

Received / Makale Geliş Tarihi 18.01.2024
Published / Yayınlanma Tarihi 29.02.2024
Volume / Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 11(104), 534-544

Research Article / Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.10590189

Cihan Dinar

<https://orcid.org/0009-0008-2273-8520> cihandin@stu.aydin.edu.tr
İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul / TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/00qsyw664>

Dr. Öğr. Üyesi Tolga Türköz

<https://orcid.org/0000-0002-0805-0219>
İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme (İng.) Ana Bilim Dalı, İstanbul / TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/00qsyw664>

Personel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Bir Kamu Kurumunda İnceleme¹

The Role of Organizational Identification in the Relationship Between Personnel Empowerment and Organizational Commitment: A Study in A Public Institution

ÖZET

Bu araştırmanın amacı kamu personeli çalışanların güçlendirildiklerini algılamalarıyla örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığını ve bu ilişkiye örgütsel özdeşleşmenin aracılık edip etmediğini incelemektir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere, İstanbul'da bir ilçe belediyesine ait müdürlüklerde çalışan işletme personeli katılımcılar olarak belirlenmiştir. Belediye personeli olan 511 kişiyle görüşülerek 9-16 Ocak 2024 tarihleri arasında anket tekniğiyle veri toplanarak kesitsel bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada yer alan değişkenler arası ilişkiler ve geliştirilen hipotezler korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleriyle test edilmiştir. Analizlerde SPSS programı kullanılmıştır. Analizlerden ulaşılan bulgulara göre; personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık, personel güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin, personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine kısmi olarak aracılık ettiği tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçların alandaki araştırmacılara, yöneticilere ve çalışanlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Personel Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Aracılık Etkisi, Aracı Rolü.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine whether there is a relationship between public sector employees' perception of empowerment and their organizational commitment and whether this relationship is mediated by organizational identification. For this purpose, business personnel working in the directorates of a district municipality in Istanbul were determined as the participants. A cross-sectional study was conducted by interviewing 511 municipal employees and collecting data with the survey technique between January 9-16, 2024. The relationships between the variables in the study and the hypotheses developed were tested by correlation and hierarchical regression analysis. While performing the analyses, the SPSS program was used. According to the findings of the analyses, there are positive relationships between personnel empowerment and organizational commitment, personnel empowerment and organizational identification, and organizational identification and organizational commitment. In addition, organizational identification partially mediates the effect of personnel empowerment on organizational commitment. It is thought that the results obtained from the study will contribute to researchers, managers and employees in the field.

Keywords: Personnel Empowerment, Organizational Commitment, Organizational Identification, Mediation Effect, Mediating Role.

1. GİRİŞ

Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının geliştirilmesini araştıran çalışmaların hedefinde işletmelerin performanslarını artırma çabaları yer almaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılığın oluşturulması işletmeler için çok kıymetlidir. Eğer çalışanlar içinde yer aldıkları örgütün amaçlarını kabul eder, örgüt değerlerine uyum göstermek için çaba sarfeder ve örgütte kalma heyecanı yaşarlarsa örgütlerine bağlı oldukları düşünülmektedir. Çalışan bağlılığı sağlandığında iş yerinde verimlilik de artmaktadır. Bağlılığı etkilediği kabul edilen birçok kavramdan biri de personelin güçlendirilmesidir. Güçlendirme personelin bilgisine ve uzmanlık alanına güveninin tam olduğu, inisiyatif kullanabildiği, motive edilmiş hissettiği ve örgütün

¹ Bu çalışma, Cihan DİNAR tarafından İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde Dr. Öğr. Üyesi Tolga TÜRKÖZ danışmanlığında yürütülen "Personel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Bir Kamu Kurumunda İnceleme" başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır.

amaçlarına yönelik anlam ifade ettiği gözlemlenebilen koşulların sağlanmasıyla oluşturulmaktadır (Koçel, 2005: 416). Personelin kendini güçlendirilmiş hissetmesi onların örgütlerine olan bağlılıklarına da pozitif yönde etki edebilmektedir. Örgütler ile iş görenler arasındaki bağı sağlamaya yönelik olarak yapılan araştırmalar iki aktör arasındaki iletişimin artırılmasına odaklanmaktadır. Bu iletişimi artırmak için farklı yöntemler izlenebilmektedir. Mevcut çalışmada bu yöntemlere ilave olarak çalışanların örgütleriyle olan özdeşleşmelerine yer verilmiştir. Örgütsel özdeşleşme işletmelerin beklentileri doğrultusunda çalışmalar yürütülmesini sağlayan ve kolaylaştıran bir araçtır (Dutton vd., 1994: 239; Ashforth ve Mael, 1989: 20). Eğer örgüt ve çalışan arasındaki iletişim örgütsel özdeşleşme ile zenginleştirilirse, personelin güçlendirilmesiyle oluşacak olan örgütsel bağlılığın seviyesinin de değişeceği beklenebilecektir. Bu konuyu araştıran bir çalışma ile karşılaşılmaştır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların bağlılığını geliştirmeye yönelik olarak uygulanabilen personel güçlendirmenin etkisini artırabilecek özelliklere sahip olabilecek bir kavram olarak daha çok araştırılmasına ihtiyaç olduğu düşünülmüştür. Çünkü personelin güçlendirildiğini hissetmesi yanında örgütsel özdeşleşmenin de sağlanması örgütlerine olan bağlılıklarını daha da geliştirilebilecektir.

Bu düşüncelerle mevcut araştırmada çalışanların bağlılıkları üzerinde etkisi olduğu düşünülen personelin güçlendirilmesi ve örgütleriyle özdeşleşmelerinin rolünün araştırılması amaçlanmıştır. Böylelikle söz konusu değişkenlerin aralarındaki ilişki ve etkilerin görgül olarak test edilmesinin alan yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Çünkü her ne kadar örgütsel bağlılık, personel güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme kavramları arasındaki ilişkiler birbirinden farklı araştırmalarda incelenmiş olsa da bir arada incelenmesiyle, örgütsel özdeşleşmenin rolünün daha açık bir şekilde anlaşılması sağlanmış olacaktır. Bu maksatla, çalışmada kavramlara dair bir çerçeve çizilecek, hipotezler ve araştırma modeli geliştirilecek ve ilişkiler hakkındaki analizlerden elde edilen bulgular aktarılacak ve sonuç bölümünde tartışma, çalışmanın sınırlılıkları ve gelecekteki araştırmalar için önerilere yer verilecektir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Personel Güçlendirme

Personel güçlendirme kavramının kökleri 1950-1960 yıllarındaki insan hakları hareketine dayanmaktadır (Karakoç, 2007: 10). Personel güçlendirme, personelin kendi kararlarını verip, uygulayabileceği bir ortamın ve imkânların sunulmasıdır (Erstad, 1997: 325-333). Güçlendirme, örgüt içerisinde bir arada yer alan iş gören ve işverenler için faydası olan bir kazan kazan tekniğidir (Çuhadar, 2005: 2). Alfred Adler (1990)'e göre personel güçlendirme, içerisinde bulunulan grubun çıkarlarını önemsemek, iş görenlerin ortaya çıkmamış veya bilinmeyen ancak gelecekte oluşması mümkün olan yeteneklerinin farkına varmalarını ve bu yeteneklerini geliştirmelerini sağlamaktır. Kavram, örgütteki amaçları ve takımın birlikte çalışmasını artırarak güçlendirmek ve örgüt dışında bulunulan çevrede de bu uyumu sağlamayı içermektedir (Doğan, 2006: 168). Güçlendirme, çalışanların yetkinliklerini daha etkin hale getirmek, uzmanlık alanını genişletmek, fırsatları değerlendirmesini sağlamak, hızlı karar vermesini sağlayarak iş yerindeki tutumlarını geliştirmek ve iş görenlerin işin baş sorumlusu veya patronu gibi hareket etmesini sağlayabilmektir (Koçel, 2010: 410). Otoritenin ihtiyatlı ve tedbirli davranarak üst kademedeki alt kademeye bazı görevleri paylaştırılarak sorumluluk vermesi personelin güçlendirilmesine örnek olarak verilebilir. Görev dağılımı, alt kademe iş görenin yeteneklerini örgütün belirlediği kriterlere uygun olabilecek en mükemmel hâliyle sorumluluk sahasında kullanabilmesidir (Nedimoğlu, 2008: 12). İş görenin yetki sınırları içerisinde karar alıp uygulama gücünü ve bu güce sahip olmayan iş görenleri de birlikte karar almaya sevk edecek yeni planlama yaparak yapılacak işin paylaşılması yoluyla da personel güçlendirilebilir (Cunningham vd., 1996). Personel güçlendirme, bir felsefe (örgüt vizyonu ile personelin amaçlarına ulaşması); bir kavram (yetkilerin personele verilmesi); bir dizi örgütsel davranış ve program (örgütün başarısı için personelin bilgi ve becerisini geliştirerek, kabiliyetlerini en üst seviyeye taşımak) olarak da ayrı ayrı tanımlanabilmektedir (Ripley ve Ripley, 1992: 20-43). Personeli güçlendirmek amacıyla iş sürecindeki bilgi, enformasyon ve güç iş görenlerle paylaşılabilir (Hales ve Klidas, 1998: 88-95). Her ne kadar personel güçlendirme belirli işlerin yöneticiler tarafından iş görenlere sorumluluk olarak verilmesi ve yetkilendirilmeleri olarak algılsa da aslında iş görenler için karar almada sınırlı yetki sahibi olma anlamını da taşımaktadır (Quinn ve Spreitzer, 1997: 37). Personel güçlendirme esnasında çalışanların eğitim süreci, yapılan işte kolaylık sağlama, işin planlı yönlendirilmesi ve çalışma koşullarına uygun bir biçimde tüm öğelerin uyum içinde dikkate alınmasına da ihtiyaç duyulmaktadır (Koçak, 2018: 4493). Personel güçlendirme çalışanları teşvik etme, yönetime katılımı özendirme ve işleri yatay ve dikey zenginleştirme gibi özellikleriyle çalışanlarda örgütsel bağlılığın geliştirilmesine de katkı sağlamaktadır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde bağlılık “bağlı olma durumu; merbutiyet” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2023). Örgütsel bağlılık kavramı, bir çalışanın veyahut personelin işletme amaç ve hedeflerinde uyumlu olma, birlikte hareket etme, özdeşleşme ve bütünleşme seviyesidir. Dolayısıyla bu uyum ve birlikte olma hâli çalışanın işletmeye olan inancının çok yüksek olması, kendisini işletmenin bir parçası olarak görmesi ve daima faydalı olabilme gayreti içerisinde olmasıdır (Güney, 2006: 5). Örgütsel bağlılığın personel üzerinde olumlu ve pozitif bir etkisi bilinmekten, olumsuz ve negatif davranışlardan da uzaklaştırdığı gözlenmektedir (Güney, 2011: 276). Personel, bağlılığının yüksek seviyede olmasıyla örgüt içerisinde uzun yıllar yer alabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2009: 21). Bu ise personelin bağlı bulunduğu örgüte olan hissettiği bağlı yansırken, işten ayrılmak istememesi ve kendisinden bekleneni kararlılık ve arzu ile uzun dönem boyunca sürdürmesini sağlamaktadır. Personelin işine olan bağlılığının beraberinde getirdiği tutumların yanı sıra içinde yer aldıkları örgüte olan bağlılığı da örgütsel bağlılık elde edilmesiyle birlikte daha da önemli hâle gelmektedir (Özkalp ve Kırel, 2013: 664-665). Çalışanlar örgütlerine bağlı olduklarında aslında ortak amaçlara ve örgütün kültürüne adapte olmakta, değer ve normları kabul etmekte, ortak menfaatin kazanımları için daha üst düzeyde efor harcamakta ve işletmeden ayrılmamak için daha uyumlu davranmak istemektedirler (Mottaz, 1989: 144). Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile personel güçlendirme arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu rapor eden çalışmalarla karşılaşmıştır (Şen vd., 2020; Verenyurt, 2009; Koç, 2008; Özdemir, 2021). Fakat çalışanların kendilerini örgütle bir bütün olarak gördükleri ve görmedikleri koşul, bir başka ifadeyle örgütsel özdeşleşmenin var ya da yok olduğu durum dikkate alındığında bu ilişkinin ne şekilde düzenleneceği konusunun incelenmediği görülmüştür. Çalışanların örgütle özdeşleşme seviyelerinin belirlenmesi halinde bu ilişkiye ait mevcut bilgilerin daha da zenginleşebileceği düşünülmüştür. Buradan hareketle bir sonraki kısımda örgütsel özdeşleşme kavramına yer verilecektir.

2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme çalışan ile örgüt arasındaki oluşan bağın tanımlanmasıyla oluşan bir kavramdır (Edwards, 2005: 214). İşletmelerin özellikle politikalarını oluşturmalarının temel hedeflerini belirlemeye yardımcı olan örgütsel özdeşleşme, çalışan için bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını önceleyen bir bağlı olma olarak tanımlanabilir (Cheney, 1983: 158). Özdeşleşme, birey ve örgüt değerlerinin uyumlu bir şekilde bütünleşme süreci olarak tanımlanmaktadır (Hall vd., 1970). Özdeşleşme bireyin örgüte bağlanma isteğidir (Ashforth ve Mael, 1989: 23). Bu nedenle bağlılık ile özdeşleşme oldukça yakından ilişkilidir. Van Dick vd. (2005)’e göre özdeşleşme, sosyal kimlik kuramı ve öz kategorizasyon ile ilişkilendirilmektedir. Gossett (2002)’e göre ise özdeşleşme iş birliğinden daha çok anlam içeren bir kavramdır. Bu anlayışa göre özdeşleşme, organizasyonda bireylerin beraber yaşam sürmelerini sağlayan ortak değer, duygu ve kararlarını birbirleriyle paylaşabilme psikolojisidir (Edwards, 2005: 215). Özdeşleşme sağladığında örgüt ile birey arasındaki psikolojik bağlar da kurulmuş olmaktadır. İnsanlar iç ve dış çevrenin her ikisinden de etkilenerek örgütle derin ve yoğun duyuşsal ve bilişsel bağlar kurabilmektedir (Edwards, 2005: 215). Bu anlamda norm ve değerlere sadık bireylerin işletme içerisindeki tutum ve davranışlarını yönetebilmek, kararlara katılım süreçlerine dâhil olmaları sağlanabilmektedir (Parker ve Haridakis, 2008: 105). Özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanın içinde yer aldığı örgüte karşı hissettiği inançlarıyla, kişiliğini oluşturması ya da kişiliğini oluştururken veya tanımlarken süreç boyunca kendi inanç ve değerlerinden etkilenmesi örgüte pozitif katkı sağlamaktadır (Pratt, 2000: 458). Örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek olan çalışanlar, zamanla kendilerini işletmenin temelini oluşturan parçalardan biri olarak kabul etmekte ve örgüt stratejisine, değer ve amaçlarına karşı kendi duygularını daha kolay tanımlayabilmektedir (İşcan, 2006: 162).

Gelişen teknolojiyle birlikte iş dünyasındaki beklentiler ve personel yapısı da değişmektedir. 1990’lı yıllardan itibaren güçlendirme çağı kavramı günümüzde daha da profesyonelleşerek kurum ve kuruluşları yeniden tasarlamaktadır. Bu tasarım, örgüt ve çalışanın güçlendirilmesi üzerine kurulmaktadır. Tam bu noktada, yapılan araştırmanın önemi ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmayla insan kaynağına değer vererek personel güçlendirme uygulayan kurumlardaki örgütsel bağlılık düzeyinin araştırılması ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü test etmek üzere personel güçlendirmeyle birlikte örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi yapılmış olacaktır. Örgüt ve çalışanın işletme içerisindeki ortak amaç ve hedeflerde birleşmesi sürdürülebilir başarı için çok önemlidir. Ortak amaçlarda birleşebilen örgüt ve çalışanların, değer ve inançlarının karşılıklı uyumu yapılan çalışmanın önemini artırdığı gibi örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme derecesini artırdığı bilinmektedir (Spreitzer, 1995: 1443). Buradan hareketle, çalışmanın bir sonraki bölümünde araştırmanın metodolojisine yer verilmiştir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın amacı, personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolünü araştırmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere çalışmanın uygulama bölümünde kolayda örneklem yöntemiyle anketle veri toplanmıştır. Kolayda örneklem seçilmesinin nedeni katılımcıların yer alacağı işletme örneğine ulaşmakta zorluk yaşanmayacak olmasıdır. Araştırmanın evrenini ESPEER Esenler Belediyesi Personel Anonim Şirkettir (ESPEER A.Ş.). Söz konusu kurumdan anketin uygulanması için gerekli izin alınmıştır. ESPEER A.Ş. bünyesinde Esenler Belediyesi'nde toplam 1330 personel çalışmaktadır. 1330 personelin 550 kişisiyle 09-16 Ocak 2024 tarihleri arasında yüz yüze görüşülerek, anket tekniğiyle veri toplanmış ve kesitsel bir araştırma yapılmıştır. Araştırma örnekleminin mümkün olduğunca evreni temsil edecek büyüklükte olmasına dikkat edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2009). Bu nedenle de araştırma evrenini temsil edeceği düşünülen mümkün olduğunca çok kişiye anket dağıtılmıştır. Fakat 39 kişiden elde edilen verilerin eksik ve yanlış işaretleme yapılması nedeniyle analize uygun olmadığı görülerek çalışmaya dahil edilmemiştir. Sonuç olarak örneklem toplam olarak 511 katılımcıdan oluşmuştur.

3.1. Ölçüm Araçları

Anket çalışması demografik değişkenleri de içeren dört bölüm ve toplam 31 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin daha önce Türkçe uyarlamaları yapılmış, geçerliliği ve güvenilirlikleri kontrol edilmiştir. Ölçekler 5'li Likert tarzındadır (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum).

3.1.1. Personel Güçlendirme Ölçeği

Personelin güçlendirilme algılarını ölçmek üzere Spreitzer'in (1995) önerdiği Personel Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Bu Ölçek Türkiye'de Sürgevil vd. (2013) tarafından uygulanmıştır. Ölçek dört alt boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır. Boyutlar şunlardır: anlamlılık; yeterlilik; özerklik; etki. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu istatistiği değeri 0.81'dir. Mevcut çalışmada Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı Personel Güçlendirme Ölçeği için .92 olarak bulunmuştur. Personel Güçlendirme Ölçeği için tek faktör altında maddelerin faktör yükleri .590 ile .841 arasında değişmekte ve toplam varyansın %54.328'i açıklanmaktadır. KMO örneklem uygunluğu değeri .907 olarak bulunmuş ve Bartlett normal dağılım test sonucu anlamlı ($p=0.000$) çıkmıştır.

3.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Şeşen (2010) tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin güvenilirliğini .74 olarak rapor edilmiştir. Ölçek tek faktörlü ve 6 maddelidir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach alpha) ise .92 olarak tespit edilmiştir. Ölçek 5'li Likert tarzındadır (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum). Mevcut çalışmada Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı Örgütsel Bağlılık Ölçeği için .77 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tek faktör altında maddelerin faktör yükleri .039 ile .860 arasında değişmekte ve toplam varyansın %55.178'i açıklanmaktadır. Ölçeğin KMO örneklem uygunluğu değeri .820 olarak bulunmuş ve Bartlett normal dağılım test sonucu anlamlı ($p=0.000$) çıkmıştır.

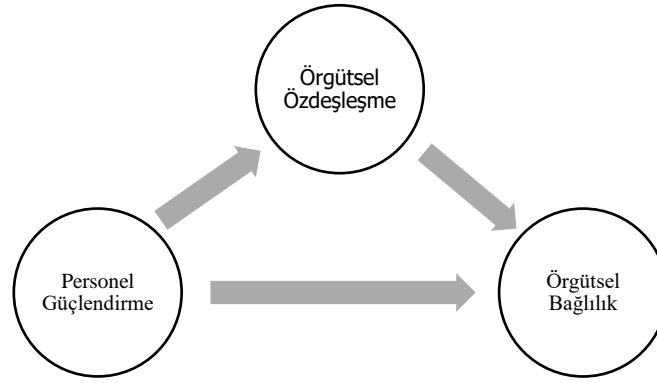
3.1.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Ölçek Polat (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek boyut ve 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik değeri .78; örneklem yeterliliği değeri KMO ise .76 olarak rapor edilmiştir. Mevcut çalışmada Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği için .89 olarak belirlenmiştir. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği için tek faktör altında maddelerin faktör yükleri .728 ile .871 arasında değişmekte ve toplam varyansın %65.836'sı açıklanmaktadır. Ölçeğin KMO örneklem uygunluğu değeri .893 olarak bulunmuş ve Bartlett normal dağılım test sonucu anlamlı ($p=0.000$) çıkmıştır.

Yukarıda belirtilen sonuçlar araştırmada kullanılan Ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduklarına işaret etmektedir.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırma, katılımcıların personel güçlendirme, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme seviyelerinin belirlenmesi ve değişkenler arasındaki teorik ilişkiyi sunmak amacıyla oluşturulan modele göre kurgulanmıştır. Bu kapsamda hazırlanan teorik araştırma modeli aşağıda sunulmuştur (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmaya ilişkin hipotezler aşağıdaki gibidir:

Hipotez-1: Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Hipotez-2: Personel güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Hipotez-3: Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Hipotez-4: Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır.

4. BULGULAR

Bu çalışmaya 18 ile 58 yaşları arasında ($\bar{x}=35.659\pm 8.429$ yıl) toplamda 511 kişi katılmıştır. Sosyodemografik değişkenlerin sayı ve yüzde dağılımları Tablo 1’de, ölçek puanlarının betimsel istatistikleri Tablo 2’de, değişkenler arası korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’te ve personel güçlendirme, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki etkilere yönelik bulgular Tablo 4-6’da sunulmuştur.

Tablo 1’deki sosyodemografik değişkenlerin sayı ve yüzde dağılımları incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunu erkek (%70.6); evli (%69.3); lise mezunu (%40,9), 0-19 yıl arasında görev yapan (%66,8); sürekli olarak gündüz çalışan (%62.8) ve aylık gelirlerinin yetersiz düzeyde olduğunu bildirenler (%37,2) oluşturmaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Sosyodemografik Değişkenlerin Sayı ve Yüzde Dağılımları

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	150	29.4
	Erkek	361	70.6
	Toplam	511	100.0
Medeni Durum	Bekar	157	30.7
	Evli	354	69.3
	Toplam	511	100.0
Eğitim Durumu	İlkokul	43	8.4
	Ortaokul	52	10.2
	Lise	209	40.9
	Üniversite	184	36.0
	Yüksek Lisans	23	4.5
	Toplam	511	100.0
Görev Süresi	0-5 yıl	172	33.7
	6-10 yıl	169	33.1
	11-16 yıl	114	22.3
	17 yıl ve üstü	56	11.0
	Toplam	511	100.0
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	321	62.8
	Gündüz ve Nöbet	113	22.1
	Vardiya Değişimli	71	13.9
	Hafta Sonu	6	1.2
	Toplam	511	100.0
Aylık Gelir	Fazlasıyla Yeterli	7	1.4
	Yeterli	56	11.0
	Ne Yeterli Ne Değil	118	23.1
	Yetersiz	190	37.2
	Çok Yetersiz	140	27.4
	Toplam	511	100.0

Ölçek puanlarının betimleyici istatistikleri hesaplanmış ve Tablo 2’de sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre personel güçlendirme ölçeği puanları $\bar{x}=45.929\pm 9.679$, örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanları $\bar{x}=20.886\pm 4.947$ ve örgütsel özdeşleşme ölçeği puanları $\bar{x}=23.313\pm 5.312$ olarak elde edilmiştir. Ölçek puanlarının Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları 0,70 ve üzerinde olan değerler olduğu için uygun görülmektedir (Kartal ve Dirlık, 2016). Normal dağılım varsayımının karşılanması için de çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması gerektiği belirtilmektedir (Uysal ve Kılıç, 2022). Araştırmada kullanılan üç ölçek toplam puanı için de bu varsayımın karşılandığı söylenebilecektir.

Tablo 2. Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistik Sonuçları

Toplam Puanlar	n	Min.	Maks.	\bar{x}	S	Çarpıklık	Basıklık	α
Personel Güçlendirme Ölçeği	511	12.00	60.00	45.929	9.679	-1.103±.108	1.584±.216	.920
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	511	6.00	30.00	20.886	4.947	-.331±.108	-.132±.216	.771
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	511	6.00	30.00	23.313	5.312	-.889±.108	.671±.216	.893
Yaş	511	18.00	58.00	35.659	8.429	-	-	-

Ölçek puanları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş ve Tablo 3’te gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=.417$; $p<0,001$). Bu sonuca göre personel güçlendirme ölçeği toplam puanı arttıkça, örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı da artmaktadır. Bunun dışında personel güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=.531$; $p<0,001$). Personel güçlendirme arttıkça, örgütsel özdeşleşme de artmaktadır. Bu sonuçlara benzer şekilde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($r=.535$; $p<0,001$). Örgütsel özdeşleşme arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Toplam Puanlar	Personel Güçlendirme Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği
Personel Güçlendirme Ölçeği	-	.417***	.531***
Örgütsel Bağlılık Ölçeği		-	.535***

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

Tablo 4’te görüldüğü üzere öncelikle personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolüne ilişkin bulgularda personel güçlendirme (bağımsız değişken) örgütsel bağlılık (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık üzerindeki rolünü belirlemek amacıyla kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$F(1,509)=107.021$; $p<0,001$]. Buna göre personel güçlendirme örgütsel bağlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta=.417$; $t=10.345$; $p<0,001$). Ayrıca personel güçlendirme ile örgütsel bağlılığın %17’lik ($R^2=.174$) kısmını açıkladığı görülmüştür. Bu bulgu Hipotez-1’in desteklediğine işaret etmektedir.

Tablo 2. Personel Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık (Bağımlı Değişken) Üzerindeki Etkisi

Puanlar	B	Standart Hata	β	t	p	GAAS	GAÜS	s.d.	R ²	F	p
Sabit	11.101	.967	-	11.484	.000	9.202	13.000				
Personel Güçlendirme	.213	.021	.417	10.345	.000	.173	.254	1, 509	.174	107.021	.000

s.d.: Serbestlik derecesi; GAAS: Güven aralığının alt sınırı, GAÜS: Güven aralığının üst sınırı

Bir sonraki aşamada Tablo 5’te görüldüğü üzere personel güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerine yönelik bulgular sunulmuştur. Tablo 5’te personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolüne ilişkin bulgularda personel güçlendirme (bağımsız değişken) örgütsel özdeşleşme (aracı değişken) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre personel güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme üzerindeki rolünü belirlemek amacıyla kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$F(1,509)=199.839$; $p<0,001$]. Buna göre personel güçlendirme ölçeği toplam puanı örgütsel özdeşleşme ölçeği toplam puanını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta=.531$; $t=14.136$; $p<0,001$). Bunun dışında, personel güçlendirme ile örgütsel özdeşleşmenin %28’lik ($R^2=.282$) kısmını açıkladığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre Hipotez-2 desteklenmektedir.

Tablo 3. Personel Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi

Puanlar	B	Standart Hata	β	t	p	GAAS	GAÜS	s.d.	R ²	F	p
Sabit	9.929	.968	-	10.262	.000	8.028	11.830				
Personel Güçlendirme	0.291	0.021	.531	14.136	.000	.251	.332	1,509	.282	199.839	.000

s.d.: Serbestlik derecesi; GAAS: Güven aralığının alt sınırı, GAÜS: Güven aralığının üst sınırı

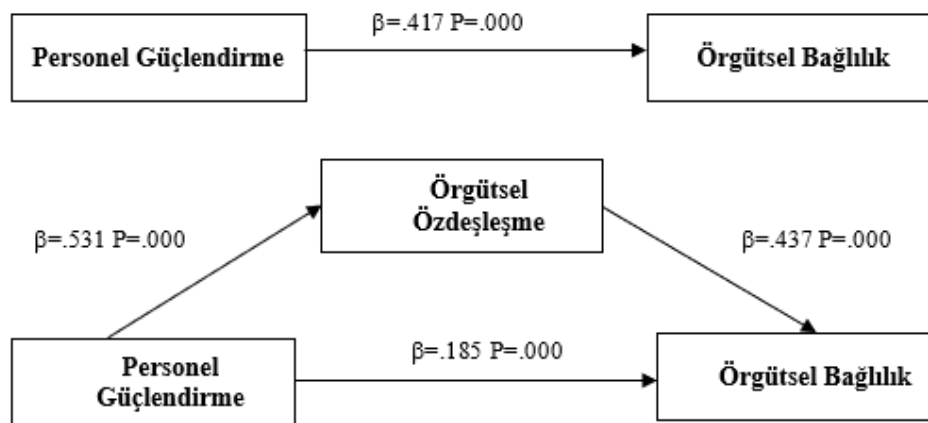
Çalışmada son olarak Tablo 6'da sunulan personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolüne ilişkin bulgularda personel güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme birlikte alınarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre personel güçlendirme ile örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık üzerindeki rolünü belirlemek amacıyla kurulan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$F(2,508)=114.666$; $p<0,001$]. Buna göre hem personel güçlendirme ($\beta=.185$; $t=4.248$; $p<0,001$) hem de örgütsel özdeşleşme ölçeği toplam puanı ($\beta=.437$; $t=10.062$; $p<0,001$) örgütselbağlılık ölçeği toplam puanını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca personel güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme birlikte örgütsel bağlılığın %31'lik ($R^2=.311$) kısmını açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre Hipotez-3 ve Hipotez-4 desteklenmektedir.

Tablo 4. Personel Güçlendirmenin ve Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Puanlar	B	Standart Hata	β	t	p	GAAS	GAÜS	s.d.	R ²	F	p
Sabit	7.058	.971	-	7.271	.000	5.151	8.965				
Personel Güçlendirme	.094	.022	.185	4.248	.000	.052	.138	2,508	.311	114.666	.000
Örgütsel Özdeşleşme	.407	.040	.437	10.062	.000	.328	.487				

s.d.: Serbestlik derecesi; GAAS: Güven aralığının alt sınırı, GAÜS: Güven aralığının üst sınırı

Bu sonuçlara göre personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye örgütsel özdeşleşme dâhil edildiğinde, personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin azaldığı ancak ilişkinin istatistiksel olarak anlamsızlaşmadığı görülmüştür. Diğer bir deyişle hem personel güçlendirmenin hem de örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur. Bu doğrultuda personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin “kısmî” aracılık rolünün olduğu söylenebilecektir. Tam aracılık olabilmesi için bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkiye üçüncü bir değişken (aracı değişken) dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasındaki doğrudan ilişkinin ortadan kalkması gerekmektedir. Ancak kısmî aracılıkta ise, modele üçüncü değişken dâhil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişkenle olan doğrudan ilişkisi devam etmekte ve aynı zamanda bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin üçüncü yani aracı değişken aracılığıyla da devam etmektedir. Başka deyişle bağımsız değişkenden bağımlı değişkene giden doğrudan ve dolaylı yollar da aynı zamanda anlamlıdır (Gürbüz ve Bayık, 2021). Bu çalışmada da örgütsel bağlılığın personel güçlendirmeden etkilendiği ve ayrıca bu etkiye örgütsel özdeşleşmenin de katkıda bulunduğu görülmektedir. Buradan da örgütsel özdeşleşmenin personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tamamen ortadan kaldırmadığı, yalnızca yeni bir dolaylı yol gösterdiği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak, Şekil 2'de sunulduğu üzere örgütsel özdeşleşmenin personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında kısmî bir aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir.

**Şekil 2.** Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü

5. SONUÇ

Bu çalışma personel güçlendirmenin örgütsel bağlılığa olan etkisini belirlemek ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin rolünün olduğu veya olmadığına incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde personel güçlendirmenin örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili olduğu ve etkilediği ortaya çıkmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin de örgütsel bağlılığı pozitif yönde artırdığı ve etkilediğine ulaşılmıştır. Personel güçlendirme örgütsel özdeşleşme ile de pozitif yönde ilişki içindedir ve aynı yönde etkilemektedir. Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye aracı değişken örgütsel özdeşleşme dâhil edildiğinde, güçlendirme ve bağlılığın azaldığı ancak istatistiksel olarak anlamlılığın da devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Hem personel güçlendirme hem de örgütsel özdeşleşme kavramları birlikte ele alındığında örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir. Geliştirilen hipotezlerin hepsi de analizler sonucunda desteklenmiştir. Böylelikle personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi açıklanmış ve bu etki üzerindeki örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü açık biçimde destek görmüştür.

Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucu, personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan ve literatürde yer alan (Calap ve Ulusoy, 2023; Karagöz ve İrge, 2023; Salha ve Ulema, 2020; Orhan, 2023; Güven vd., 2021; Şen vd., 2020; Verenyurt, 2009; Koç, 2008; Özdemir, 2021) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Araştırma kapsamında test edilen bir başka hipotezin sonucuna göre, personel güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Elde edilen bu sonuç, personel güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan ve geçmiş dönem (Kılıç ve Gürel, 2022; Erer, 2021; Tapan, 2019; Yılmaz, 2019; Kanbur, 2017) araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Araştırma kapsamında test edilen diğer hipotez sonucunda, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan ve daha önce yapılan (Bıyık ve Sökmen, 2016; Alcan, 2018; Altaş, 2021; Sökmen ve Şimşek, 2016; Ocak vd., 2017; Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013; Özdemir, 2007; Polat ve Meydan, 2011) araştırma sonuçlarıyla benzerdir. Son hipotezin sonucuna göre; personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır. Elde edilen bu sonuç, bu tezin yazılmasındaki en önemli katkı olan örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü işaret etmektedir. Elde edilen bu yeni bilginin gelecekteki yapılacak çalışmalara öncü olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak; personel güçlendirme ve örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel bağlılık kavramını olumlu anlamda etkilediği sonucundan yola çıkarak, başarılı personel güçlendirme süreçlerinin çalışanların örgütsel özdeşleşmelerini ve bağlılıklarını geliştirerek iş performanslarının artmasına katkıda bulunacağı söylenebilecektir. Günümüzde örgüt içinde hem bireysel performansın hem de takım performansının önemli olduğu kabul edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında da personel güçlendirmenin örgütsel bağlılığı ve örgütsel özdeşleşmeyi artırdığı gibi başta birey olmak üzere takım performansını da yükselterek beraberinde örgütün başarısını artırabileceği ön görülebilir.

Güçlendirilmiş birey ve takım çalışma grupları iş gücündeki özdeşleşmeyi ve örgüte olan bağlılık düzeyini de yükseltebilmektedir. Yapılan araştırma sonucunda görmekteyiz ki insan kaynaklarını verimli ve etkili kullanabilmenin başında personeli güçlendirme yer almaktadır. Örgütlerin en önemli hedefi artan rekabet ve gelişen teknolojiye karşı ayakta kalabilmek ve kârlılıklarını sürekli artırmaktır. Bu hedefe ulaşmak için astlarını güçlendiren yöneticilerin işletmelerde yer alması oldukça önemlidir. Örgütlerin bir başarı hikâyesi oluşturabilmeleri ise öncelikle örgütlerini gücü paylaşan, özdeşleşmeyi teşvik eden yönetici ve güçlendirilmiş bireyler ile inşa etmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla da bireyin örgütüne bağlılığını artırıcı ve destekleyici kuralların hayata geçirilmesine ihtiyaç olacaktır. Bir bakıma örgütler çalışanlarını güçlendirirken aslında kendi varlıklarını sürdürebilme yarışını da daha etkin biçimde devam ettirmektedir. Dolayısıyla bireyin gelişimi için yöneticiler için yeni hedefler de ortaya çıkmaktadır.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da sınırlılıkları mevcuttur. Araştırmanın en önemli kısıtı, kolayda örneklem yönteminin seçilerek yalnızca İstanbul il sınırları içinde bir hizmet sektöründe faaliyet gösteren kamu kurumundaki çalışanların araştırmaya dâhil edilmiş olmalarıdır. Bu çalışmadan sonra yapılacak yeni çalışmalarda farklı örneklerle personel güçlendirme, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının uygulama sonuçları karşılaştırılabilir. Bu çalışmada anket ile veri elde edilmiştir. Dolayısıyla da elde edilen sonuçlar, katılımcıların anketleri “sosyal beğenilirlik” kaygısı ile doldurabilecekleri göz önünde bulundurularak genellenmelidir. Gelecekteki çalışmalarda nitel veri toplama yöntemi de tercih edilebilir. Elde edilen verilerin sonuçlarına bakıldığında, personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin “kısmi” aracılık rolü üzerine etkileri ortaya çıkaran bu çalışmanın yöneticiler ve literatür için katkı sağlanması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Adler, S. A. (1990). *The reflective practitioner and the curriculum of teacher education*. Paper presented at the Annual Meeting of the Association of Teacher Educators (Las Vegas, NV, 5-8 Şubat, 1990).
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Altaş, S. S. (2021). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 875-891.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Bıyık, Y. ve Sökmen, A. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyum ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, (4. Baskı), Pegem Akademi.
- Calap, A. ve Ulusoy, M. G. (2023). Personel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma; Erzincan Belediyesi Örneği. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 106-124. <https://doi.org/10.46482/ebyuifbdergi.1313193>
- Cheney, G. (1983). The rhetoric of identification and the study. *Quarterly Journal of Speech*, 69(2), 143-158. <https://doi.org/10.1080/00335638309383643>
- Cunningham, I., Hyman, J. ve Baldrig, C. (1996). "Empowerment: The Power to do What?". *Industrial Relations Journal*, 27(2), 143-54.
- Çuhadar, D. M. T. (2005). "Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(25), 25.
- Doğan, S. (2006). *Personel Güçlendirme Rekabette Başarının Anahtarı*, 2. Baskı Kare Yayınları.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). "Organizational Images and Member Identification", *Administrative Science Quarterly*, 2(39), 239-263. <http://dx.doi.org/10.2307/2393235>
- Edwards, M. R. (2005). "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review" *International Journal of Management Reviews*. 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Erer, B. (2021). Psikolojik Güçlendirme Algısının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 12(2), 443-457. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2021.331>
- Erstad, M. (1997). "Empowerment and Organizational Change". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9(7), 325-333. <https://doi.org/10.1108/09596119710190976>
- Gossett, L. (2002). Kept at arm's length: Questioning the desirability of organizational identification. *Communication Monographs*, 69(4), 385-404. <http://dx.doi.org/10.1080/03637750216548>
- Güney, Ç. G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Güney, S. (2011). *Davranış Bilimleri*, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Bayık, M. E. (2021). Aracılık Modellerinin Analizinde Yeni Yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi Hâlâ Geçerli mi? *Türk Psikoloji Dergisi*, 37(88).
- Güven, M., Çoban, U. ve Çeliker, F. (2021). "Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bingöl İlinde Örnek Bir Araştırma", *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(47), 2457-2467.
- Hales, C. ve Klidas, A. (1998). Empowerment in Five-Stars Hotels: Choice, Voice or Rhetoric? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(3), 88-95.

- Hall, D.T., Schneider, B. ve H.T. Nygren (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190. <https://doi.org/10.2307/2391488>
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 11, 160-177.
- Kanbur, E. (2017). Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 63-82.
- Karagöz, B., ve İrge, N. T. (2023). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa ve Bireysel İş Performansına Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, (48), 46-53.
- Karakoç, N., (2007). Ulusal Kalite Ödülüne Başvuran Büyük Ölçekli İşletmelerdeki İşgöreni Güçlendirme Düzeyini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 7(28). <https://doi.org/10.14783/maruoneri.684162>
- Kartal, S. K. ve Dirlik, E. M. (2016). Geçerlik kavramının tarihsel gelişimi ve güvenilirlikte en çok tercih edilen yöntem: Cronbach alfa katsayısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1865-1879.
- Kılıç, I. ve Gürel, E. B. B. (2022). Lider Üye Etkileşimi ve Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği. *Third Sector Social Economic Review*, 57(3), 2449-2472. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.882613>
- Koç, R. (2008). *Personel Güçlendirme ile Çalışanların Örgüte Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Uygulama*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Koçak, R. D. ve Demir, A. (2018). “Personel Güçlendirme ve Örgütsel Güven İlişkisi: Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma”, *Social Sciences Studies Journal*, 4(23), 4492-4502.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*, (12.baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, (9. Baskı) Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Mottaz, C. J. (1989). An Analysis Of The Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 141-158.
- Nedimoğlu, B. A. (2008). *Güçlendirmenin İşletmelerdeki Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ocak, S., Gider, Ö., Gider, N. ve Top, M. (2017). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkileri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Institute of Business Administration-Management Journal/İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, (82).
- Orhan, H. C. (2023). *Personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). İskenderun Teknik Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/Seyahat İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Hatay.
- Özdemir, H. Ö. (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Türkiye.
- Özdemir, H. Ö., (2021). Örgütsel Bağlılık ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkiler: Kırşehir Örneği, *Ahi Evran Akademi*, 2(1), 53-60.
- Özkalp, E. ve Kirel Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*, Ekin Yayınevi.
- Parker, R. E. ve Haridakis, P. (2008). Development of an Organizational Identification Scale: Integrating Cognitive and Communicative Conceptualizations. *Journal of Communication Studies*, 1(3/4), 105-126.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerinde Bir Saha Çalışması*. (Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Polat, M. ve Meydan, C. (2011). Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.

- Pratt, G. M. (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway Distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 456-493. <https://doi.org/10.2307/2667106>
- Quinn, R. E. ve Spreitzer, G.M. (1997). The road to empowerment: seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, 26 (2), 37-49. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(97\)90004-8](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90004-8)
- Ripley, R. E. ve Ripley, M. J. (1992). Empowerment, The Cornerstone of Quality: Empowering Management in Innovative Organizations in 1990's. *Management Decision*, 30(4), 20-43.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, MKM Yayıncılık.
- Salha, H., ve Ulema, Ş. (2020). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 439-451. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.727758>
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan M. (2013). Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri. *Journal of Yaşar University*, 8(31) 5371-5391.
- Şen, S., Güney, S., ve Gürül, B. (2020). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Buna Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 7(60), 2925-2938. <https://doi.org/10.26450/jshsr.2133>
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Tapan, Ö. (2019). *Örgütsel erdemliliğin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde personel güçlendirmenin aracı rolü*, Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TDK (2023). Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 12. Baskı, Ankara.
- Tokgöz, E. ve O. Aytemiz Seymen (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma, *Öneri Dergisi*, 39(10), 61-76.
- Uysal, İ. ve Kılıç, A. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248. <https://doi.org/10.18039/ajesi.962653>
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., Christ, O. ve Tissington, P. A. (2005). To Be (Long) Or Not To Be (Long): Social Identification In Organizational Contexts. *Genetic. Social and General Psychology Monographs*, 3(131), 189-218.
- Verenyurt, G. (2009). *Personel Güçlendirmenin; İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rolü*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, C. (2019). Psikolojik Güçlendirme-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi Üzerine Bir Saha Çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi (İKTİSAD)*, 4(10), 238-261. <https://doi.org/10.25204/iktisad.482409>