendirmesi olarak düşünülür ve bu algı, bir dizi faktör tarafından şekillenir. Kurumun ürettiği ürünlerin ve sağladığı hizmetlerin kalitesi, kurumun elde ettiği başarılar, içerideki kurumsal kültür, çalışanlar arasındaki ilişkiler ve yöneticilerin liderlik tarzı,

kurumun çevreye ve topluma karşı olan sorumlulukları ve Kurumun paydaşlarıyla yürüttüğü ilişkiler ve iletişim stratejileri, kurumun imajını şekillendirir (Polat ve Meydan, 2011: 153-170).

Bu faktörler, bir kurumun toplum, müşteriler, çalışanlar ve diğer paydaşlar arasında nasıl algılandığını belirleyen önemli unsurlardır. Kurumlar, bu faktörleri dikkate alarak olumlu bir kurumsal imaj oluşturmak ve sürdürmek için çaba harcarlar.

b. Örgütsel iletişim

Örgütsel iletişim, örgütün içindeki unsurlar arasında etkileşimi ve bilgi alışverişini sağlamak için kullanılır. Bu, iş süreçlerinin düzenli ve etkili bir şekilde yürütülmesine yardımcı olur. İletişim, örgütün belirlediği hedeflere ulaşmak için önemli bir araçtır. İletişim, örgütü oluşturan unsurlar arasında (çalışanlar, yöneticiler, departmanlar vb.) etkileşimi sağlar. Bu, farklı birimler arasında bilgi paylaşımını, koordinasyonu ve iş birliğini kolaylaştırır. Örgütsel iletişimin işleyişini, iç ve dış etkileşimleri ve bilgi alışverişini kapsayan geniş bir kavram olduğunu vurgular. İletişim, örgütlerin başarılı bir şekilde faaliyet göstermeleri ve amaçlarına ulaşmaları için kritik bir unsurdur (Demirtaş, 2010: 411-444).

c. Örgütsel Adalet

Çalışanlar, örgütte kendilerine adil davranılıp davranılmadığına dair bir algı geliştirirler. Çalışanlar, örgüte katkılarının karşılığında elde ettikleri makro (büyük çaplı) veya mikro (küçük çaplı) faydaları karşılaştırarak örgütsel adalet algısına ulaşırlar. Çalışanlar, bu adil dağıtımın uygulandığı süreçlerin adil olup olmadığına dair işlemsel adalet algısı geliştirirler. Yani, ödül veya cezaların belirlenmesi, performans değerlendirmeleri gibi süreçlerin adil bir şekilde yürütülüp yürütülmediği üzerinden bir değerlendirme yaparlar. Çalışanlar, yönetim ve liderlik tarafından kendilerine duyulan ilgi, saygı ve adil davranışlar konusundaki algılarını değerlendirirler. Bu değerlendirmeler, çalışanların örgüt içindeki adalet algısını oluşturur ve bu algılar, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını, motivasyonlarını ve performanslarını etkileyebilir. Adalet algısı, örgüt kültürü ve liderlik tarzı gibi faktörlerle birlikte ele alındığında, çalışanların

memnuniyetini ve örgüte bağlılığını etkileyen önemli bir kavramdır (Turunç vd., 2011: 133-157).

Örgütsel adalet algısı, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığını etkiler. Adil bir ortamda çalışanlar, örgüte karşı olumlu duygular geliştirme eğilimindedirler. Örgütsel adalet algısı, çalışanların örgüt hakkındaki tutumlarını ve davranışlarını belirler. Adalet algısı, çalışanların motivasyonunu ve performansını etkileyebilir. Adil bir ortamda çalışanlar, işlerine daha fazla bağlılık gösterebilir ve daha yüksek bir performans sergileyebilirler. Örgütler genellikle örgütsel adaleti önemser ve çalışanlara adil davranışlar sergileme konusunda çaba gösterirler. Bu, çalışanların motivasyonlarını, bağlılıklarını ve performanslarını artırarak örgüt içinde olumlu bir çalışma atmosferi yaratmaya yardımcı olabilir (Cheung and Law, 2008: 213-231).

d. Örgütsel destek

Algılanan örgütsel destek kavramı, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını, refahlarını ve performanslarını etkileyen önemli bir faktördür. Algılanan örgütsel destek, örgüt tarafından çalışanlara sunulan duygusal, sosyal ve profesyonel destekle ilgilidir. Bu destek, çalışanlara aidiyet, saygı ve kabul görmeleri konusunda olumlu bir deneyim sunar. Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte bağlılık, motivasyon ve iş tatmini gibi önemli konularda olumlu bir etki yaratabilir. Bu da genellikle iş performansını artırabilir ve çalışanların örgüt içinde uzun vadeli olarak kalma eğiliminde olmalarına katkı sağlar (Çakar ve Yıldız, 2009: 68-90).

e. Örgütsel kimlik

Örgütsel kimlik (organizational identity) ve örgütsel özdeşleşme (organizational identification) kavramları genellikle birbirine karıştırılan terimlerdir. Bu kavramların benzer isimlendirilmesi ve içerikleri arasındaki bağlantı, karışıklığa yol açabilir. Ancak, her biri farklı anlamlar taşıyan iki ayrı kavramdır.

Örgütsel kimlik, bir örgütün kendisi hakkında sahip olduğu algıları ve bu algıların dışa yansımalarıdır. Bir örgütün kim olduğu, neyi temsil ettiği, değerleri ve kültürü gibi unsurları içerir. Bu, örgütün dış dünyaya kendisini nasıl tanımladığını ve nasıl görünmek istediğini ifade eder. Örgütsel kimlik örgütün

kendini nasıl tanımladığına odaklanırken, örgütsel özdeşleşme bireylerin örgütle duygusal bir bağ kurma ve ona aidiyet hissetme sürecini ifade eder. Bu iki kavram arasındaki ayrım önemlidir çünkü örgütlerin dışa yönelik imajını belirlemekle birlikte, içerideki çalışanların duygusal bağlılıklarını anlamak açısından farklı perspektiflere işaret ederler (Galvin, 2009).

f. Liderlik

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili literatür taraması ve araştırmaları yaptığımızda karşımıza birçok kez çıkmıştır. Liderlik, bir bireyin, grup veya organizasyonu etkileyerek onları belirli bir yönde yönlendirme ve motive etme sürecini ifade eder. Liderlik genellikle belirli hedeflere ulaşma, problemleri çözme, vizyon oluşturma, ekip yönetme ve diğerlerini etkileme yeteneği olarak tanımlanır. Liderlik, farklı bağlamlarda çeşitli özellikler ve becerilere sahip olmayı gerektirebilir. Liderlik, etkili iletişim, vizyon, empati, motive etme ve problem çözme gibi bir dizi beceriyi içerir. Liderler, çeşitli liderlik stilleri ve yaklaşımları kullanabilirler ve liderlik, sürekli öğrenmeyi ve gelişmeyi gerektiren dinamik bir süreçtir.

9. Örgütsel Özdeşleşmeyi Engelleyen Unsurlar

Örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkileyen faktörlerin yanı sıra, örgütte örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz yönde etkileyen faktörler de bulunmaktadır. Bu bölümde, örgütsel özdeşleşmenin oluşmasını engelleyen faktörler olarak örgütsel yabancılaşma, örgütsel stres, örgütsel dışlanma, yıldırma (mobbing), örgütsel sinizm, rol çatışması ve rol belirsizliği, işten ayrılma niyeti başlıkları incelenecektir.

a. Örgütsel yabancılaşma

İngilizce bir kelime olan “alienation” kelimesinden gelen ve kökü Latince “alienare” olan bu kavram “bir şeyi uzaklaştırma, yerini değiştirme, diğerinin yerine koyma” anlamına da gelmektedir (Şenturan, 2007: 91-104).

Örgütsel yabancılaşma, iş görenin işine ve çalıştığı örgüte giderek yabancılaşması sonucu ortaya çıkan bir kavramdır. Bu durum, kişinin duygusal ve düşünsel olarak işine uzaklaşması ve ürettiği ürüne ilişkin duygularını ifade edememesi anlamına gelir (Başaran, 1998).

Örgütsel yabancılaşma, iş sağlığı ve performansı üzerinde olumsuz etkilere yol açabilir. Bu nedenle, örgütler genellikle çalışanların işlerine duygusal bağlılıklarını artırmak ve örgütsel yabancılaşmayı azaltmak için çeşitli stratejiler geliştirmeye çalışırlar. Bu stratejiler arasında iş zenginleştirilmesi, çalışan katılımını artırma, adaleti sağlama ve iş-aile dengesini destekleme gibi yöntemler bulunabilir.

b. Örgütsel stres

Örgütsel stres, bir bireyin çalıştığı örgüt içindeki faktörlerden kaynaklanan ve duygusal tepkilere yol açan bir tür stres şeklidir. Bu stres genellikle işin, çalışma ortamının ve örgütsel atmosferin zorlayıcı, saldırgan veya yıpratıcı yönleriyle ilişkilidir. İşle ilgili stres, bireyin yetenekleri veya bilgileri dışında kalan taleplerle veya özel görevlerle başa çıkmaya çalışıldığında ortaya çıkan bir tepki olarak tanımlanabilir. İş yükü, rol belirsizliği, duygusal saldırılar, iş güvensizliği, iş ilişkileri, çalışma saati gibi unsurlar örgütsel unsurlara yol açar (Mirela and Adriana, 2011: 1622-1628).

Örgütsel stres, bireyin duygusal ve fiziksel sağlığını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, örgütler genellikle stresle başa çıkma stratejileri geliştirmeye çalışır. Bu stratejiler arasında esnek çalışma saatleri, stres yönetimi eğitimleri, çalışanların katılımını artırma çabaları ve iş yükünü dengeleme çabaları bulunabilir. Çalışanlar aynı zamanda kendi stres yönetimi becerilerini geliştirmek için çeşitli teknikleri de kullanabilirler.

c. Örgütsel dışlanma

Örgütsel dışlanma, örgütteki diğer bireyler tarafından reddedilme, kabul edilmeme, örgüt dışında tutulma veya görmezden gelinme şeklinde ortaya çıkabilir (Leung vd., 2011: 836-844).

Bir veya birden fazla kişi tarafından dışlanmak doğuştan gelen ait olma ihtiyacının zedelenmesine neden olur. Bu da bireylerin psikolojik sağlıkları olumsuz yönde etki eder. Dışlanmaya maruz kalan çalışanların örgüt içi performansları ve başarıları düşer. Bu bağlamda örgütsel dışlanma yaşayan çalışanların örgüt ile özdeşleşme seviyesi de düşük olur (Gkorezis vd., 2016: 2381:2388).

d. Örgütsel yıldırma (mobbing)

Mobbing, genellikle iş yerlerinde ortaya çıkan, bireylere yönelik sürekli ve sistematik saldırıları ifade eden bir terimdir. Mobbing, bireyin işyerinde sistematik olarak maruz kaldığı zorbalık, taciz veya ayrımcılığı tanımlar. Bu tür davranışlar, işyerindeki ilişkileri zayıflatabilir, çalışanların psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilir ve genel örgüt kültürüne zarar verebilir. Mobbing, işyerindeki stresi artırabilir, çalışanın iş memnuniyetini azaltabilir ve hatta fiziksel veya psikolojik sağlığına zarar verebilir. Bu nedenle, örgütler genellikle bu tür davranışları önlemeye yönelik politikalar ve süreçler geliştirmeye çalışırlar. Mobbing, örgüt içinde pozitif bir iş ortamının oluşturulmasını engelleyebilir ve bu nedenle işyerinde adil ve destekleyici bir kültürün oluşturulması önemlidir (Einarsen, 2000).

e. Örgütsel sinizm

Vice (2011) göre, sinizm, bireylere, örgütlere ve değerlere karşı güvensizlik, hakaret ve şüphecilik duygusunun yüksek düzeyde olması durumunu ifade eder.

Sinik bireyler genellikle yalan, ikiyüzlülük ve çıkarıcılığı insanların temel karakteristik özellikleri olarak görürler. İnsanların bencil ve tutarsız olduğunu düşünerek, insanların davranışlarının arkasında gizli niyetler olduğuna inanırlar. Bu kişiler, genellikle dürüstlük ve içtenliğin eksik olduğu düşüncesiyle kişi, örgüt ve toplum gibi kavramlara karşı tiksinti ve utanç hissederler. Sinik bireyler, deneyimlerini paylaşırken alaycı bir üslup kullanma eğilimindedirler. Tecrübelerini anlatırken kendi yorumlarını ekleyerek, çevrelerindeki insanların veya örgütlerin samimiyetini sorgularlar. Bu tutumlarıyla, genellikle olayları olumsuz bir bakış açısıyla değerlendirir ve çevrelerindeki insanlara karşı kuşkulu bir tutum sergilerler (Pelit ve Pelit, 2014).

Sinizm, genellikle olumsuz bir atmosfer yaratabilir ve bu tutum, özellikle iş ilişkileri ve örgütsel dinamikler üzerinde olumsuz bir etkiye yol açabilir. İnsanlar arasındaki güveni zayıflatabilir ve iş birliği atmosferini bozabilir. Bu nedenle, örgütler genellikle pozitif bir çalışma kültürü oluşturmak ve sinizmi en aza indirmek için çeşitli stratejiler kullanır (Kayaalp ve Özdemir 2020: 101-113).

f. Rol çatışması ve rol belirsizliği

Rol çatışması, bireyin aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda kaldığında ve bu roller arasında çatışmalar ortaya çıktığında meydana gelir. Birbirine zıt iki statüyü aynı anda işgal ettiğinde rol çatışması ortaya çıkabilir. Örneğin, bir çalışan aynı anda hem yönetici hem de takım üyesi rolünü üstleniyorsa, bu durumda çatışma yaşanabilir. Bireyin mevcut yetenekleri ve özellikleri, rol gereksinimleri ile uyumsuz olduğunda rol çatışması meydana gelebilir. Bireyin sahip olduğu yetenekler, yerine getirmesi gereken rol gereksinimleri ile çeliştiğinde çatışma yaşanabilir. Birey, yerine getirmek zorunda olduğu rolü sevmez veya benimsemezse, bu durumda rol çatışması ortaya çıkabilir. Bireyin içsel tutumları ile rol gereklilikleri arasında çelişki olduğunda çatışma yaşanabilir. Birey, statüsü değıştikçe rollerin de değıştiği durumlarda çatışma ortaya çıkabilir. Örneğin, bir terfi sonrasında yeni bir rolü üstlenen bir çalışan, eski rolünden kaynaklanan sorumlulukları ile yeni rolündeki beklentiler arasında çatışma yaşayabilir. Bireyin ast ve üst rolleri arasında çatışma olduğunda, ast-üst çatışması yaşanabilir. Astın beklentileri ile üstün beklentileri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan bu çatışma, örgüt içindeki hiyerarşik ilişkilerde meydana gelebilir. Rol çatışmaları genellikle bireyin iş performansını, memnuniyetini ve genel iş doyumunu etkileyebilir. Bu nedenle, örgütler genellikle bu tür çatışmaları azaltmak ve yönetmek için çeşitli stratejiler uygular (Gökçe ve Şahin, 2003: 133-156).

Rol belirsizliği, kurum ve kuruluştan kaynaklanabileceği gibi kişisel faktörlerden de kaynaklanabilir. İş tanımları, rollerin ve sorumlulukların yeterince belirlenmemesi veya açıklanmaması durumunda rol belirsizliği ortaya çıkabilir. Örgüt içindeki iletişim eksikliği, rol ve beklentilerin net bir şekilde iletilmemesine ve anlaşılmamasına neden olabilir. Hızlı değışen bir kurumsal ortam, rollerin sürekli olarak güncellenmesini ve bu güncellemelerin çalışanlara iletilmesini zorlaştırabilir. Bireyin rolünü algılamasında yaşanan sorunlar, kişisel faktörlerden kaynaklanabilir. Birey, rolünü anlamakta zorlanıyorsa, belirsizlik ortaya çıkabilir. Bireyin gerekli bilgiye ve yetkinliğe sahip olmaması, rolünü başarmakta zorlanmasına ve belirsizlik yaşamasına neden olabilir. Örgütün büyümesi, yeniden yapılanması veya dış çevredeki değışiklikler, rollerin belirsizleşmesine neden olabilir. İnsan kaynakları yönetimi süreçlerindeki

aksamalar, rol tanımlarının ve beklentilerin doğru bir şekilde iletilmemesine yol açabilir. Rol belirsizliği, çalışanların motivasyonunu ve performansını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, örgütlerin rolleri net bir şekilde tanımlamaya, iletişimi güçlendirmeye ve değişikliklerle ilgili açıklamalara odaklanmaları önemlidir. Ayrıca, çalışanların eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını karşılamak da rol belirsizliğini azaltmaya yardımcı olabilir (Basım vd., 2010: 145-165).

g. İşten ayrılma niyeti

Örgütteki çalışan sirkülasyonu, birçok örgüt için önemli bir maliyet unsuru ve işleyişe etki eden bir durumdur. Çalışanın işten ayrılmasıyla birlikte, örgütün yatırım yaptığı eğitim ve geliştirme programları boşa gitmekle kalmaz, aynı zamanda iş süreçlerinde aksamalara ve pozitif örgütsel kültürün zarar görmesine neden olabilir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgüte duyduğu bağlılık ve aidiyet duygularını ifade eder. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanlar, genellikle daha bağlı, motivasyonu yüksek ve işlerine daha sadık olma eğilimindedirler. Ancak, örgütsel özdeşleşmenin düşük olduğu durumlarda, çalışanlar işten ayrılma niyetine daha yatkın olabilirler. Bu ilişki çift yönlüdür; yani, örgütsel özdeşleşmenin düşük olduğu durumlarda çalışanın işten ayrılma niyeti artabilirken, çalışanın işten ayrılma niyeti arttığında örgütsel özdeşleşme seviyesi de düşebilir. Bu durum, çalışanın örgüte duyduğu bağlılığın azalması ve işten ayrılma niyetinin birbirini etkileyebileceğini gösterir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanlar arasında güçlü bir özdeşleşme oluşturarak bağlılığı artırmaya yönelik çaba göstermeleri ve aynı zamanda çalışanların ihtiyaçlarına daha iyi odaklanmaları, işten ayrılma niyetini azaltabilir. İyi bir liderlik, açık iletişim, adaletli uygulamalar ve çalışanların gelişimine yönelik destek, örgütsel özdeşleşme düzeyini artırabilir ve dolayısıyla sirkülasyonu azaltabilir (Abrams vd., 1998: 1027-1039).

Eğer örgüt üyeliği, bireyin kimliğinin önemli bir parçasını oluşturuyorsa, bu durumda birey, örgütüne duyduğu bağlılık ve kimlikle bütünleşmiş olabilir. Bu durum, işten ayrılma niyetini azaltabilir, çünkü birey örgütüyle güçlü bir özdeşleşme yaşadığından, bu kimliği kaybetmek istemeyebilir (Tajfel and Turner, 1985: 7-24).

IV. BİREY ÖRGÜT UYUMU KAVRAMI

A. Birey Örgüt Uyumu

Bu bölümde araştırmamızın bir değişkeni olan Birey-Örgüt kavramı hakkında bilgiler verilecektir. Bu kavramlar, birey-örgüt kavramı, değer kavramı, ihtiyaçlar kavramı, kuramlar, türleri, uyum türleri, uyum süreci, etkileyen faktörler, sonuçları gibi konular ve alt başlıkları bulunmaktadır.

1. Birey Örgüt Uyumu Kavramının Tanımları ve Kapsamı

Birey, genel olarak evrendeki sosyal bir varlık olarak tanımlanır. Psikoloji, biyoloji, sosyoloji gibi birçok disiplin bireyin davranışları, düşünce yapısı, duygusal durumu gibi çeşitli yönlerini inceler. Örgütler ise belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla bir araya gelmiş çalışanlardan oluşan sosyal yapıları ifade eder. Örgütler genellikle belirli bir amaç doğrultusunda faaliyet gösteren, yapılandırılmış gruplardır. Birey-örgüt uyumu, bu iki kavram arasındaki etkileşimi ifade eder. Bireyin değerleri, beklentileri, yetenekleri ile örgütün kültürü, hedefleri, iş yapış şekli arasındaki uyum hem bireyin hem de örgütün başarısı için önemlidir. Bu uyum, iş tatmini, bağlılık ve verimlilik gibi faktörlere katkıda bulunabilir (Başaran, 2004: 356-358).

Örgüt kavramı genellikle bir veya daha fazla kişinin belirli bir ortak hedefe ulaşmak için bir araya gelmesi ve davranışlarının belirli kurallar ve yönergeler doğrultusunda düzenlenmesi olarak tanımlanabilir. Örgütler, belirli bir amaç etrafında bir araya gelen bireylerin koordineli bir şekilde çalışmasını sağlamak üzere yapılandırılmış sosyal sistemlerdir. Bu sistem içinde bireyler belirli rolleri üstlenir ve belirli sorumluluklar üstlenerek ortak hedeflere yönelik çalışır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 119-135).

Bireyin çevresiyle olan uyumu çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu farklı uyum boyutları, bireyin çevresiyle nasıl etkileşimde bulunduğunu ve bu etkileşimlerin nasıl bir denge içinde olduğunu gösterir (Saraç, 2014).

- Birey-Birey Uyum: Bireyler arasındaki kişisel ilişkiler ve etkileşimleri ifade eder. Bu uyum, çalışanlar arasındaki iletişim, iş birliği ve ilişkileri içerir.
- Birey-Grup Uyum: Bireyin, aynı örgüt içinde çalıştığı diğer grup üyeleriyle olan uyumunu ifade eder. Çalışma grupları arasındaki etkileşim ve iş birliği bu kategoride değerlendirilir.
- Birey-Örgüt Uyum: Bireyin çalıştığı örgütün kültürü, değerleri ve hedefleri ile olan uyumunu ifade eder. Bireyin örgütünün misyonuna ve değerlerine bağlılık derecesini yansıtır.
- Birey-Meslek Uyum: Bireyin sahip olduğu mesleki beceri ve ilgi alanları ile çalıştığı alandaki mesleki gereksinimler arasındaki uyumu ifade eder. Mesleki hedeflere yönelik bir uyumu içerir.
- Birey-İş Uyum: Bireyin yaptığı işle ilgili beklenti ve yetenekleriyle işin gereksinimleri arasındaki uyumu ifade eder. Bu uyum, işin tatmini, motivasyonu ve performansı üzerinde etkilidir.

Bireyin ruh sağlığı, içsel uyum ve dışsal uyumun bir araya gelmesiyle şekillenir. Bu uyum türleri, bireyin kendi içsel dünyasıyla ve çevresiyle uyumlu bir denge kurmasını ifade eder. Bireyin kendi düşünceleri, duyguları, değerleri ve hedefleri arasında bir denge sağlamasıdır. İçsel uyum, bireyin kendi iç dünyasındaki çatışmaları çözmesi ve bireysel kimliği ile barış içinde olması anlamına gelir. Bu durum, bireyin kendi değer yargılarına, hedeflerine ve içsel düzgülerine uygun bir yaşam sürmesini ifade eder. Bireyin çevresiyle, yani toplum, kültür, aile, iş ortamı gibi dışsal faktörlerle uyum içinde olmasıdır. Dışsal uyum, bireyin çevresiyle olan ilişkilerinde, sosyal normlara uyum sağlamasında ve toplumsal beklentilere karşılık vermesinde ortaya çıkar. Bu durum, bireyin çevresiyle sağlıklı ve etkileşimli bir ilişki kurmasını ifade eder. Her iki uyum türünün bir araya gelmesi, bireyin genel ruh sağlığını olumlu yönde etkiler. İçsel ve dışsal uyumun birlikte sağlanması, bireyin yaşamının farklı alanlarında denge ve tatmin bulmasına yardımcı olabilir. Bu denge, kişinin kendisiyle, diğer insanlarla ve çevresiyle sağlıklı bir şekilde etkileşimde bulunmasına olanak tanır (Başaran, 2004: 356-358).

Örgütler, varlık nedenlerini sürdürerek uzun vadeli başarı elde etmeyi amaçlarlar. Bu hedefe ulaşmak için örgütlerin uyum içinde faaliyet göstermeleri ve çeşitli unsurlar arasında dengeyi korumaları önemlidir. İşte bu süreçte uyum, örgütlerin amacına ulaşma ve sürdürülebilirlik açısından kritik bir faktördür (Erkutlu, 2015: 185-190). Örgütlerin sahip olduğu değerler, normlar, özellikler ve istekler, örgüt kültürünü oluşturur ve örgütün iç yapısını şekillendirir. Bu unsurlar, bireylerin örgütte nasıl davranması gerektiğine dair rehberlik sağlar ve örgütün amaçlarına uygun bir çalışma ortamı oluşturur. İşte bu unsurların uyumu, örgütün başarısı ve sürdürülebilirliği için kritiktir (Kurtpınar, 2011: 1-3). Birey-örgüt etkileşimi hem teoride hem de uygulamada önemli bir konsepttir. Bu etkileşim, örgüt ve birey arasındaki karşılıklı ilişkiyi anlamak için kullanılır. Birey-örgüt etkileşimi, örgütlerin insan kaynakları yönetimi stratejilerini belirlerken, çalışanların da örgüt seçimi ve bağlılık kararlarını verirken dikkate aldıkları bir konsepttir. Bu etkileşimin sağlıklı ve dengeli olması hem bireyin hem de örgütün başarısı açısından kritiktir (Baransel, 1979: 218).

Birey-örgüt uyumunun genel bir tanım olması ile birlikte bazı araştırmacılar şu şekilde tanımlamıştır.

Chatman (1991) birey-örgüt uyumunu, “bireyin ve örgütün değer yargıları, hususiyetleri, beklentileri ve tutumları arasında olan uyum” olarak tanımlamaktadır.

Cable ve Judge (1995) birey-örgüt uyumunu, “birey ile örgütü arasındaki değer yargılarının uyumlu hali” olarak tanımlamaktadır.

Kristof (1996) birey-örgüt uyumunu, “tarafardan (birey ve örgüt) en az birinin diğerinin gereksinimlerini temin ettiği veya her iki tarafın birbirlerinin gereksinimlerini temin ettiklerinde görülen uyumluluk” olarak tanımlamaktadır.

Bireyin örgütte diğer çalışanlar ve yöneticilerle olan sosyal uyumu, genel iş memnuniyetini etkileyen önemli bir faktördür. Bu uyum süreci, iş yerinde olumlu bir çalışma atmosferinin oluşturulmasına katkıda bulunabilir. İyi bir birey-örgüt uyumu, çalışanların birbirleriyle pozitif ve iş birliği içinde ilişkiler kurmalarına olanak tanır. Bu, iş yerinde olumlu bir sosyal atmosferin oluşmasına katkıda bulunabilir. Sosyal uyum, etkili iletişimi beraberinde getirir. Çalışanlar arasındaki etkileşim ve iş birliği, iş yerindeki projelerin daha etkili bir şekilde yürütülmesini

sağlar. Birey-örgüt uyumu, takım çalışmasını destekler. İş birliği içinde çalışmak hem bireylerin hem de örgütün hedeflerine daha etkili bir şekilde ulaşmalarına olanak tanır. Sosyal uyum, çalışanların örgüte bağlılık düzeyini artırabilir. İş yerinde mutlu olan ve iyi ilişkilere sahip olan çalışanlar, örgüte daha sadık olma eğilimindedirler. Uyumlu bir sosyal atmosfer, çatışmaların daha etkili bir şekilde çözülmesine katkıda bulunabilir. İyi bir iletişim ortamı, olası anlaşmazlıkların daha sağlıklı bir şekilde yönetilmesine olanak tanır. Birey-örgüt uyumu, genel iş memnuniyetini artırabilir. Sosyal olarak tatmin edici bir çalışma ortamında bulunan bireyler, işlerinden daha fazla keyif alabilirler. u nedenlerle, örgütler bireylerin sosyal uyumunu desteklemeye ve iş yerinde olumlu ilişkilerin gelişmesini sağlamaya önem vermelidirler. Bu hem çalışanların refahını artırabilir hem de örgütlerin uzun vadeli başarısına olumlu bir etki yapabilir (Keser, 2011: 74-76).

Birey-örgüt uyumu hem bireylerin hem de örgütlerin çeşitli açılardan olumlu sonuçlar elde etmelerine katkıda bulunabilir. Birey-örgüt uyumu, çalışanların örgüte bağlılık düzeyini artırabilir. Bireyler, örgütlerine daha duygusal bir bağlılık hissederler ve örgütlerinin başarılarına daha fazla katkıda bulunma eğiliminde olabilirler. Uyumlu bireyler, genellikle daha etkili bir şekilde çalışma eğilimindedirler. Bu da iş performanslarının artmasına ve örgüt hedeflerine daha iyi katkıda bulunmalarına yol açabilir. Birey-örgüt uyumu, çalışanların işlerinden daha fazla keyif almalarına ve iş doyumlarının artmasına katkıda bulunabilir. Mutlu ve tatmin olan çalışanlar, iş yerinde daha pozitif bir atmosfer yaratma eğilimindedirler. Uyumlu bireyler, genellikle örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimindedirler. Örgütsel vatandaşlık davranışları, iş yerindeki sosyal etkileşimlere olumlu katkılarda bulunmayı içerir. Birey-örgüt uyumu, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltabilir. Uyumlu çalışanlar, işleriyle ve örgütleriyle daha uyumlu oldukları için iş değiştirmeye daha az eğilim gösterebilirler. Uyumlu bir birey-örgüt ilişkisi, genellikle iş stresinin azalmasına katkıda bulunabilir. Çalışanlar, örgütleriyle uyumlu olduklarında iş yerinde daha sağlıklı bir denge kurabilirler. İyi bir birey-örgüt uyumu, çalışanların psikolojik yorgunluk düzeyini azaltabilir. Bu, uzun vadeli bir iş memnuniyeti ve ruh sağlığına olumlu katkıda bulunabilir. Bu olumlu etkiler, birey-örgüt uyumunun hem bireylerin hem de örgütlerin başarı ve

sürdürülebilirlik açısından önemli bir faktör olduğunu göstermektedir (Erkutlu, 2015: 185-190).

Karşılıklı güven, birey-örgüt uyumunu sağlamak için kritik bir faktördür ve bu güven ilişkisi hem bireyin örgüte bağlılığını artırabilir hem de örgütün bireye duyduğu güvenle birlikte etkili bir iş birliği ve gelişme ortamı oluşturabilir (Cemaloğlu ve Şahin 2017: 1-31). Bireyin sahip olduğu değerlerle örgütün sahip olduğu değerler arasındaki uyum, güçlü bir örgüt kültürünü ve uyumu destekleyebilir. Bu uyum, çalışanların iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel adanmışlık düzeylerini artırabilir.

Birey-örgüt uyumu, çalışanların ve örgütlerin birbirlerini nasıl seçtikleri, neden bu uyumu sürdürdükleri ve uyumun ilişki üzerindeki etkileri açısından önemli bir konsepttir. Nitelikli personelin elde edilmesi ve korunması, özellikle ekonomik zorluklar ve rekabetin yoğun olduğu ortamlarda, örgütler için kritik bir öneme sahiptir. Bu süreçte birey-örgüt uyumu, örgütün kârlılığı, sürdürülebilirliği ve pazar liderliği gibi hedefleri ile çalışanların iş memnuniyeti, terfi ve takdir gibi bireysel hedefleri arasında denge sağlar. Uyumlu bir ilişki, çalışanların örgüte bağlılığını artırabilir ve örgütün uzun vadeli başarısını etkileyebilir (Sutarjo, 2011: 226-233).

2. Bireysel Örgüt Uyumu Kuramları

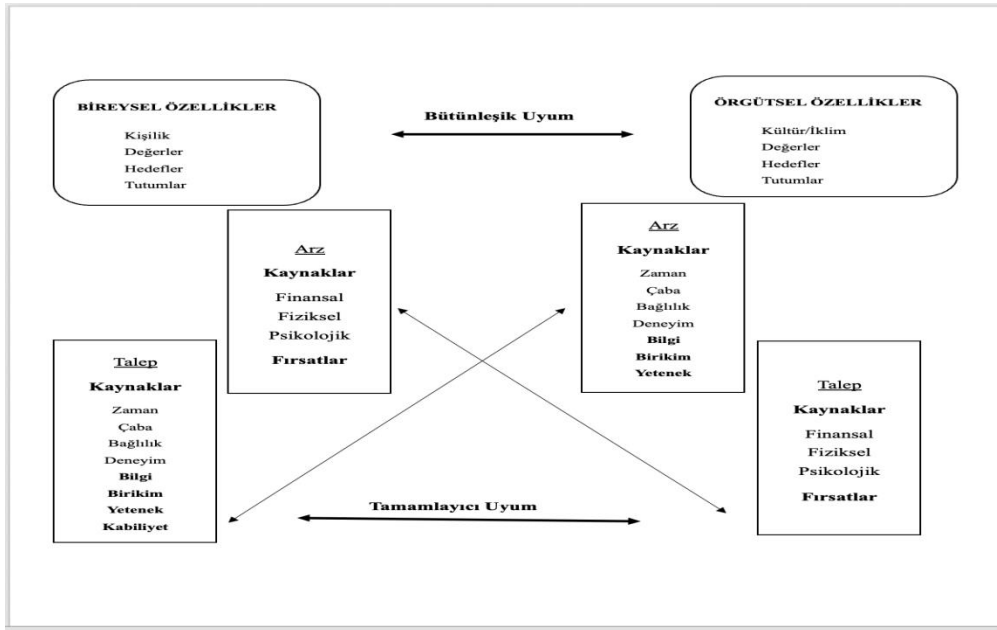
Birey-örgüt uyumu ile ilgili birçok araştırma hem bireyler hem de örgütler açısından önemli sonuçlara ulaşmıştır. Bu alandaki araştırmalar, bireylerin örgütlerle uyum içinde olmalarının iş doyumunu, örgütsel bağlılık, performans ve psikolojik iyilik halleri üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, örgütlerin de uyumlu çalışanlarla daha etkili ve başarılı olma eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, araştırmacılar çeşitli teoriler ve kuramlar geliştirmişlerdir.

a. Kristof birey-örgüt uyumu modeli

Kristof (1996), birey-örgüt uyumunu çalışan ve örgüt değerleri arasındaki eşleşme üzerinden açıklamıştır. Ona göre, birey-örgüt uyumu, en az bir tarafın diğerinin ihtiyaçlarını sağladığı, temel özellikleri paylaştığı veya her ikisinin de ortak noktalarda bulunduğu bir uyumluluktur. Kristof'a göre, örgüt, çalışanın çevreye uyum sağlaması ve karşılığında çevreden bir şeyler elde etmesi üzerine

kurulu bir ilişkidir. Bu eşleştirme, örgütün benzer düşünen çalışanları çekmek ve kendi değerlerini benimsetmek istediği anlamına gelir. Birey-örgüt uyumu yüksek olduğunda, çalışanlar örgütteki atmosferle değerlerinin uyumlu olduğuna inanır ve bu nedenle iş yerine duygusal bir bağ kurarlar (Kristof, 1996: 1-49).

Birey-örgüt uyumunu değerlendiren iki boyutlu bir yaklaşım, tamamlayıcı uyum ve bütünlüycü uyumu içermektedir. Tamamlayıcı uyum, bir çalışanın sahip olduğu özelliklerin, örgütte eksik olan bir boşluğu doldurma niyetiyle uyum sağlamasıdır. Bütünlüycü uyum ise bireyin özelliklerinin, örgütün özellikleriyle uyum içinde olmasını ifade eder. Bu iki yaklaşım, bireyin tercih ettiği özelliklerin örgütte bulunan özelliklerle karşılaştırılması ve uyumun belirlenmesinde kullanılır (Ulutaş 2011: 32-122).



Şekil 3. Kristof'un Birey-Örgüt Uyumu modeli (Kristof, 1996).

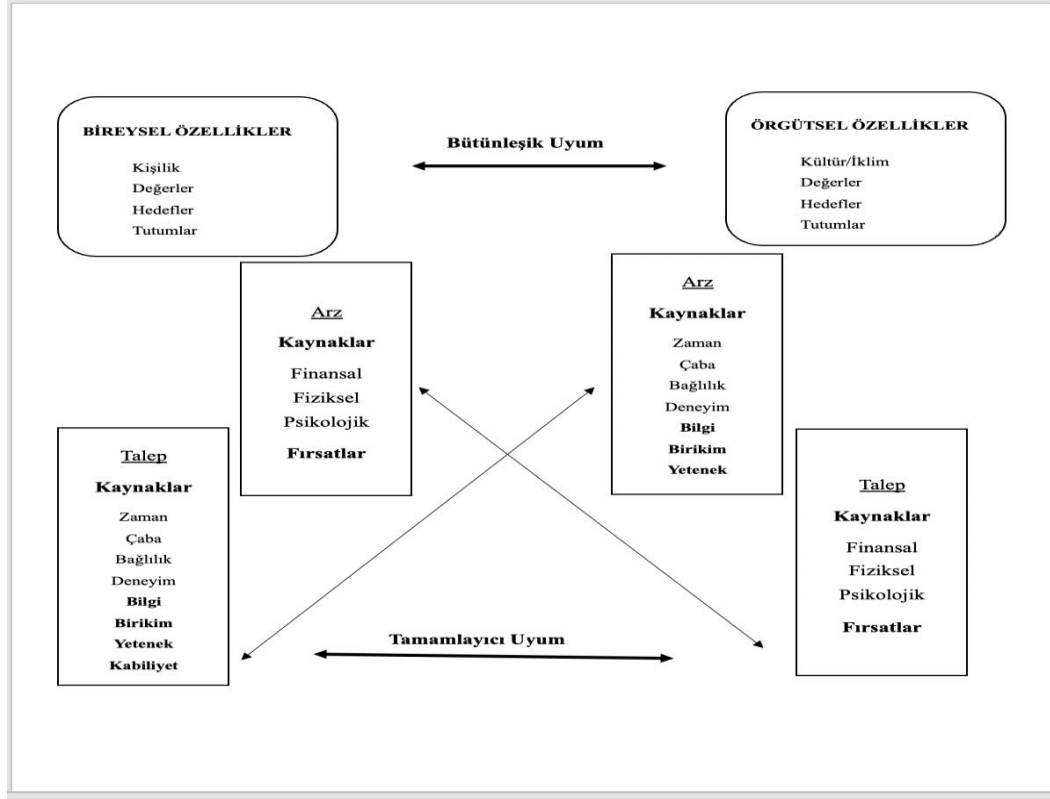
Birey-örgüt uyumunun en uygun düzeyinin belirlenmesinde, örgütteki homojenlik veya heterojenlik düzeyi önemli bir faktördür. Bu, farklı türdeki birey-örgüt uyum biçimlerinden faydalanılmasını sağlar. Performans türü ve niteliklere yönelik uyumluluk arasındaki ilişkinin işlevsel biçimi anlaşılmaktadır. Ayrıca, birey-örgüt uyumu ile örgütsel etkiler arasındaki ilişki, işlevsellik açısından önemli bir rol oynar. Karşılıklı birey-örgüt uyumluluğu, örgütün çevresel değişikliklere karşı her zaman tepki yeteneklerini geliştirebileceği bir uyumluluk türüdür (Kristof, 1996: 1-49).

Kristof'un modeli, örgütlerin bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak tanıyan fırsatlar sunması ile bireyin sahip olduklarını değerlendirmesi arasındaki uyumu değerlendirir (Wingreen and Blanton, 2007: 631-650). Kristof'a göre, en uygun birey-örgüt uyumu, her iki tarafın ihtiyaçlarının eksiksiz olarak karşılandığı durumda gerçekleşir (Erkutlu, 2015: 185-190).

b. Chatman'ın birey örgüt uyumu yaklaşımı

Chatman (1989), birey-örgüt uyumunun değerler temelinde olması gerektiğini vurgulayarak, bireylerin örgütler üzerindeki etkileri ile bir örgüte üye olmanın insanlar üzerindeki etkisi arasındaki ilişkiyi anlamak için birey ve örgüt ile ilgili bilgilerin toplanması gerektiğine işaret etmiştir. Birey-örgüt uyumunda değerlerin öne çıkması, bireylerin ve örgütlerin bakış açıları, davranışları (iş gereksinimleri, yetenekler, kişisel özellikler ve meslekler) belirlemede önemli olsa da değerlerin ön planda olduğu bir uyum sürecini vurgulamaktadır. (Yumuk, 2018).

Bireylerin davranışları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olan değerler, bireyin çevresine uyumuna yardımcı olan sosyal bilincin bir türüdür. Ayrıca değer sistemleri, hem birey ile örgüt arasındaki davranışların uyumlu olmasını hem de sistemlerin işlevleri ve etkinlikleri için örgütlere ayrıntılı ve genel normlar kazandırır. Ayrıca sistem üyeleri için uygun olan davranış biçimlerini ortaya çıkaran bu normlar değerlerle yakından ilişkilidir. Belirlenen bu örgütsel normlar ve değerler bütün grup üyeleri için aynı değerlere sahip olmasa bile üyelerin büyük bir çoğunluğu belirlenen bu norm ve değerleri kabul etmektedirler (Ulutaş, 2010).



Şekil 4. Birey-Örgüt Uyumu Modeli (Chatman, 1989)

Birey-örgüt uyumu modeli, bireyin sahip olduğu değerlerle örgütün değer ve normları arasındaki uyumun sonucunda birey-örgüt uyumuyla sonuçlanır. Örgüt üyeleri arasında paylaşılan değerler ve normlar, örgüt kültürünün temel unsurlarını oluşturur ve güçlü kültüre sahip örgütlerde daha belirgin bir şekilde ortaya çıkar. Bu nedenle, örgütler işe alım ve değerlendirme süreçlerinde, işgören seçimini değer uyumları doğrultusunda yapmaya özen gösterirler (Chatman, 1989: 459-484).

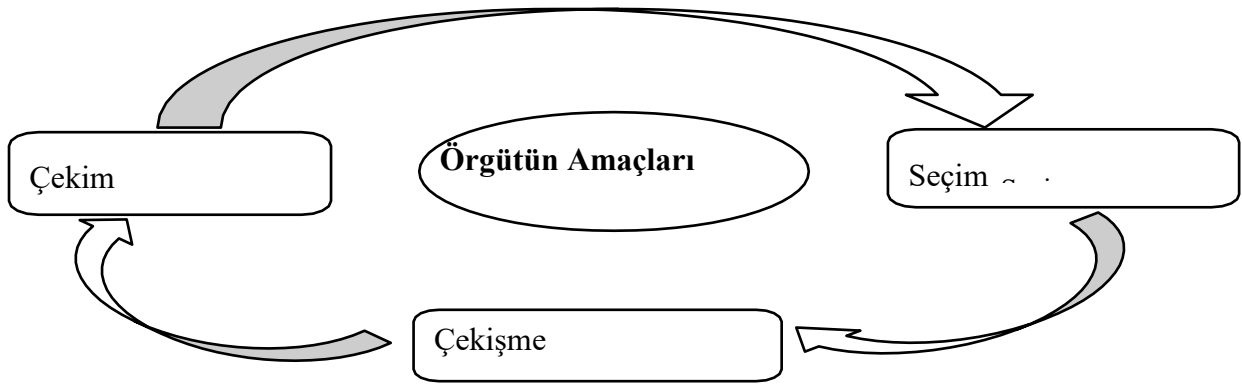
c. Scheneider'in birey örgüt uyumu yaklaşması

Schneider'ın (1987) öne sürdüğü gibi, bireylerin ve örgütlerin benzer özelliklere sahip olması durumunda, bireylerin daha rahat hissettiği ve örgütlerin çeşitli organizasyonlarda daha aktif rol aldığı düşünülmektedir. Bu benzerlik, örgüt kültürü ile birey arasında uyumu artırabilir. Örgütler, benzer özelliklere sahip bireyleri istihdam etmeye yönlenebilir ve bu uyumu sürdürmek için sosyalizasyon sürecine girebilirler (Ulutaş, 2010).

Schneider'ın (1987) çalışmasına göre, birey-örgüt uyum modeli Attraction-Selection-Attrition (ASA) olarak üç ana bölümden oluşmaktadır: Çekim (Attraction), Seçim (Selection) ve Çekişme (Attrition). Çekim, iş arayışındaki

bireylerin belirli bir işe doğru çekilmesi, bu işin onlar için en uygun iş olarak algılanması anlamına gelir. Seçim, iş sürecinde yer alan bireyin görevi içinde nasıl konumlandığına dair desteklenmesiyle ilgilidir (Çetinkaya, 2019).

Çekişme (Attrition) aşamasında, örgüt ile uyumlu olmayan bireylerin işten ayrılma olasılığının daha yüksek olduğu savunulmaktadır. Bu aşamada, bireylerin örgüt ile uyumsuzluk yaşadıkları durumda, işten ayrılma eğiliminde oldukları ifade edilmektedir. Schneider'ın modeli, birey-örgüt uyumunu çekim, seçim ve çekişme süreçleri üzerinden açıklamaktadır.



Şekil 5. Schneider'ın Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Döngüsü. (Schneider, 1987).

Schneider (1987) bireylerin işe alım sürecinde güçlü bir seçim sürecinden geçen ve uzun süredir belirli bir örgüt kültür deneyimi olan kişilerin birey-örgüt uyumunun daha yüksek olduğunu savunmuştur. Ayrıca kişilik özellikleri ile uyumlu olan bir çevrede çalışan bireylerin de pozitif ve anlamlı tecrübeler edindiği üzerinde durmuştur.

d. Cable ve Judge'nin birey örgüt uyumu yaklaşımı

Cable ve Judge (1996) çalışmalarında birey-örgüt uyumunu iş alım sürecindeki önemini araştırmışlardır. Çalışmada odaklanılan ana konular şunlardır:

- İş arayan bireylerin ve yeni çalışanların birey-örgüt uyumu algılarının belirleyicileri nelerdir?
- Birey-örgüt uyum algılarının iş seçim kararlarında ve iş tutumları üzerindeki etkisi nedir? (Cable ve Judge 1996).

Cable ve Judge (1996) iş arayan bireylerin birey-örgüt uyumu algılarının iş seçiminde kararlarını etkilediğini ve iş arayan bireylerin kişisel özelliklerinin uyduğu örgütleri daha çok tercih ettiğini vurgulamışlardır. Örgüte giren bireylerin örgütsel sosyalizasyon taktikleri ile karşılaşması, onların birey-örgüt uyumu algılarını ve değerlerini etkilediği ifade edilmiştir. Cable ve Judge, birey-örgüt uyumunun belirleyicilerini değerler uyumu açısından inceleyerek birçok çalışmaya ışık tutmuşlardır. Birey ve örgüt arasındaki değerlerin uyumlu olması, bir takım pozitif iş sonuçlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgüt bireyleri arasında değer, demografik ve deneyim yönünden sağlanan uyum, bireyler arası iletişimin güçlü olmasını sağlayacağından iş tatminini etkilemektedir. Birey-örgüt uyumunun iş alım ve iş seçim kararları üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmalarda, birey-örgüt uyumu algısının örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş tatmini gibi bazı iş tutumları üzerinde etkisi olduğu belirtilmiştir (Cable and Judge, 1996: 95).

3. Birey Örgüt Uyumu Türleri

Birey-örgüt uyumu literatürde genellikle iki temel türde incelenir: bütünleştirici uyum (supplementary fit) ve tamamlayıcı uyum (complementary fit). Bu iki kavram, Kristof (1996) tarafından geliştirilen bir modelle açıklanmaktadır.

a. Bütünleştirici uyum (Supplementary fit)

Birey-örgüt uyumu genellikle bütünleştirici uyum kavramı üzerine kurulmuştur. Bireyin kişilik özellikleri, değer yargıları, hedefleri ve davranışları ile örgütün kültürü, değerleri, atmosferi, hedefleri ve düzenlemeleri arasındaki uyum, bütünleştirici uyumu oluşturur. Bu uyum, bireyin ve örgütün birbirini tamamlamasını veya birbirine benzer özelliklere sahip olmasını içerir. Bütünleştirici uyum, bireyin örgüt içinde daha iyi entegre olmasına ve örgüt kültürüne uyum sağlamasına yardımcı olabilir. Bireyin değerleri ve örgütün değerleri arasındaki uyum, çalışanın örgüte bağlılığını artırabilir, iş tatminini etkileyebilir ve uzun vadeli iş ilişkilerini güçlendirebilir. Öte yandan, bütünleştirici uyumun sağlanamaması durumunda çalışanın örgüt içinde uyum sorunları yaşaması ve iş performansının etkilenmesi mümkündür. Bu nedenle,

birey-örgüt uyumu hem bireyin hem de örgütün başarısı için önemli bir faktördür (Kristof, 1996: 1-49).

Bütünleyici uyumun sağlanması, birçok olumlu davranışı tetikleyebilir ve bireyin örgüte olan bağlılığını güçlendirebilir. İşte bazı olumlu sonuçlar:

- **Daha Yüksek Performans:** Birey, örgüt kültürüne ve hedeflerine uyum sağladığında, iş performansı genellikle artar. Birey, örgütün beklediği standartlara daha iyi uyum gösterir.
- **Artan İş Tatmini:** Bütünleyici uyum, bireyin işini ve örgütü ile ilişkisini olumlu bir şekilde etkileyebilir. İş tatmini arttıkça, bireyin işte mutlu olma ve işine daha fazla bağlanma olasılığı yükselir.
- **Düşük İş Değiştirme Davranışları:** Bireyin örgüt kültürü ve değerleri ile uyumlu olması, iş değiştirme niyetini azaltabilir. Birey, örgütüne daha bağlı hisseder ve iş değiştirme eğilimi düşer.
- **Artan Verimlilik:** Bütünleyici uyum, bireyin örgüt içinde daha iyi entegre olmasına ve iş süreçlerine daha etkili bir şekilde katkıda bulunmasına olanak tanır. Bu da genellikle artan verimliliği beraberinde getirir.
- **Daha Güçlü İş İlişkileri:** Birey, örgüt içindeki diğer çalışanlarla daha iyi ilişkiler kurabilir ve iş birliği yapabilir. Bütünleyici uyum, örgüt içinde bir ekip çalışma kültürü oluşturabilir.

Bu olumlu sonuçlar, birey-örgüt uyumunun hem bireyin hem de örgütün uzun vadeli başarısı için kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir (Piasentin and Chapman 2007: 341-354).

b. Tamamlayıcı uyum (Complementary).

Bireyin özelliklerinin çevre veya örgütün ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesini ifade eder. Bu uyum şekli, bireyin örgüt içindeki görevlerini ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilmesini sağlamak amacıyla oluşur. Temel olarak, bireyin eksik veya zayıf yönleri, örgütün ihtiyaç duyduğu yeteneklerle tamamlanır (Kristof, 1996: 1-49).

Tamamlayıcı uyum, bireyin ve örgütün değerlerinin, normlarının ve beklentilerinin birbirine uyumlu olması durumunda ortaya çıkar. Bireyin kişisel

değerleri ve örgütün değerleri arasında bir uyum olduğunda, bu durum bireyin örgüt içindeki rolünü ve görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirmesini sağlar. Aynı zamanda, örgütün belirlediği hedeflere ulaşmada bireyin katkısı artar. Tamamlayıcı uyumun sağlanması, bireyin işe alım sürecinde seçilirken, örgüt kültürüne ve değerlerine uygunluğun dikkate alınmasıyla mümkün olabilir. Bireyin, örgütün misyonu, vizyonu ve değerleri ile uyumlu olması, çalışma ortamında daha iyi bir uyum sağlamasına ve dolayısıyla daha başarılı olmasına katkıda bulunabilir. Ayrıca, bu uyumun sadece birey ile örgüt arasında değil, aynı zamanda diğer çalışanlarla da olması, tamamlayıcı uyumu güçlendirebilir (Cable and Edwards, 2004: 822-834).

Tamamlayıcı uyumu değerlendirirken, ihtiyaç-arz uyumu ve talep-yetenek uyumu gibi iki temel boyutun önemli olduğunu görebiliriz.

- **İhtiyaç-Arz Uyumu:** Bu boyut, bireyin ihtiyaçlarının (örneğin, değerler, beklentiler, motivasyon) örgütün sunabileceği olanaklar ve özelliklerle uyumlu olup olmadığını değerlendirir. Bireyin örgütte bulunan değerlerle ve çalışma koşullarıyla uyumlu olması, ihtiyaç-arz uyumunu olumlu bir şekilde etkiler.
- **Talep-Yetenek Uyumu:** Bu boyut, bireyin sahip olduğu yeteneklerin, örgütün talepleri ve iş gereksinimleriyle ne kadar uyumlu olduğunu değerlendirir. Bireyin işlevselliğini artıran ve iş performansını destekleyen yeteneklerin, örgütün ihtiyaçlarıyla uyum içinde olması, tamamlayıcı uyumu güçlendirir.

Bu iki uyum boyutu, bireyin ve örgütün birbirlerini tamamlayarak daha etkili bir iş birliği ve iş performansı sağlamasını mümkün kılar. İhtiyaç-arz uyumu ve talep-yetenek uyumu sağlandığında, bireyin örgüte entegrasyonu artar ve çalışma ilişkileri daha sağlıklı hale gelir (Kristof, 1996).

4. Birey Örgüt Uyumu İle İlişkili Diğer Uyum Türleri

Birey-örgüt uyumundan tam olarak bahsedebilmek için uyumla ilgili diğer bileşenlerin de gerçekleşmesi gerektiği düşüncesiyle bu uyumlardan değer, kültür, grup, çevre, iş, meslek, kişilik uyumu başlıklarına çalışmamızda yer verilmiştir.

a. Değerlerin uyumu

Değer yargıları arasındaki uyum, bireyin örgüt kültürüne uyum sağlaması açısından kritiktir. Değer yargıları arasındaki uyumsuzluk, bireyin örgütteki değerlere ve normlara uyum sağlamasını zorlaştırabilir. Bu uyumsuzluk, iş memnuniyetini azaltabilir, iş performansını olumsuz etkileyebilir ve uzun vadede birey-örgüt ilişkisini olumsuz etkileyebilir. Uyumlu bir değer sistemi, bireyin örgüt kültürüne daha iyi entegre olmasını sağlar ve bu da hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçlar doğurabilir (Yılmaz, 2023).

b. Hedef uyumu

Hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşmak için çalışanların yönlendirilmesi, örgütün sürdürülebilirliği açısından kritiktir. Hedefler, örgütün misyonu, vizyonu ve stratejik planları doğrultusunda belirlenir. Çalışanlar, bu hedeflere ulaşmak için belirlenen stratejilere uygun bir şekilde yönlendirilmelidir. Bu yönlendirme, çalışanların rollerini, sorumluluklarını ve katkılarını anlamalarını sağlar. Hedeflere ulaşmak için çalışanların uyumlu bir şekilde iş birliği yapmaları ve çaba göstermeleri önemlidir. Ayrıca, hedeflere ulaşmak için gerekli kaynakların etkin bir şekilde kullanılması, süreçlerin optimize edilmesi ve performansın sürekli olarak değerlendirilmesi gereklidir (Sığırı, 2007: 18).

Rekabetin yoğun olduğu ortamlarda örgütler, hedeflerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için çevresel değişimlere hızla adapte olmalı ve stratejik esnekliklerini korumalıdır. Bu noktada, çalışanların eğitilmesi, motivasyonlarının artırılması ve liderlik tarafından vizyonun etkili bir şekilde iletilmesi önemli rol oynar.

c. Çevre ve kültür uyumu

İletişim, bireylerin çevreleriyle etkileşimde bulunmaları ve ihtiyaçlarını ifade etmeleri için kritik bir faktördür. Özellikle iş ortamlarında, bireylerin örgüt ile etkileşimleri önemlidir çünkü bu etkileşim, iş tatmini, iş doyumunu, motivasyon ve performans gibi faktörleri etkiler. Bireyler, örgütten beklentilerini ve ihtiyaçlarını iletişim yoluyla ifade ederler. Örgütler de bireylerin bu beklenti ve ihtiyaçlarına uygun bir iş ortamı sağlamak, onların motivasyonunu artırmak ve iş tatminini yükseltmek için iletişim araçlarını etkili bir şekilde kullanmalıdır (Argun, 2007).

d. Kişilik uyumu

Örgütlerdeki kültürel çeşitlilik ve kişisel farklılıklar önemli bir konudur. Bu farklılıklar, örgüt içinde çeşitli bakış açıları, beceri setleri ve deneyimleri beraberinde getirir. Ancak, bu farklılıklar aynı zamanda potansiyel çatışmalara ve dirence de neden olabilir. Kişilik özelliklerini bilmek, örgütler için önemlidir çünkü her bireyin farklı bir çalışma tarzı, iletişim tercihi ve motivasyon düzeyi vardır. Bu bilgi, yöneticilere, ekipleri etkili bir şekilde yönetmeleri ve çalışanlar arasındaki uyumu artırmaları konusunda yardımcı olabilir. Özellikle liderlik, yönetim tarzları ve iletişim stratejileri, bireylerin kişisel özellikleri gözetilerek uyarlanmalıdır (Schermerhorn vd., 1994).

Ayrıca, kültürel çeşitlilik, global örgütlerde yaygın bir durumdur. Farklı kültürlerden gelen çalışanlar arasındaki etkileşimi anlamak ve bu çeşitliliği bir güç olarak kullanmak, örgütün küresel pazarda daha etkin olmasına yardımcı olabilir. Bu nedenle, örgütlerin çeşitliliği yönetme ve bu farklılıkları avantaja dönüştürme konusundaki becerileri geliştirmeleri önemlidir.

e. Birey iş uyumu

Birey-iş uyumu, bir bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek, değerler ve tercihlerin, çalıştığı işin gereklilikleri ve özellikleriyle uyumlu olup olmadığını ifade eder (Kristof, 1996: 1-47). Birey ile iş arasındaki uyum işe alım sürecinde başlar ve genellikle bireyin işe alınması kararıyla tamamlanır (Ulutaş, 2011: 32-122). Bireyin sadece mesleki beceri ve hazırlığı değil, aynı zamanda sosyal varlık olması uyum sürecini etkileyen önemli bir faktördür. İş ortamında diğer çalışanlar, yöneticiler ve genel işyeri atmosferi ile uyum, bireyin iş memnuniyetini ve genel mutluluğunu etkileyebilir (Keser, 2011: 74-76).

f. Birey meslek uyumu

Baysal ve Paksoy (1999) birey ve meslek arasındaki uyumu, “bireyin yaptığı işi öğrenme aşamasının ne olduğunu veya yaptığı işte nasıl kompetan olduğunu” ifade etmektedirler.

Bireyin mesleği ile uyum sağlaması, genel iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Meslek uyumu, bireyin sahip olduğu beceriler, yetenekler ve ilgi alanları ile mesleki gereklilikler arasındaki uyumu ifade eder. Mesleği ile uyum sağlayan bireyler, işlerini daha etkili bir şekilde yerine getirecekleri için iş

doymu daha yüksek olabilir. Bireyin mesleğiyle uyum sağlaması, mesleki tatmini artırabilir, iş performansını olumlu yönde etkileyebilir ve uzun vadeli bir kariyer memnuniyetine katkıda bulunabilir. Mesleki uyumun olmaması durumunda ise bireyler, meslek değişikliği veya çevresel değişikliklere yönelebilirler. Bu durumda, iş değişikliği veya meslek değişikliği, bireyin daha uygun bir meslek veya çalışma ortamı bulma çabalarını yansıtabilir (Özçelik, 2011).

Bu nedenle, bireyin sahip olduğu yetenekler ve ilgi alanları ile mesleki gereklilikler arasında uyum sağlaması hem bireyin hem de işyerinin uzun vadeli başarısı ve memnuniyeti açısından önemli bir faktördür.

5. Birey Örgüt Uyumunu Etkileyen Faktörler

Birey-örgüt uyumunu etkileyen faktörler çeşitli bireysel ve örgütsel özellikleri içermektedir. Bu faktörler, bireyin kişisel özellikleri ile örgütün kültürü, yapısı ve işleyişi arasındaki uyumu kapsar (Ulutaş, 2011: 32-122).

- Örgüt kültürü ve örgütsel iklim,
- Kişilik,
- Grup içi dayanışma,
- İletişim,
- Sosyal algılama ve algılama değişiklikleri,
- Çeşitlilik,
- Liderlik,
- Uyuma kabul ettiren demokratik güç olarak otorite,
- Mekanik ve organik örgüt yapıları
- Bağımlılık-bağımsızlık-karşılıklı bağımlılık,
- Bireycilik-toplumculuk
- Karşılanamayan ihtiyaçlar ve güdüleme,
- Olumlu düşünme,
- Esneklik ve esnek çalışma saatleri,

- Bireyin örgütteki statüsü,
- Örgütsel adalet,
- Örgütsel kontrol,
- Dayanıklılık,
- Bireye örgütü sevdirmeye ve istekli yönetme,

6. Birey Örgüt Uyumunun Sonuçları

Birey-örgüt uyumu sağlandığında ortaya çıkan çeşitli pozitif çıktılar hem örgüt hem de birey açısından önemlidir. Bireyler, örgüt değerlerine uyum sağladıkça ve örgütleriyle bütünleştikçe, örgüte duyulan sadakat artar. Bu durum, işgörenlerin uzun vadeli olarak örgütte kalma olasılığını artırabilir. Uyumlu bireyler genellikle işlerini daha etkili bir şekilde yerine getirebilirler. Birey-örgüt uyumu, işgörenlerin işten ayrılma niyetini azaltabilir. Birey-örgüt uyumu, örgüt içinde daha iyi iletişim ve iş birliği sağlayabilir. Uyumlu bireyler genellikle işlerinden daha fazla keyif alır ve iş doyumları yüksektir. Uyumlu bireyler, sadece kendi işleriyle sınırlı kalmazlar, aynı zamanda ekstra çaba göstererek rol ötesi davranışlarda bulunabilirler. Bu pozitif çıktılar, birey-örgüt uyumunun hem örgüt hem de birey için stratejik bir öneme sahip olduğunu gösterir (Chatman, 1989: 459-484).

Birey-örgüt uyumu birçok olumlu sonuçla ilişkilidir. İşte bu uyumun örgüt ve birey açısından sağladığı bazı faydalar;

- **Güven:** Birey-örgüt uyumu, örgüt içinde güveni artırabilir. Ortak değerlere ve hedeflere sahip olan bireyler arasındaki uyum, işgörenler arasındaki güven duygusunu güçlendirebilir.
- **İş Doyumu:** Birey-örgüt uyumu, bireylerin iş doyumunu artırabilir. Uyumlu çalışanlar, örgüt kültürüne ve değerlerine uygun bir ortamda çalışmanın getirdiği memnuniyeti yaşayabilirler.
- **Bağlılık:** Uyumlu bireyler genellikle örgüte daha bağlıdır. Ortak değerleri paylaşan çalışanlar, örgüte duydukları bağlılığı güçlendirebilirler.

- Verimlilik: Birey-örgüt uyumu, işgörenlerin daha motive olmasını ve işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarını sağlayabilir. Bu da genel olarak örgütün verimliliğini artırabilir.
- İş Performansı: Uyumlu bireyler genellikle daha yüksek iş performansı gösterirler. Örgüt kültürüne uyumlu olan çalışanlar, örgütün hedeflerine daha etkili bir şekilde katkı sağlayabilirler.
- İletişim ve İş birliği: Birey-örgüt uyumu, çalışanlar arasında daha iyi iletişim ve iş birliği sağlayabilir. Ortak değerlere sahip olan bireyler, daha iyi bir ekip çalışması sergileyebilirler.

Bu faydalar, birey-örgüt uyumunun hem örgüt hem de birey için stratejik bir öneme sahip olduğunu vurgular. Bu uyum, sadece iş performansını artırmakla kalmaz, aynı zamanda çalışanların memnuniyetini ve örgüte duydukları bağlılığı güçlendirerek uzun vadeli bir başarıyı destekler.

7. Birey Örgüt Uyumsuzluğunun Sonuçları

Birey-örgüt uyumsuzluğunun hem bireyler hem de örgüt açısından ciddi sonuçları olabilir. Bu durumun ortaya çıkmasında çeşitli faktörler etkili olabilir ve bu uyumsuzluk, işgörenlerin ve örgütün performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Uyumsuzluk, işgörenler arasında stresin artmasına ve tükenmişlik hissinin oluşmasına neden olabilir. Uyumsuzluk, işgörenlerin işlerinden tatmin olmamalarına yol açabilir. İş tatminindeki düşüş, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını azaltabilir. Uyumsuzluk, işgörenlerin işe devamsızlık göstermelerine veya işten ayrılmalarına neden olabilir. İşgörenlerin örgütle uyumlu olmamaları, genellikle iş performansında düşüşe neden olur. Uyumsuzluk, örgüt içinde çatışmalara ve iletişim sorunlarına sebep olabilir. Farklı değerlere sahip olan bireyler arasında anlaşmazlıklar ortaya çıkabilir. Uyum sorunları, işgörenlerin örgütleriyle duygusal bir bağ kurmalarını zorlaştırabilir. Örgüte karşı bağlılık düzeyinde düşüş yaşanabilir. Uyumsuzluk, işgörende örgütsel yabancılaşma ve umursamazlık hissine neden olabilir. Bireyler, örgütleriyle ilişkilerini koparma eğiliminde olabilirler. Uyumsuzluk, işgörenlerin işlerini güvende hissetmeme hissine yol açabilir. Bu durum, çalışanların geleceğe dair belirsizlik hissetmelerine neden olabilir. Birey-örgüt uyumsuzluğunun bu tür olumsuz sonuçları hem bireylerin hem de örgütlerin uzun

vadeli başarıları üzerinde etkili olabilir. Bu nedenle, uyumsuzluk sorunlarının erken tespiti ve çözümü önemlidir (Başaran, 2004: 356-358).

Birey-örgüt uyumsuzluğu, bir örgütte çalışan bireyler ile örgütün değerleri, kültürü ve beklentileri arasındaki anlaşmazlıkların sonucunda ortaya çıkar. Bu uyumsuzluk hem bireylerin hem de örgütün olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Birey-örgüt uyumsuzluğunun sonuçları ise; stres, katı otorite, çatışmaya bağlı kutuplaşma ve güvensizlik, yabancılaşma, devamsızlık ve işten çıkma/çıkarılma durumları gibi birçok olumsuzluğa yol açmaktadır (Çetinkaya, 2016: 44-48).

- Stres: Bireylerin örgüt içindeki beklentileri ile karşılanmaması, çatışmalar ve uyumsuzluklar stresi artırabilir. Yetersiz iletişim, iş beklentilerinin belirsizliği veya çatışan değerler stresin artmasına katkıda bulunabilir. Stres, bireylerin sağlığını, motivasyonunu ve iş performansını olumsuz etkileyebilir.
- Çatışma: Farklı değerler, amaçlar veya çalışma tarzlarına sahip olan bireyler arasında uyumsuzluk çatışmalara neden olabilir. İşgörenler arasındaki çatışmalar, örgüt içindeki iletişimi olumsuz etkileyebilir ve iş birliğini zorlaştırabilir. Uyum sorunları çatışmaların artmasına yol açarak iş ortamında gerginlik yaratır.
- Katı Otorite: Uyumsuzluk durumunda, örgüt içinde katı otorite ve kontrol mekanizmalarının kullanılması daha olasıdır. Yöneticiler, uyumsuz bireyleri kontrol etmek ve örgüt normlarına uymalarını sağlamak adına sıkı kurallar ve denetim mekanizmaları uygulayabilirler.
- Yabancılaşma: Birey-örgüt uyumsuzluğu, bireylerin örgüte duygusal olarak bağlı hissetmemelerine ve yabancılaşmalarına neden olabilir. Yabancılaşma, bireylerin işlerine karşı duyarsızlaşmalarına ve motivasyonlarını kaybetmelerine yol açabilir.
- Yalnızlık: Uyumsuz bir ortamda çalışan bireyler, kendilerini yalnız hissedebilirler. Bu durum, işyerinde sosyal destek eksikliğine ve çalışanların motivasyonlarını kaybetmelerine yol açabilir. İşgörenler arasındaki ilişkilerin zayıflaması, çalışanların işleriyle duygusal bir bağ kurmalarını engelleyebilir.

- Devamsızlık: Uyum sorunları, bireylerin işlerine olan bağlılıklarını azaltabilir. Bu durum, devamsızlık problemlerine yol açabilir. Bireyler, işlerine karşı duyarsızlaştıkça, işe devamsızlık eğiliminde artış görülebilir.
- Umursamazlık: Uyumsuz bireyler, işlerine olan ilgilerini kaybedebilirler. Bu durum, iş performansının düşmesine ve çalışanların işleriyle ilgili sorumluluklarını yerine getirmeme eğilimine yol açabilir. Umursamazlık, örgüt içindeki iş birliğini ve verimliliği olumsuz etkileyebilir.
- İşten Çıkma/Çıkarılma Durumları: Uyum sorunları çözülemezse, bireyler veya örgüt, iş ilişkilerini sonlandırma kararı alabilir. Bu, işten ayrılma, çıkarma veya ayrılık anlaşmaları şeklinde gerçekleşebilir. Bu durum hem bireyin kariyerini hem de örgütün işgücü ve bilgi kaynaklarını olumsuz etkiler.
- İnovasyon ve Performans Kaybı: Uyum sorunları, örgüt içindeki inovasyonu ve performansı olumsuz etkileyebilir. Bireyler arasındaki uyumsuzluklar, iş birliğini ve bilgi paylaşımını engelleyerek örgütün rekabet avantajını azaltabilir.

Birey-örgüt uyumsuzluğuyla başa çıkabilmek için örgütler, etkili iletişim, açık liderlik, esnek yönetim politikaları gibi önlemleri almalıdır. Bu, örgüt kültürünü iyileştirmeye, çatışma çözme becerilerini geliştirmeye ve bireylerin işe olan bağlılıklarını artırmaya yönelik çabaları içerebilir. Bu durumlar, örgüt içindeki genel huzursuzluğu artırabilir ve hem bireylerin hem de örgütün uzun vadeli başarısını olumsuz etkileyebilir. Uyum sorunlarına erken müdahale edilmesi ve uygun çözümler bulunması önemlidir.

V. GEREÇ VE YÖNTEMLER

A. Gereç ve Yöntemler

Çalışması bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örneklem seçimi, veri toplama araçları, hipotezler ve yapılan istatistiksel analizler hakkında bilgi verilecektir.

1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme ilişkisini tespit etmek ve bu ilişkide birey örgüt uyumunun aracı rolünü araştırmaktır.

Psikolojik güçlendirme, bireylerin iş yerinde kendilerini daha yetkin, özerk ve etkili hissetmelerine olanak tanıyan bir süreçtir. Bu süreç, çalışanların örgütsel hedefler ve değerlerle özdeşleşmelerini sağlayarak, onların işlerine daha fazla bağlanmalarına ve iş performanslarını artırmalarına yardımcı olur. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendi değerlerini ve kimliklerini örgütün değerleri ve hedefleriyle uyumlu hale getirmeleri anlamına gelir. Bu özdeşleşme, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve örgüt için çaba gösterme istekliliklerini artırır. Dolayısıyla, psikolojik güçlendirme, çalışanların özdeşleşme sürecini destekleyerek örgüt içindeki uyum ve iş birliğini güçlendirir.

Örgütsel özdeşleşme sürecinde, "birey-örgüt uyumu" kritik bir aracı rol oynar. Birey-örgüt uyumu, çalışanların kişisel değerlerinin, inançlarının ve davranışlarının örgütün kültürü ve değerleriyle ne derecede uyumlu olduğunu ifade eder. Psikolojik güçlendirme, çalışanlara kendi rollerini ve örgüt içindeki pozisyonlarını daha iyi anlamalarını ve bu rolleri örgütün genel hedefleriyle uyumlu bir şekilde yerine getirmelerini sağlar. Bu süreçte, çalışanların örgütsel hedeflere katkıda bulunma yetenekleri ve özgüvenleri artarken, aynı zamanda örgüt kültürüyle daha derin bir uyum ve entegrasyon da sağlanır. Bu uyum, örgütsel özdeşleşmenin daha etkili ve sürdürülebilir olmasını sağlar.

Sonuç olarak, psikolojik güçlendirme ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişki, örgütsel özdeşleşme sürecinde merkezi bir öneme sahiptir. Psikolojik güçlendirme, çalışanların öz yeterlilik algılarını ve özgürlüklerini artırarak onları örgütün amaçlarına daha yakın hale getirir. Bu süreçte, birey-örgüt uyumu, çalışanların örgütsel değerlerle kişisel değerlerini bütünleştirmelerine yardımcı olur ve böylece örgütsel özdeşleşme daha güçlü bir temele oturtulur. Bu durum hem bireysel hem de örgütsel başarı için önemli bir faktör olup, etkili bir örgüt yönetimi ve liderliği için kritik öneme sahiptir.

Tekstil sektörü, dünya ekonomisindeki önemli rollerinden biri nedeniyle hayati bir sektördür. Bu sektör, küresel düzeyde milyonlarca insan için istihdam sağlamakta ve birçok ülkenin ekonomik kalkınmasında temel bir rol oynamaktadır. Tekstil, sadece giyim ve moda endüstrisini değil, aynı zamanda sağlık, otomotiv ve inşaat gibi çeşitli diğer sektörleri de destekleyen geniş bir ürün yelpazesini kapsar. Yenilikçi kumaşlar ve sürdürülebilir üretim teknikleriyle, tekstil sektörü teknoloji ve sürdürülebilirlik alanlarında da önemli ilerlemeler sağlamakta ve çevresel etkileri azaltma yönünde adımlar atmaktadır. Bu sektör, aynı zamanda kültürel ve sanatsal ifadenin bir aracı olarak da değerli olup, dünya çapında kültürel mirasın ve geleneksel zanaatların korunmasına katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla, tekstil sektörünün ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda dünya üzerindeki etkisi, onu sadece bir endüstri dalı olmaktan öteye taşımakta ve küresel önemini artırmaktadır.

Buradan hareketle, tekstil sektörü çalışanları için psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolü olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

2. Araştırmanın Hipotezleri ve Model

Araştırmanın ana hipotezi; psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolü olduğu görüşüdür. Ayrıca, demografik ve genel özellikler açısından; psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey örgüt uyumunun anlamlı farklılık gösterdiği yönüyle alt hipotez geliştirilmiştir.

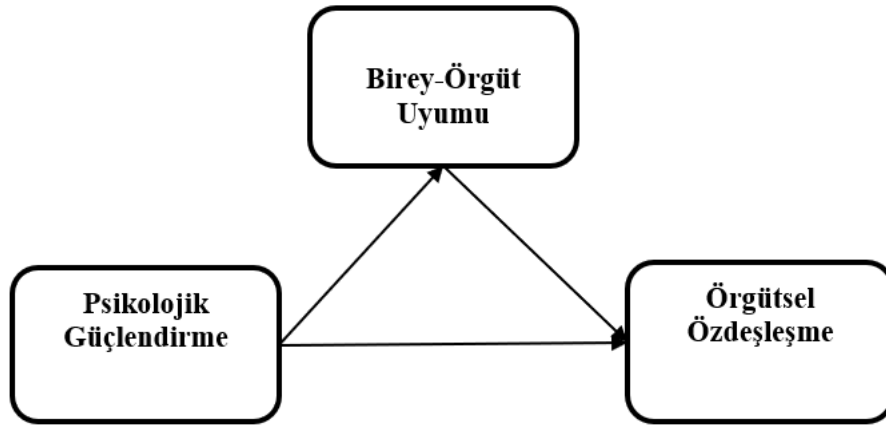
H₁: Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme istatistik anlamlı ilişkilidir.

H₂: Psikolojik güçlendirme ile birey örgüt uyumu istatistik anlamlı ilişkilidir.

H₃: Birey örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme istatistik anlamlı ilişkilidir.

H₄: Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolü vardır.

H₅: Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi açısından; psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey örgüt uyumu anlamlı farklılık göstermektedir.



Şekil 6. Araştırmanın Modeli

3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da faaliyet gösteren özel tekstil sektöründe yaklaşık 2023 yılı itibariyle 19.732 sayıda faaliyet gösteren işletmede yaklaşık 400.209 çalışan (Tük ve www.ekonomim.com, 2023). Beyaz ve mavi yakalı personeller oluşturmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak dönüş yapan 432 katılımcı ise örneklemi oluşturmaktadır. Anket katılımcılara mail yoluyla Google forms üzerinden yollanmıştır.

Belirli ana kütlede çekilecek örnek sayısı Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen tabloda 0.05 örnekleme hatası için $p=0.50$ ve $q=0.50$ için 381 kişi olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada 432 çalışan için analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Çizelge 1. Örneklem Büyüklükleri Tablosu

Anakütle büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası			±0.05 örnekleme hatası			±0.10 örnekleme hatası		
	(d)			(d)			(d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Belirlenen evrenden örneklem hacmini belirlemek için kullanılan formül aşağıdaki gibidir.

$$n = \frac{N * t^2 * p * q}{d^2(N-1) + t^2 * p * q}$$

n= Örneklem büyüklüğü

N= Anakütle (evren) (400.209 çalışan)

p=Olayın gerçekleşme olasılığı (0,5)

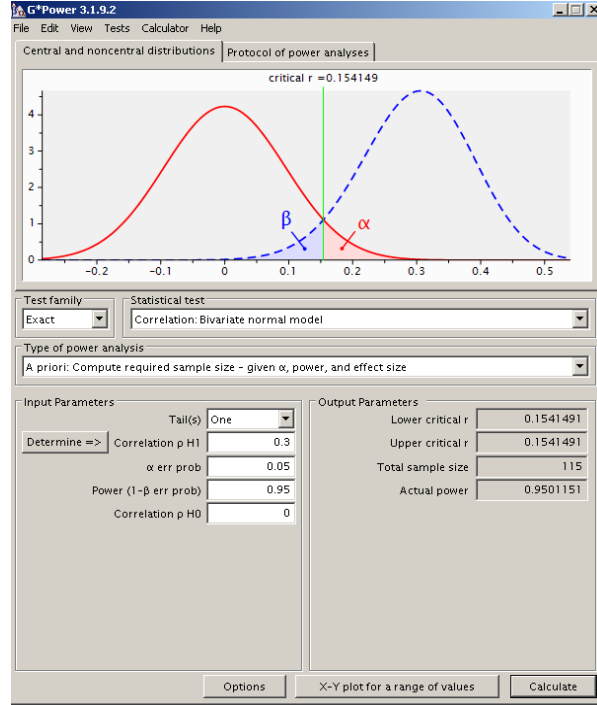
q= Olayın gerçekleşmeme olasılığı (0,5)

t= t test düzeyi (1,96)

d=Hata payı (%5)

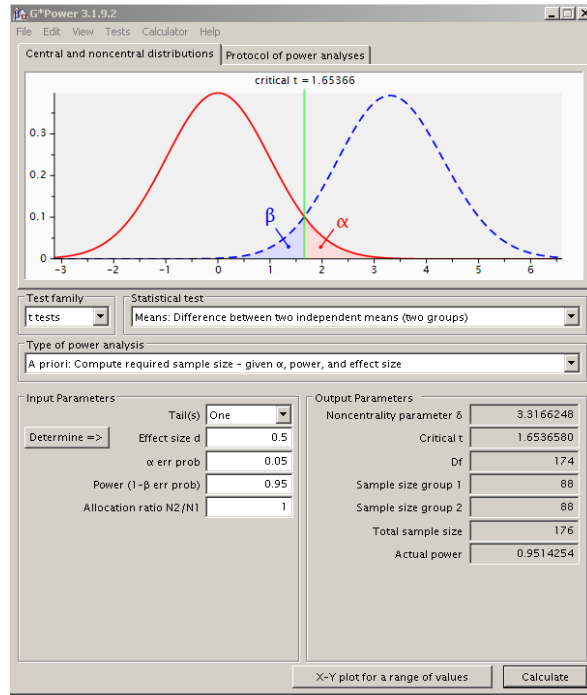
%5 hata payı ile anakütleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün minimum 381 çalışan olması gerektiği hesaplanmıştır.

Çalışmada ilişki ve grup farklılıkları analizi yapılacağı için bu iki yönetime yönelik Power Analiz (güç analizi) sonuçları verilerek, en az kaç örneklem gerekeceği belirlenmiştir. Power analiz G*POWER 3.1 sürümü ile gerçekleştirilmiştir. İstatistik anlamlılık $\alpha=0.05$ alınmıştır.



Şekil 7. İlişki Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı

Güç analizi sonucunda en az 115 örneklem ile çalışılması durumunda çalışmanın geçerliliği belirlenmiştir.



Şekil 8. Grup Farklılığı Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı

Güç analizi sonucunda grup farklılığı analizlerinde en az 176 örneklem ile çalışılması durumunda çalışmanın geçerliliği belirlenmiştir.

Böylece 432 örneklem hacminin istatistik açıdan çıkarım yapılmasına uygunluk gösterdiği belirlenmiştir.

4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve çalışma süresi gibi demografik ve genel özellikleri sorgulamaktadır. İkinci bölüm ise, psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey örgüt uyumu ölçeklerinden oluşmaktadır.

Psikolojik güçlendirme ölçeği: Psikolojik güçlendirmenin dört boyutunu ölçmek için de Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen 1Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (Psychological Empowerment Instrument-PEI) kullanılmıştır. Ölçek dört alt boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar; anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki şeklinde isimlendirilmektedir. Her bir boyutta üç ifade yer almaktadır. Spreitzer (1995) anlamlılık ölçeğini Tymon (1988) ile Hackman ve Oldham (1980); yeterlilik ölçeğini Jones (1986); özerklik ölçeğini Hackman ve Oldham (1985) ve etki ölçeğini ise Aschforth (1989) tarafından geliştirilen ölçeklerden uyarlamıştır. Laschinger ve arkadaşları (2000) da gerçekleştirmiş oldukları doğrulayıcı faktör analizi ile bu ölçeğin faktör yapısının kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine ($\chi^2 = 4.63$, $df=1$, $CFI=.97$, $IFI=.97$, $RMSEA=.14$) sahip olduğunu belirtmişlerdir (Laschinger vd., 2003: 2-11). Türkiye’de çalışmasında kullanan, Olca ve arkadaşları (2013) geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Bu çalışmada psikolojik güçlendirme ölçeği, 5’li Likert Ölçeği ile derecelendirilmiştir. Buna göre katılımcılardan, psikolojik güçlendirme ile ilgili ifadelere katılma düzeylerini “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Belirtilen yüksek değerler; yüksek psikolojik güçlendirme algısına işaret etmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği: Örgütsel özdeşlemenin boyuttu ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 maddelik Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Türkiye’ de çalışmalarında kullanan Başar ve Basım (2015) ve Kerse ve Karabey (2017) ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Bu çalışmada örgütsel özdeşleşme ölçeği, 5’li Likert Ölçeği ile derecelendirilmiştir. Buna göre katılımcılardan, psikolojik güçlendirme ile ilgili ifadelere katılma

düzeylelerini “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Belirtilen yüksek değerler; yüksek psikolojik güçlendirme algısına işaret etmektedir.

Birey-Örgüt uyumunun ölçeği: Birey-örgüt uyumu düzeylerini ölçmek amacıyla Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve 4 maddeden oluşan birey-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Türkiye’de çalışmalarında kullanan Büber (2019) ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini kanıtlamıştır. Bu çalışmada birey-örgüt ölçeği, 5’li Likert Ölçeği ile derecelendirilmiştir. Buna göre katılımcılardan, psikolojik güçlendirme ile ilgili ifadelere katılma düzeylerini “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum”

5. Araştırmanın Yöntemi

Yapılan anket çalışması “deneysel olmayan nicel araştırma” tasarımıındadır ve uygulanma biçimine göre tarama yöntemidir. Çalışmada, örneklemeden verilerin toplanması açısından “survey modeli (saha taraması)” kullanılmıştır. Saha taraması modelinde ise katılımcıların görüşlerinin yazılı şekilde alındığı bir veri toplama yöntemi olan anket yöntemi uygulanmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçekten elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 26.0 ve AMOS 23.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Birinci aşamada, anketin ilk bölümünü oluşturan demografik ve genel bilgilere ilişkin yüzde ve sıklık dağılımları sunulacaktır. Ayrıca, ölçeklere yönelik cevapların yüzde ve sıklık dağılımları ile ortalama cevap ve Standart Sapma değerleri verilecektir. İkinci aşamada, çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analizlerde kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi dağılımın normal olup olmamasına göre değişmektedir. Bu nedenle, ölçek boyutlarına Kolmogorov-Simironov ve Shapiro-Wilk normallik sınamaları yapılmıştır. Verilerin dağılımları normal dağılıma uymadığı için grup farklılıkları sınamasında her bir ikili grup için Mann-Whitney-U testi ve üç ve üzeri grup için Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Korelasyon analizi ile modelsiz ilişkiler belirlenmiştir. Son aşamada, ilişkilerin belirlenmesine ve hipotezlerin test

edilmesine yönelik yapısal eşitlik modeli (YEM) uygulanmış ve ilişkiler araştırılmıştır.

6. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Anketin güvenilirlik sınaması için kullanılan testler; “Cronbach Alpha (CA), İkiye Bölme (split), Paralel ve Mutlak Kesin Paralel (strict)” şeklindedir. Kullanılan tüm kriterlerden bulunan sonuç %70’i geçtiğinde iç tutarlık ve güvenilirlik sağlanmış olur. Tablo 2’den görüleceği gibi 4 kriter sonuçlarında %70 değeri geçilmiş, güvenilirlik sağlanmıştır. Böylece analiz çıktılarının da güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 2. Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

Kriterler	Anketin Güvenirlilik Sonuçları
Cronbach_Alpha	0.923
Split	0.920-0.926
Paralel	0.921
Strict	0.923

B. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, demografik ve genel bilgilerin yüzde dağılımları, ankete yönelik cevapların yüzde dağılımları, hipotezlerin sınanmasına yönelik grup farklılığı ve ilişki analizleri sonuçlarına yer verilmiştir.

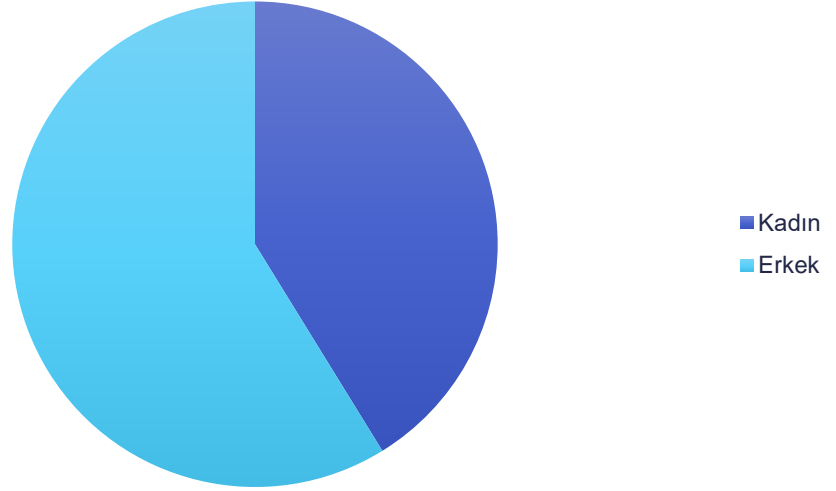
1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örnekleme grubunu oluşturan katılımcıların kişisel bilgi formunda yer alan çeşitli değişkenlere ilişkin demografik ve genel özelliklere ilişkin bilgileri sunulmuştur.

Çizelge 3. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Kadın	178	41,2
Erkek	254	58,8
Toplam	432	100,0

Katılımcıların %41,2’si kadın ve %58,8’i ise kadındır.



Şekil 9. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 4. Yaş Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım

Yaş	<i>f</i>	%
18-25	80	18,5
26-35	173	40,0
36-45	112	25,9
45 yaş üzeri	67	15,5
Toplam	432	100,0

Katılımcıların %18,5'i 18-25 yaş arasında, %40'ı 26-35 yaş arasında, %25,9'u 36-45 yaş arasında ve %15,5'i ise 45 yaş üzerindedir.



Şekil 10. Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 5. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım

Eğitim Durumu	<i>f</i>	%
---------------	----------	---

İlköğretim	45	10,4			
Lise	164	38,0			
Ön Lisans	65	15,0			
Lisans	119	27,5			
Lisansüstü	35	Doktora	4	Toplam	432 100,0

Katılımcıların %10,4'ü ilköğretim eğitim düzeyine, %38'i lise eğitim düzeyine, %15'i ön lisans eğitim düzeyine, %27,5'i lisans eğitim düzeyine, %8,1'i lisansüstü eğitim düzeyine ve %0,9'u ise doktora eğitim düzeyine sahiptir.

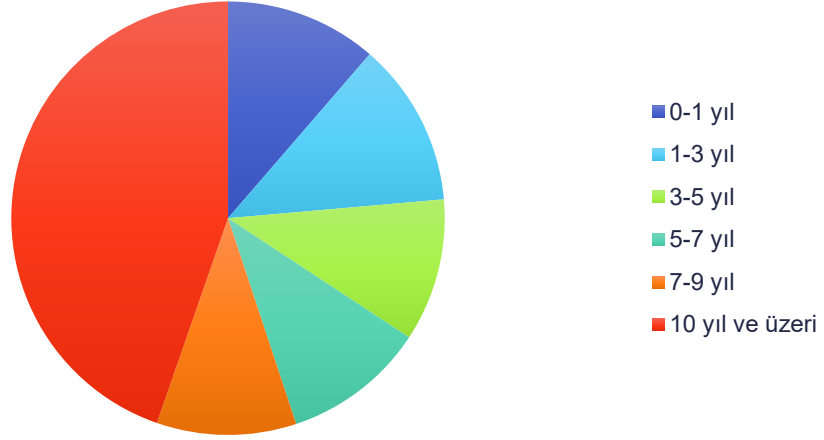


Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 6. Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım

Çalışma Süresi	<i>f</i>	%
0-1 yıl	49	11,3
1-3 yıl	53	12,3
3-5 yıl	46	10,6
5-7 yıl	46	10,6
7-9 yıl	45	10,4
10 yıl ve üzeri	193	44,7
Toplam	432	100,0

Katılımcıların %11,3'ü 0-1 yıl, %12,3'ü 1-3 yıl, %10,6'sı 3-5 yıl, %10,6'sı 5-7 yıl, %10,4'ü 7-9 yıl ve %44,7'si ise 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.



Şekil 11.. Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

2. Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri

Çalışmanın bu aşamasında, kullanılan ölçeklere yönelik cevap yüzdeleri ve cevap ortalamalarına yer verilmiştir.

Çizelge 7. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler		Ort. ± Ss.							
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Anlamlılık Alt Boyutu									
1	Yaptığım iş benim için çok önemlidir.	6,3	1,6	6,0	35,2	50,9	4,23	±	1,07
2	İşimi yerine getirirken yaptığım faaliyetler bana anlamlı gelmektedir.	3,7	4,2	8,6	42,1	41,4	4,13	±	0,99
3	Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	4,2	4,4	7,6	38,0	45,8	4,17	±	1,03
Yeterlilik Alt Boyutu									
4	İşimi yapmak için yeteneklerime güveniyorum.	5,1	1,4	4,4	32,2	56,9	4,34	±	1,01

Çizelge 7. (devamı) Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler							Ort. ± Ss.		
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
5	İşimle ilgili faaliyetleri yerine getirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim.	4,4	2,3	4,6	32,9	55,8	4,33	±	0,99
6	İşim için gerekli olan becerilerimi geliştirdim. Özerklik Alt Boyutu	4,4	3,2	6,5	36,3	49,5	4,23	±	1,02
7	İşimi nasıl yapacağımı belirlemede önemli ölçüde özerkliğe sahibim.	4,6	4,2	7,9	41,2	42,1	4,12	±	1,04
8	İşimi nasıl yapacağıma kendim karar verebilirim.	5,3	4,2	9,7	34,7	46,1	4,12	±	1,09
9	İşimi bağımsız ve özgür yapabilmek için önemli fırsatlara sahibim. Etki Alt Boyutu	6,9	9,5	18,8	30,3	34,5	3,76	±	1,22
10	Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde etkim büyüktür.	4,6	6,3	16,4	40,3	32,4	3,90	±	1,07

Çizelge 7. (devamı) Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler							Ort. ± Ss.		
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
11	Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde kontrol sahibiyim.	4,6	5,8	17,6	39,6	32,4	3,89	±	1,07
12	Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde sözüm geçer. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Cevap Ortalaması	4,9	4,9	15,5	39,4	35,4	3,96	±	1,07

Anlamlılık alt boyutunda katılımcılar en yüksek ortalama “4,23” ile “Yaptığım iş benim için çok önemlidir.” önermesine “Katılıyorum” yönünde, en düşük ortalama ise “4,13” ile “İşimi yerine getirirken yaptığım faaliyetler bana anlamlı gelmektedir.” önermesine “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Yeterlilik alt boyutunda katılımcılar en yüksek ortalama “4,34” ile “İşimi yapmak için yeteneklerime güveniyorum.” önermesine “Katılıyorum” yönünde, en düşük ortalama ise “4,23” ile “İşim için gerekli olan becerilerimi geliştirdim.” önermesine “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Özerklik alt boyutunda katılımcılar en yüksek ortalama “4,12” ile “İşimi nasıl yapacağımı belirlemede önemli ölçüde özerkliğe sahibim” önermesi ve “İşimi nasıl yapacağıma kendim karar verebilirim” önermesine “Katılıyorum” yönünde, en düşük ortalama ise “3,76” ile “İşimi bağımsız ve özgür yapabilmek için önemli fırsatlara sahibim” önermesine “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Etik alt boyutunda katılımcılar en yüksek ortalama “3,96” ile “Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde sözüm geçer” önermesine “Katılıyorum” yönünde, en düşük ortalama ise “3,89” ile “Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde kontrol sahibiyim” önermesine “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Psikolojik güçlendirme ölçeğine katılımcıların geneli “4,10” genel ortalaması ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Çizelge 8. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler						Ort. ± Ss.
	Hiç vaz geçer	Katılmıy m	Kararsız ım	Katılıy orum	Kesinlikle Katılıy orum	
1 Kurumumu herhangi bir kişi eleştirdiğinde, kendimi kötü hissederim.	7,4	12,5	20,6	32,4	27,1	3,59 ± 1,22
2 Çalıştığım kurum hakkında diğer insanların düşünceleri önemlidir	5,6	7,9	14,6	43,1	28,9	3,82 ± 1,10
3 Kurumum konusunda, genellikle “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.	5,1	5,8	10,4	38,4	40,3	4,03 ± 1,09
4 Kurumumun başarısı bana kendi başarımlarım gibi gelir.	4,9	6,5	9,7	37,0	41,9	4,05 ± 1,10
5 Kurumumu biri övdüğünde, kendime yapılan bir övgü gibi düşünürüm.	4,6	7,2	12,7	36,8	38,7	3,98 ± 1,10
6 Kurumumla ilgili medyada bir eleştiri yapıldığında, rahatsız olurum.	5,8	9,5	17,8	33,3	33,6	3,79 ± 1,17
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Cevap Ortalaması	3,88					

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde katılımcılar en yüksek ortalama “4,05” ile “Kurumumun başarısı bana kendi başarımlarım gibi gelir” önermesine “Katılıyorum” yönünde, en düşük ortalama ise “3,59” ile “Kurumumu herhangi bir kişi eleştirdiğinde, kendimi kötü hissederim” önermesine “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılımcıların geneli “3,88” genel ortalaması ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Çizelge 9. Birey Örgüt Uyumu Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler						Ort. ± Ss.	
	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
1 Kişisel değerlerim görev yaptığım kurumun değerleriyle uyumludur.	5,3	7,2	18,8	38,7	30,1	3,81	± 1,11
2 Kişisel değerlerim görev yaptığım kurumun insanlara bakışıyla ya da yaklaşımıyla ilgili değerleriyle örtüşmektedir.	5,6	8,6	21,3	39,4	25,2	3,70	± 1,11
3 Kişisel değerlerimle görev yaptığım kurumun dürüstlük konusundaki değerleri örtüşmektedir.	5,8	7,6	16,9	40,0	29,6	3,80	± 1,12
4 Kişisel değerlerimle görev yaptığım kurumun adalet ve hakkaniyet ile ilgili değerleri örtüşmektedir.	5,6	7,9	20,8	37,7	28,0	3,75	± 1,11
Birey Örgüt Uyumu Ölçeği Genel Cevap Ortalaması	3,77						

Birey örgüt uyumu ölçeğinde katılımcılar en yüksek ortalama “3,81” ile “Kişisel değerlerim görev yaptığım kurumun değerleriyle uyumludur” önermesine “Katılıyorum” yönünde, en düşük ortalama ise “3,70” ile “Kişisel değerlerim görev yaptığım kurumun insanlara bakışıyla ya da yaklaşımıyla ilgili değerleriyle örtüşmektedir” önermesine “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Birey örgüt uyumu ölçeğine katılımcıların geneli “3,77” genel ortalaması ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

3. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Faktör analizi, ilişkili olan pek çok değişkeni birleştirerek, az sayıda bağımsız ve mantıklı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) elde etmeyi hedefleyen birçok değişkenli istatistik metodudur. Açıklayıcı faktör analizi sürecinde, ilk olarak verilerin faktör analizine uygunluğu değerlendirilmiştir. Data setinin uygun olduğunu testler onayladıktan sonra, faktör yapısını belirlemek amacıyla "Varimax" rotasyon tekniği ve "Temel Bileşenler Analizi" kullanılmıştır. Faktör analizinde, Extraction (çıkarma) sütunundaki değeri 0,20'nin altında olan sorular, Costello ve Osborne'un (2005) çalışmasına göre, varyans

değişimine az etki ettikleri için dışarıda bırakılmalıdır. Bu çalışmada, 0,20 değerinin altında hiçbir soru bulunmadığından çıkarım yapılmamıştır. Anti-imağ matrisi diyagonal değerleri, üç ölçek için 0.50'nin üzerinde olduğundan, sorular çıkarılmamış ve ölçekler orijinal formunda kullanılmıştır.

Çizelge 10. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Anlamlılık	%22.86	0.919	
Yeterlilik	%18.21	0.915	
Özerklik	%14.19	0.910	
Etki	%12.65	0.909	
KMO= 0.923; Bartlett $\chi^2=8563.19$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %67.91			
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Örgütsel Özdeşleşme	%65.13	0.914	
KMO= 0.921; Bartlett $\chi^2=7109.45$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %65.13			
Birey Örgüt Uyumu Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Birey Örgüt Uyumu	%66.84	0.916	
KMO= 0.920; Bartlett $\chi^2=7134.66$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %66.84			

Faktör yapısında, psikolojik güçlendirme için 4 faktör, örgütsel özdeşleşme için 1 faktör ve birey örgüt uyumu için 1 faktör öz değerleri 1'den yüksek olarak elde edilmiştir. Psikolojik güçlendirme ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde 0.923, örgütsel özdeşleşme ölçeği 0.921 ve birey örgüt uyumu ölçeği 0.920 olarak elde edilmiştir. Analizi yapılacak olan değişkenlerin tutarlılığını ölçmek için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu psikolojik güçlendirme ölçeği için ($\chi^2=8563.19$ ve $p=0.000$), örgütsel özdeşleşme ölçeği için ($\chi^2= 7109.45$ ve $p= 0.001$) ve birey örgüt uyumu ölçeği için ($\chi^2=7134.66$ ve $p= 0.001$) istatistik anlamlı olarak elde edilmiştir. Anti-imağ korelasyon matrisi sonuçlarına göre, ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik düzey olan 0.5'in üzerinde lider üye etkileşimi için (0.56-0.70) arasında, kariyer platosu ölçeği için (0.61-0.78) arasında ve psikolojik sağlamlık ölçeği için (0.59-0.76) olarak elde edilmiştir. Her üç ölçek için extraction

(çıkarım) sütununda 0.20'nin altında soru yoktur, böylece soru çıkarımına gidilmemiştir.

4. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Confirmatory Factor Analysis: CFA), ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak *gizil değişken* (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır (Long, 1989). DFA, verinin temelindeki yapıyı değerlendiren açıklayıcı faktör analizinin (AFA) uzantısıdır. AFA bir belirleme işlevini, hipotez kurmaya yönelik bilgi edinilmesini sağlamaya çalışırken, DFA, belirlenen bu faktörler arasında yeterli düzeyde ilişkinin olup olmadığını, hangi değişkenlerin hangi faktörlerle ilişkili olduğunu, faktörlerin birbirlerinden bağımsız olup olmadığını, faktörlerin modeli açıklamakta yeterli olup olmadığını sınamak için kullanılır.

DFA'da araştırmacılar ölçüm hataları arasındaki korelasyonu belirlerken, faktörlerin birbirleriyle korelasyonlarının eşit olması beklenmektedir. Model araştırmacı tarafından tamamen teorik olarak belirlenip DFA ile test edilmiş model olabileceği gibi, AFA sonucunda elde edilmiş bir modelde olabilir. Her bir maddenin sadece kendisini açıkladığı varsayılan gizil değişkeni ile ilişkisi modelde tanımlanmış, diğer gizil değişkenlerle ilişkisinin "0" olduğu şeklinde teorik varsayımla model oluşturulmuştur. DFA modeli, AFA ile benzer olmakla birlikte aşağıdaki lineer denklemi sağlayan px1 boyutlu bir x vektörü ile tanımlanır (Kaplan, 2000: 107).

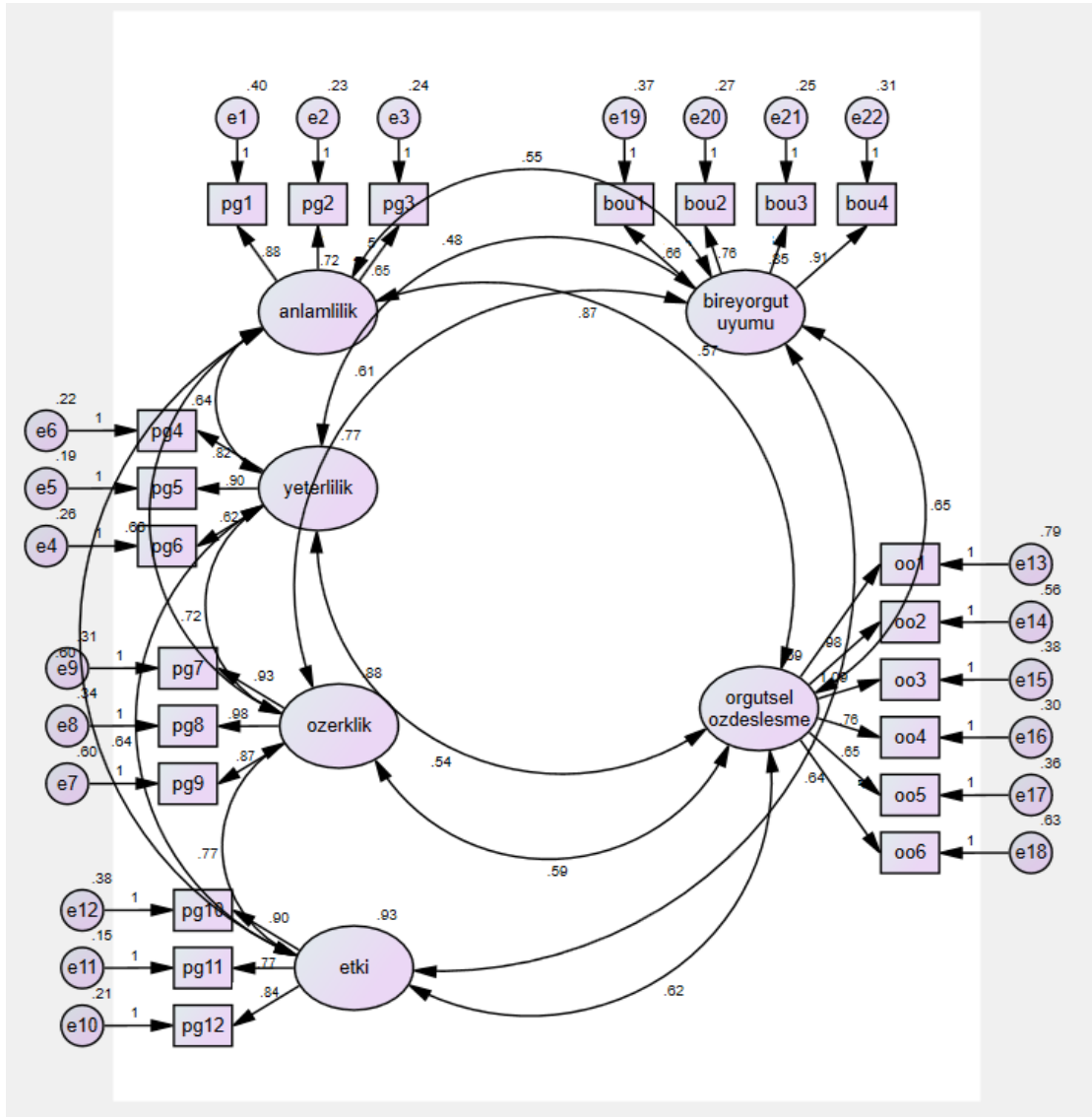
$$X = \Delta\eta + \varepsilon \quad (\text{formül 1})$$

Burada Δ faktör yüklerinin pxq boyutlu bir matrisi, η gizil faktörlerin qx1 boyutlu vektörü ve ε px1 boyutlu hata vektörüdür. X'sin kovaryans matrisi eşitlik (2) de verilmiştir.

$$\Sigma = \Delta\lambda\Delta^T + \varphi_\varepsilon \quad (\text{formül 2})$$

Eşitlik (2)'de Σ gösterimi, p gözlenen değişkenin $p \times p$ boyutlu kovaryans matrisi, λ faktör korelasyonlarının (1×1) ($m \times m$) boyutlu simetrik matrisi ve Φ gösterimi ε varyanslarının $p \times p$ boyutlu köşegen matrisidir.

Çalışmanın bu aşamasında, AFA ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test etmek amacıyla DFA'dan yararlanılmıştır. Ölçme modelleri bir grup gözlenebilen değişkenin (bir ölçme aracı olarak) faktör olarak isimlendirilen *gizil değişkenleri* nasıl ve ne kadar açıkladığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. İlk olarak birinci düzey DFA modeli oluşturularak daha sonra ikinci düzey oluşturularak gizil faktörler ile bu faktörler arasındaki karşılıklı bağımlı etkiler AMOS 23.0 programında test edilmiştir.



Şekil 12. DFA Analizi Sonuçları

Çizelge 11. DFA Uyum İyiliği Sonuçları

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
X^2 /sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2.41	İyi uyum
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.931	Kabul edilebilir
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.926	Kabul edilebilir
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.989	İyi uyum
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.960	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.012	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.988	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.959	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.023	İyi uyum

Tablo 11’de $X^2 /sd = 2.41$ çıkmıştır, ≤ 3 koşulunu sağladığı için “iyi uyum” kararı verilmiştir. NFI=0.931 ile 0.94-0.90 aralığına düşmektedir, “kabul edilir uyum” sağlanmıştır, TLI (NNFI)=0.926 ile 0.94-0.90 aralığına düşmektedir, “kabul edilir uyum” sağlanmıştır, IFI =0.989 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, CFI=0.960 ile ≥ 0.95 sağladığından “kabul edilebilir uyum”, RMSEA=0.012 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum”, GFI=0.988 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, AGFI=0.959 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, RMR=0.023 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır. Analizde ele alınan 3 ölçek için faktör yapısı doğrulanmıştır. Bu aşamadan sonra yapısal eşitlik modeli tahminine geçilmiştir.

5. Korelasyon Analizi

Çalışmada ana boyut ve alt boyut ilişkilerinin belirlenmesi amaçlı korelasyon analizi uygulanmıştır.

Çizelge 12. Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme İlişki Analizi

		Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Boyutu
<i>Anlamlılık Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,471*
	<i>p</i>	0,000
<i>Yeterlilik Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,401*
	<i>p</i>	0,000
<i>Özerklik Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,441*
	<i>p</i>	0,000
<i>Etki Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,487*
	<i>p</i>	0,000
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu	<i>r</i>	0,522*
	<i>p</i>	0,000

*p<0,05 için anlamlı ilişki

Örgütsel özdeşleşme genel boyutu; anlamlılık alt boyutu ile %47,1 (r=0,471, p=0,000) oranında pozitif yönde, yeterlilik alt boyutu ile %40,1 (r=0,401, p=0,000) oranında pozitif yönde, özerklik alt boyutu ile %44,1 (r=0,441, p=0,000) oranında pozitif yönde, etki alt boyutu ile %48,7 (r=0,487, p=0,000) oranında pozitif yönde ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu ile %52,2 (r=0,522, p=0,000) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Çizelge 13. Psikolojik Güçlendirme ve Birey Örgüt Uyumu İlişki Analizi

		Birey Örgüt Uyumu Ölçeği Genel Boyut
<i>Anlamlılık Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,451*
	<i>p</i>	0,000
<i>Yeterlilik Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,353*
	<i>p</i>	0,000
<i>Özerklik Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,469*
	<i>p</i>	0,000
<i>Etki Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,506*
	<i>p</i>	0,000
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu	<i>r</i>	0,523*
	<i>p</i>	0,000

*p<0,05 için anlamlı ilişki

Birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu; anlamlılık alt boyutu ile %45,1 (r=0,451, p=0,000) oranında pozitif yönde, yeterlilik alt boyutu ile %35,3 (r=0,353, p=0,000) oranında pozitif yönde, özerklik alt boyutu ile %46,9 (r=0,469, p=0,000) oranında pozitif yönde, etki alt boyutu ile %50,6 (r=0,506, p=0,000) oranında pozitif yönde ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu ile %52,3 (r=0,523, p=0,000) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Çizelge 14. Birey Örgüt Uyumu ve Örgütsel Özdeşleşme İlişki Analizi

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Boyutu		
Birey Örgüt Uyumu Ölçeği Genel Boyut	<i>r</i>	0,619*
	<i>p</i>	0,000

Birey örgüt uyumu örgütsel özdeşleşme alt boyutu ile %61,9 ($r=0,619$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

6. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)

Yapısal eşitlik modelleri, yapısal modelin ve ölçüm modelinin birleşiminden oluşur. Yapısal model, gizil değişkenler (faktörler ve alt boyutları) arasındaki ilişkileri özetleyen yapısal eşitlikleri içerir. Modelde yer alan tüm yapısal eşitlikler yapısal ilişkileri tanımlar. Sharma (1996); Bollen (1989) ve Kaplan (2000) çalışmalarıyla teorik yapısı belirlenen yapısal model, matris notasyonu ile, Eşitlik (3)'de verildiği gibidir:

$$\eta = B\eta + \Gamma\lambda + \omega \quad (\text{formül 3})$$

YEM, iki tip gizil değişken türü içerir: içsel (endogenous) ve dışsal (exogenous) gizil değişkenler. Bu iki tür değişken, tanımlanan model içinde gizil yapıda bağımlı veya bağımsız değişken olma durumlarına göre ayrılırlar. Dışsal gizil değişkenler gizil yapıda bağımsız değişken durumundadırlar. İçsel gizil olanlar gizil yapıda bağımlı değişken olarak tanımlanırlar. Model analizinde bazı faktörler bağımlı ve bazı faktörler bağımsız değişken rolünde olur. Bunu belirleyen araştırmacının kurduğu model ve yol analizidir. Bu çalışmada ele alınan faktörler hem içsel gizil hem de dışsal gizil konumunda farklı ilişki yönlerinde analiz edilmiştir.

Eşitlik (3)'de; m : içsel gizil değişken (bağımlı değişken durumundaki faktörler) sayısı, n : dışsal gizil değişken (bağımsız değişken durumundaki faktörler) sayısı olmak üzere, η : $m \times 1$ boyutlu içsel gizil değişken vektörünü, B : $m \times m$ boyutlu ana diyagonalı sıfır olan içsel gizil değişkenler arasındaki katsayılar matrisini, Γ : $m \times n$ dışsal gizil değişkenler ile içsel gizil değişkenler arasındaki katsayılar matrisini, λ : $n \times 1$ boyutlu dışsal gizil değişken vektörünü, ω : $m \times 1$

boyutlu gizil hata terimleri vektörünü göstermektedir. Yapısal modele ilişkin varsayımlar $E(\eta) = 0$, $E(\lambda) = 0$, $E(\omega) = 0$ (1-B) tekil olmayan matris λ ve ω ilişkisiz, $\text{var}(\omega_i)$ 'ler sabit olacaktır.

Yapısal modelin genel gösterimi şöyledir:

$$\eta_j = \gamma_{11} + \lambda_1 + \omega_1 \quad (\text{formül 4})$$

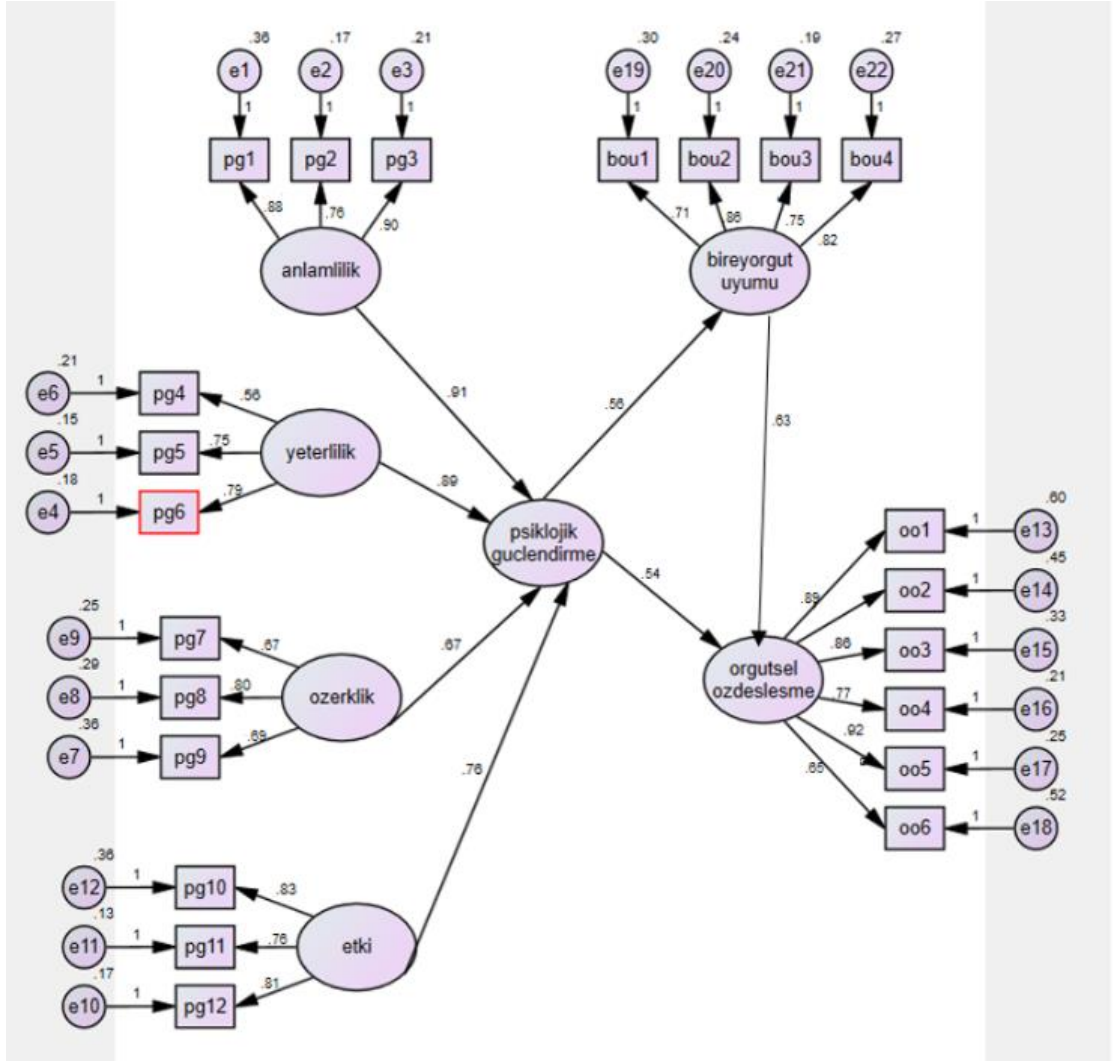
$$\eta_2 = \gamma_{21} \eta_1 + \gamma_{21} \lambda_1 + \omega_2 \quad (\text{formül 5})$$

Ölçüm modeli ise gözlenen değişkenler (anket soruları) ile bağlı oldukları gizil değişkenler (faktörler ve alt boyutları) arasındaki ilişkileri tanımlayan eşitlikleri içerir. Ölçüm modeli matris notasyonu ile (6) ve (7)'de verilmiştir.

$$Y = \Delta_y \eta + \varepsilon \quad (\text{formül 6})$$

$$X = \Delta_x \lambda + \tau \quad (\text{formül 7})$$

Eşitlik (6) ve (7)'de; Y : $p \times 1$ boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenler vektörü, Δ_y : $p \times m$ boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin katsayılar matrisi (faktör yükleri ve katsayılar matrisi), ε : $p \times 1$ boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin hata vektörünü, X : $q \times 1$ boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenler vektörünü, Δ_x : $q \times n$ boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin katsayılar matrisini (faktör yükleri ve katsayılar matrisi), τ : $q \times 1$ boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin hata vektörünü göstermektedir (Kline, 2005: 78-79).



Şekil 13. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Tahmin Sonuçları

Çizelge 15. YEM Tahminleri Uyum İyiliği Sonuçları

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
X^2 / sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2.19	İyi uyum
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.979	İyi uyum
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.945	Kabul edilebilir
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.930	Kabul edilebilir
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.994	İyi uyum
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.038	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.968	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.944	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.025	İyi uyum

Tablo 15’de $X^2 /sd = 2.19$ çıkmıştır, ≤ 3 koşulunu sağladığı için “iyi uyum” kararı verilmiştir. NFI=0.979 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, TLI (NNFI)=0.945 ile 0.94-0.90 sağladığından “kabul edilebilir uyum”, IFI =0.930 ile 0.94-0.90 aralığında “kabul edilebilir”, CFI=0.994 ile ≥ 0.97 sağladığından “iyi uyum”, RMSEA=0.038 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum”, GFI=0.968 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, AGFI=0.944 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, RMR=0.025 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır. YEM tahmini uyum iyiliği kriterleri sonucunda, tahmin edilen katsayıların yorumlanmaya uygun olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 16. YEM Model Tahmin Sonuçları

Yapısal ilişki	Yön	Tahmin edilen katsayı	St. Hata	t istatistiği	p	Sonuç
PG→ÖZD	+	0.541	0.119	4.546	0.001*	Anlamli ilişki
PG→BÖUY	+	0.562	0.073	7.699	0.000*	Anlamli ilişki
BÖUY→ÖZD	+	0.630	0.068	9.265	0.000*	Anlamli ilişki

*0.05 için anlamli ilişki

YEM tahmin sonuçlarına göre; psikolojik güçlendirme (PG) örgütsel özdeşleşme (ÖZD) üzerinde pozitif yönde anlamli etkilidir ($\beta=0.541$, $p<0.01$). Psikolojik güçlendirme (PG), birey örgüt uyumu (BÖUY) üzerinde pozitif yönde anlamli etkilidir ($\beta=0.562$, $p <0.01$). Birey örgüt uyumu (BÖUY) örgütsel özdeşleşme (ÖZD) üzerinde pozitif yönde anlamli etkilidir ($\beta=0.630$, $p<0.01$).

Birey örgüt uyumunun aracı değişken olabilmesi için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. İlk olarak birey örgüt uyumu olmadan, sadece psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamli bir ilişkinin olması gerekmektedir. Eğer bu sağlanmaz ise, aracı etkinin tanımlanmasının anlamı yoktur. Bu nedenle ilk aşamada, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi için YEM uygulanmıştır. Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde 0.598 br. artırıcı etkisi olduğu ve bu sonucun istatistik anlamli olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, aracılık etkisinin ele alınması için ilk aşamanın sağlanması anlamına gelmektedir.

İkinci aşamada, Şekil 6'da tanımlanan ve aracılık etkisini de kapsayan YEM'in analizi gerçekleştirilmiştir. Eğer birey örgüt uyumunun aracı rolü varsa, psikolojik güçlendirme katsayısının bu modelde düşmesi ama anlamlı olması beklenmektedir. Tablo 14'de görüldüğü üzere, psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde 0.541 br. artırıcı ve anlamlı etkiye sahiptir. Katsayı değeri düşmüştür.

Diğer yandan, bir aracılık etkisinden söz etmek için, aynı zamanda birey örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı etkili olması gerekmektedir. Tablo 14'de görüldüğü üzere, birey örgüt uyumu örgütsel özdeşleşme üzerinde 0.630 br. artırıcı yönde ve anlamlı etkiye sahiptir. Tüm bu aşamalar, birey örgüt uyumunun aracı değişken olması konusunda olumlu bir durumu belirtmektedir. AMOS programında dolaylı (indirect) etkiler bootstrap metodolojisi ile otomatik verilmektedir. Standardize edilmiş dolaylı etki seçilir ve etki katsayılarının anlamlılığına bakılır. Eğer, p değeri 0.05'den küçük ise, birey örgüt uyumu psikolojik sağlamlığın örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılabacaktır. Analize ilişkin doğrudan ve dolaylı yollara ilişkin katsayılar ve güven aralıkları Tablo 18'de sunulmuştur.

Çizelge 17. Modele Yönelik Standardize Bootstrap Analizi

Model Yolu	Katsayı	%95 Güven Aralığı Alt-Üst
Doğrudan etki		
PG→ÖZD	0.541	0.539-0.550
PG→BÖUY	0.562	0.559-0.568
BÖUY→ÖZD	0.630	0.627-0.638
Dolaylı etki		
PG→BÖUY→ÖZD	0.084	0.080-0.092

Sonuçlar incelendiğinde, bootstrap standardize edilmiş değer aralıklarının sıfır içermediği ve anlamlı olduğu görülmektedir (bootstrap katsayısı=0.084, GA%95 =0.080-0.092). Bu durum birey örgüt uyumunun psikolojik sağlamlığın örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde aracılık rolü olduğunu göstermiştir.

7. Boyutlara Yönelik Normallik Sınaması ve Tanımsal İstatistik Bilgiler

Yapılacak analizlerin belirlemede normallik testi sonuçlarına göre karar verileceği için Tablo 16'da her bir boyut için tanımsal bilgilerin yan sıra normallik test sonuçları da verilmiştir.

Çizelge 18. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları

Boyutlar	Ortalama	St. Sapma	Asimetri	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
					ist	p	ist	p
<i>Anlamlılık Alt Boyutu</i>	4,18	0,93	-1,70	2,95	0,223	0,000	0,789	0,000
<i>Yeterlilik Alt Boyutu</i>	4,30	0,93	-2,09	4,45	0,228	0,000	0,719	0,000
<i>Özerklik Alt Boyutu</i>	4,00	0,98	-1,28	1,41	0,183	0,000	0,854	0,000
<i>Etki Alt Boyutu</i>	3,92	0,99	-1,10	1,07	0,182	0,000	0,877	0,000
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu	4,10	0,85	-1,77	3,65	0,173	0,000	0,824	0,000
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Boyutu	3,88	0,93	-1,07	1,20	0,115	0,000	0,907	0,000
Birey Örgüt Uyumu Ölçeği Genel	3,77	1,00	-0,88	0,42	0,155	0,000	0,913	0,000

Görüleceği üzere, her iki normallik testi sonucunda $p < 0.05$ olduğundan normal dağılımın sağlanmadığını belirten H_1 hipotezi kabul edilir. Bu durumda grup farklılığı analizlerinde non-parametrik yöntemler kullanılacaktır.

8. Grup Farklılığı Analizleri

Grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakılmıştır.

Çizelge 19. Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Mann-Whitney U	p
Anlamlılık Alt Boyutu	Kadın	178	215,57	4,22	22440,5	0,894
	Erkek	254	217,15	4,15		
Yeterlilik Alt Boyutu	Kadın	178	196,79	4,24	19097,5	0,004*
	Erkek	254	230,31	4,35		
Özerklik Alt Boyutu	Kadın	178	197,73	3,91	19264,5	0,008*
	Erkek	254	229,66	4,06		
Etki Alt Boyutu	Kadın	178	191,79	3,76	18207,5	0,000*
	Erkek	254	233,82	4,02		
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu	Kadın	178	193,86	4,03	18575,5	0,002*
	Erkek	254	232,37	4,15		
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Boyutu	Kadın	178	208,51	3,85	21184,0	0,264
	Erkek	254	222,10	3,90		
Birey Örgüt Uyumu Ölçeği Genel	Kadın	178	204,32	3,71	20438,5	0,087
	Erkek	254	225,03	3,80		

*0.05 için anlamlı farklılık

Yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu cinsiyet grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu için “erkek” katılımcıların skor değerinin anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 20. Yaş Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Anlamlılık Alt Boyutu	18-25	80	198,64	4,06	4,893	0,180
	26-35	173	210,11	4,12		
	36-45	112	234,39	4,33		
	45 yaş üzeri	67	224,40	4,21		
Yeterlilik Alt Boyutu	18-25	80	187,68	4,14	15,801	0,001*
	26-35	173	209,70	4,26		
	36-45	112	253,11	4,52		
	45 yaş üzeri	67	207,26	4,24		
Özerklik Alt Boyutu	18-25	80	190,70	3,80	8,077	0,044*
	26-35	173	209,67	3,96		
	36-45	112	237,25	4,18		
	45 yaş üzeri	67	230,27	4,05		
Etki Alt Boyutu	18-25	80	187,61	3,73	7,385	0,061
	26-35	173	215,23	3,89		
	36-45	112	235,94	4,05		
	45 yaş üzeri	67	221,78	3,98		
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu	18-25	80	182,76	3,93	12,634	0,005*
	26-35	173	209,69	4,06		
	36-45	112	244,74	4,27		
	45 yaş üzeri	67	227,16	4,12		
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Boyutu	18-25	80	177,73	3,61	20,297	0,000*
	26-35	173	203,40	3,80		
	36-45	112	249,71	4,08		
	45 yaş üzeri	67	241,09	4,04		
Birey Örgüt Uyumu Ölçeği Genel	18-25	80	198,97	3,66	8,374	0,039*
	26-35	173	206,69	3,70		
	36-45	112	244,38	3,93		
	45 yaş üzeri	67	216,16	3,78		

*0.05 için anlamlı farklılık

Yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında; yeterlilik alt

boyutu, özerklik alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu “36-45 yaş” arasındaki katılımcıların anlamlı şekilde yüksek skor değerine sahip olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 21. Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Anlamlılık Alt Boyutu	İlköğretim	45	235,04	4,27	5,397	0,369
	Lise	164	226,41	4,23		
	Ön Lisans	65	210,78	4,05		
	Lisans	119	201,49	4,10		
	Lisansüstü	35	201,67	4,23		
Yeterlilik Alt Boyutu	İlköğretim	45	202,19	4,22	10,955	0,052
	Lise	164	217,82	4,28		
	Ön Lisans	65	238,42	4,31		
	Lisans	119	196,38	4,26		
	Lisansüstü	35	260,11	4,65		
Özerklik Alt Boyutu	İlköğretim	45	232,21	4,06	9,104	0,105
	Lise	164	234,21	4,10		
	Ön Lisans	65	208,80	3,85		
	Lisans	119	194,08	3,91		
	Lisansüstü	35	209,51	4,11		
Etki Alt Boyutu	İlköğretim	45	201,62	3,81	6,013	0,305
	Lise	164	227,96	3,98		
	Ön Lisans	65	229,03	3,96		
	Lisans	119	196,79	3,82		
	Lisansüstü	35	224,94	4,00		
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu	İlköğretim	45	223,83	4,09	7,872	0,163
	Lise	164	231,02	4,15		
	Ön Lisans	65	222,04	4,04		
	Lisans	119	190,20	4,02		
	Lisansüstü	35	219,46	4,25		
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Boyutu	İlköğretim	45	211,07	3,84	10,859	0,054
	Lise	164	240,16	4,00		
	Ön Lisans	65	211,96	3,82		
	Lisans	119	193,67	3,77		
	Lisansüstü	35	198,43	3,82		
Birey Örgüt Uyumu Ölçeği Genel	İlköğretim	45	226,07	3,84	8,494	0,131
	Lise	164	235,81	3,88		
	Ön Lisans	65	197,78	3,63		
	Lisans	119	199,06	3,66		
	Lisansüstü	35	205,44	3,69		
	Doktora	4	236,88	4,00		

*0.05 için anlamlı farklılık

Eğitim durumu grupları açısından anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0.05$). Eğitim durumu grupları ele alınan alt boyut ve boyutlar açısından farklı görüşe sahip değildir.

Çizelge 22. . Çalışma Suresi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Anlamlılık Alt Boyutu	0-1 yıl	49	208,84	4,14	8,340	0,138
	1-3 yıl	53	187,52	3,94		
	3-5 yıl	46	216,70	4,25		
	5-7 yıl	46	194,39	3,99		
	7-9 yıl	45	246,81	4,36		
	10 yıl ve üzeri	193	224,56	4,24		
Yeterlilik Alt Boyutu	0-1 yıl	49	180,21	4,09	13,579	0,019*
	1-3 yıl	53	188,45	4,06		
	3-5 yıl	46	208,78	4,36		
	5-7 yıl	46	202,55	4,12		
	7-9 yıl	45	242,59	4,51		
	10 yıl ve üzeri	193	232,49	4,41		
Özerklik Alt Boyutu	0-1 yıl	49	182,24	3,77	18,741	0,002*
	1-3 yıl	53	183,27	3,75		
	3-5 yıl	46	202,36	3,98		
	5-7 yıl	46	188,99	3,72		
	7-9 yıl	45	246,47	4,20		
	10 yıl ve üzeri	193	237,26	4,15		
Etki Alt Boyutu	0-1 yıl	49	169,74	3,61	23,521	0,000*
	1-3 yıl	53	170,14	3,61		
	3-5 yıl	46	226,66	4,03		
	5-7 yıl	46	199,90	3,75		
	7-9 yıl	45	250,49	4,13		
	10 yıl ve üzeri	193	234,71	4,04		
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu	0-1 yıl	49	173,19	3,90	21,517	0,001*
	1-3 yıl	53	173,44	3,84		
	3-5 yıl	46	214,60	4,15		
	5-7 yıl	46	197,24	3,89		
	7-9 yıl	45	248,52	4,30		
	10 yıl ve üzeri	193	236,90	4,21		
Örgütsel Özdüşleşme Ölçeği Genel Boyutu	0-1 yıl	49	198,21	3,76	14,457	0,013*
	1-3 yıl	53	169,35	3,54		
	3-5 yıl	46	212,90	3,89		
	5-7 yıl	46	200,92	3,75		
	7-9 yıl	45	238,22	4,04		
	10 yıl ve üzeri	193	233,60	3,99		
Birey Örgüt Uyumu Ölçeği Genel	0-1 yıl	49	204,29	3,67	9,594	0,088
	1-3 yıl	53	179,22	3,52		
	3-5 yıl	46	212,68	3,78		
	5-7 yıl	46	200,21	3,59		
	7-9 yıl	45	225,72	3,88		
	10 yıl ve üzeri	193	232,48	3,87		

*0.05 için anlamlı farklılık

Yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu çalışma süresi grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu “7-9 yıl arası” çalışma süresine sahip katılımcıların anlamlı şekilde yüksek skor değerine sahip olduğu belirlenmiştir.

C. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

1. Tartışma

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki, günümüzde iş psikolojisi ve örgüt davranışı literatüründe önemli bir araştırma alanını oluşturur. Bu bağlamda, birey-örgüt uyumu kavramı, psikolojik güçlendirmenin ve örgütsel özdeşleşmenin birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğini anlamak açısından kilit bir rol oynayabilir. Ancak, bu ilişki karmaşık olabilir ve birçok değişken tarafından etkilenebilir. Örneğin, örgüt kültürü, liderlik tarzları ve çalışanların bireysel özellikleri gibi faktörler, birey-örgüt uyumu üzerinde etkili olabilir. Bu nedenle, yöneticilerin, psikolojik güçlendirmeyi teşvik ederken aynı zamanda birey-örgüt uyumunu desteklemeye odaklanmaları önemlidir. Bu çalışmanın amacı, İstanbul’da faaliyet gösteren özel tekstil sektörü çalışanları için psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolü olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Katılımcıların %41,2 kadın ve %58,8 erkek çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların %18,5’i 18-25 yaş arasında, %40’ı 26-35 yaş arasında, %25,9’u 36-45 yaş arasında ve %15,5’i ise 45 yaş üzerindedir. Katılımcıların %10,4’ü ilköğretim eğitim düzeyine, %38’i lise eğitim düzeyine, %15’i ön lisans eğitim düzeyine, %27,5’i lisans eğitim düzeyine, %8,1’i lisansüstü eğitim düzeyine ve %0,9’u ise doktora eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların %11,3’ü 0-1 yıl, %12,3’ü 1-3 yıl, %10,6’sı 3-5 yıl, %10,6’sı 5-7 yıl, %10,4’ü 7-9 yıl ve %44,7’si ise 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

Psikolojik güçlendirme ölçeğine katılımcıların geneli “4,10” genel ortalaması ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılımcıların geneli “3,88” genel ortalaması ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir. Birey örgüt uyumu ölçeğine katılımcıların geneli “3,77” genel ortalaması ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Faktör yapısında, psikolojik güçlendirme için 4 faktör, örgütsel özdeşleşme için 1 faktör ve birey örgüt uyumu için 1 faktör öz değerleri 1’den yüksek olarak elde edilmiştir. Psikolojik güçlendirme ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde 0.923, örgütsel özdeşleşme ölçeği 0.921 ve birey örgüt uyumu ölçeği 0.920 olarak elde edilmiştir. Analizi yapılacak olan değişkenlerin tutarlılığını ölçmek için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu psikolojik güçlendirme ölçeği için ($\chi^2=8563.19$ ve $p=0.000$), örgütsel özdeşleşme ölçeği için ($\chi^2= 7109.45$ ve $p= 0.001$) ve birey örgüt uyumu ölçeği için ($\chi^2=7134.66$ ve $p= 0.001$) istatistik anlamlı olarak elde edilmiştir. Anti-imaj korelasyon matrisi sonuçlarına göre, ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik düzey olan 0.5’in üzerinde lider üye etkileşimi için (0.56-0.70) arasında, kariyer platosu ölçeği için (0.61-0.78) arasında ve psikolojik sağlamlık ölçeği için (0.59-0.76) olarak elde edilmiştir. Her üç ölçek için Extraction (çıkarma) sütununda 0.20’nin altında soru yoktur, böylece soru çıkarımına gidilmemiştir.

Korelasyon analiz sonucunda, örgütsel özdeşleşme genel boyutu; anlamlılık alt boyutu ile %47,1 ($r=0,471$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, yeterlilik alt boyutu ile %40,1 ($r=0,401$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, özerklik alt boyutu ile %44,1 ($r=0,441$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, etki alt boyutu ile %48,7 ($r=0,487$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu ile %52,2 ($r=0,522$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu; anlamlılık alt boyutu ile %45,1 ($r=0,451$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, yeterlilik alt boyutu ile %35,3 ($r=0,353$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, özerklik alt boyutu ile %46,9 ($r=0,469$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde, etki alt boyutu ile %50,6 ($r=0,506$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu ile %52,3 ($r=0,523$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Birey örgüt uyumu örgütsel özdeşleşme alt boyutu ile %61,9 ($r=0,619$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

YEM tahmin sonuçlarına göre; psikolojik güçlendirme örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ($\beta=0.541$, $p<0.01$). Psikolojik güçlendirme, birey örgüt uyumu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ($\beta=0.562$, $p<0.01$). Birey örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ($\beta=0.630$, $p<0.01$). Ayrıca, bootstrap standardize edilmiş değer aralıklarının sıfır içermediği ve anlamlı olduğu görülmektedir (bootstrap katsayısı=0.084, GA%95 =0.080-0.092). Bu durum birey örgüt uyumunun psikolojik sağlamlığın örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde aracılık rolü olduğunu göstermiştir.

Posner, (1992) yaptığı çalışmada, demografik faktörlerin (yaş, köken, cinsiyet vb.) birey ve örgüt uyumu üzerindeki etkilerini araştırmış ve bu çalışmayı iş tutumlarına genişletmiştir. Çalışmanın sonuçları, birey ve örgüt arasındaki uyumun bağlılık, motivasyon ve işgörenlerin takım çalışması ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermiş ve bu ilişkinin demografik özelliklerden etkilenmediğini ortaya koymuştur.

Spreitzer (1995) güçlendirme algılamasıyla performans arasında pozitif ilişki olduğunu vurgulamaktadır.

Cable ve Judge (1996), Çalışmalarında iş arayan 96 katılımcı ile yapılan araştırmada, bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun öne çıktığı, birey-örgüt uyumu ile işe başvuru ve örgüt tercih etme kararları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kirkman ve Rosen (1999), da güçlendirilmiş takımların güçlendirilme hissinden mahrum olan takımlara göre çok daha fazla üretken olduğunu bulmuştur. Bu da takım güçlendirmenin algılanmasının örgütsel bağlılıkla pozitif ve anlamlı olarak ilişkisini beraberinde getirmiştir.

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), tarafından yürütülen bir araştırmada, çalışanların özdeşleşme düzeyinin liderlik tarzları ile nasıl ilişkilendiği incelenmiştir. Araştırmada, dönüşümcü liderlik tarzının, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Smith vd., (2009), yaptıkları çalışmada, psikolojik güçlendirmenin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini artırdığını bulmuşlardır.

Ulutaş (2010), tarafından gerçekleştirilen çalışmada, birey-örgüt uyumu ile iş doyumu, bağlılık, verimlilik, iş stresi ve çatışma arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla, Dalaman Havalimanı çalışanlarından 367 katılımcıya anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, birey-örgüt uyumu ile iş doyumu, bağlılık ve verimlilik arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunurken, iş stresi ve çatışma ile negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Boon and vd., (2011), tarafından gerçekleştirilen çalışmada, algılanan insan kaynakları uygulamaları ile çalışan sonuçları arasındaki ilişkide kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun rolü incelenmiştir. Hollanda'nın önde gelen perakende ve sağlık sektörlerinde çalışanlara anket uygulanmış ve 412 anket analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, kişi-örgüt uyumu ile kişi-iş uyumunun bu ilişkide aracı ve düzenleyici değişkenler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tolay vd. (2012), yaptığı "Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri" adlı çalışma, İzmir'de bulunan iki devlet üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yapısal güçlendirmenin psikolojik güçlendirmeyi, psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerinde doğrudan ve olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yapısal güçlendirmenin, psikolojik güçlendirmenin aracılığıyla dolaylı olarak iş tatminini artırdığı ve psikolojik güçlendirmenin de dolaylı olarak ve doğrudan olumlu bir şekilde duygusal bağlılığı etkilediği bulgularına ulaşılmıştır.

Yarmacı (2012), yaptığı çalışmada, psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeyi orta düzeyde etkilediği, psikolojik güçlendirmenin anlam ve etki boyutlarının, yeterlilik ve özerklik boyutlarına oranla daha fazla rol oynadığı tespit edilmiştir.

Çalışkan (2011), 476 kişiyle yaptığı çalışmasında, psikolojik güçlendirmenin iş tatminini artırmada önemli bir rolü olduğu sonucuna varmıştır.

Zhu vd., (2012), tarafından yapılan bir araştırmada, psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Taştan, (2012) yaptığı araştırma, gıda sektöründe çalışan 250 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın odak noktası, örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesidir. Bulgular, bu sektörde çalışan bireyler arasında psikolojik olarak güçlendirilmiş hissedilen ve örgütle özdeşleşen bireylerin, gönüllü performans davranışını büyük oranda sergilediğini göstermektedir. Psikolojik güçlendirme algısının karar verme yetkisi, etki ve öz belirleme gibi bileşenlerinin bireyin gönüllü davranışı üzerinde güçlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Prati and Zani'nin (2013), psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelediği bir çalışmada psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Akkoç vd., (2013), tarafından yapılan araştırmada, çalışanların psikolojik güçlendirme algıları ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Johnson vd., (2016) tarafından yürütülen bir araştırmada, çalışanların psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları, çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının yüksek olduğu durumlarda, örgütsel özdeşleşmenin daha güçlü olduğunu göstermiştir.

Akın ve Saruhan (2016). Bu araştırmanın temel amacı, Ankara'da faaliyet gösteren küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışma aracılığıyla, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın örneklemini 89 çalışan oluşturmaktadır. Verilerin analizi için spearman korelasyon analizi, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme ile anlamlı bir ilişki gösterdiği bulunmuş; ancak psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında cinsiyet, yaş ve kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmazken, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

Temel (2016). Araştırmanın uygulaması Aydın ili Nazilli ilçesinde faaliyet gösteren 7 kamu kurumunda 147 kamu çalışanıyla yapılmıştır. Veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir ve SPSS 21 paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler bulunmuştur. Demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, eğitim, iş yerinde çalışma süresi, bir üst yöneticiyle çalışma süresi ve pozisyon kontrol altında tutulduğunda, Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme arasındaki ilişkide Örgütsel Özdeşleşme'nin aracılık rol oynadığı görülmüştür.

Özdemir (2017). Tarafından yapılan çalışmada, Selçuk ilçesindeki kamu ilköğretim okullarında görevli idari personel ve öğretmenlerden oluşan 264 katılımcı üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde birey-örgüt uyumunun pozitif yönde ve anlamlı bir ara değişken olduğu belirlenmiştir.

Kesen (2017). Araştırmasında birey-örgüt uyumunun samimi davranış üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Sayın (2018), Ankara ilinde enerji sektöründe faaliyet gösteren şirket çalışanları üzerinde gerçekleştirilen 364 kişilik anket çalışması sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Özellikle örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak, örgütsel bağlılığın devam boyutu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yılmaz'ın (2019), tarafından yapılan araştırma, 555 belediye çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın odak noktası, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki olumlu yöndeki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın dikkat çekici sonuçlarından biri, ilk ve orta düzeyde eğitime sahip olan belediye çalışanlarının, üniversite eğitime sahip olan çalışanlara kıyasla psikolojik güçlendirme algılarının daha yüksek olduğudur.

Türk (2020), tarafından gerçekleştirilen çalışma, konaklama işletmelerinde görev yapan 316 çalışan üzerinde odaklanmıştır. Araştırmanın amacı, çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki

etkisini incelemek ve sosyal karşılaştırmanın bu ilişkideki düzenleyici rolünü belirlemektir. Çalışmanın sonuçlarına göre, çalışanların psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

İpek (2021), tarafından gerçekleştirilen araştırmada, bireylerin çalıştıkları örgüte ve işveren markasına yönelik algılamaları ile iş tatmin seviyeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerin 208 beyaz yakalı çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Yavuz (2021), tarafından yapılan çalışmada, Konya ilinin merkez ilçelerindeki banka çalışanlarından 371 katılımcı üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, birey-örgüt uyumu ile psikolojik sahiplenme, işgören sesliliği ve motivasyon araçları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca, birey-örgüt uyumunun psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yanık (2023), çalışmasının amacı, özdeşleşme kararsızlığının proaktif iş davranışlarına olan etkisi ve bu ilişkide psikolojik rahatlığın aracılık rolünü incelemektir. Çalışma hipotezleri, 452 akademisyenden toplanan veriler kullanılarak Hayes Process Makro programı aracılığıyla test edilmiştir. Analiz sonuçları, örgütsel özdeşleşme kararsızlığının proaktif iş davranışlarını ve psikolojik rahatlık algısını azalttığını göstermiştir. Ayrıca, psikolojik rahatlık algısı proaktif iş davranışlarını pozitif yönde etkilemiştir. Son olarak, örgütsel özdeşleşme kararsızlığının proaktif iş davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik rahatlık algısının aracı rolü tespit edilmiştir. Bu bulgular, örgütsel özdeşleşme kararsızlığının çalışanların proaktif davranışlarını etkileyen bir faktör olduğunu ve bu etkide psikolojik rahatlığın aracı bir rol oynadığını göstermektedir.

Altıntaş (2023), İstanbul’ da faaliyet gösteren İstanbul Teknopark ve Yıldız Teknoparka bağlı firmalarda çalışan alt kademe yönetici ve çalışanlara anket tekniği ile 276 çalışandan toplanan veriye Andrew HAYES’ in proses makro

eklentisinden faydalanılarak yapılan analiz sonucu göre psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme ve yenilikçi iş davranışı üzerinde doğrudan etkisi görülmüştür.

Yaratılmış (2023), araştırmasında örgütsel özdeşleşmenin oluşumunda farklılıkların yönetimi ve örgüt kültürünün rolü araştırılmıştır. 265 katılımcıdan oluşan çalışanlara Google forms anket yöntemi ile toplanan veriler SPSS 24 ve proces makro ile araştırma analizi yapılmıştır. Araştırma analizi sonucunda farklılıkların yönetimi alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların yönetimi alt boyutlarının örgüt kültürü üzerindeki etkisi ile örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi de anlamlı bulunmuştur. Aracı roller incelendiğinde, örgüt kültürünün tüm ilişkilerde aracı role sahip olduğu sonucuna ulaşılmış, ve tüm hipotezler kabul edilmiştir.

Grup farklılığı analizleri sonucunda; eğitim durumu grupları açısından anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0.05$). Eğitim durumu grupları ele alınan alt boyut ve boyutlar açısından farklı görüşe sahip değildir. Buna karşılık, cinsiyet, yaş ve çalışma süresi açısından anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ($p<0.05$).

Yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu cinsiyet grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu için “erkek” katılımcıların skor değerinin anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. Yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında; yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu “36-45 yaş” arasındaki katılımcıların anlamlı şekilde yüksek skor değerine sahip olduğu belirlenmiştir. Yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt

uyumu ölçeği genel boyutu çalışma süresi grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu “7-9 yıl arası” çalışma süresine sahip katılımcıların anlamlı şekilde yüksek skor değerine sahip olduğu belirlenmiştir.

Denmark (1993), statüsü yüksek olan bireylerin güçlendirmeyi daha fazla algıladıklarını bulmuşlardır. Kram (1983), eğitim düzeyi yüksek olanların daha fazla güçlendirilmiş hissettiklerini, (Ergeneli, 2007: 41-49).

Koberg ve ark. (1999) cinsiyete göre psikolojik güçlendirme algısının farklılaşmadığını bulmuşlardır.

Hançer ve George (2003), ise kadınların anlam ve etki boyutlarında erkeklere göre daha az güçlendirilmiş hissettiklerini bulmuşlardır. Aynı zamanda yaşı daha fazla olan işgörenlerin anlam, yeterlilik ve etki boyutlarında daha fazla güçlendirilmiş hissettiklerini bulmuşlardır. Hançer ve George (2003,) yaptıkları araştırmada daha kıdemli işgörenlerin iş atmosferine daha iyi uyum sağladıkları, tecrübe yoluyla öğrendikleri, caba ve ısrarın performans ve yeterlilik hislerine yol açtığını belirtmişlerdir. Hançer ve George (2003), ise daha düşük eğitim düzeyine sahip işgörenlerin anlam ve toplam güçlendirme hislerinde kendilerini daha fazla güçlendirilmiş algıladıklarını bulmuştur (Hançer ve George, 2003: 3-16).

İşcan (2006), tarafından Erzurum ilinde bulunan 96 işletmede işgörenlerin üzerine yapılan araştırmada, cinsiyet faktörü temel alınarak değerlendirme yapıldığında kadın işgörenlerin erkek işgörenlerin göre örgütsel özdeşleşme algılarının daha düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem değişken açısından bakıldığında ise İşgörenlerin kıdemleri yükseldikçe örgütsel özdeşleşme seviyelerinin de arttığı ortaya konmuştur.

Johnson vd., (2006) veterinerler üzerine yaptıkları araştırmada, cinsiyete göre erkeklerin kadınlara oranla, çalıştıkları örgütle daha fazla özdeşleştikleri sonucuna ulaşmıştır.

Taşlıyan vd., (2016), yılında Kırıkkale Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenler ve idari personel üzerinde yaptığı araştırmada erkek işgörenlerin kadın işgörenlere göre örgütsel özdeşleşme seviyelerinin daha yüksek olduğu

ortaya çıkmıştır. İşgörenlerin yaş dağılımına bakıldığında ise, örgütsel özdeşleşme düzeyleri açısından belirgin bir fark bulunmamıştır. İşgörenlerin kurumda çalışma süreleri incelendiğinde, işgörenlerin çalışma sürelerine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinde belirgin bir farklılık bulunmamıştır.

Taşdelen (1998), Akkaya (2019) ve Orhan (1997), da birey ve örgüt uyumu açısından cinsiyetin anlamlı bir farklılık oluşturduğunu belirtmişlerdir. Ancak bu araştırmada bulunan sonuçların aksine Özkan (2018) ve Sezgin'in (2006), çalışmalarında birey örgüt uyumunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Erkutlu vd., (2018) çalışmalarında, ileriki yaştaki işgörenlerin birey-örgüt uyumu düzeyleri genç yaştaki işgörenlerden daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

Kaya (2020), çalışmasında gruplar arasında birey ve örgüt arasındaki uyumun ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından farklılık sergilediğini tespit etmiştir.

Fakat Durmuşçelebi (2017), yaptığı araştırmada eğitim durumu değişkeninin birey örgüt uyumu açısından anlamlı farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir.

2. Sonuç

Günümüzde örgütler, hızla değişen ve gelişen iş dünyasında rekabet avantajı sağlayabilmek için donanımlı, güçlü ve yaratıcı çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada, çalışanların psikolojik güçlendirme algısı yüksek olduğunda, örgütlerin amaçlarına ulaşma sürecinde önemli bir avantaj elde edilebilir.

Psikolojik güçlendirme, çalışanlara sorumluluk verme, karar alma süreçlerine katılım sağlama, geri bildirim sağlama gibi yöntemleri içerir. Bu uygulamalar, çalışanların kendilerini daha yetkili ve etkili hissetmelerine olanak tanır. Güçlendirilmiş çalışanlar, işlerine daha fazla bağlılık gösterebilir, daha yaratıcı ve inovatif çözümler üretebilirler. Ayrıca, güçlendirilen çalışanlar, örgütleriyle daha fazla özdeşleşebilir ve örgüt kültürüne daha yakın bir bağlılık hissedebilirler. Bu durum, örgüt ve çalışan arasında bir iş birliği ve karşılıklı

kazanç durumu yaratır. Çalışanlar kendilerini daha değerli hissederken, örgütler de daha yetenekli ve motive çalışanlara sahip olmanın avantajlarını yaşarlar.

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme, işletmelerin başarısı için hayati öneme sahip iki kavramdır. Birey-örgüt uyumu, bu iki dinamik arasında kritik bir bağlantı görevi görerek, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve performanslarını doğrudan etkiler. Bu uyum, çalışanların kişisel değerlerinin ve hedeflerinin, örgütün genel misyonu ve hedefleriyle ne kadar uyumlu olduğunu ifade eder. Yüksek düzeyde birey-örgüt uyumu, çalışanların örgütlerine daha fazla özdeşleşmesine ve işlerinde daha yüksek bir motivasyon seviyesine ulaşmalarına olanak tanır.

Birey-örgüt uyumu işletmeler için önemli olmasının bir nedeni, çalışanların iş tatmini ve bağlılığını artırmasıdır. Çalışanlar, kişisel değerlerinin ve hedeflerinin örgütün değerleriyle uyumlu olduğunu hissettiklerinde, işlerine daha fazla değer verir ve örgütle daha güçlü bir bağ kurarlar. Bu durum, örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirir ve çalışanların işlerine daha fazla adanmışlık göstermelerine yol açar. Sonuç olarak, iş tatmini artar ve çalışan devir hızı azalır, bu da işletmeler için önemli maliyet tasarruflarına yol açabilir.

Ayrıca, birey-örgüt uyumu, çalışanların performansını doğrudan etkileyen bir faktördür. Çalışanlar, kendi değerlerinin ve hedeflerinin örgütünkilerle uyumlu olduğunu hissettiklerinde, işlerine daha fazla enerji ve tutkuyla yaklaşırlar. Bu, yüksek performans seviyelerine ve örgütün genel başarısına katkıda bulunan yenilikçilik ve yaratıcılığın artmasına neden olabilir. Psikolojik güçlendirme, çalışanların yetkinlik, özerklik ve işlerinin anlamı hakkında olumlu algılar geliştirmelerine yardımcı olurken, birey-örgüt uyumu bu algıları güçlendirerek çalışanların potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarına olanak tanır.

Ayrıca, birey-örgüt uyumu, işletmelerin değişen piyasa koşullarına ve zorluklara daha etkin bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olur. Çalışanların örgütlerine güçlü bir özdeşleşme duygusuyla bağlı olmaları, onları zor zamanlarda bile örgütün hedeflerine ulaşmak için ekstra çaba sarf etmeye teşvik eder. Bu, özellikle rekabetin yoğun olduğu ve inovasyonu kritik önem taşıdığı sektörlerde, işletmelerin sürdürülebilirliğini ve rekabet avantajını koruması için

hayati öneme sahiptir. Dolayısıyla, birey-örgüt uyumunu artırmaya yönelik stratejiler, işletmelerin uzun vadeli başarısı için temel bir yatırım olarak görülmelidir.

Birey-örgüt uyumunun sağlanması, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi optimize ederek, çalışanların ve işletmelerin karşılıklı fayda sağlamasına olanak tanır. Bu uyum, işletmelerin daha yüksek bir çalışan bağlılığı, performans ve adaptasyon yeteneği elde etmelerine yardımcı olur, böylece hem bireysel hem de örgütsel düzeyde başarıyı teşvik eder.

Çalışanların psikolojik güçlendirme algısı arttıkça, örgütleriyle olan bağlılıkları ve özdeşleşmeleri de artmaktadır. Bu durum, çalışanların işlerine, örgüt kültürüne ve değerlerine daha fazla katılım sağladıklarını göstermektedir. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarına yapılan ayrıntılı analizler, özellikle anlamlılık-yeterlilik boyutunun örgütsel özdeşleşme ve birey-örgüt uyumu ile özerklik boyutunun birey-örgüt uyumu ile anlamlı ve pozitif ilişkilerine vurgu yapmaktadır.

Bu bulgular, örgütlerin çalışanlarına daha fazla sorumluluk, karar alma yetkisi ve özerklik tanıdıkça, çalışanların örgütleri ile daha fazla özdeşleşebildiğini ve birey-örgüt uyumunu artırabildiğini göstermektedir. Çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri ve örgüt hedeflerine daha fazla katkıda bulunmaları, uzun vadeli iş ilişkilerini güçlendirebilir ve örgütler için sürdürülebilirlik sağlayabilir.

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolünün anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu tespit, çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini anlamada birey-örgüt uyumunun kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Bu durumda, çalışanların kendilerini örgütleriyle uyumlu hissetmeleri ve örgüt kültürüne daha iyi adapte olmaları, psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki olumlu etkisini artırabilir. Birey-örgüt uyumu, çalışanların örgütlerindeki değerleri, hedefleri ve beklentileri daha iyi anlamalarına ve bu değerlere daha yakın hissetmelerine olanak tanıyabilir. Bu da psikolojik güçlendirmenin, çalışanların örgütleriyle daha güçlü bir bağ kurmalarına ve özdeşleşmelerine katkıda bulunabilir. Sonuç olarak, birey-örgüt uyumunun

psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde aracı bir rol oynadığı göz önüne alındığında, örgütlerin bu faktörleri yönetme ve geliştirmede stratejik bir yaklaşım benimsemeleri önemlidir. Bu kapsamda yazında aracı rolü ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmadığından kıyaslama yapılmamıştır.

Bu bulgular ışığında örgütler, çalışanlarını güçlendirme ve onların psikolojik güçlendirme algılarını artırma stratejileri geliştirebilirler. Çalışanların güçlendirilmiş hissetmeleri, örgütleri ile daha güçlü bir bağ kurmalarına ve özdeşleşmelerine olanak tanıyabilir. Bu da örgütler için bir dizi avantaj sağlayabilir.

VI. ÖNERİLER

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey-örgüt uyumunun artırılması için çeşitli stratejiler uygulanabilir. Bu stratejiler hem çalışanların hem de örgütlerin daha uyumlu ve etkileşimli bir çalışma ortamı oluşturmalarına yardımcı olur. Birey-örgüt uyumunu artırmaya yönelik bazı öneriler şu şekildedir;

- **Açık İletişim ve Geribildirim Mekanizmaları Kurmak:** Çalışanlar ve yöneticiler arasında açık iletişim kanalları oluşturmak, beklentileri ve değerleri net bir şekilde paylaşmak birey-örgüt uyumunu artırır. Düzenli geribildirim, çalışanların örgütsel hedeflere ve değerlere nasıl katkıda bulunabileceklerini anlamalarını sağlar.
- **Çalışanların Özgünlüğünü Desteklemek:** Bireylerin kendilerini iş yerinde özgürce ifade edebilmeleri, kişisel değerlerini ve hedeflerini örgütün yapısına entegre edebilmeleri için önemlidir. Bu, çalışanların örgütle daha derin bir özdeşleşme hissetmelerini sağlar.
- **Ortak Değerleri ve Hedefleri Vurgulamak:** Örgüt kültürünü şekillendirirken hem örgütün hem de çalışanların paylaştığı ortak değerlere ve hedeflere odaklanmak, uyumu güçlendirir. Bu ortaklık, örgütsel bağlılığı ve motivasyonu artırır.
- **Kariyer Gelişimi ve Eğitim Fırsatları Sunmak:** Çalışanların profesyonel becerilerini ve kariyer hedeflerini desteklemek, onların örgüt içindeki rollerini daha anlamlı bulmalarını sağlar. Kişisel ve profesyonel gelişim için fırsatlar sunmak, birey-örgüt uyumunu destekler.
- **Katılımcı Karar Verme Süreçlerini Teşvik Etmek:** Çalışanların karar alma süreçlerine katılımı, onların örgütsel hedeflere ve değerlere daha fazla bağlanmalarını sağlar. Bu, bireylerin örgütün geleceği üzerinde bir etkisi olduğunu hissetmelerine olanak tanır.

- Bireysel Farklılıkları Tanımak ve Değerlendirmek: Çalışanların bireysel yeteneklerini, becerilerini ve tercihlerini tanıyarak, onları örgüt içinde en uygun pozisyonlara yerleştirmek, iş tatminini ve performansı artırır. Bu strateji, bireylerin örgütsel değerlere ve hedeflere daha iyi uyum sağlamalarına yardımcı olur.
- Esnek Çalışma Düzenlemeleri Sunmak: Çalışanların kişisel ve profesyonel yaşamları arasında denge kurmalarını sağlamak, iş yaşamı memnuniyetini ve örgütsel bağlılığı artırır. Esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma seçenekleri, birey-örgüt uyumunu güçlendirebilir.

Birey-örgüt uyumunun artırılması, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirerek hem çalışanların hem de örgütlerin genel başarısına katkıda bulunacaktır. Bu katkılar şu şekilde sıralanabilir:

- Yüksek Performans ve Verimlilik: Psikolojik güçlendirme ile özdeşleşen çalışanlar, işlerine daha fazla bağlılık gösterebilir ve bu durum genellikle yüksek performans ve verimlilikle ilişkilendirilir.
- Düşük Devir Oranları: Çalışanlar, örgütleri ile daha güçlü bir bağ kurduklarında ve özdeşleştiklerinde, iş değiştirme eğilimleri azalabilir. Bu da düşük devir oranlarına ve işgücü stabilizesine katkıda bulunabilir.
- Yaratıcılık ve İnovasyon: Güçlendirilmiş çalışanlar genellikle daha yaratıcı ve inovatif olma eğilimindedirler. Bu durum, örgütlerin rekabet avantajını artırabilir.
- İyi İş İlişkileri: Özdeşleşmiş çalışanlar, meslektaşları ve yöneticileriyle daha sağlam iş ilişkileri kurma eğilimindedir. İyi bir iş ortamı, iş tatmini ve motivasyonu artırabilir.

Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarını güçlendirme stratejilerini benimsemeleri ve birey-örgüt uyumunu desteklemeleri, sadece çalışan memnuniyetini artırmakla kalmayacak, aynı zamanda örgütün genel başarısına olumlu bir etki yapacaktır.

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolü başlıklı konu farklı sektörlerde hizmet veren çalışanlar ve

işverenler üzerinde test edilebilir. Yapılan çalışmanın sadece belli bir sektörde ve sadece bir ilde yapılmış olması bu araştırmanın kısıtıdır.

İleride yapılacak çalışmalarda,

- Farklı sektörler ve farklı örneklem gruplarında değişik ölçek bileşenleri ile çalışma uygulanabilir. Ayrıca, farklı ilişki analiz yöntemleri kullanılarak literatüre katkı sağlanabilir. Bu çalışma İstanbul ili sınırlı tutulmuştur, farklı iller ve bölgeler için örneklem alanı genişletilebilir.
- Farklı sektörlerde ve farklı coğrafi bölgelerde çalışmalar uygulanabilir.
- Uygulamalı çalışmalar yapılabilir.
- Uzun süreli izleme ve analiz çalışması yapılabilir.
- Uluslararası karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir.
- Teknolojik gelişmelerin incelenmesi

Örneğin, kamu sektöründe çalışanlarla özel sektörde çalışanlar arasındaki psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin nasıl farklılık gösterdiğini incelemek, bu konuda daha kapsamlı bir anlayış sağlayabilir.

Bu çalışmanın bir diğer kısıtı, çalışmanın hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı personel üzerinde ve şirket büyüklükleri ayırt edilmeden yapılmış olmasıdır. Bunun sonucunda beyaz yakalı personelin yapılan saha anket çalışmasına daha fazla yanıt vermesi nedeniyle yapılan analiz sonuçlarında tekstil sektörünün kurumsal kimlik ve psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey örgüt uyumu ile yapısal güçlendirmesi yüksek çıkmıştır. Ancak hem ülkemizde hem de tekstil endüstrisinin yoğun olduğu diğer ülkelerde, sektör özelliği gereği mavi yakalı çalışanların sayısı daha fazladır ve küçük-orta ölçekli işletmelerin yoğun olduğu bir sektördür. Tekstil sektöründe emek gücü daha yüksektir ve şirket yapıları gereği kurumsallaşma düzeyi daha düşüktür. Bu durum, mavi yakalı çalışanlar üzerinde yapılacak bir araştırmada, tekstil sektöründe psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ile birey-örgüt uyumu ve yapısal güçlendirmenin daha düşük çıkabileceği anlamına gelebilir. Sektörel özellikler dikkate alınarak yapılacak araştırmalar hem ülkemizde hem de dünyada tekstil sektörünün durumunu daha iyi yansıtacaktır.

Sonuç olarak, farklı sektörlerde ve coğrafi bölgelerde yapılan araştırmaların sonuçlarının bir araya getirilmesi ve karşılaştırılmasının bu konudaki literatüre önemli bir katkı sağlayabileceği ve daha geniş kapsamlı bir anlayış geliştirmemize yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

VII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- BALTAŞ, A. (2001). Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik, **İstanbul: Remzi Kitabevi.**
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, **İstanbul: Kariyer Yayıncılık.**
- BAŞARAN, İ, E, (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri, **Ankara: Nobel Yayınları.**
- BAŞARAN, İ, E. (1998). Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış, **Ankara: Nobel Yayınları.**
- CEMALOĞLU, N. & ŞAHİN, F. (2017). Birey, Örgüt ve Yönetim, **Ankara: Pegem Akademi,**
- DOĞAN, S. (2006). Personel Güçlendirme Rekabette Başarının Anahtarı, **İstanbul: Kare Yayınları, 2.Baskı.**
- EREN, E., (2001). “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, **İstanbul: Genişletilmiş Beta Basım Yayın, 7. Baskı.**
- ERKUTLU, H, V. (2015). Pozitif Örgütsel Davranış, **Ankara: Akademisyen Kitabevi.**
- FIRIN, S. (2021). Psikolojik Güçlendirme, Yenilikçi Davranış ve Kişilik Özellikleri, **Ankara: İksad Yayınevi.**
- GENÇ, N. (2004). Yönetim ve Organizasyon – Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. **Ankara: Seçkin Yayıncılık.**
- GENÇ, N. (2013). Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. **Ankara: Seçkin Yayınevi.**
- KANTER. R. M., (1993). "Men and Women of The Corporation (2nd ed.)", **New York, NY: Basic Books.**

- KAPLAN, D. (2000), Structural Equation Modeling: Foundation and Extensions, **Sage Publications.**
- KESER, A. (2011). Çalışma Psikolojisi, **Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.**
- KOÇEL, T. (2003). İşletme yöneticiliği. **İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.**
- KOÇEL, T. (2005). “İşletme Yöneticiliği”, **İstanbul: Arıkan Yayıncılık A.Ş.**
- Long, J. S. (1989), Confirmatory Factor Analysis A Preface to Lisrel. London: **Sage. Publications, Beverly Hills**
- ÖZTIRNAK, M. (2022). Örgütsel Davranışta Psikolojik Güçlendirme, Öz Liderlik ve Proaktif İlişkiler, **İstanbul: Efe Akademi Yayınları.**
- PELİT, N. ve PELİT, E. (2014). Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm, **Ankara: Detay Yayıncılık.**
- SCHERMERHORN, J. R., HUNT, J. G., & R.N. OSBORN. (1994). Managing Organizational Behavior. (5. Baskı). **Jhon Wiley ve Sons, Inc. ABD**
- ULUTAŞ, M. (2011). Harmonik Yönetim, **Konya: Ulvita Yayıncılık.**
- YAZICIOĞLU, Y. & ERDOĞAN, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. **Ankara: Detay Yayıncılık.**

MAKALELER

- AKIN, A. & SARUHAN, S. (2016). “Küçük Ölçekli İşletmelerde Psikolojik Güçlendirme İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkisi Tespiti Üzerine Bir Araştırma” **AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 25-42.**
- AKKOÇ, İ., ÇALIŞKAN, A., & TURUNÇ, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 105-135.**

- BARANSEL, A. (1979). “Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi (Klasik ve Neo-klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri)”. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul**
- BASIM, H. N., ERKENEKLİ, M. & ŞEŞEN, H. (2010). “Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”. **Amme İdaresi Dergisi, 43 (1), 145-165.**
- BAŞAR, U. & BASIM, N. (2015). “Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü” **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 22(2), s.664-683.**
- BAYSAL A. C. & PAKSOY, M. (1999) “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 28(1): 7-15.**
- BERGAMİ. M. & BAGOZZİ, R. P. (2000). “Self Categorization, Affective Commitment And Group Self-Esteem As Distinct Aspect Of Social Identity In The Organization”. **British Journal Of Social Psychology, 39, 555-577.**
- BOON, C., DEN HARTOG, D. N., BOSELİE, P., & PAAUWE, J. (2011). The Relationship Between Perceptions of HR Practice and Employee Outcomes: Examining The Role of Person–Organisation and Person–Job Fit. **The International Journal of Human Resource Management, 22(01), 138-162.**
- CABLE, D. M. & EDWARDS, J. R. (2004). “Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration”. **Journal of Applied Psychology, 89 (5), 822- 834.**
- CEYLAN, A., ÇÖL. G. & GÜL, H. (2005). “İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(1), 35-51**

- CHATMAN JA (1991). "Matching People And Organizations: Selection And Socialization İn Public Accounting Firms". **Administrative Science Quarterly** 36(3): 459-484.
- CHRİST, O., VANDİCK, R., WAGNER, U. & STELLMACHER, J. (2003). "When Teachers Go The Extra Mile: Foci Of Organisational Identification As Determinants Of Different Forms Of Organisational Citizenship Behaviour Among Schoolteachers". **British Journal Of Educational Psychology**,73, 329-341.
- ÇAKAR, N. & YILDIZ, S. (2009) "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken Mi?" **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 8 (28), 68-90.
- ÇAKINBERK, A., DERİN, N. & DEMİREL, E. T. (2011). "Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi. Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği". **İşletme Araştırmaları Dergisi**. 3(1): 89-121.
- ÇALIŞKAN, C. S. (2011). "Çalışanların Psikolojik Güçlendirme Algıları Üzerinde İş Yeri Arkadaşlıkları ve Örgütsel İletişimin Etkisi". **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 20(3): 77-92.
- ÇAVUŞ, M. F. (2008). "Personel Güçlendirme: İmalat Sanayii İşletmelerinde Bir Araştırma". **Journal of Yaşar University**, 3(10), 1287-1300.
- ÇÖL, G. (2004). "Personel Güçlendirme (Empowerment) Kavramının Benzer Yönetim Kavramları ile Karşılaştırılması". **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 6(2), s. 1-5.
- ÇUHADAR, M. T. (2005). "Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri". **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (25), 1-23.
- DEMİRTAŞ, M. (2010). "Örgütsel İletişimin Verimlilik ve Etkinliğinde Yararlanılan İletişim Araçları ve Halkla İlişkiler Filmleri Örneği". **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F dergisi** 28(1). S. 411-444.
- Dergisi 29, s.177-203**

- DOĞAN, S. (2003). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Önemi. **İ.Ü. Siyasal Bilgiler**
- ERDEM, H., GÖKMEN, Y. & TÜREN, U. (2016). “Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma”. **Doğuş Üniversitesi Dergisi, 17 (2), 161-176**
- ERGENELİ, A., ARI, G.S. & METİN, S., (2017). “Psychological Empowerment and Its Relationship to Trust in Immediate Managers”, **Journal of Business Research, Cilt 60, s.41-49.**
- ERKUTLU, H., ELDEN, B. & ÖZDEMİR, H. (2018). Bireysel Demografik Değişkenlerin Birey-Örgüt Uyumu ile İlişkisinin İncelenmesi. **International Journal of Social Science, 1 (3), 52-60**
- GENÇ Z. (2017). “Otel İşletmeleri Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme ve Mentorluk İhtiyaçları” **Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi, 7 (1), 91- 97**
- GKOREZİS, P., PANAGİOTOU, M., & THEODOROU, M. (2016). “Workplace ostracism and employee silence in nursing: the mediating role of organizational identification”. **Journal Of Advanced Nursing, 72(10), 2381-2388.**
- GÖKÇE, O. & ŞAHİN, A. (2003). “Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller”. **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6, 133-156.**
- İÇERLİ, L. (2010). “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”. **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi (5:1), 67-97.**
- İŞCAN, Ö. F. (2006). “Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü”. **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 6(11): 160-170.**
- İŞCAN, Ö. F. & TİMURÖĞLU, M. K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 21 (1): 119-135.**

- JOHNSON, J. L. & O'LEARY-KELLY, A.M. (2003) "The Effects of Psychological Contract Breake and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal." **Journal of Organizational Behavior**, **24**, 627-647.
- JOHNSON, M. D., MORGESON, F. P., ILGEN, D. R., MEYER, C. J., & LLOYD, J. W. (2006). Multiple Professional Identities: Examining Differences In Identification Across Work-Related Targets. **Journal of Applied Psychology**. **91(2): 498- 506**.
- JOHNSON, P.D.; WALLACE, J.C.; BUTTS, M.M.; STEVENS, F.G. & SMİTH, M.B. (2016). "A Multilevel Model Of Employee İnnovation Understanding The Effects Of Regulatory Focus, Thriving, And Employee İnvolveıment Climate." **Journal of Management**, **982-1004**.
- JONES, G.R. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers Adjustments to Organizations, **Academy of Management Journal**, **29: 262–279**.
- KAYAALP, E. & ÖZDEMİR, T. Y. (2020). "Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi". **Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi** **38: 101-113**
- KERSE, G. & KARABEY, C.N. (2017). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü" **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi** **6(4), s.375-398**.
- KESEN, M. (2017). "Birey-Örgüt Uyumunun Duygusal Emek Üzerindeki Etkileri: Hemşireler Üzerine Görgül Bir Araştırma". **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, **8 (18), 75-89**.
- KİRKMAN AND ROSEN, (1999). "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", **Academy Of Management Journal**,**42/1999, s. 58-74**.

- KREINER, G. E., & ASHFORTH, B. E. (2004). "Evidence toward an expanded model of organizational identification". **Journal of Organizational Behavior, 25, 1-27.**
- LEUNG, A. S., WU, L. Z., CHEN, Y. Y., & YOUNG, M. N. (2011). "The Impact Of Workplace Ostracism In Service Organizations". **International Journal Of Hospitality Management, 30(4), 836-844.**
- LIDEN, R. C., WAYNE, S. J. & STILWELL, D. (1993), "A Longitudinal Study on the Early Development of Leader-Member Exchanges". **Journal of Applied Psychology 78: 662- 674.**
- LIPONNEN J., HELKAMA K., OLKKONEN M.E. & JUSLIN M. (2005). "Predicting The Different Profiles of Organizational Identification: A Case of Shipyard Subcontractors". **Journal Of Occupational And Organizational Psychology,78, 97-112.**
- MAEL, F. & ASHFORTH, B. E. (1992). "Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification". **Journal of Organizational Behavior, 13(2), 103-123.**
- NEL, T., STANDER, M. W., & LATİF, J. (2015). "Investigating Positive Leadership, Psychological Empowerment, Work Engagement And Satisfaction With Life In A Chemical Industry". **SA Journal Of Industrial Psychology, 41(1), 1-13.**
- NETEMEYER RG, BOLES JS, MCKEE DO & MCMURRIAN R (1997) An Investigation Into The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviors In A Personal Selling Context. **Journal Of Marketing 61(3): 85-98.**
- OLCA, S., TOLAY, E. & TOPOYAN, M. (2013). "Yapısal Güçlendirme Ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizleri" **Journal of Yasar University 8(31) 5371-5391.**
- ÖZDEMİR, B. & BEKÇE, F.Ö. (2021). "Eğitim Yönetiminde Örgütsel Özdeşleşme Modellerinin İncelenmesi". **Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi 7(14).**
- PIASENTIN, K. A. & CHAPMAN D, S. (2007). "Perceived Similarity And Complementarity As Predictors Of Subjective Person-Organization

Fit". **Journal of Occupational and Organizational Psychology** **80(2): 341-354.**

POLAT, M. & MEYDAN, C. H. (2011).” Örgüt Kültürü Bağlamından Güç, Eğilimi Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü”. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 153-170.**

POLATCI S. & ÖZÇALIK F. (2013), "Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi". **The Journal Of Business Science, 1(1), 17-34.**

PRATI, G. & ZANI, B. (2013). “The Relationship Between Psychological Empowerment and Organizational Identification”. **Journal of Community Psychology, 41(7): 851-866.**

SCHNEIDER B. (1987b.) “E= F (P, B): The Road To A Radical Approach To Person- Environment Fit”. **Journal of Vocational Behavior 31(1): 353-361.**

SIĞRI, Ü. (2007). “Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma”. **Muğla Üniversitesi S. B. E. Dergisi (İLKE), 18.**

SPREITZER, G. M. (1995). “Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Easurement, and Validation”. **The Academy of Management Journal, 38(5): 1442- 1465.**

SPREITZER, G. M. (1996). “Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment”. **Academy of Management Journal, 39(2): 483-504.**

SPREITZER, G. M., KIZILOS, M. A. & NASON, S. W. (1997). “A Dimensional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain”. **Journal of Management, 23(5): 679-704.**

SUTARJO, N. (2011) “Ten Ways of Managing Person-Organization Fit (P-O Fit) Effectively: A Literature Study”. **International Journal of Business and Social Science 2(21): 226-233.**

- ŞENTURAN, Ş. (2007). “Mesleki Yabancılaşma: Kamu Bankalarında Yeniden Yapılandırma Sonucu Çeşitli Kurumlara Aktarılan Çalışmaların Durumu”. **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**,9(1), 91-104.
- TAŞLIYAN, M., HIRLAK, B. &ÇİFTÇİ, G.E. (2016). “Farklılık Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Akademik ve İdari Personel Üzerine Bir Araştırma”. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 15(59): 1339-1359.
- TAŞTAN, S. (2012). “Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak Örgütle Özdeşleşmenin Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Gönüllü Performans Davranışı Arasındaki İlişkide Ara Değişken Rolünün Değerlendirilmesi: Gıda Sektöründe Yapılan Bir Araştırma”. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 4(1), 227-238.
- TOLAY, E., SÜRGEVİL, O. & TOPOYAN, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. **Ege Akademik Bakış**, 12(4), 449-465.
- TOPLU, D. V. & AKÇA, M. (2013). “Öğrenen Organizasyonun Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”. **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi**, 12(23), 221-235.
- TURUNÇ, Ö., ALTAY, M. & BİLGİN, N. (2011). “Hiyerarşik Plato ve Kendini İşletmeden Hissetme Durumunun Performans Hedefine Yönelim ve Yenilikçi Davranışa Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü”. **Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 12(1) s. 133-157.
- TÜZÜN KALEMCİ, İ. & ÇAĞLAR, İ. (2009). “Investigating The Antecedents Of Organizational Identification”. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. 10(2): 284-293.
- WEBBER, S. (2011). “Dualist Organizational Identifications Impacting Orientsatis Factions And Words Of Mouth Loyaltys”. **Journal of Business**, 2 (64), 115.
- ZHU, W., SOSİK, J. J., RİGGİO, R. E., & YANG, B. (2012). “Relationships Between Transformational and Active Transactional Leadership and

Followers Organizational Identification: The Role of Psychological Empowerment”, **Journal of Behavioral and Applied Management**, **13/3**, s. 168-212.

ZİMMERMAN, M. A. (1995). “Psychological Empowerment: Issues and Illustrations”, **American Journal Of Community Psychology**, **23/5**, s. 581-599.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

<https://www.ekonomim.com/sectorler/tekstil> (Yayın Nisan 2023).

TDK- <https://sozluk.gov.tr/>

TÜİK- <https://www.tuik.gov.tr>

URL 1- <https://www.zavvy.io/tr/blog>.

URL 2- İLGİN, S. “İmaj Ne Demek” <https://istanbulbogazicienstitu.com> (Yayın 01.11.2020).

TEZLER

AKKAYA, A. (2019). Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

ALTINTAŞ, M. (2023). Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü (Doktora tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

ARGUN, M. (2007). Kurumsal Sosyalizasyon Uygulamalarının Birey-Kurum Uyumuna Etkileri, (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

ARSLAN, S. (2023). Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Desteğin İş Motivasyonuna Etkisi: Pandemi Sürecinde Bir Değerlendirme. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale

Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Kırıkkale.

AYDOĞMUŞ, C. (2011). Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

BALCI T., (2018). İş Aile Çatışması ile Psikolojik Güçlendirme İlişkisi: Kabin Memurları Üzerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi.

BÜBER, F.D. (2019). Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.

ÇETİNKAYA, B. (2016). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzincan.

ÇETİNKAYA, M.C. (2019). Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki: birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel desteğin düzenleyicilik rolü; perakende sektörü örneği. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Adana.

DEMİRAY S., (2018). Psikolojik Güçlendirme ile İş Doyumu Arasındaki İlişki, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

KANTEN, P. (2012). İş görenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- KÖSE, C. G. (2009). Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların sürekli iyileştirme çabalarına katkısı: Bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KURTPINAR, M. (2011). Birey-örgüt uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri ve işe adanmışlığın rolü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, İstanbul.
- ODABAŞ, İ. (2014). Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ORHAN, K. (1997). İş Doyumu ve Değerler. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ÖZÇELİK, K. (2011). Kişi Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZDEMİR, O. (2017). Lider Desteği ve Örgütsel Adalet Algısının İş Performansına Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÖZKAN, O. S. (2018). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. (Yayımlanmamış doktora tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÖZTUNA, A. T. (2010). Psikolojik Güçlendirmenin Çalışan Motivasyonu Göstergeleri ile İlişkisi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- POLAT, M. (2009). Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması. Etkileri, (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir,

- SARAÇ, M. (2014). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tutumları Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- SAYIN, C. (2018). Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bağlamında Ankara Enerji Sektörü Özel Şirket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yüksek lisans tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- SOMUNCUOĞLU A.B., (2013). Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi
- TAŞDELEN, A. (1998). Üniversite Öğrencilerinde Ereksel ve Araçsal Değerler Hiyerarşisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- TEMEL, E. (2016). Dönüşümcü Liderlik Ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Nazilli'deki Kamu Kurumlarında Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- TÜMER, E. (2010). İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda bir uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara.
- ULUTAŞ M (2010). Birey örgüt uyumu kuramı ve dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- YANIK, G. (2023). Örgütsel Özdeşleşme Kararsızlığının Proaktif İş Davranışlarına Etkisi: Psikolojik Rahatlığın Aracı Rolü (Yüksek lisans tezi), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- YARATILMIŞ, Z. Ş. (2023). Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşumunda Farklılıkların Yönetimi ve Örgüt Kültürünün Rolünün Araştırılması (Yüksek Lisans

Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

YARMACI, A. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, SBE, Afyon.

YAVUZ, A. (2021). Birey-Örgüt Uyumu, Psikolojik Sahiplenme, İşgören Sosliliği ve Motivasyon Araçları İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

YILMAZ, M. (2023) Stratejik Liderliğin Birey-Örgüt Uyumu ve İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Aydın.

Yılmaz, N. (2019). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Güven ve Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

YUMUK Y (2018). Otel işletmelerinde birey-örgüt uyumu örgütsel yabancılaşma ilişkisinde örgüt kültürünün rolü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İzmir.

DİĞER KAYNAKLAR

ABRAMS, D., ANDO, K. & HİNKLE, S. (1998). Psychological Attachment To The Group: Cross-Cultural Differences In Organizational Identification And Subjective Norms As Predictors Of Workers' Turnover Intentions. Personality And Social Psychology Bulletin, 24(10), 1027-1039.

- ASCHFORTH, B.E. (1989). The Experience Of Powerlessness In Organisations. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 43(2): 207–242.
- ASHFORTH, B. E. & MAEL, F. (1989). Social Identity Theory And The Organizations. *Academy Of Management Review*, (14), 20-39.
- ASHFORTH, B.E. (2001) *Role Transitions in Organizational Life: An Identity Based Perspective*, Mahwah, NJ: Erlbaum.
- BANDURA, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social-Cognitive View*, Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- BOLLEN, K. A. (1989). *Structural Equations With Latent Variables*, 1.B, New York: Wiley-Interscience,
- BOWEN D. E. & LAWLER E. E. (1995). Empowering Service Employees. *Sloan Management Review*, 36, 73-84.
- CABLE, D. M. & JUDGE TA (1996). Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, And Organizational Entry. *Organizational Behavior And Human Decision Processes* 67(3): 294-311.
- CABLE, D. M., & JUDGE, T. A. (1995). The Role Of Person-Organization Fit In Organizational Selection Decisions. Cornell University, Center For Advanced Human Resource Studies, (Working Paper #95-07).
- CHATMAN J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model Of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review* 14(3): 333-349.
- CHEUNG, M.F.Y. & LAV, M. C. C. (2008). Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong, *Asia Pacific Business Review*, 14, 213-231.
- CONGER, J. A.& KANUNGO, N. R. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3): 471-482.

- COSTELLO, A. B., & OSBORNE, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- DEMİRTAŞ, H.A. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 1/1, s. 123-144.
- DEWETTİNCK K., SİNGH J. & BUYENS D. (2003). Psychological Empowerment in Workplace: Reviewing the Empowerment Effects on Critical Work Outcomes. Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration & Vlerick Leuven Gent Management School, 1-30.
- DURMUŞÇELEBİ C. (2017). Kişi-örgüt uyumu ve çalışanların emniyet davranışı üzerindeki etkileri ve emniyet ikliminin aracılık rolü: Bir hava yolu işletmesinde uygulama. Mustafa Kemal Üniversitesi. Hatay.
- DUTTON, J. E., DUKERİCH, J. M. & HARQUAİL, C. V. (1994). Organizational Images And Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- EİNARSEN, STALE (2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of Scandinavian Approach, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 5, No. 4.
- GALVİN, T. (2009). Chapter 3: All For One Or One For All. *Qualitative Organizational Research: Best Papers From The Davis Conference On Qualitative Research*, K. D. Elsbach And B. A. Bechky (Ed.), Information Age Publishing, Usa.
- GİNNODA, B. (1997). The Who, What, When, Where, Why and How of Empowerment. *The Power of Empowerment: What the Experts Say and 16 Actionable Case Studies*. Arlington: Pride Publications.
- GİST. M. & MITCHELL T. N. (1992) Self-efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability, *Academy of Management Review*, 17, 183-211.
- HACKMAN, J. R. AND OLDHAM, G. R. (1980). *Work redesign*, Reading, MA: Addison Wesley.

- HANÇER, M. & GEORGE, R.T. (2003). "Psychological Empowerment of Non-Supervisory Employees Working in Full-Service Restaurants", *Hospitality Management*, Cilt 22, 3-16.
- İPEK, M. (2021). İşveren Markası İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolünün İncelenmesi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- KARAKİTAPOĞLU, Z. (1999). Gruplar Arası İlişkileri: Sosyal Psikolojik Yaklaşımlara Toplu Bir Bakış. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(1), 51-78.
- KAYA, M. (2020). Algılanan Birey Örgüt Uyumunun İş Doyumu Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi, Konya, 90-95.
- KLİNE, R. B., (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- KOBERG, CS, WAYNE BOSS, R., SENJEM, JC, & GOODMAN, EA (1999). Antecedents And Outcomes Of Empowerment: Empirical Evidence From The Health Care İndustry. *Group & Organization Management*, 24(1), 71–91.
- KRİSTOF, AL (1996). Person-Organization Fit: An İntegrative Review Of İts Conceptualizations, Measurement, And İmplications. *Personnel Psychology* 49(1): 1- 49.
- LASCHİNGER, H.K.S., FİNEGAN, J.E., SHAMİAN, J. & WİLK, P. (2003) "Workplace Empowerment as a Predictor of Nurse Burnout in Restructured Healthcare Settings" *Longwoods Review*, 1(3):2- 11.
- MERT, E. & BAYRAK, K. S. (2017). Örgütsel Adalet ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Conference On Eurasian Economies.*;1(3):536-45.
- MİRELA, B. & ADRIANA, C. (2011). Organizational Stress And İts İmpact On Work Performance. In *Conference Proceedings, European Integration– New Challenges* (Pp. 1622-1628).
- ÖZCAN, H. U. (2012). Birey-Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleşme ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(29), 25.

- POSNER, B., Z. (1992). Person-Organization Values Congruence: No Support For Individual Differences As A Moderating Influence. *Human Relations*, 45, 351- 361.
- QUIN, R. E. & SPREITZER, G. M. (1997). “The Road To Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider”, *Organizational Dynamics*, 26/2, s. 37-48.
- READE, C. (2001). Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment To The Local Subsidiary and The Global Organization. *Int. J. of Human Resoune Management*. 12(8): 1269- 1291.
- ROTTER, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80 (1), 1-28.
- SCHNEIDER, B. (1987). The People Make The Place. *Personnel Psychology* 40(3): 437- 453.
- SCOTT, C. R., CORMAN, S. R. & CHENEY, G. (1998). Development Of A Structural Model Of Identification In The Organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- SEZGİN, F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 48, 557-583.
- SHARMA, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. 1st ed. New York-Chichester -Brisbane Toronto-Singapore: John Wiley & Sons Inc., p: 419-452.
- SMITH, R. C., VOGELGESANG, G., & AVEY, J. (2009). Authentic Leadership And Positive Psychological: The Mediating Role Of Trust At The Group Level Of Analysis. *Sage Publications*, 15(3), 227-240.
- TAJFEL, H. & TURNER, J. C. (2004). The Social Identity Theory Of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Political Psychology: Key Readings* (Pp. 276–293). Psychology Press.

- TAJFEL, H. & TURNER, J.C. (1985). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior, In S. Worchel & W.G. Austin (Der.), The Psychology Of Intergroup Relations, 2, 7-24, Chicago, Nelson Hall, 1985.
- THOMAS, K. W. & VELTHOUSE, B. A. (1990). Cognitive Elements Of Empowerment: An Interpretive Model Of Intrinsic Task Motivation. Academy Of Management Review, 15, 666-681.
- THOMAS, K.W. & TYMON JR, W.G. (1993). Testing And Refining an Interpretive Model of Empowerment (Unpublished Manuscript). Villanova University.
- TURUNÇ Ö. & ÇELİK M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. Yönetim ve Ekonomi, 17(2), 183-206.
- TÜRK, O. (2020). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolü: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- TYMON, W. G. (1988). An Empirical Investigation of a Cognitive Model of Empowerment, UMI Dissertation Services, 198.
- VİCE, S. (2011). Cynicism and Morality. Ethical Theory and Moral Practice, 14 (2), 169-184.
- WİNGREEN, S. C & BLANTON, J. E (2007). A Social Cognitive Interpretation Of Person- Organization Fitting: The Maintenance And Development Of Professional Technical Competency. Human Resource Management 46(4): 631-650.
- ZAKARİA, A. (2011). Empowerment Among Managers İn Malaysian Banking: The Role Of Leadership Behaviour And Motivation. (A Thesis Submitted To The University Of Manchester For The Degree Of Doctor Of Philosophy). The University Of Manchester United Kingdom.

EKLER

Bu anket İstanbul Aydın üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme yönetimi Anabilim Dalı bünyesinde yürütülmekte olan tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolünü ölçmek için bazı ifadeler yer verilmiştir. Toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacak olup İSMİNİZİ YAZMANIZA GEREK YOKTUR. Söz konusu ifadeler için size göre en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Katkılarınız için şimdiden çok teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Doç. Dr. Necmiye Tülin İRGE

Yusuf KOCAKAYA

Danışman

Yüksek lisans öğrencisi

1.Bölüm Psikolojik Güçlendirme ile ilgili ifadeler.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaptığım iş benim için çok önemlidir.						
İşimi yerine getirirken yaptığım faaliyetler bana anlamlı gelmektedir.						
Yaptığım iş benim için anlamlıdır.						
İşimi yapmak için yeteneklerime güveniyorum.						
İşimle ilgili faaliyetleri yerine getirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim.						
İşim için gerekli olan becerilerimi geliştirdim.						
İşimi nasıl yapacağımı belirlemede önemli ölçüde özerkliğe sahibim.						
İşimi nasıl yapacağıma kendim karar verebilirim.						
İşimi bağımsız ve özgür yapabilmek için önemli fırsatlara sahibim.						
Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde etkim büyüktür.						

Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde kontrol sahibiyim.					
Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde sözüm geçer.					

2.Bölüm Örgütsel özdeşleşme ile ilgili ifadeler.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kurumumu herhangi bir kişi eleştirdiğinde, kendimi kötü hissederim.						
Çalıştığım kurum hakkında diğer insanların düşünceleri önemlidir						
Kurumum konusunda, genellikle “onlar” yerine “biz” kelimesini kullanırım.						
Kurumumun başarısı bana kendi başarım gibi gelir.						
Kurumumu biri övdüğünde, kendime yapılan bir övgü gibi düşünürüm.						
Kurumumla ilgili medyada bir eleştiri yapıldığında, rahatsız olurum.						
3.Bölüm Birey örgüt uyumu ile ilgili ifadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kişisel değerlerim görev yaptığım kurumun değerleriyle uyumludur.						
Kişisel değerlerim görev yaptığım kurumun insanlara bakışıyla ya da yaklaşımıyla ilgili değerleriyle örtüşmektedir.						
Kişisel değerlerimle görev yaptığım kurumun dürüstlük konusundaki değerleri örtüşmektedir.						
Kişisel değerlerimle görev yaptığım kurumun adalet ve hakkaniyet ile ilgili değerleri örtüşmektedir.						

4. Bölüm Demografik bilgiler		
Cinsiyet	Kadın	Erkek

Yaşınız	18-25	26-35	36-45	45 Yaş üzeri		
Eğitim durumunuz	İlköğretim	Lise	Ön lisans	Lisans	Lisans üstü	Doktora
Çalışma süreniz	0-1 yıl	1-3 yıl	3-5 yıl	5-7 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve üzeri

Evrak Tarih ve Sayısı: 12.03.2024-114707



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : E-88083623-020-114707
Konu : Etik Onayı Hk.

12.03.2024

Sayın Yusuf KOCAKAYA

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Komisyonu'nun 15.02.2024 tarihli ve 2024/02 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize rica ederim

Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Sencer GİRGİN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSV4UJ9LAC Pin Kodu : 30272

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yaziisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı

Tel No : 31002

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı: Yusuf

KOÇAKAYA

Tel:

E-posta: yusuf.kocakaya90.yk@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	İstanbul Aydın Üniversitesi İşletme yönetimi	2017-
Lisans	Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi,	2010-2015

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2011-2019	Özel sektör	Üretim ve Ar-Ge müdürü
2020-2020	Özel sektör	Üretim sorumlusu
2020-2022	Özel sektör	Üretim ve Ar-Ge müdürü
2023 -2023	Özel sektör	Ar-GE müdür yardımcısı

YABANCI DİL

İngilizce

