



# JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	27.11.2019
Received / Makale Geliş	19.09.2019	Published / Yayınlanma	30.11.2019

## PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ALGISI BAĞLAMINDA ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMENİN PSİKOLOJİK SAHİPLENME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ<sup>1</sup>

### THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION ON PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP IN THE SCOPE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT PERCEPTION

**Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN**

Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Erzurum / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-7490-4991

**Arş. Gör. Sezin KARABULUT ÇAKIR**

Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Erzurum / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-8299-1279



**Doi Number:** <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1580>

**Reference:** İşcan, Ö. F. & Karabulut Çakır, S. (2019). Psikolojik güçlendirme algısı bağlamında örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(45), 3782-3789.

## ÖZET

Örgütsel sosyalleşmenin ve psikolojik güçlendirme algısının birtakım olumlu iş çıktıları üzerinde etkiye sahip olduğu daha önce yapılan çalışmalarda görülmüştür. Bu çalışma da örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenme ile ilişkili olup olmadığını tespit etmek ve bu ilişkide psikolojik güçlendirme algısının aracılık rolüne sahip olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

İstanbul'da faaliyet gösteren bir işletmede gerçekleştirilen araştırma sonucunda, örgütsel sosyalleşmenin psikolojik güçlendirme algısını ve psikolojik sahiplenmeyi güçlendirdiği, örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirme algısının tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Sosyalleşme, Psikolojik Güçlendirme Algısı, Psikolojik Sahiplenme

## ABSTRACT

It has been seen in the previous studies that organizational socialization and psychological empowerment perception have positive effects on some positive work outcomes. The main purpose of this study is to investigate whether organizational socialization has a relationship with psychological ownership and psychological empowerment perception has a mediation role in this relationship.

According to the results of the study in which the data were gathered from a company from İstanbul, organizational socialization strengthens psychological empowerment perception and psychological ownership, psychological empowerment perception has a mediation role in the effect of organizational socialization on psychological ownership.

**Key Words:** Organizational Socialization, Psychological Empowerment Perception, Psychological Ownership

## 1. GİRİŞ VE ÇALIŞMANIN AMACI

İşe yeni başlayan bireylerin, örgüt içindeki uygulamalara hakim olamamak, diğer çalışanların tutumlarını tahmin edememek ve örgütle henüz bütünleşmemiş olmak gibi sebeplerle stres ve endişe duyguları yaşamaları çok olasıdır. Örgütlerde bu duyguları ortadan kaldırmak ve bireyin örgütle

<sup>1</sup> Bu çalışmanın özet metni 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuştur.

uyumunu sağlamanın en önemli yollarından biri doğru örgütsel sosyalleşme uygulamaları gerçekleştirmektir.

Örgütsel sosyalleşme; işe başlayanların örgüt dışından bir birey olmaları ile örgüt üyesi olmaları arasında geçen süreçte yaşadıkları dönüşüm olarak ele alınmaktadır (Danielson, 2004). Chao, O'Learly-Kelly, Wolf, Klein ve Gander (1994)'a göre sosyalleşme; bireyin örgüt içindeki rolünü öğrendiği ve o role uyum sağladığı süreci ifade etmektedir. Örgütsel sosyalleşmenin temel amacının ise; işle ilgili belirsizlikleri, anlaşmazlıkları, endişeleri ve stresi azaltmak ve işe yeni başlayan bireyin çevresine uyumunu hızlandırmak amacıyla çalışan ile örgütün sosyal etkileşimini güçlendirmek olduğunu belirtmektedirler (Yang, 2008). Özünde öğrenme ve uyum sağlama faaliyetlerini barındıran örgütsel sosyalleşmenin bir anlık olmadığını, iş yaşamı boyunca sürebildiğini ve özellikle işe yeni başlama, yeni bir göreve getirilme gibi çeşitli dönemlerde yoğunluğunun arttığını ifade etmek mümkündür (Balcı, 2003).

Çalışanların örgüte taşıdıkları değer yargıları ile örgütün mevcut kültürünün uyumlandırılması ancak sosyalleşme sürecinin başarılı olarak yürütülmesi ile mümkün olmaktadır. Çalışanlara hem işle ilgili bilgileri aktarabilmek hem de işin yapılabilmesi için ihtiyaç duydukları becerileri geliştirebilmek noktasında önem kazanan sosyalleşme sürecinin başarılı veya başarısız olma durumlarında ortaya çıkabilecek bazı muhtemel sonuçlar aşağıda özetlenmektedir.

**Tablo.1.** Sosyalleşme Sürecinin Sonuçları

Başarılı Sosyalleşme	Başarısız Sosyalleşme
İş tatmini	İş tatminsizliği
Rol açıklığı	Rol belirsizliği ve çatışması
Yüksek iş motivasyonu	Düşük iş motivasyonu
İşe yüksek oranda ilgi	İşe düşük oranda ilgi
Yüksek örgütsel bağlılık	Düşük örgütsel bağlılık
İşte kalma isteği	Görevi reddetme
Yüksek performans	Düşük performans
İçselleştirilmiş değerler	Değerlerin reddedilmesi

**Kaynak:** Sökmen, 2007: 174

Özellikle rekabetçiliğe ve yaratıcılığa ihtiyaç duyulan modern örgütlerde, başarılı sosyalleşme uygulamaları kadar güçlendirilmiş çalışanlar da başarının önemli bir unsurunu teşkil ederler. Temelde yapısal ve psikolojik olarak ele alınan güçlendirme kavramı çalışana kendine has yeteneklerini geliştirmesi için fırsatlar sunarak çalışanın işini sahiplenmesini sağlamayı ifade etmektedir (Berry, Cadwell ve Fehrmann, 1994). Laschinger'e göre güçlendirme, işteki zorluklarla başa çıkma ve inisiyatif alma hususlarında çalışana yol gösteren teşvik edici bir araçtır ve kişinin güçlendirilme hissini düzeyini örgütün karakteristik özellikleri belirlemektedir (Tolay, Sürgevil Ve Topoyan, 2012).

Psikolojik güçlendirme ise; temelde kişinin kendine olan inancının geliştirilmesi ve dolayısıyla kişinin işini anlamlı bulması, kendini işi üzerinde yeterli hissetmesi, işiyle ilgili karar verme hakkına sahip olması ve işi üzerinde etkisi olduğunu hissetmesidir (Spreitzer, Janasz ve Quinn, 1999). Bu noktada önemli olan husus, bireyin bu unsurlara ilişkin algısıdır. Bu unsurlardan herhangi biri ile ilgili algısının olumsuz olması durumunda kendini psikolojik olarak güçlendirilmiş hissetmesi mümkün olmayacaktır. Örneğin yaptığı işi anlamlı bulmayan bir kişi, işi üzerinde karar verebilme hakkına sahip olsa ve kendi yetenekleri ile ilgili değerlendirmeleri yüksek olsa dahi kendini güçlendirilmiş olarak algılaması mümkün olmayacaktır (Bozkurt, 2009).

Örgütlerin rekabetçi olmalarının bir diğer koşulu ise büyük ölçüde yeteneği ellerinde tutabilmeleridir. Yetenekli çalışanlar ise maddi olanaklardan ziyade iş ortamında kendi yeteneklerinin desteklenmesini, tecrübe edinebilmeyi ve örgüte bağlı hissedebilmeyi önemsemektedirler. Örgütsel sosyalleşme uygulamalarının başarılı olması ve çalışanların kendilerini güçlendirilmiş hissetmeleri de bu bağlılığı destekleyecektir.

Çalışanlar kendilerine örgütle aralarında güçlü bir psikolojik bağlantı kurma fırsatı tanıyan iş ortamlarında bulunmak isterler; bu tarz bir psikolojik bağlantının var olması, çalışana değerli bir varlık olduğunu hissettirmekte ve bu his de psikolojik sahiplenme olarak adlandırılmaktadır (Olckers ve Enslin, 2016). Pierce, Kostava ve Dirks (2003), psikolojik sahiplenmeyi bireyin bir şeye psikolojik olarak bağlandığını hissettiği zihinsel durum olarak tanımlamışlardır. Psikolojik sahiplenme; artan iş tatmini, bağlılık ve örgütte kalma isteği gibi pozitif tutumsal ve davranışsal sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla, örgütler açısından psikolojik sahiplenmeyi sağlayacak bir ortam oluşturmak önemli avantajlar sağlayacaktır (Olckers ve Enslin, 2016).

Örgütsel sosyalleşmenin ve güçlü psikolojik güçlendirme algısının psikolojik sahiplenmeyi artıracığı düşüncesi ile gerçekleştirilen çalışmanın amacı; örgütsel sosyalleşmenin ve psikolojik güçlendirme algısının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisi ve örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirme algısının aracılık rolünü tespit etmektir.

Yapılan çalışmalar göstermektedir ki; işe uyumdaki değişimin yaratıcısı olarak nitelendirilen (Saks ve Ashforth, 1997) örgütsel sosyalleşme, örgütsel bilgilere ve kaynaklara ulaşım sağlaması nedeniyle psikolojik güçlendirmenin öncüllerinden birini oluşturmaktadır (Spreitzer, 1995). Conger ve Kanungo'ya (1988) göre, örgüt ve misyonu hakkında bilgiye sahip olmak çalışanda amaç ve anlam duygularının var olmasını sağlamaktadır. Bu noktadan hareketle örgütsel sosyalleşme uygulamalarının var olması durumunda çalışanların psikolojik olarak güçlendirildiklerine dair hislerinin de artacağı düşünülmüş ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H<sub>1</sub>: Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik güçlendirme algısı üzerinde anlamlı ve artırıcı bir etkisi vardır

Psikolojik güçlendirmenin iş gerginliğini (Laschinger, Finegan, Shamian ve Wilk, 2001), tükenmişliği (Çavuş ve Demir, 2010; Laschinger vd., 2003) azalttığı; iş doyumunu (Boonyarit, Chomphupart & Arın, 2010; Laschinger vd., 2001), yenilikçi davranışı (Knol ve van Linge, 2009; Spreitzer, 1995), astlar tarafından yenilikçi, etkileyici ve ilham verici liderlik davranışlarına sahip olarak algılanmayı (Spreitzer vd., 1999), saygı duygusunu (DeCicco, Laschinger ve Kerr, 2006), yönetsel etkililiği (Spreitzer, 1995), örgütsel bağlılığı (Boonyarit vd., 2010; Laschinger vd., 2009) ve duygusal bağlılığı (DeCicco vd., 2006) artırdığı görülmektedir. Bu çalışmalar ışığında psikolojik güçlendirme algısının var olması durumunda çalışanların daha fazla psikolojik sahiplenme hissedeceği düşünülerek aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H<sub>2</sub>: Psikolojik güçlendirme algısının psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı ve artırıcı bir etkisi vardır

Yapılan araştırmalar incelendiğinde (Allen ve Meyer, 1990; Blau, 1988; Buchanan, 1974; Yang, 2008) örgütsel sosyalleşmenin örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılığı (Mitus, 2006) ve birey örgüt uyumunu (Cable ve Parsons, 2001; Chatman, 1991) artırdığı görülmektedir. Bu çalışmalardan hareketle örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenmeyi artıracığı düşüncesiyle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H<sub>3</sub>: Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenme üzerinde anlamlı ve artırıcı bir etkisi vardır

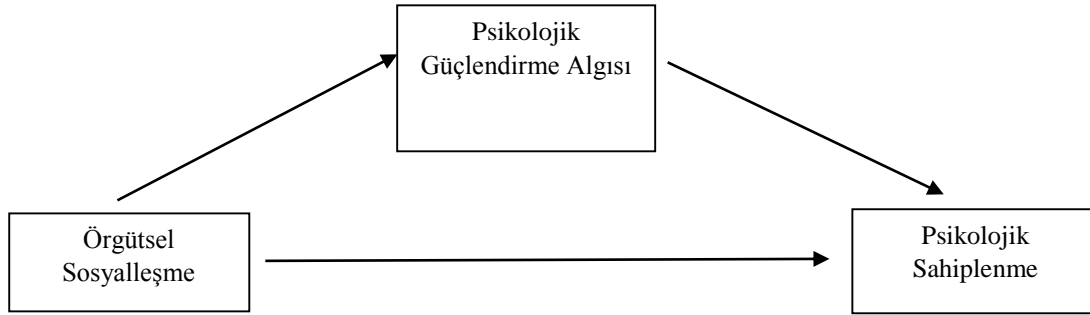
Wagner, Parker & Christiansen (2003) tarafından gerçekleştirilen çalışmada özerkliği destekleyen örgüt ikliminin sahiplik inancı ve sahiplik davranışının temel belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada, güçlendirildiklerini hisseden hemşirelerin işlerinden fazla tatmin oldukları ve örgütlerine daha fazla bağlandıkları görülmüştür (Chang ve diğ., 2010). Yine yapılan bir araştırmada işgörenler kendilerini ne kadar fazla güçlendirilmiş hissedilerse işlerinde o kadar fazla mutlu olurlar ve örgüte o kadar fazla bağlanırlar sonucu çıkmıştır. Netice olarak bireysel performans artacağı için örgütsel performans da beraberinde artar (Üner ve Turan, 2010). Bu sonuçlar ışığında örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirme algısının aracılık rolü olduğu düşünülerek aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H<sub>4</sub>: Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirme algısının aracılık rolü vardır bir başka deyişle örgütsel sosyalleşme, psikolojik sahiplenmeyi psikolojik güçlendirme vasıtasıyla etkilemektedir.

## 2. YÖNTEM VE KAPSAM

Araştırmanın amacı; örgütsel sosyalleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisini, psikolojik güçlendirme algısının psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisini ve örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirme algısının

aracılık rolü olup olmadığını tespit etmektir. Bu kapsamda Şekil 1’de verilen araştırma modeli geliştirilmiştir.



**Şekil.1.** Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında İstanbul’da faaliyet gösteren, hastane ve otelcilik hizmetleri veren bir işletmenin 203 yöneticisi ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Yöneticilerin tercih edilmesinin nedeni, özellikle işe yeni başladıkları dönem itibarıyla yoğun örgütsel sosyalleşme uygulamalarına tabi tutulmaları ve alt kademe çalışanlara nazaran çalışma sürelerinin daha uzun olması sebebiyle psikolojik güçlendirme algılarının daha sağlıklı olma ihtimalidir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu üç ayrı ölçekten oluşmaktadır; ankette örgütsel sosyalleşmeyi ölçmek amacıyla Taormina (1994) tarafından geliştirilen ölçek, psikolojik güçlendirme algısını ölçmek amacıyla Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ölçek ve psikolojik sahiplenmeyi ölçmek amacıyla Avey, Avolio, Crossley ve Luthans (2009) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri madde analizi ve faktör analizi ile test edilmiştir. Ölçeklerin faktör geçerliliklerini doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin faktör yüklerinin ,59 ile ,84 arasında değiştiği görülürken, psikolojik güçlendirme algısı ölçeğinin faktör yüklerinin ,55 ile ,90 arasında değiştiği ve psikolojik sahiplenme ölçeğinin faktör yüklerinin ,50 ile ,92 değerleri arasında değiştiği görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizine ait parametre değerleri Tablo 2’de verilmektedir.

**Tablo.2.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Parametre Değerleri

Ölçek	X <sup>2</sup>	X <sup>2</sup> /df	GFI	CFI	RMSEA	SRMR
PG	123,636	2,576	,912	,936	,088	,0688
ÖS	347,326	2,379	,849	,905	,083	,0644
PS	8,497	2,124	,984	,990	,075	,0296

Tablo 2’de görüldüğü üzere, parametre değerlerinin tamamı literatürde geçen kabul sınırları içerisinde yer almaktadır.

### 3. BULGULAR

Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenmeye etkisinde psikolojik güçlendirme algısının rolünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada söz konusu değişkenlerle ilgili anket çalışması yapılarak elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlara ilişkin demografik bilgiler Tablo 3’de verilmektedir.

**Tablo.3.** Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Demografik Bilgiler

ÖZELLİK		F	%
Cinsiyet	Kadın	83	40,9
	Erkek	120	59,1
Yaş	25-34	111	54,7
	35-44	77	37,9
	45-54	14	6,9
	55 ve üstü	1	,5
Eğitim durumu	Ortaöğretim	87	42,9
	Yüksekokul	43	21,2
	Üniversite	70	34,5
	Lisansüstü	3	1,5
Çalışma süresi	0-1 yıl	38	18,7
	2-5 yıl	85	41,9
	6-10 yıl	62	30,5
	10'dan fazla	18	8,9
Pozisyon	Operasyon yöneticisi	64	31,5
	Operasyon sorumlusu	52	25,6
	Süpervizör	87	42,9

Analiz kapsamında öncelikle örgütsel sosyalleşme, psikolojik güçlendirme algısı ve psikolojik sahiplenme değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu amaçla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'de verilmektedir.

**Tablo.4.** Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	SS.	1	2	3
ÖS	3,86	,57	(,925)		
PG	4,33	,43	,548**	(,880)	
PS	4,26	,60	,753**	,626**	(,837)

\*\*p<0.01, **Not:** (Parantez içinde verilen değerler ölçeklerin Cronbach Alfa katsayılarıdır)

Tablo 4'de görüldüğü üzere değişkenlerin tamamı birbirleriyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler içerisindedir. Bu sonuçlar göstermektedir ki; örgütlerde uygulanan sosyalleşme faaliyetleri psikolojik güçlendirme algısı ve psikolojik sahiplenme hissi üzerinde etki sahibidir. Yine çalışanların psikolojik olarak güçlendirildiklerine inanmaları yani işlerini anlamlı bulmaları ve işleri üzerinde etki sahibi olduklarını düşünmeleri durumunda psikolojik sahiplenme düzeyleri artmaktadır.

Araştırma kapsamında kurulan yapısal model testi sonucunda elde edilen modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 5'te verilmektedir.

**Tablo.5.** Yapısal Modele İlişkin Uyum İndeksleri

X <sup>2</sup>	X <sup>2</sup> /df	GFI	CFI	RMSEA	SRMR
79,170	2,262	,937	,960	,079	,0489

Tablo 5'te görüldüğü üzere yapısal modele ilişkin uyum indeksleri literatürde geçen kabul sınırları içerisindedir. Araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezleri test etmek amacıyla gerçekleştirilen yapısal model testi sonuçları Tablo 6'da verilmektedir.

**Tablo.6.** Yapısal Modele İlişkin Kestirim Sonuçları

				Standart $\beta$	Standart Hata	C.R.	P	
H1	PG	<---	ÖS	,752	,105	7,460	***	Kabul
H2	PS	<---	PG	,353	,110	2,927	***	Kabul
H3	PS	<---	ÖS	,920	,131	6,545	***	Kabul
H4	PS	<---	ÖS	,672	,133	4,807	***	Kabul (Kısmi Aracı)

Tablo 6’da görüldüğü üzere örgütsel sosyalleşme, psikolojik güçlendirme algısını ve psikolojik sahiplenmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Dolayısıyla H<sub>1</sub> ve H<sub>3</sub> hipotezleri kabul edilmektedir. Psikolojik güçlendirme algısının psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olması ise H<sub>2</sub> hipotezinin kabul edilmesini sağlamaktadır. Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde ise psikolojik güçlendirme algısının kısmi aracılık rolünün olduğunun tespit edilmesiyle H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanların sahiplik duygusuna nasıl kapıldıkları ve bu duygunun ne şekilde sürekli hale geldiği psikolojik sahiplenme kavramının gelişmesinde çıkış noktasını oluşturan sorular olmuştur. Çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri psikolojik sahiplenme duygusu onların başarılı olmaları için çok temel bir unsur teşkil etmesi sebebiyle, bu duyguyu ortaya çıkaracak ve besleyecek her faktörün dikkatlice incelenmesi gerekmektedir.

Çalışanın örgüte bağlanmasını da ifade eden psikolojik sahiplenmenin, örgütsel sosyalleşme uygulamalarından ve psikolojik güçlendirme algısından ne derece etkilendiği sorusu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Doğru uygulanan örgütsel sosyalleşme sürecinin ve çalışanda oluşacak olumlu bir güçlendirilme algısının birçok önemli çıktıyı olduğu gibi psikolojik sahiplenmeyi de beraberinde getireceği düşüncesinden yola çıkarak, 203 yönetici ile gerçekleştirilen anket çalışması vasıtasıyla önemli sonuçlar elde edilmiştir.

Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirme algısının aracılık etkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda tıpkı Spreitzer (1996)’in çalışmasında, “örgütsel sosyalleşme, örgütsel bilgilere ve kaynaklara ulaşım sağlaması nedeniyle psikolojik güçlendirmenin öncüllerinden birini oluşturmaktadır” tespiti gibi örgütsel sosyalleşmenin psikolojik güçlendirme algısını güçlendirdiği görülmüştür. Örgütsel sosyalleşmenin ve psikolojik güçlendirme algısının psikolojik sahiplenme düzeyini artırdığı ve son olarak örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirme algısının kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar ışığında şu yorumları yapmak mümkündür; çalışanlarının psikolojik sahiplenme düzeylerini artırmak isteyen örgüt yönetimlerinin hem örgütsel sosyalleşme hem de psikolojik güçlendirme uygulamalarına önem vermeleri gerekmektedir. Özellikle işe yeni başlanan dönemde çevresine yabancı olan çalışanın örgütü doğru tanınması, çeşitli eğitimler yoluyla işe uyumunun sağlanması, deneyimli çalışanlar vasıtasıyla işin yapılış şeklini öğrenmesi, işini anlamlı bulmasını sağlayacaktır. Doğru sosyalleşme uygulamaları hem doğrudan hem de çalışanın kendini psikolojik olarak güçlendirilmiş hissetmesi vasıtasıyla çalışanda işe karşı psikolojik sahiplik duygusu yaratmaktadır. İş üzerinde karar verme hakkı olduğunu, işinde etki yaratabildiğini ve işinin anlamlı olduğunu düşünen çalışan daha fazla sahiplik hissedecek ve gerektiğinde özverili performans sergilemekten çekinmeyecektir.

**KAYNAKÇA**

- ALLEN, N. & MEYER, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- AVEY, J., AVOLIO, B., CROSSLEY, C. & LUTHANS, F. (2009). Psychological Ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behaviour*, 30(2), 173-191.
- BALCI, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BERRY, D., Cadwell, C. & Fehrmann, J. (1994). *50 Activities for Empowerment*. Human Resource Development Press. USA.
- BLAU, G. J. (1988). Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- BOONYARIT, I., CHOMPUPART, S. & ARIN, N. (2010). Leadership, Empowerment and Attitude Outcomes. *The Journal of Behavioral Science*, 5(1), 1-14.
- BOZKURT, T. (2009). *Yönetim Uygulamaları ve Performans Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Olarak Rolü: Kuramsal Bir Tartışma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitapçığı, 478-485.
- BUCHANAN, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- CABLE, D. & PARSONS, C. (2001). Socialization Tactics and Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.
- CHAO, G. T., O'LEARY-KELLY, A. M., WOLF, S., KLEIN, H. J., GARDNER, P. D. (1994). Organizational Socialization: It's Content and Consequences, *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730-743.
- CONGER J. A. & KANUNGO. R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practices, *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- ÇAVUŞ, M.F. & DEMİR, Y. (2010). The Impacts of Structural and Psychological Empowerment on Burnout: A Research on Staff Nurses in Turkish State Hospitals. *Canadian Social Science*, 6(4), 63-72.
- DANIELSON, M. M. (2004). A Theory of Continuous Socialization for Organizational Renewal. *Human Resource Development Review*, 3(4), 354-384.
- DE CICCIO, J., LASCHINGER, H. & KERR, M. (2006). Perceptions of Empowerment and Respect: Effect on Nurses Organizational Commitment in Nursing Homes. *Journal of Gerontological Nursing*, 49-56.
- TOLAY, E., SÜRGEVİL, O. ve TOPOYAN, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doymu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- KNOL, J. & VAN LINGE, R. (2009). Innovative Behaviour: The Effect of Structural and Psychological Empowerment on Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-370.
- LASCHINGER, H.K.S., FINEGAN, J.E., SHAMIAN, J. & WILK, P. (2001). Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings: Expanding Kanter's Model. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.
- MITUS, J. S. (2006). Organizational Socialization from a Content Perspective and its Effect on the affective Commitment of Newly Hired Rehabilitation Counselors. *Journal of Rehabilitation*, 72, 12-20.
- OLCKERS, C. & ENSLIN, C. (2016). Psychological Ownership in Relation to Workplace Trust and Turnover Intent. *Journal of Psychology in Africa*, 26(2), 119-126.

- SAKS, A. M. & ASHFORTH, B. E. (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
- SÖKMEN, A. (2007). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde İşgörenlerin Yöneticilere Dönük Algıları: Ankara'daki Otel İşletmelerinde Bir Değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 170-182.
- PIERCE, J. L., KOSTOVA, T. & DIRKS, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107.
- SPREITZER, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- SPREITZER, G., JANASZ, S. & QUINN, R. (1999). Empowered to Lead: the role of psychological empowerment in leadership. *Journal of Organizational Behaviour*, 20, 511-526.
- TAORMINA, R. J. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(3), 133-145.
- ÜNER, S., TURAN, S. (2010). The Construct Validity and Reliability of the Turkish Version of Spreitzer's Psychological Empowerment Scale. *BMC Public Health*, 10, 117-125.
- YANG, J. T. (2008). Effect of Newcomer Socialization on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention in the Hotel Industry. *The Service Industries Journal*, 28(4), 429-443.
- WAGNER, S.H., PARKER, P. & CHRISTIANSEN, N.D. (2003). Employees that think and act like owners: effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 56(4), 847-871.