

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Ocak/January 2016 Cilt/Vol: 18/Num. :1 Sayfa/Page: 47-71

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uygül (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2016

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2016

İÇİNDEKİLER

YIL: Ocak 2016 / CİLT: 18 SAYI:1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof.Dr.Enver ÖZKALP, Doç.Dr.Aytül Ayşe ÖZDEMİR, Yard.Doç.Dr.Emin Cihan DUYAN; Değer Tipleri Ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0306.X	5
2	Doç. Dr. Tülay Turgut, Arş. Gör. Yaprak KALAFATOĞLU; İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Adalet DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0307.X	27
3	Dr.Haluk ERDEM, Doç. Dr. Mehmet DENİZ; Psikolojik (Algılanan) Güçlendirmenin İçsel Ve Dışsal İşdoyumunu Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0308.X	51
4	Öğr.Gör. Dr. Ali TÜRKER, Duygusal Zeka ve Duygusal Emeğin Satış Performansına Etkisi: Acenta Temsilcileri Üzerine Bir Uygulama DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0309.X	76
5	Assoc. Prof. Çağatan TAŞKIN, Assist. Prof. Gül EMEL, Res. Assist. Onur ÖZTÜRK, Res. Assist. Gülcan PETRİÇLİ, Antecedents Of Brand Extension Success: A Research In Beauty Care Industry DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0310.X	101
6	Doç. Dr. Mustafa SOBA, Öğr. Grv. Ali ŞİMŞEK; Üniversite Öğrencilerinin Öğretim Elemanlarından Kalite Beklentileri: Bir Alan Araştırması DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0311.X	120
7	Yrd. Doç. Dr.Özgür SELVİ, Yrd. Doç.Dr Zülfiye Acar ŞENTÜRK; Sosyal Sorumluluk Projelerinin Uygulanmasında Toplumsal Duyarlılık Projesi Dersinin Önemi: Gaziantep Üniversitesi Örneği DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0312.X	143
8	Dr. Selin ÖNEN, Gender And Work In Tourism: The Role Of Family <i>Pansiyons</i> In Turkey's Bozcaada Island DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0313.X	165

PSİKOLOJİK (ALGILANAN) GÜÇLENDİRMENİN İÇSEL VE DIŞSAL İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİNDE DUYGUSAL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR YAPISAL EŞİTLİK MODELİ UYGULAMASI

THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL (PERCEIVED) EMPOWERMENT ON EXTERNAL AND INTERNAL JOB SATISFACTION AND MEDIATION ROLE OF EMOTIONAL COMMITMENT: A STRUCTURAL EQUATION MODEL PRACTICE ON PUBLIC EMPLOYEES

Dr. Haluk ERDEM
Kara Karp Okulu

Doç. Dr. Mehmet DENİZ
İnönü Üniversitesi İ.İ.B.F.

ÖZET

Günümüzde insanlar maddi olarak kazanç sağlamak amacının yanında çeşitli sosyal ihtiyaçlarını da giderebilmek için zamanlarının büyük bir çoğunluğunu iş ortamlarında geçirirler. Bireylerin sahip olduğu "iş" maddi hususlarla birlikte toplum içerisinde onu belirli bir şekilde konumlandıran sosyal faktörlerin en başında gelmektedir. İşini gönülden severek icra eden işgörenlerin örgütlerine ilave katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu çalışmada içsel ve dışsal iş doyumuna olumlu etkileri olduğu düşünülen psikolojik (algılanan) güçlendirme ve duygusal bağlılık kavramları ele alınmıştır. TRB-2 bölgesinde (Bitlis, Hakkari, Muş, Van) kamuda istihdam edilen sağlık çalışanlarının katılımıyla (n=398) yapılan araştırmalar ve analizler (keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri) neticesine psikolojik güçlendirmenin içsel ve dışsal iş doyumunu pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin de duygusal bağlılığı pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İlave olarak duygusal bağlılığın içsel ve dışsal iş doyumunu pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Son olarak ise psikolojik güçlendirme ile içsel ve dışsal iş doyumunu arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın kısmi aracılık rolü oynadığı aşamalı regresyon analizleri, Sobel testleri ve yapısal eşitlik modellemesi ile ortaya konmuştur. Elde edilen bulgular literatürdeki çalışmalarla birlikte tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Psikolojik güçlendirme, duygusal bağlılık, iş doyumunu, kamu çalışanları.

Jel Sınıflandırması: L200, M54, M12, C31.

ABSTRACT

Today people not only work and spend most of their time on business environment for financial gains, but also for satisfying various social needs. Business is one of the basic values for people which strengthens the sense of belonging and determines the social identity among individuals. Employees, who willingly do their job, undoubtedly create added values. In this study, psychological empowerment and emotional commitment concepts, which are considered to have positive effects on internal and external job satisfaction, are discussed. As a result of researches and analyses (exploratory and confirmatory factor analysis, correlation and regression analyses), which made with the participation of public sector health employees ($n=398$) on TRB-2 region (Bitlis, Hakkâri, Muş, Van), it was determined that psychological empowerment effects internal and external job satisfaction in a positive and meaningful way. Besides, it was also observed that psychological empowerment effects emotional commitment in a positive and meaningful way. In addition, it was observed that emotional commitment effects internal and external job satisfaction in a positive and meaningful way. Finally, it was demonstrated that emotional commitment takes a mediation role in the relationship between psychological empowerment and internal and external job satisfaction by using gradual regression analyses, Sobel tests and structural equation modeling. Obtained findings will be discussed with the studies in the literature.

Keywords: Psychological empowerment, emotional commitment, job satisfaction, public employees.

Jel classification: L200, M54, M12, C31.

1. GİRİŞ

Küresel dünyada yaşanan olaylar, örgütler açısından mevcut kaynaklarla birlikte insan faktörünün özgün ve yaratıcı özelliğinden dolayı rakiplerle mücadele edebilmek için kritik bir kaynak olarak görülmesini sağlamıştır. Bu kapsamda, örgütler sektörde var olabilmek için yenilikçi uygulamaları gündemlerine almışlar ve yöneticiler tarafından çalışanların davranışlarının nedenleri ve sonuçlarının örgüt yönetimine olan etkileri dikkate alınmaya başlanmıştır.

Günümüzde kaliteli ve yetenekli işgörenlerin kurumlarına sadakatle bağlı olarak işlerini icra etmeleri örgütsel bağlamda önemli bir rekabet avantajı yaratabilmektedir. Steers (1977) tarafından kurumun amaç ve değerlerinin çalışanlar tarafından kabullenilmesi ve çalışanların kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak hissetmeleri, şeklinde açıklanabilecek tanımla örgütsel bağlılık kavramı ortaya atılmıştır. Çalışanların örgüte olan bağlılıkları literatürde çokça ele alınan bir konu olmakla beraber söz konusu bağlılığın duygusal, devam veya normatif olarak üç şekilde görülebileceği ifade edilmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Örgüte olan bu bağlılık çeşitlerinden duygusal bağlılığın özel bir önem ve önceliği olduğu düşünülmektedir. Zira örgüte olan gönülden bağlılığı oluşturan en önemli etken duygusal bir etkileşimin var olabilmesidir. Bu çalışmada örgütsel bağlılığın diğer örgütsel davranış boyutlarıyla en fazla ilişkilendirildiği “duygusal bağlılık” alt boyutu ele alınmıştır. Örgütlerine duygusal olarak kendilerini bağlı hisseden iş görenler işleri ile ilgili düşünceleri daha olumlu olabilmektedir. Kaplan’a göre (2010) çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının oluşmasında önemli olan faktörlerden birisi de çalışanların güçlendirilmesidir. Örgüt tarafından çeşitli şekillerde önemli ve değerli olduğunu algılayan işgörenler kendilerini sistemin bir parçası gibi hissedip arada duygusal bir bağ kurabilirler.

Çalışanlar tarafından örgüt içerisinde icra edilen faaliyetlere ilişkin algılar önem arz etmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990). İşgörenlerin örgüt içerisinde kendilerinin güçlendirilmesi ile ilgili geliştirdiği algılara psikolojik güçlendirme denilmektedir (Arslantaş ve Dursun, 2008). Bu süreçte örgüt çalışanlarının psikolojik güçlendirmeye yönelik algıları genellikle bilişsel birtakım mekanizmalarla ve yaşanan tecrübelerle şekillenmektedir (Greasley, Bryman, Dainty, Price, Soetanto ve King, 2005). Çalışanların iş yerlerinde güçlü oldukları algısı oluşturulabildiğinde onların motivasyonları artabilecek ve işlerine daha fazla sahip çıkabilecekler, üst yönetimin karar ve uygulamalarını daha fazla benimseyebileceklerdir.

Bireyler bulunduğumuz çağda ailelerinin ve kendilerinin ihtiyaçlarını karşılama için mevcut zamanlarının çoğunu işyerlerinde geçirmektedirler. Hatta işyerlerinde geçirilmeyen zaman dilimlerinde dâhi iş ile ilgili sıkıntılarını düşünmekten kendilerini alamamaktadırlar. Ayrıca bireylerin sahip olduğu "iş" maddi hususlarla birlikte toplum içerisinde onu belirli bir şekilde konumlandıran sosyal faktörlerin başında gelebilmektedir (Baltaş, 2011: 18). Birey açısından yapılan işin seveerek yapılması bu kapsamda önemli bir faktör olarak karşımıza çıkarken örgüt açısından ise bu durumun olumlu sonuçlara yol açabilecek olması araştırmacıların dikkatini çekmektedir. Bu nedenle çalışanların işlerinden memnun olması olarak kısaca tanımlayabileceğimiz iş doyumu kavramı örgütsel davranış boyutlarının açıklanması bağlamında önem arz etmektedir. Bu kapsamda yapılan bu çalışmanın amacı, çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemek ve duygusal bağlılığın bu ilişkideki rolünü tespit etmektir.

2. Psikolojik Güçlendirme

Günümüzde işletmelerin gelişen durumlara göre hızlı karar verme zorunluluğu, çalışanların işlerini yaparken karşılaştıkları sorunları çözme noktasında bağımsız karar alabilmelerini gerektirmektedir. Nispeten bağımsız çalışan işgörenler, sıralı yönetim kademelerinin küçük problemlerle meşgul edilmemelerini sağlar ve yöneticilerin gündelik sorunlar yerine stratejik hedeflere odaklanmalarını sağlar (Budak, 2013: 371). Harvey ve Robert'a (1996) göre güçlendirme kavramının gelişiminde rekabetçi olabilmek için yeniliğe daha fazla ihtiyaç duyulması ve özellikle Amerika'da ortaya çıkan ve rekabet için çalışanların yönetim süreçlerine katılma zorunluluğu önemli rol oynamıştır. Bu kapsamda iş görenlerin işleri ile ilgili kararlarını kendileri vermeleri ve işleri ile ilgili sorumluluklarını kendilerinin üstlenmelerini sağlayan güçlendirme kavramı işletme yönetimi açısından önem arz eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Güçlendirme ile ilgili yapılan araştırmalarda öne çıkan iki yaklaşım bulunmaktadır (Thomas ve Velthouse, 1990). Bunlardan birincisi davranışsal yaklaşımdır ve örgütün tepe yönetiminin yönetsel kararları alt kademelere devretmesi üzerinde durur (Yücel ve Demirel, 2012). Güçlendirme ile ilgili yaygın olarak kullanılan bir diğer yaklaşım ise psikolojik yaklaşımdır. Çalışanların yönetim ile ilgili algılarına odaklanan söz konusu yaklaşımda; çalışanların zor görevleri başarabilmek için sahip olduğu yeteneklerine olan inancı ve bu doğrultuda gösterdiği gayretlerin motivasyonel unsurlardan etkilenme biçimi ele alınmaktadır (Conger ve Kanungo, 1988). Spreitzer'e (1995) göre bir süreç olarak düşünülebilecek olan psikolojik güçlendirme, çalışanların kendi yeteneklerine olan inancının ve bu doğrultudaki çabalarının geliştirilmesi amacıyla motivasyon artırıcı unsurlardan istifade etme, bu yöntemle yönetim süreçlerinde yenilikçi ve etkin bir yapı oluşturma sürecidir. Bu süreçte çalışanların kendilerini güçsüz olarak algılamalarına neden olabilecek etmenlerin belirlenmesi bunları düzeltici tedbirler alınması önem arz etmektedir. Koçel (2011: 410-411) ise güçlendirmeyi, "çalışanların kendilerini motive olmuş hissettikleri, bilgi ve uzmanlıklarına olan güvenlerinin arttığı, inisiyatif kullanarak harekete geçme arzusu duydukları, olayları kontrol edebileceklerine inandıkları ve organizasyonun amaçları doğrultusunda uygun ve anlamlı buldukları işleri yapmalarını sağlayan uygulamalar" olarak tanımlarken güçlendirmenin algı yönünü vurgulamıştır. Robbins ve Judge'a (2013) göre, psikolojik güçlendirme çalışanların iş süreçlerini etkileme dereceleri, kendi yeteneklerine ve yeterliliğine olan inancı, yaptıkları işin anlam derecesi ve icra ettikleri işin özerklik seviyesine göre geliştirdikleri algılardan oluşmaktadır.

Spreitzer (1996), bireylerde psikolojik güçlendirmenin oluşturulmasında etkili olan faktörler olarak dört önemli bileşen üzerinde durmuştur. Bunlardan birincisi çalışanların kendi inançları ve değer yargıları ile yaptığı iş arasındaki uyumu ortaya koyan *anlam* boyutudur. Çalışanların yaptıkları iş konusunda kendi yeteneklerine ve uzmanlık seviyesine olan inancı ise *yetkinlik* boyutunu ifade eder. Yapılan işle ilgili inisiyatif kullanılabileceğine ve bireysel karar alınabileceğine yönelik algılar ise *özerklik* boyutunu oluşturur. Son olarak ise çalışanların yaptıkları işin örgütün karar mekanizmaları üzerinde etkisinin olduğuna ilişkin düşünceleri *etki* boyutunu ortaya çıkarır. Bu kapsamda çalışanların algılarını merkeze alan psikolojik güçlendirme örgütle birey arasında duygusal bir bağ oluşturarak işin daha fazla sevlerek yapılmasına vesile olabilecektir.

3. Duygusal Bağlılık

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüz iş dünyasında, çalışanların örgütlerine bağlı olarak işlerini yapmaları birçok olumlu örgütsel davranış boyutlarının öncülü olabilirken, sadakatsiz çalışanlardan oluşan bir örgütsel yapıda ise olumsuz örgütsel davranışların görülmesi kaçınılmaz olabilmektedir (Robbins, 2001: 69). Robbins ve Judge'a (2013) göre, örgütsel bağlılığın üç boyutu vardır. Bunlar; örgütün inanç ve değerleri ile paralel olarak ortaya çıkan *duygusal bağlılık*, bir örgütte kalmanın ekonomik anlamdaki karşılığı olan *zorunlulu bağımlılık* ve ahlaki ve etik gerekliliklerden, diğerlerinin yüzüstü bırakmama düşüncesiyle oluşan *minnet bağımlılığıdır*.

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın özellikle duygusal alt boyutunun diğer bileşenlere göre olumlu örgütsel davranış çıktıları ile daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Gong, Law, Chang ve Xin, 2009). Kaldı ki ekonomik nedenlerle sadece imkânların daha iyi olduğu için bir örgütte kalmaya devam etmenin örgütsel bağlılıkla çok da ilişkilendirilemeyeceği belirtilmektedir (Robbins ve Judge, 2013).

Günümüzde örgütsel yönetim süreçlerinde çalışanların duyguları birçok olumlu veya olumsuz davranışları etkileme gücüne sahiptir (Korkmazıyrek ve Hazır, 2013: 74). Weiss ve Cropanzano'ya (1996) göre, iş tutumlarının oluşmasında iş ortamlarında meydana gelen olaylar ve işin özellikleri çalışanların duyguya yönelik tepkilerinden etkilenmektedir. Bu kapsamda çalışanların örgütleri ile aralarında gönül bağının oluşmasında duygusal bağlılığın önemli bir rolü olduğu düşünülerek duygusal bağlılık kavramı bu çalışmada ele alınmıştır.

4. İş Doyumu

Günümüzde insanlar zamanlarının büyük bir çoğunluğunu iş ortamlarında geçirirler ve sadece maddi kazanç elde etmek için çalışmazlar. Bireylerin işini sevmesi onların psikolojik ve fiziksel sağlığı için önemli bir faktördür (Baltaş, 2011: 18). Onal'a göre (2000: 2), kişilerin yaptığı işin ekonomik, sosyolojik ve psikolojik boyutları vardır. Ekonomik anlamda bireylerin yaşamlarını devam ettirmek ve refah seviyelerini yükseltme anlamı taşırken; sosyolojik boyutta diğer insanlarla ilişki kurulan sosyal bir çevreyi işaret etmektedir. Son olarak psikolojik alanda ise saygınlık kazanma, ruhsal ihtiyaçlarını tatmin etme anlamı taşımaktadır. Bu kapsamda, bireylerin yaptıkları işleri ile ilgili beklentilerinin karşılanabildiğine ilişkin algıları örgütsel davranış alanında önem arz eden bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş görenler, örgüt içerisinde gösterdikleri çaba ile elde ettikleri maddi ve manevi kazançları karşılaştırma eğilimindedir. Bu süreçte olabilecek uyum veya uyumsuzluklar bireyin iç dünyasında tatmin

olmasına veya tatminsizliğe yol açar (Turgut ve Mert, 2014). İş doyumu ile ilgili önemli araştırmalar yapan Lock'a göre (1976), bireylerin işleri veya işteki tecrübelerini değerlendirmeleri sonucunda kendilerini keyifli ve pozitif hissetmelerine yol açan duygusal tepkilere iş doyumu veya iş tatmini denir. Bu kapsamda çalışanların işleri ile ilgili olumlu hisleri iş tatmini oluştururken, olumsuz duygular ise iş tatminsizliğine neden olmaktadır. İş tatminsizliğinin ana nedeni, bireyin işi ile ilgili beklentilerinin karşılanamamasından kaynaklanmaktadır (Kale, 2015).

İş görenlerin yaptıkları işlerinden tatmin olmamaları onlarda işe karşı bir yabancılaşma hissine neden olacak ve genel olarak da bir mutsuzluk haline dönüşebilecektir (Turgut ve Mert, 2014). Oluşan bu genel mutsuzluk hâlinin bireysel ve örgütsel etkileri olabilmektedir. Bireysel açıdan, iş görenlerin işinden tatmin olması fiziksel ve ruhsal sağlığına olumlu etkisi olabileceken aksi durumda ise fiziksel ve psikolojik dengesinin bozulmasına yol açabilecektir. Örgütsel açıdan ise bu durum iş görenin gönülsüz çalışmasına, performansının düşmesine, imkân bulduğunda o işi terk etmek için fırsatları kollamasına neden olacak ve nitelikli iş gücünün rakip örgütlere kaymasına neden olabilecektir (Koroğlu, 2012).

Çalışanlarda iş tatminine sebep olan etmenler bireysel ve örgütsel süreçlerden etkilenmektedir (Judge ve Klinger, 2008). Bireysel faktörlerden kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik A.B.D'de yapılan kapsamlı bir araştırma sonucuna göre; duygusal kararlılık, dışadönüklük, vicdanlılık, benlik saygısı, kontrol odağı, özyeterlilik ve pozitif duygulanım ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Judge ve Bono, 2001; Judge, Heller ve Klinger, 2008). İş doyumu hakkında araştırmalar yapan Weiss ve arkadaşları (1967), yukarıdaki çalışmalar benzer şekilde iş doyumunun içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutunun olduğunu belirtmiştir. İçsel doyum boyutunda; işin kendi özellikleri ile ilgili hususlar önem kazanırken dışsal boyutunda işi etkileyen çevresel faktörler (yönetimden veya piyasadan kaynaklanan) önem arz etmektedir.

İş doyumunun örgütsel davranış açısından en önemli yanı çalışanlarda olumlu yönde davranış değişikliklerine neden olarak örgütün rakiplerle mücadelesinde öne çıkmasını sağlamasıdır (Bernal, Gargallo, Marzo ve Rivera, 2005). Yapılan araştırmalarda iş doyumu ile; iş devamlılığı (Scott ve Taylor, 1985), iş gücü devri (Carsten ve Spector, 1987), işten ayrılma niyeti (Hanisch ve Hulin, 1990), olumlu sosyal davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları (Yıldız, 2014), örgütsel bağlılık (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013; Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014) iş performansı (Brown ve Peterson, 1993; Davar ve Bala, 2012; Kale, 2015) arasında ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Yukarıda belirtilenler kapsamında iş doyumuna etkisi olabileceği değerlendirilen psikolojik güçlendirme ve duygusal bağlılık değişkenleri uygulamalı bir araştırma ile ele alınacaktır.

5. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Hackman ve Oldham'a göre (1976), çalışanların iş yerlerinde motive olmalarını sağlayarak işlerinden memnun olmalarını sağlayan beş önemli iş karakteristiği bulunmaktadır. Bunlar; işin görev tanımının belirli olması, bireyin yaptığı işin örgüt açısından önemli olduğunun algılanması, iş görenin kendisini yeteneklerine göre farklı işleri de yapabilecek kapasitede görmesi, işin yapılışı hakkında kendisinin kontrol ve karar verme hakkına sahip olacak şekilde özerk hissedebilmesi ve geri bildirim mekanizması ile hatalarını öğrenebilmesidir. Bu noktada psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden birisi olabileceği düşünülmektedir. Yapılan incelemelerde psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu pozitif yönlü etkilediğine ilişkin yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır (Guangping ve Lee, 2009; Doğan ve Demiral, 2009; Leggat, Bartram, Casimir ve Stanton, 2010; Pe-

lit, Öztürk ve Arslantürk, 2011; Schermuly, Schermuly ve Meyer, 2011; Zhou, Ouyang ve Qu, 2014). Ayrıca; ABD’de hemşireler üzerinde yapılan araştırmalarda psikolojik güçlendirme ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Baker, Fitzpatrick ve Griffin, 2011). Dickson ve Lorenz’in (2009) lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada da psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu pozitif yönlü etkilediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Taiwan’da yapılan araştırmalarda da psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir (Lin ve Tseng, 2013). Yapılan bu araştırmalardan ve Hackman ve Oldham’ın (1976) yaptığı değerlendirmeler ışığında psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu üzerinde etkisi olabileceği düşünülerek aşağıda belirtilen araştırma hipotezi önerilmiştir.

H1(a): Psikolojik güçlendirme ile içsel iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1(b): Psikolojik güçlendirme ile dışsal iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Blau’nun (1964) sosyal değişim teorisine göre, bir kişi başkasından bir iyilik gördüğünü algıladığında kendisinde bir zorunluluk hisseder ve aynı şekilde karşılık vermek ister. Örgüt, çalışanlara güçlü olduklarını hissettirdiğinde buna işgörenler karşılık vermek adına örgütle aralarında duygusal bir bağ oluşturabilirler. Ayrıca çalışanların örgüt ile aralarındaki inanç ve değer uyumlulukları ile duygusal etkileşim arasında yakın ilişki olabileceği düşünülmektedir. Nitekim Hamid, Nordin, Adnan ve Sirun’un (2013) Malezya’da ilkököl öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Henkin ve Marchiori’nin (2003), yaptıkları araştırma sonucunda da çalışanların psikolojik güçlendirmeleri ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya konmuştur. Söz konusu çalışmalardan ve teorilerden hareketle psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının duygusal bağlılıkla ilişkisi olabileceği düşünülerek aşağıda belirtilen araştırma hipotezi ifade edilmiştir.

H2: Psikolojik güçlendirme ile örgüte duyulan duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Literatürde yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ilişkilerin tespit edildiği birçok çalışma vardır (Top, Akdere ve Tarcan, 2015; Fu ve Deshpande, 2014; Günlük, Özer ve Özcan, 2013). Ancak genellikle yapılan çalışmalarda iş doyumunu ile örgütsel bağlılığın hangisinin birbirinin öncülü, hangisinin birbirinin ardılı olduğu konusunun tam olarak açıklığa kavuşturulamadığı görülmektedir. Şencan, Yeğenoğlu ve Aydın’ın (2013), iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın öncülleri genellikle birbirine çok benzer faktörlerden oluşmaktadır. Ayrıca Luthans’a (1995), göre iş doyumunu etkileyen işle ilgili başlıca faktörler; işin kendisi, ücret, yönetim, iş arkadaşları ve yükselme fırsatlarıdır. Bu kapsamda iş görenin yönetime karşı veya iş arkadaşlarına karşı herhangi bir duygusal bağlılığı olmadan o işten memnun olmasının pek mümkün olmayacağı düşünülmektedir. Çünkü işten memnun olma hissi bilişsel bir olgudur ve duygusal bir bağlılıkla pekiştirildiğinde daha anlamlı ve sonuca tesir edici etkileri olabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, Karahan’ın (2009) hekimler üzerinde yaptığı araştırmalarda örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan hekimlerin iş doyumlarının da yüksek olduğu görülmüştür. Açıkalin’ın (2011) yaptığı çalışmalarda da örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Belirtilen bu çalışmalar ışığında örgüte duyulan duygusal bağlılığının iş doyumunu etkileyebileceği düşünülerek aşağıda belirtilen araştırma hipotezi önerilmiştir.

H3(a): Örgüte duyulan duygusal bağlılık ile içsel iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3(b): Örgüte duyulan duygusal bağlılık ile dışsal iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

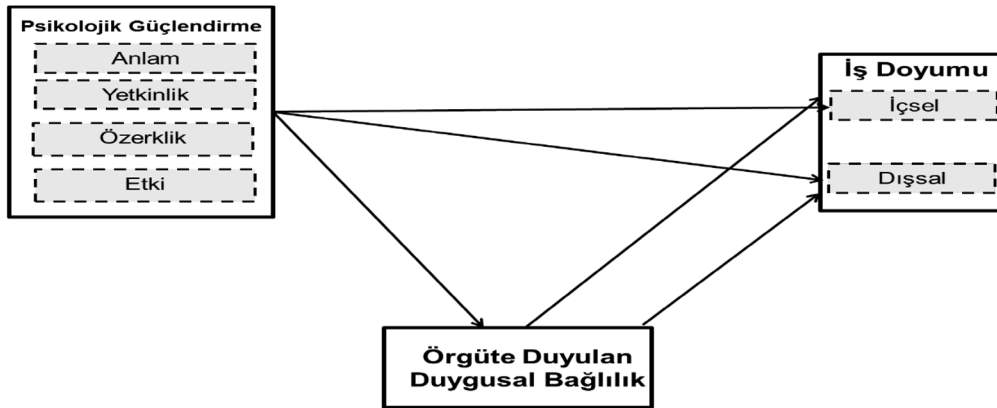
Örgüt çalışanlarına yaptıkları işleri ile ilgili çeşitli yetkiler, özerklikler verilerek karar mekanizmalarına katılımının sağlanmasının ve bu hususların iş görenlerce algılanmasının iş doyumunu olumlu

yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Ancak bu süreçte iş görenin duygusal olarak örgüte bağlı olması durumunda iş doyumunun daha anlamlı olabileceği değerlendirilmektedir. Malezya ve İngiltere’de hemşireler üzerinde yapılan araştırmalarda psikolojik güçlendirme, duygusal bağlılık ve iş doymu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür (Ahmad ve Oranye, 2010). Çalışkan ve Hazır’ın (2012) haberleşme sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada ise duygusal bağlılığın psikolojik güçlendirme ile iş doymu arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığını belirlemiştir. Yukarıda belirtilen araştırmalar ışığında duygusal bağlılığın; psikolojik güçlendirme ile iş doymu arasındaki ilişkide aracılık rolü oynayabileceği düşünülerek aşağıda belirtilen araştırma hipotezi ifade edilmiş ve araştırma modeli Şekil-1’de sunulmuştur.

H4(a): Psikolojik güçlendirme ile içsel iş doymu arasındaki ilişkide örgüte duyulan duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4(b): Psikolojik güçlendirme ile dışsal iş doymu arasındaki ilişkide örgüte duyulan duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.

Şekil-1 Araştırma Modeli



6. Araştırmanın Yöntemi

6.1. Ana Kütle ve Örneklem

Yapılan bu çalışmada; alt boyutlarıyla beraber iş görenlerdeki güçlendirme algısının içsel ve dışsal iş doymu üzerine olan etkisini belirlemek ve duygusal bağlılığın bu süreçteki rolünü ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu maksatla, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istatistikî bölge ikinci düzey sınıflandırmasına göre TRB-2 bölgesinde (Hakkâri, Van, Bitlis, Muş,) sağlık kuruluşlarında görev yapan kamu çalışanlarına 2014 yılının Temmuz ayında elektronik posta ile gönderilen anket formlarından 398 adedi analizlere dâhil edilmiştir. TÜİK (2014) verilerine göre TRB-2 bölgesinde sağlık kuruluşlarında görev yapan kamu çalışanı sayısı 11.998’dir. Söz konusu anakütleyi temsil edebilmek için alınması gereken minimum örneklem sayısınının 381 olduğu (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50) göz önüne alındığında seçilen örneklem büyüklüğünün (398>381) ana kütle temsil yeteneğine sahip olduğu değerlendirilmektedir. Örneklemi oluşturan bireylerin kısaca demografik özellikleri belirtilecek olursa; %65’i erkek, %35’i ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %22’si 20-25 yaş, %26’sı 26-30 yaş, %32’si 31-35 yaş, %13’ü 36-40 yaş ve %7’si ise 41 yaşından fazladır. Eğitim seviyeleri değerlendirildiğinde; %38’i lise, %15’i ön lisans, %31’i lisans mezunu olup %16’sı ise lisansüstü öğrenim görmüştür.

6.2. Araştırmanın Ölçekleri

Yapılan bu çalışmada üç farklı ölçek kullanılmıştır. Güçlendirme algısını ölçmek maksadıyla Spreitzer'in (1995) güçlendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Türkçe'ye çevrilerek Seçgin (2007) ile Yürür ve Demir (2011) tarafından araştırmalarında kullanılmıştır. Ölçekte dört alt boyut (anlam, yetkinlik, etki, özerklik) bulunmaktadır ve 12 sorudan oluşmaktadır. Duygusal bağlılığı ölçmek maksadıyla Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin duygusal bağlılık bölümü ele alınmıştır. Ölçekte tek boyut bulunmakta ve 6 sorudan oluşmaktadır. İş doyumunu için ise Weiss ve arkadaşlarının (1967) geliştirdiği Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. İki boyuttan (içsel, dışsal) oluşan ölçekte 20 soru bulunmaktadır.

7. Bulgular ve Hipotez Testleri

7.1. Keşfedici Faktör Analizi

Araştırma ölçeklerinin geçerliliğini belirlemek için öncelikle Keşfedici Faktör Analizi (KFA) yapılmıştır. KMO ve Barlett Testleri sonucunda (KMO>0,60; p<0,001) verilerin KFA için uygun olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2006: 126). Psikolojik güçlendirme ölçeğinin KFA'sı sonucunda verilerin 4 faktör (anlam, yetkinlik, etki, özerklik) altında ve toplam varyansın %74,2'sini açıklayacak şekilde toplandığı görülmüştür. Duygusal bağlılık ölçeğinin KFA'sı sonucunda verilerin tek faktör altında ve toplam varyansın %87,35'sini açıklayacak şekilde toplandığı görülmüştür. İş doyumunu ölçeğinin KFA'sında 1, 14, 17 ve 20.soru birden fazla faktörü ölçtüğü için ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak verilerin iki faktörde (içsel, dışsal) toplandığı ve toplam varyansın %53,89'unu açıkladığı tespit edilmiştir.

7.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışmada kullanılan verilerin literatürde belirtilen faktör yapıları ile uyumlu olup olmadığını belirlemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA yapılırken aynı gizil değişkeni ölçen soruların (teorik olarak desteklediği için) hata terimleri arasında modifikasyon yapılmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011). Ölçekler ile ilgili kullanılan örnekleme ait Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçları Tablo-1'de ve DFA faktör yapısı Şekil-2'de sunulmuştur.

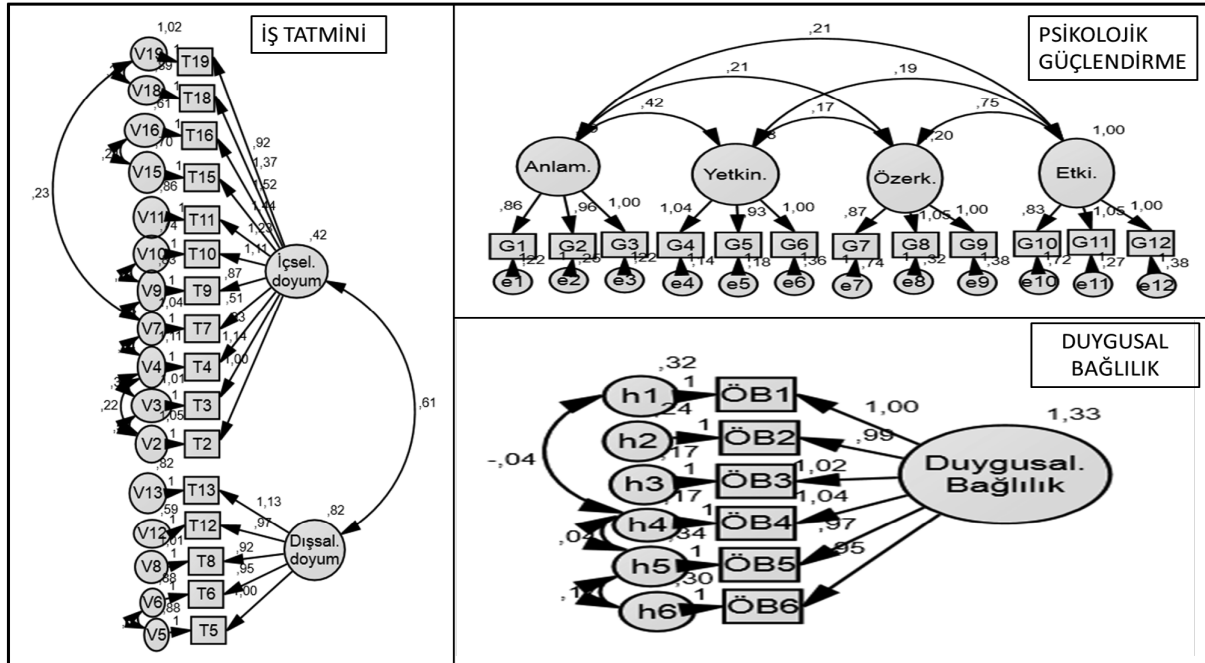
Tablo-1: Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Parametreler	Kısaltması	Mükemmel Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Psikolojik Güçlendirme	Duygusal Bağlılık	İş Doyumu	
Uyum İndeksleri	Goodness of Fit Index	GFI	$\geq 0,95^a$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95^a$	0,940	0,984	0,907
	Adjusted Goodness of Fit Index	AGFI	$\geq 0,90^b$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90^b$	0,902	0,945	0,864
	Comparative Goodness of Fit Index	CFI	$\geq 0,97^a$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97^a$	0,967	0,996	0,938
	Normal Fit Index	NFI	$\geq 0,95^a$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95^a$	0,948	0,994	0,909
	Root-Square-Mean Error of Approximation	RMSEA	$\leq 0,05^c$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10^a$	0,072	0,071	0,076
	Minimum Discrepancy	CMIN/SD	$\leq 2^d$	$2 \leq CMIN/SD \leq 3^a$	2,646	2,622	2,841
χ^2 Testi	Örnekleme Boyutu	N	$\leq 0,05$	398	398	398	
	Serbestlik Derecesi	SD		48	6	93	
	χ^2 Değeri	χ^2		127,008	15,733	264,215	
	Anlamlılığın Kesin Düzeyi	p		$p_1=0,000$	$p_2=0,015$	$p_3=0,000$	

(^a):Schermele, Moosbrugger ve Müller (2003); (^b): Hu ve Bentler (1999: 77); (^c): Steiger (1990); (^d): Marsh ve Hocevar (1985); Ullman, (2001: 654).

Tablo-1'deki sonuçlar incelendiğinde ölçeklerin yapısal olarak geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

Şekil-2 Ölçeklerin DFA Yapısı



7.3. İç Tutarlılık Analizi

Ölçeklerin güvenilirliğini (içsel tutarlılığının) belirlemek amacıyla yapılan Cronbach'ın Alfa testi sonucunda araştırma ölçeklerinin α katsayı değerlerinin alt boyutları ile birlikte 0,70'den büyük olduğu görülmüş ve güvenilir olarak değerlendirilmiştir (Bülbül ve Demirel, 2008). Güvenilirlik analizinin ayrıntıları Tablo-2'de gösterilmiştir.

Tablo-2 Güvenilirlik Analizi

Veri Toplama Araçları	Cronbach alfa (α)	Sonuç
İş Doyumu Ölçeği	0,920	$\alpha > 0,70$ olduğundan güvenilir
İçsel Doyum	0,877	
Dışsal Doyum	0,849	
Duygusal Bağlılık Ölçeği	0,970	
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	0,869	
Anlam	0,870	
Yetkinlik	0,873	
Etki	0,852	
Özerklik	0,875	
Ölçeklerin Toplam Güvenilirliği	0,935	

7.4. Değişkenler Arası İlişkilerin/Etkilerin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde değişkenler arasındaki ilişkiler irdelenmiştir. Bu maksatla öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizini özeti Tablo-3'de sunulmuştur.

Tablo-3 Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

DEĞİŞKENLER	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.İçsel doyum	3,09	0,81	-								
2.Dışsal doyum	2,84	1,01	0,802**	-							
3.İş Doyumu (Top.)	2,96	0,92	0,707**	0,707**	-						
4.Duygusal bağlılık	3,52	1,17	0,370**	0,297**	0,487**	-					
5.Yetkinlik	4,12	0,77	0,071	-0,066	0,038	0,167**	-				
6.Anlam	4,13	0,77	0,177**	0,138*	0,247**	0,341**	-0,173**	-			
7.Etki	3,25	1,10	0,263**	0,263**	0,319**	0,188**	0,160**	0,121*	-		
8.Özerklik	2,96	1,14	0,311*	0,266**	0,287**	0,101	0,224**	0,199**	0,50**	-	
9.Psikolojik güçlendirme (Top.)	3,61	0,84	0,414**	0,300**	0,368**	0,396**	0,500**	0,500**	0,500**	0,500**	-

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

Tablo-3'de elde edilen verilere bakıldığında iş doyumunu, psikolojik güçlendirme ve duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. İçsel ve dışsal iş doyumunu ile psikolojik güçlendirmenin alt boyutları arasında ise Tablo-3'de görülen anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda daha detaylı sonuçlar elde edebilmek için regresyon analizleri yapılmıştır.

Ampirik araştırmalarda değişkenlerin birbiri üzerindeki yordama gücünü belirlemek amacıyla sıklıkla yapılan analizlerden birisi regresyon analizleridir (Gürüş ve Çağlayan, 2005: 199). KFA neticesinde elde edilen faktör değerleri regresyon modelinde bağımlı ve bağımsız değişken olarak kullanılabilir (Johnson ve Wichern, 2002: 511). Bu kapsamda faktör değerleri kullanılarak regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca çoklu regresyon analizleri yapabilmek için gerekli olan ön testler (normallik, çoklu doğrusal bağıntı) yapılmıştır (Eroğlu, 2010: 207). Sonuç olarak yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağıldığı, VIF değerlerinin 10'dan küçük veya Tolerans değerlerinden 0,2'den büyük olduğu için (Tatlıdil, 1996: 35) modelde çoklu doğrusal bağıntı olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapılan regresyon analizlerinin sonucunda ilk üç hipotez kabul edilmiştir. Regresyon analizlerinin özeti ve hipotezlerin kabul/red durumu Tablo-4'de sunulmuştur.

Tablo-4 Regresyon Analizi Özeti

Hipotezler	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	S.H.	F	p	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Kabul/Red	
H1	H1(a)	0,414	0,172	0,169	0,911	65,911	0,000	Psikolojik güçlendirme	İçsel iş doyumunu	KABUL
	H1(b)	0,300	0,090	0,087	0,955	31,499	0,000	Psikolojik güçlendirme	Dışsal iş doyumunu	KABUL
H2	H2	0,396	0,157	0,154	0,919	47,170	0,000	Psikolojik güçlendirme	Duygusal bağlılık	KABUL
H3	H3(a)	0,370	0,137	0,134	0,752	47,53	0,000	Duygusal bağlılık	İçsel iş doyumunu	KABUL
	H3(b)	0,297	0,088	0,085	0,959	51,53	0,000	Duygusal bağlılık	Dışsal iş doyumunu	KABUL

Tablo-4'deki bulgular incelendiğinde psikolojik güçlendirmenin içsel ve dışsal iş doyumunu pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve Hipotez-1(a,b) kabul edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık üzerine olan etkisine bakıldığında ise; psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılığı pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve Hipotez-2 kabul edilmiştir. Son olarak ise duygusal bağlılığın içsel ve dışsal iş doyumunu pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüş ve Hipotez-3(a,b) kabul edilmiştir.

7.5. Aracılık Etkisinin Analizi

Çalışmanın bu bölümünde psikolojik güçlendirme ile iş doyumunu arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracılık rolü belirlenmeye çalışılacaktır. Söz konusu aracılık rolünü belirlemek için literatürde çeşitli yöntemler uygulanabilmektedir. Bu çalışmada aracılık analizi için öncelikle aşamalı regresyon yöntemi daha sonra da Sobel Testleri yapılacaktır. Son olarak ise yapısal eşitlik modeli ile aracılık analizi yapılacaktır. Her üç yöntemin de birlikte denemesindeki amaç, elde edilen sonuçların isabet derecesinin mümkün olduğunca artırabilmektir.

7.5.1. Aşamalı Regresyon Yöntemi ile Aracılık Analizi

Psikolojik güçlendirme ile iş doyumunu arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracılık rolünün belirlenmesi maksadıyla öncelikle Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. İlk aşamanın şartı Hipotez-2'nin kabul edilmesiyle, ikinci aşamanın şartı ise Hipotez-1'in kabul edilmesiyle sağlanmıştır. Son olarak üçüncü aşamada ise ikinci aşamadaki regresyon analiz modeline aracı değişken olarak duygusal bağlılık dâhil edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda duygusal bağlılığın psikolojik güçlendirme ile içsel ve dışsal iş doyumunu arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı tespit edilmiş ve elde edilen bulgular özet olarak Tablo-5 ve Tablo-6'da gösterilmiştir.

Tablo-5 Aracılık Analizi-1 (İçsel iş doyumunu)

Hipotez	Model	Değişken	Standartlaştırılmış				Çoklu Doğrusal Bağlantı*		
			β_t	β_t	S.E.	t	p	Tolerans	VIF
H ₄	1	β_0 (Sabit)	-0.0		0.051	0.000	1.000		
		Psikolojik Güçlendirme	0.829	0.414	0.102	8.119	0.000	1.000	1.000
	Aracı değişkenin dâhil edildiği model	β_0 (Sabit)	-0.006		0.050	-0.117	0.907		
		Psikolojik Güçlendirme	0.615	0.309	0.111	5.540	0.000	0.972	1.029
		Duygusal Bağlılık	0.238	0.242	0.055	4.327	0.000	0.972	1.029

Bağımlı Değişken: İçsel İş Doyumu

Bağımsız Değişkenler: Psikolojik Güçlendirme, Duygusal Bağlılık

(*): VIF < 10 veya Tolerans > 0,2 olduğundan modelde çoklu doğrusal bağıntı problemi yoktur.

Tablo-5'deki bulgular incelendiğinde; ilk modelde psikolojik güçlendirmenin içsel iş doyumunu pozitif yönlü ve anlamlı olarak yordarken ($\beta=0,414$; $p<0,05$), ikinci modelde aracı değişken olan duy-

gusal bağlılık içsel iş doyumunu anlamlı olarak yordarken ($\beta=0,309$; $p<0,05$), psikolojik güçlendirme için içsel iş doyumunu üzerindeki etkisini anlamlı olarak azaldığı ($\beta=0,242$; $p<0,05$) görülmektedir.

Tablo-6 Aracılık Analizi-2 (Dışsal iş doyumunu)

Hipotez	Model	Değişken	Standartlaştırılmış Katsayı			Çoklu Doğrusal Bağlantı			
			β_i	β_i	S.E.	t	p	Tolerans	VIF
H ₄	1	β_0 (Sabit)	-		0.053	0.000	1.000		
		Psikolojik Güçlendirme	0.600	0.300	0.107	5.612	0.000	1.000	1.000
	Aracı değişkenin dâhil edildiği model	β_0 (Sabit)	-0.005		0.053	-0.094	0.925		
		Psikolojik Güçlendirme	0.396	0.119	0.117	3.373	0.001	0.968	1.029
		Duygusal Bağlılık	0.219	0.222	0.058	3.767	0.000	0.968	1.029

Bağımlı Değişken: Dışsal İş Doyumu

Bağımsız Değişkenler: Psikolojik Güçlendirme, Duygusal Bağlılık

(*):VIF <10 veya Tolerans > 0,2 olduğundan modelde çoklu doğrusal bağıntı problemi yoktur.

Tablo-6'daki bulgular incelendiğinde ise; ilk modelde psikolojik güçlendirme için içsel iş doyumunu pozitif yönlü ve anlamlı olarak yordarken ($\beta=0,300$; $p<0,05$), ikinci modelde aracı değişken olan duygusal bağlılık dışsal iş doyumunu anlamlı olarak yordarken ($\beta=0,222$; $p<0,05$), psikolojik güçlendirme için içsel iş doyumunu üzerindeki etkisini anlamlı olarak azaldığı ($\beta=0,119$; $p<0,05$) görülmektedir. Aracılık analizinde; bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamsız olarak yordaması durumunda "tam aracılık", bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni yordamasında anlamlı bir azalma olduğunda ise "kısmi aracılık" durumu ortaya çıkmaktadır (Fraiser, Tix ve Barron, 2004: 126). Nihai olarak elde edilen sonuçlara göre duygusal bağlılığın kısmi aracılık etkisine sahip olduğu söylenebilir.

7.5.2. Sobel Testi ile Aracılık Etkisi Analizi

Duygusal bağlılığın aracılık rolü olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılan bir başka yöntem Sobel testidir (Kenny vd., 1998). Sobel testine göre duygusal bağlılığın; psikolojik güçlendirme ile içsel ve dışsal iş doyumunu arasındaki ilişkide güçlü bir kısmi aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür. Sobel testinin ayrıntıları Tablo-7'de sunulmuştur.

Tablo-7 Sobel Test Sonuçları

Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	Sobel Test İstatistiği	Standart Hata	p
Psikolojik Güçlendirme	Duygusal Bağlılık	İçsel İş Doyumu	5.1640	0.0554	0.00000024**
		Dışsal İş Doyumu	4.4264	0.0535	0.00000958**

** p<0,01

7.5.3. Yapısal Eşitlik Modeli ile Aracılık Etkisi Analizi

Duygusal bağlılığın psikolojik güçlendirme ile iş doyumunu arasındaki ilişkide aracılık rolünü belirleyebilmek için Amos 20.0 programı kullanılarak iki ayrı yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal

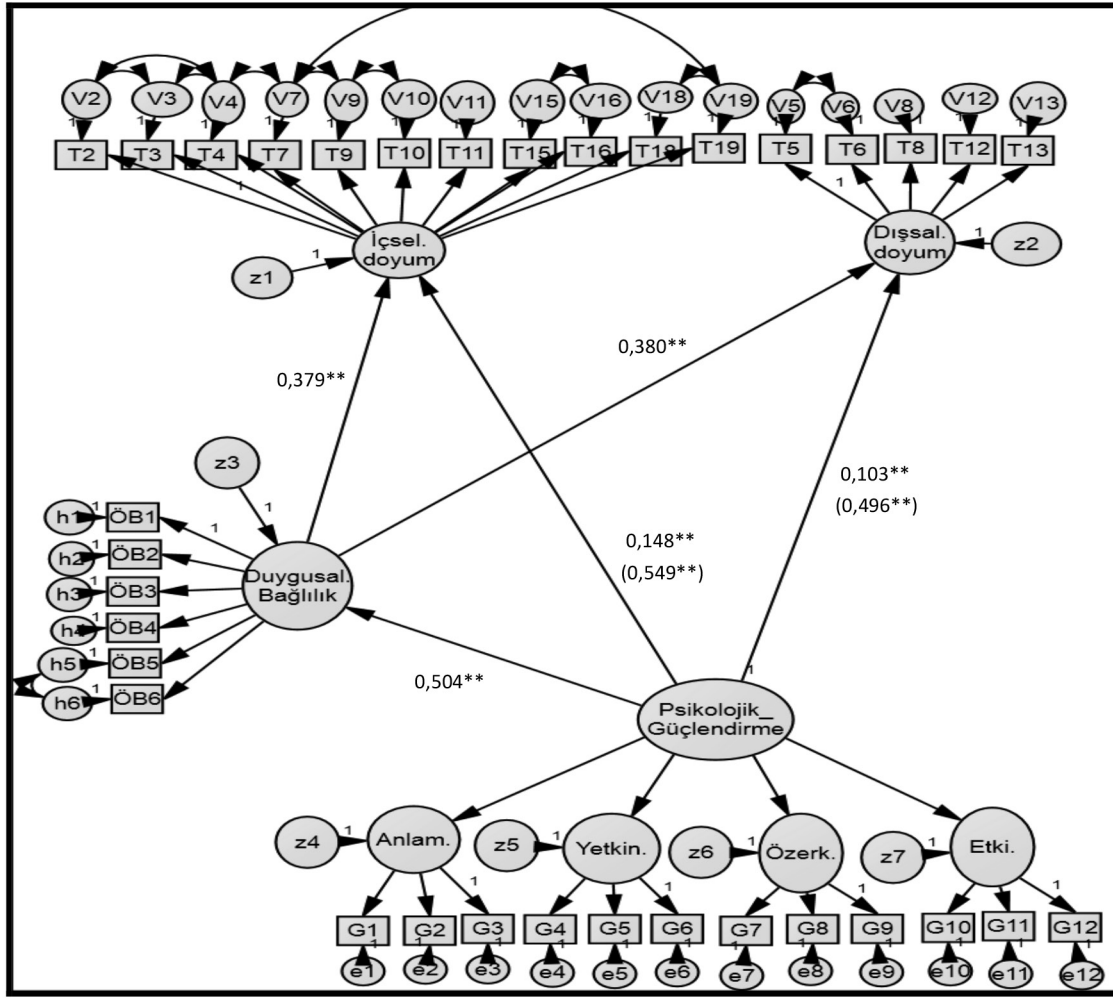
eşitlik modelleri aracılık analizlerinde doğrusal regresyon analizlerine göre ölçüm ve artıksal hataları da hesaplama dâhil etmeleri nedeniyle daha güvenilir sonuçlar vermekte ve daha güçlü bir altyapı sunmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 131). İlk modelde; alt boyutlarınca yordanan psikolojik güçlendirmenin içsel ve dışsal iş doyumuna olan etkisi ele alınmıştır. İkinci modelde ise psikolojik güçlendirmenin içsel ve dışsal iş doyumuna olan etkisinde aracı değişken olarak duygusal bağlılık modele dâhil edilmiştir. Aracılık etkisinden bahsedilebilmesi için birinci modelde psikolojik güçlendirmenin içsel ve dışsal iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olmalı, ikinci modelde ise; aracı değişken (duygusal bağlılık) içsel ve dışsal iş doyumunu anlamlı olarak yordarken, psikolojik güçlendirmenin içsel ve dışsal iş doyumunu üzerindeki etsinin birinci modele göre anlamlı bir şekilde azalması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986).

Yapısal eşitlik modeli ile yapılan aracılık analizi sonucunda her iki modelin de uyum indekslerinin uygun olduğu ve modellerin %95 güvenirlilik düzeyinde geçerli olduğu görülmüştür. Modellere ait uyum indekslerinin ayrıntıları Tablo-8'de, elde edilen sonuçlar ise Şekil 2'de gösterilmiştir.

Tablo 8: Aracılık Analizi Yapısal Eşitlik Modellerinin Uyum İndeksleri

Parametreler		Kısaltması	Mükemmel Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Birinci Model	Aracı Değişkenin Dâhil Edildiği Model
Uyum İndeksleri	Goodness of Fit Index	GFI	$\geq 0,95^a$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95^a$	0,902	0,904
	Adjusted Goodness of Fit Index	AGFI	$\geq 0,90^b$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,9^a$	0,866	0,871
	Comparative Goodness of Fit Index	CFI	$\geq 0,97^a$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97^a$	0,961	0,981
	Normal Fit Index	NFI	$\geq 0,95^a$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95^a$	0,911	0,932
	Root-Square-Mean Error of Approximation	RMSEA	$\leq 0,05^c$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,1^a$	0,024	0,033
	Minimum Discrepancy	CMIN/SD	$\leq 2^d$	$2 \leq CMIN/SD \leq 3^a$	1,699	1,355
χ^2 Testi	Örneklem Boyutu	N	$\leq 0,05$		398	398
	Serbestlik Derecesi	SD			303	443
	χ^2 Değeri	χ^2			514,746	600,167
	Anlamlılığın Kesin Düzeyi	p			$p_1=0,000$	$p_2=0,000$

Şekil-2 Aracılık Modeli Sonuçları



** p<0,01

Parantez içindeki değerler ilk modelin regresyon katsayısıdır.

Şekil-2'deki bulgular incelendiğinde, birinci modelde psikolojik güçlendirmenin içsel doyuma olan etkisi ($\beta=0,549$; $p<0,01$) anlamlı iken, ikinci modelde aracı değişken olan duygusal bağlılığın içsel doyumu anlamlı ($\beta=0,379$; $p<0,01$) olarak yordarken, psikolojik güçlendirmenin içsel doyum üzerindeki etkisinde belirgin bir ($\beta=0,148$; $p<0,01$) azalma olduğu görülmüştür. Benzer şekilde; birinci modelde psikolojik güçlendirmenin dışsal doyuma olan etkisi ($\beta=0,496$; $p<0,01$) anlamlı iken, ikinci modelde aracı değişken olan duygusal bağlılığın dışsal doyumu anlamlı ($\beta=0,379$; $p<0,01$) olarak yordarken, psikolojik güçlendirmenin dışsal doyum üzerindeki etkisinde belirgin bir ($\beta=0,103$; $p<0,01$) azalma olduğu görülmüştür. Bu kapsamda gerek aşamalı regresyon analizleri, gerek Sobel testi gerekse de yapısal eşitlik modeli ile yapılan analizler neticesinde duygusal bağlılığın kısmi aracılık etkisi olduğu görülmüş ve sonuç olarak Hipotez-4(a,b) kabul edilmiştir.

8. TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüzde iş görenlerin motivasyonlarını artırarak işlerini severek yapmaları birçok olumlu örgütsel davranış boyutunun ortaya çıkmasına vesile olmaktadır. Çalışanların yaptıkları işleriyle ilgili bir takım yetki ve sorumluluklarının kendilerine verilmesi neticesinde motivasyonlarının artmasına, yaptıkları işe ve çalıştıkları kuruma yönelik sadakatlerinin artmasına ve en nihayet severek işlerini yapmalarına yol açabilmektedir.

Yapılan bu çalışmada psikolojik güçlendirmenin iş doyumuna olan etkisi ve örgütsel bağlılık çeşitlerinden duygusal bağlılığın bu süreçteki aracılık rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Literatürde sıklıkla incelenen bu konunun, değişkenlerin bütünsel bir bakış açısıyla bu çalışmada ele alınması ve üç farklı analiz yöntemiyle (aşamalı regresyon analizi, Sobel testleri ve yapısal eşitlik modeli) incelenmesi açısından önem arz etmektedir. Bu kapsamda her türlü örgütte görülebilecek psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu değişkenleri, sağlık sektöründe çalışan kamu çalışanlarının katılımıyla değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Yapılan analizler neticesinde ilk olarak psikolojik güçlendirmenin içsel ve dışsal iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu kapsamda iş görenlerin inançları ve değerleri ile işleri arasında uyumun artması, işleri ile ilgili kendi kapasitesine ve uzmanlığına olan inancının artması ve işleri ile ilgili inisiyatif kullanabilmesi gibi unsurların birleşmesi, başka bir deyişle güçlendirme algılarının artması neticesinde işlerinden memnun olabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulguların literatürde yapılan çalışmalarla (Guangping ve Lee, 2009; Doğan ve Demiral, 2009; Leggat vd., 2010; Pelit vd., 2011; Schermuly vd., 2011; Zhou vd., 2014) benzerlik arz ettiği görülmektedir.

İkinci olarak da örgütsel bağlılığın öncüllerinden birisi olarak görülen (Kaplan, 2010) psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler neticesinde; psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılığı pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Elde edilen bulgular; Hamid ve arkadaşlarının (2013), Henkin ve Marchiori'nin (2003) araştırma sonuçlarıyla benzerlik arz etmektedir. Bu kapsamda sonuçlar değerlendirildiğinde; çalışanların bir örgütte kendilerini daha güçlü hissetmelerinin onları örgüte karşı duygusal olarak daha fazla yakınlaştırabileceği yargısına varılabilir. Ayrıca, örgütsel bağlılığın alt boyutlarının her birinin kavramsal çerçevede belirtildiği şekilde farklı özellikleri olduğu görülmektedir ve duygusal bağlılığın

diğer bağıllık türlerine göre farklı dinamiklere sahip olduğu ve olumlu örgütsel davranışlara olan etkisinin diğer bağıllık çeşitlerine göre daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Üçüncü olarak ise örgüte duyulan duygusal bağıllığın iş doyumuna üzerine olan etkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre duygusal bağıllığın içsel ve dışsal iş doyumunu pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Literatürde yapılan çalışmalarda genellikle iş doyumunun duygusal bağıllığın öncüllerinden birisi olduğunu belirten ve bu yöndeki ilişkileri ortaya koymaya çalışan araştırmalara sıklıkla rastlanmaktadır (Top vd., 2015; Fu ve Deshpande, 2014; Günlük vd., 2013). Ancak örgütsel bağıllığın iş doyumunu etkilediğini ortaya koyan çalışmalara ender de olsa rastlanılabilmektedir (Karahana, 2011; Çalışkan ve Hazır, 2012). Yapılan bu çalışmada örgütlerine duygusal olarak bağıllık hissedilen çalışanların işlerinden daha fazla memnun olabileceği ortaya konmuştur. Yapılan bu çalışma sayesinde, literatürdeki mevcut araştırmalara yeni bir boyut katılmış ve örgütsel bağıllık iş doyumunu ilişkisinde esasında karşılıklı bir etkileşim sürecinin de söz konusu olabileceği ortaya konmuştur.

Dördüncü olarak ise duygusal bağıllığın, psikolojik güçlendirme ile iş doyumuna arasındaki ilişkide aracılık rolü oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Aracılık rolü belirlenmeye çalışırken öncelikle aşamalı regresyon analizleri, daha sonra alternatif olarak Sobel testleri ve son olarak da yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Yapılan her üç analiz neticesinde de psikolojik güçlendirme ile içsel ve dışsal iş doyumuna arasındaki ilişkide duygusal bağıllığın kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, Ahmad ve Oranye (2010) ile Çalışkan ve Hazır'ın (2012) araştırmalarındaki sonuçlarla benzerlik arz etmektedir. Örgütlerde çalışanların güçlendirme algılarının artırılması örgüte duyulan duygusal bağıllıkla birlikte çalışanların işlerinden daha fazla memnun olmalarını sağlayabilmektedir. Bir örgütte işini seven ve işine bağlı olan çalışanların sayısının fazla olması hiç şüphesiz o örgütün rakiplerine göre bir adım önde olmasını sağlayacak, çeşitli kriz ortamları gibi zor durumlarda birlik ve beraberlik içinde fedakâr çalışanlarla zorlukların kolaylıkla aşılmasını sağlayabilecektir.

Bu çalışmada sonucunda örgütsel davranış boyutlarının belirlenmesi ve bunların olumlu tutum ve davranışlara olan etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Günümüz yöneticilerinin mahiyetinde bulunan çalışanlarına değer vererek, onlara ilgi göstererek gelişimlerini sağlayabilir ve bütün bu hususlar örgütün etkinliğini artırabilir. Yapılan çalışmada sektörel ve kültürel farklılıkların incelenememiş olması bir sınırlılık olarak görülmeli ve yapılabilecek çalışmalarda bu husus dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Açıkalin, C. (2011). İçsel ve dışsal doyumun örgütsel bağlılığa etkisi: Eskişehir üretim sektörü örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2011, 237-254.
- Ahmad, N. ve Oranye, O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England, *Journal of Nursing Management*, 18, 582-591.
- Allen, N.J. ve Meyer J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arslantaş, C. C. ve Dursun, M. (2008). "Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven Ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü.", *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 8(1), 111-128.
- Baker, S., Fitzpatrick, J.J. and Griffin, M.Q. (2011) Empowerment and Job Satisfaction in Associate Degree Nurse Educators, *nursing education research*, 32(4), 234-239.
- Baltaş, Z. (2011), *Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres, Remzi Kitabevi*, 2011, İstanbul.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bernal, J. G., Gargallo, C. A., Marzo, N. M. ve Rivera, T. P. (2005). Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20 (4), 279-288
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.
- Brown S.P. ve Peterson R.A. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects, *Journal of Marketing Research* Vol. XXX (February 1993), 63-77
- Budak, G. (2013). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları.
- Bülbül, H. ve Demirer, Ö. (2008). "Hizmet Kalitesi Ölçüm Modelleri Servqual ve Serperf'in Karşılaştırmalı Analizi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 181-198.
- Büyükköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, Ankara, Pegem A Yayıncılık
- Carsten, J. M. ve Spector, P. W. (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal of Applied Psychology*, 72, 374-381.
- Conger, J. A. ve R. N. Kanungo (1988). "The empowerment process: Integrating theory and practice." *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- Çalışkan A. ve Hazır K. (2012). Psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü, *Çağ University Journal of Social Sciences*, 9(2), 48-76.

- Davar S.C. ve Bala R. (2012). Relationship between job satisfaction & job performance: a meta-analysis, *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(2), 290-305.
- Dickson, K.E. ve Lorenz, A. (2009). Psychological Empowerment and Job Satisfaction of Temporary and Part-Time Nonstandard Workers: A Preliminary Investigation, *Journal of Behavioral & Applied Management*;Jan2009, 10(2), 166-191.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 47-80.
- Eroğlu, A. (2010). Çok Değişkenli İstatistik Tekniklerin Varsayımları, (Ed.) Ş. Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd.Şti.
- Fraiser, P.A., Tix A.P. ve Barron K.E. (2004). Testing Moderator and mediator effects in conseling Psychology research., *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Fu, W. ve Deshpande, S.P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company, *J Bus Ethics*, 124, 339-349.
- Gong, Y., Law, K.S., Chang, S. ve Xin, R. (2009). Human Resources Management and Firm Performance: The Differentiel Role of Managerial Affective and Continuance Commitment, *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 263-275.
- Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Soentanto, R. ve King, N. (2005). Employee perceptions of empowerment. *Employee relations*, 27(4), 354-368.
- Guangping W. and Lee, P.D.,(2009). Psychological Empowerment and Job Satisfaction: An Analysis of Interactive Effects, *Group & Organization Management*, 34(3), 271-296.
- Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2013). İş memnuniyetinin muhasebecilerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 57-76.
- Güriş, S. ve Çağlayan, E. (2005). *Ekonometri*, İstanbul: Der Yayınları.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *arxanizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hanisch, K. A. ve Hulin, C. L. (1990). Retirement as a voluntary organizational withdrawal behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 60-78.
- Harvey, D. B ve Robert, B. (1996). *Human Resource Management-An Experimental Approach*, New Jersey: Prantice Hall.
- Henkin, A. B. ve Marchiori, D. M. (2003). Empowerment and organizational commitment of chiropractic faculty. *Journal of manipulative and physiological therapeutics*, 26(5), 275-281.
- Korkmazürek, H. ve Hazır, K. (2013). Örgütsel Davranış (Ed. Sait Gürbüz ve Ünsal Sığr içinde), İstanbul: Beta.
- Hamid, S. F., Nordin, N., Adnan, A. A. ve Sirun, N. (2013). A study on primary school teachers' organizational commitment and psychological empowerment in the district of Klang. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 90, 782-787.
- Hu, L. ve Bentler, M. (1995). "Evaluating model fit", içinde: R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*, Sage, Thousand Oaks, CA, 76-99.
- Johnson, R.A. ve Wichern, D.W. (2002). *Applied Multivaried Statistical Analysis*, 5th Ed. USA: Pearson Education Int.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of COte self-evaluations traits-selfesteem generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job perfonnance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T. A. ve Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid, & R. Larsen (Eds.), *The Science of Subjective Well-Being* (Ch. 19, pp. 393-413). New York: Guilford Publications.
- Judge, T.A., Heller, D. ve Klinge,r R. (2008). The Dispositional Sources of Job Satisfaction: A Comparative Test, *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57(3), 361-372
- Kale, E. (2015). Lider Desteği Ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini Ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 103-119.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir

- Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2009, 421-432.
- Kaplan M. (2010). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Kenny D.A., Kashy, D. ve Bolger, N. (1998). Data Analysis in Socialpsychology, (Ed) D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey, The Handbook Of Social Psychology (ss.203-227). Berlin: Springer-Verlag.
- Koçel, T. (2011), İşletme Yöneticiliği, Beta, İstanbul
- Köroğlu Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma, Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(2), 275 – 289.
- Leggat, S.G., Bartram, T., Casimir, G. ve Stanton, P. (2010), Nurse perceptions of the quality of patient care: Confirming the importance of empowerment and job satisfaction, Health Care Management Review [Health Care Manage Rev], 35(4), 355-64.
- Lin, L. ve Tseng, C. (2013). The Influence Of Leadership Behavior And Psychological Empowerment On Job Satisfaction, The International Journal of Organizational Innovation, 5(4), 21-29.
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology Chicago: Rand McNally, 1297–1349.
- Luthans, F. (1995), Organizational Behavior, 7th Edition, McGraw-Hill, New York
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Banoğlu K. (2014). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, Educational Administration: Theory and Practice, 20(1), 47-69.
- Marsh, H. W. ve Hocevar, D. (1985). "Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups", Psychological Bulletin, 97, 562–582.
- Meydan C.H. ve Şeşen H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları, Detay, Ankara.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application, Sage Publications, London.
- Onal, G. (2000), Temel İşletmecilik Bilgisi, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Pelit, E., Öztürk, Y. ve Arslantürk, Y. (2011). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction A study on hotels in Turkey, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 23(6), 784-802.
- Robbins, S.P ve Judge, T.A. (2013). Örgütsel Davranış, Çeviren: İnci Erdem, Ankara: Nobel.
- Robbins, S.P. (2001). Organizational Behavior, New Jersey: Prantice-Hill.
- Schermelleh, E. K., Moosbrugger, H. and Müller H. (2003). "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures", Methods of Psychological Research Online, 8(2), 23-74.
- Schermuly, C.C., Schermuly, R.A. ve Meyer, B. (2011). Effects of Vice-Principals' Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Burnout, International Journal of Educational Management, 25(3), 252-264.
- Scott, K. D. ve Taylor, G. S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. Academy of Management Journal, 28, 599-612.
- Seçgin, Y. (2007), Otel işletmelerinde personel güçlendirme ve bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. 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.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.
- Steiger, J. H. (1990). "Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach", Multivariate Behavioural Research, 25, 173-180.
- Şencan, N., Yeğenoğlu, S. ve Aydın B. (2013), Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumunu ve örgütsel bağlılık araştırmaları, Marmara Pharmaceutical Journal, 17, 104-112,
- Tatlidil, H. (1996). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz, Ankara: Cem Web Ofset Ltd.Şti.

- Tekingündüz, S. ve Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi, *Sayıştay Dergisi*, 91, 77-103.
- Thomas, K.W. and Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Top, M., Akdere M. ve Tarcan M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees, *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1259-1282.
- Turgut, H. ve Mert, İ.S. (2014). Çalışanların iş doyumlarının yaşam doyumları üzerindeki etkisi: kamu ve özel sektörde bir alan araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 77-91.
- TÜİK (2014). Sağlık İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095, Erişim: 01.02.2015.
- Ullman, J. B. (2001). "Structural equation modeling", İçinde: B. G. Tabachnick ve L. S. Fidel (Ed.), *Using Multivariate Statistics*, (4th ed; s.:653- 771), Allyn&Bacon, Needham Heights, MA
- Weiss, H.M. ve Cropanzano, R. (1996), *Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work*, Elsevier.
- Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. [Erişim adresi] [http://vpr.psych.umn.edu/assets/pdf/ Monograph%20XXII%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf](http://vpr.psych.umn.edu/assets/pdf/Monograph%20XXII%20Manual%20for%20the%20MN%20Satisfaction%20Questionnaire.pdf), Erişim Tarihi: 24. 02. 2015
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız S. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü, *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199-210.
- Yücel, İ ve Demirel, Y. (2012). Psikolojik Güçlendirme'nin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 23, 2012, 19 – 48.
- Yürür, S. ve Demir, K. (2011). Örgütsel adalet ve psikolojik güçlendirme: karşılıklı etkileri üzerine bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 311-335.
- Zhou, W.B., Ouyang, Y.Q. ve Qu, H. (2014). The impact of psychological empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Contemporary Nurse [Contemp Nurse]*, 10, 4336-4367.