

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME İLE İŞ YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ:
HİZMET SEKTÖRÜNDEKİ ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

SERHAN TURAN

Gaziantep, 2014

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME İLE İŞ YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ:
HİZMET SEKTÖRÜNDEKİ ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

SERHAN TURAN


Danışman: Doç. Dr. HALUK TANRIVERDİ

Gaziantep, 2014

| T.C. HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEKLİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI | | | | |
|---|---|---|-------------------|------------|
| Öğrencinin | | | | |
| Adı-Soyadı | Serhan TURAN | | | |
| Numarası | 122203098 | | | |
| Anabilim/ Bilim Dalı | İşletme ABD | | | |
| Sınavın | | | | |
| Sınav Tarihi | 11/02/2015 | | | |
| Sınav Saati | 09.00 – 10:30 | | | |
| Sınav Yeri | İstanbul Üniversitesi - İktisat Fakültesi | | | |
| Karar | | | | |
| Sınav Süresi | | | | |
| <u>Oybirliği</u> | <u>Oyçokluğu</u> | <u>Kabul</u> | <u>Düzeltilme</u> | <u>Red</u> |
| Ø | | × | | |
| <p>Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca "Yapılan Tez Savunma Sınavı Jürimiz tarafından gerçekleştirilmiş ve adayın durumu bu tutanakla tespit edilmiştir."</p> | | | | |
| Prof. Dr.Mehmet ERKAN Jüri Başkanı Öğretim Üyesi | | 11.12.2015 | | |
| <i>Haluk Tanrıverdi</i> Doç.Dr.Haluk TANRIVERDİ Üye Öğretim Üyesi | | <i>M. Erkan</i> Doç.Dr.Orhan AKOVA Üye Öğretim Üyesi | | |
| Not: Bu Form, 2 Adet ciltlenmiş Tez, 2 Adet PDF formatında Tezin kaydedildiği CD, 1 Adet Ulusal Tez Merkezi Veri Giriş Formuyla Sosyal Bilimler Enstitüsüne teslim edilmelidir. | | | | |

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

Gaziantep, 2014
Serhan TURAN


ÖZET

Bu araştırma ile; hizmet sektöründeki çalışanların Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi algı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışma ile İş Yaşam Kalitesine etki yapan faktörlerdeki olumlu iyileştirme sağlamak ile Psikolojik Güçlendirme düzeylerini arttırmak hedeflenmiştir. Araştırma kapsamına kamu kurumlarının halkla ilişkiler bölümünde farklı kademelerdeki çalışanlar ile banka, postane ve okullardaki çalışanlar alınmıştır.

Araştırmada Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi ölçeklerinden oluşan anket uygulaması yapılmıştır. Kolayda örnekleme metoduyla ankete katılanlar belirlenmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikî metodlar kullanılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiler ve etkileri korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir.

Analizler sonucunda iş yaşam kalitesi düzeyi yüksek, psikolojik güçlendirme düzeyi ise çok yüksek bulunmuştur. İş yaşam kalitesi düzeyleri ve alt boyutları ile, genel psikolojik güçlendirme düzeyleri ve alt boyutları düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur.

Psikolojik güçlendirme düzeyleri ile iş yaşam kalitesi düzeylerinin üzerine etkisi incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır;

Psikolojik güçlendirme düzeylerinin geliştirilmesi iş yaşam kalitesi düzeyine arttırmaktadır. İş yaşam kalitesinin iş ortamı açısından; anlam ve özerklik boyutları, çalışma şartlarında anlam ve yetkinlik boyutları sağlanan hizmetler açısından özerklik boyutu, genel iş yaşam kalitesi üzerinde ise yine anlam ve özerklik boyutlarının olumlu etkisi olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, İş Yaşam Kalitesi, Hizmet Sektörü, Çalışanlar

ABSTRACT

The aim of this research is to analyse the correlation among the employees of service industry in terms of psychological strengthening and the perception level of business life quality . Additionally, improvement regarding to factors that have impacts on the quality of business and increasing the level of pschological strengthening is planned to be achieved. Participants consist of employees from Public Relations Department of Public Institutes, bankers and workers from several schools.

The survey is made by using scale method which is consisting of Psychological Strengthening and Business Life Quality scales. The participants have been chosen by convenience sampling method. Descriptive statistical methods have been used in order to analyze the data. The relationship and impacts between dependent and independent variables have been tested by correlation and regression analyses.

Considering the results of analyses, level of business life quality appears to be high and psychological strengthening much higher. It is also found out that there is a strong tie between the level of business life quality- its sub-dimensions and general psychological strengthening- its sub-dimensions. As a result of analyses, the outcomes of this research is mentioned below.

Improving the psychological strengthening level leads the increase in the level of business life quality. It is also discovered that there are positive effects of business life quality in the sense of job context, meaning and self determination dimensions on working conditions, meaning and perfection dimensions in the sense of provided services and regarding to the general business life quality.

Key Words: Psychological improvement , Quality of Business Life, Service industry, Employees

TEŞEKKÜR

Araştırma süresince bilgisini, yardımlarını ve desteğini esirgemeyen danışmanım ve saygıdeğer hocam Sayın Doç. Dr. Haluk TANRIVERDİ'ye teőekkürlerimi sunarım. Görüő ve önerilerinden dolayı Fatih SONTAY'a teşekkür ederim. Araştırmanın uygulama aőamasına katılarak, yardımlarını esirgemeyen Sn.Tülay BAYRAKTAR'a, Sn.Oktay MAMUŐ'a, Sn.Hüseyin ESEN'e, Sn.Hatice GÜLAL'a, Sn.Sacire ÖZER'e, Sn.Itır GÜRLER'e, Sn.Yakup AZAKLI'ya, Sn.Yılmaz AYDIN'a, Sn.Cumali ÖZBEK'e ve tüm anket katılımcılarına; manevi desteği için Sn.Gülően ESEN'e ve değerli arkadaőım Sn.Nihal UÇAR'a ve her őey için aileme en içten sevgi ve saygılarımla teşekkür ederim.

Serhan TURAN
(İstanbul, 2014)



İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| ÖZET | ii |
| ABSTRACT..... | iii |
| TEŞEKKÜR..... | iv |
| İÇİNDEKİLER | v |
| TABLolar | vii |
| ŞEKİLLER..... | viii |
| 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 2. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME..... | 2 |
| 2.1.Psikolojik Güçlendirme | 2 |
| 2.2.Psikolojik Güçlendirme Boyutları | 3 |
| 2.2.1.Anlam..... | 3 |
| 2.2.2.Yetkinlik | 4 |
| 2.2.3.Özerklik..... | 4 |
| 2.2.4.Etki | 5 |
| 2.3. Psikolojik Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler | 5 |
| 2.3.1. Kendine Güven | 5 |
| 2.3.2. Kontrol Yeri | 6 |
| 2.3.3. Bilgiye ve Kaynaklara Ulaşım | 6 |
| 2.3.4. Ödüllendirme | 6 |
| 2.3.5. Rol Belirsizliği | 6 |
| 2.3.6. Sosyo-Politik Destek..... | 7 |
| 2.3.7. Katılımcı Organizasyon Yapısı..... | 7 |
| 2.3.8. Bireysel Farklılıklar | 7 |
| 3. İŞ YAŞAM KALİTESİ..... | 8 |
| 3.1.Yaşam Kalitesinin Tanımı | 8 |
| 3.2.İş Yaşam Kalitesinin Kavramsal Çerçevesi..... | 11 |
| 3.3.İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler | 12 |
| 3.3.1.Örgütsel Faktörler | 12 |
| 3.3.2.Bireysel Faktörler..... | 14 |
| 3.4. İş Yaşam Kalitesinin Sonuçları..... | 15 |
| 3.5.Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi Konulu Daha Önce Yapılan Çalışmaların İncelenmesi..... | 16 |
| 3.6.Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki | 17 |
| 4. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME İLE İŞ YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA..... | 18 |
| 4.1.Yöntem..... | 18 |
| 4.1.1.Araştırmanın Amacı..... | 18 |
| 4.1.2.Araştırmanın Kapsamı | 18 |
| 4.1.3.Araştırmanın Hedefi..... | 18 |
| 4.1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları | 19 |
| 4.1.5.Araştırmanın Modeli | 19 |
| 4.1.6 Evren ve Örneklem | 19 |
| 4.1.7. Veri Toplama Araçları | 19 |
| 4.2.Bulgular ve Yorum | 20 |
| 4.2.1. İş Yaşam Kalitesi | 20 |
| 4.2.2.Psikolojik Güçlendirme | 21 |

| | |
|--|----|
| 4.2.3. Verilerin İstatistiksel Analizi | 23 |
| 5. SONUÇ | 41 |
| EKLER..... | 44 |
| KAYNAKÇA..... | 47 |
| ÖZGEÇMİŞ | 51 |



TABLULAR

| | |
|--|----|
| Tablo 1: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Faktör Yapısı..... | 21 |
| Tablo 2: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Faktör Yapısı..... | 22 |
| Tablo 3: Kamu Çalışanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı | 24 |
| Tablo 4: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Ortalamaları..... | 25 |
| Tablo 5: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Ortalamaları..... | 26 |
| Tablo 6: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Cinsiyet Göre Ortalamaları..... | 27 |
| Tablo 7: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Yaş Grubu Göre Ortalamaları..... | 27 |
| Tablo 8: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Medeni Durumu Göre Ortalamaları..... | 28 |
| Tablo 9: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Eğitim Durumu Göre Ortalamaları..... | 28 |
| Tablo 10: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Mesleki Deneyimi Göre Ortalamaları..... | 29 |
| Tablo 11: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Süresi Göre Ortalamaları..... | 30 |
| Tablo 12: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Cinsiyet Göre Ortalamaları..... | 30 |
| Tablo 13: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Yaş Grubu Göre Ortalamaları..... | 31 |
| Tablo 14: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Medeni Durumu Göre Ortalamaları..... | 31 |
| Tablo 15: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Eğitim Durumu Göre Ortalamaları..... | 32 |
| Tablo 16: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Mesleki Deneyimi Göre Ortalamaları | 32 |
| Tablo 17: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Süresi Göre Ortalamaları..... | 33 |
| Tablo 18: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi ve Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi | 34 |
| Tablo 19: Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin İş Ortamı Üzerine Etkisi.. | 36 |
| Tablo 20: Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Çalışma Koşulları Üzerine Etkisi..... | 37 |
| Tablo 21: Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Sağlanan Hizmetler Üzerine Etkisi..... | 38 |
| Tablo 22: Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Genel İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi | 39 |
| Tablo 23: Kamu Çalışanlarının Genel Psikolojik Güçlendirme Düzeyinin Genel İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi | 40 |

ŞEKİLLER

| | |
|---|----|
| Şekil: 1. Psikolojik Güçlendirme..... | 3 |
| Şekil.2. Yaşam Kalitesinin Şematik Gösterimi | 10 |
| Şekil 3. Araştırmanın Modeli | 19 |
| Şekil 4. Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Ortalamaları..... | 25 |
| Şekil 5. Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Ortalamaları..... | 26 |
| Şekil 6. Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin İş Ortamı Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli | 37 |
| Şekil 7. Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Çalışma Koşulları Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli | 38 |
| Şekil 8. Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Sağlanan Hizmetler Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli | 39 |
| Şekil 9. Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Genel İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli | 40 |
| Şekil 10. Kamu Çalışanlarının Genel Psikolojik Güçlendirme Düzeyinin Genel İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli | 40 |

1. GİRİŞ

Değişen ve gelişen dünyamızda, işletmeler yakın ve uzak çevrelerinde meydana gelen gelişmelere cevap verebilmek ve sürdürülebilirliklerinin devamı için yeni yönetim yaklaşımlarından biri olan personel güçlendirmeye önem vermektedir.

İşletmelerin yüksek müşteri beklentileri, artan küreselleşme ve teknolojik gelişmeleri kendilerine entegre etmeleri, işgörenlerin güçlendirilmesi ile mümkün olmaktadır.

İşletmeler, farklı düşünebilen ve özgün fikirler üretebilen kişilere ihtiyaç duymaktadır. Personel güçlendirme işgörelere işleriyle ilgili kararları vermelerini sağlayarak, onlara kendi işlerinin sorumluluğunu üstlenebilecekleri bir ortam sağlar.

Günümüzde organizasyonlar arasındaki rekabet geçmişe göre daha da artmaktadır. Buna bağlı olarak rekabetteki üstünlüğün bağlı olduğu temellerde değişim göstermektedir. Organizasyonlar birbirleri ile rekabette başarı elde etmenin yalnızca araştırma-geliştirme, pazarlama, teknolojik gelişmeler gibi unsurlarla bağlantılı olduğunu değil, başarının ilk kuralının “önce insan” kavramına dayandığını farkına varmışlardır. “Önce insan” kavramının öne çıkmasıyla birlikte organizasyonlar; psikolojik güçlendirme ve iş yaşam kalitesinin yükseltilmesi gibi konularla ilgilenmeye başlamışlardır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde; psikolojik güçlendirmenin tanımı, alt boyutları olan anlam, yetkinlik, özerklik ve etki düzeyleri, psikolojik güçlendirmeyi etkileyen faktörlerden kendine güven, kontrol yeri, bilgiye ve kaynaklara ulaşım, ödüllendirme, rol belirsizliği, sosyo-politik destek, katılımcı organizasyon yapısı ve bireysel farklılıklar konulu alt başlıklara yer verilmiştir.

İkinci bölümünde ise; iş yaşam kalitesinin tanımına, kavramsal çerçevesine, iş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin alt boyutları olan örgütsel (çalışma şartları, ücret, diğer işgörenler, yönetim, işin kendisi, yükselme olanakları) ve bireysel (yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim seviyesi) faktörlere yer verilmiştir. Aynı zamanda psikolojik güçlendirme ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler ve bu konuda daha önce yapılan çalışmalar incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde; psikolojik güçlendirme ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki ele alınmıştır. Ayrıca araştırmanın yöntem kısmı detaylandırılmıştır. Bu aşamada, hizmet sektöründe kamu kurumlarında çalışan kişilere yönelik anket uygulamaları yapılmış, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiler ve etkileri korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Bulunan sonuçlar tablolar ile yorumlanmıştır.

Sonuç olarak, kamu çalışanlarının psikolojik güçlendirme düzeylerinin genel iş yaşam kalitesi üzerine etkili olduğu görülmüştür.

Çalışmada olumlu sonuçlar elde edilmiştir.

2. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

2.1. Psikolojik Güçlendirme

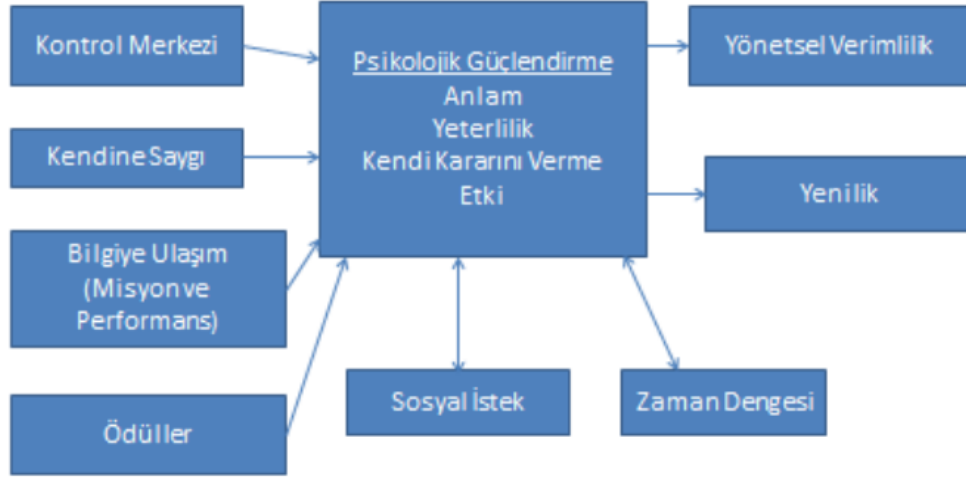
Conger ve Kanungo (1988: 71), güçlendirmeye yönelik yönetim uygulamalarının bir çeşit koşullar seti anlamına geldiği, ancak bu koşullar setinin güçlendirmeyi gerçekleştirmede yeterli olmayacağını belirtmişlerdir (Aktaran: Yücel ve Demirel, 2012). Benzer şekilde, Thomas ve Velthouse da (1990:668) davranışsal modellerin güçlendirme konusunda yetersiz olduklarını ileri sürmüş ve bu konuya ilişkin farklı bakış açılarının ele alınması gerektiğini vurgulamışlardır (Aktaran: Arslantaş, 2007).

Thomas ve Velthouse (1990), güçlendirmenin temelde, bireylerin kendi varlıkları ve algılamaları ile ilgili olduğunu, dolayısıyla bu çerçevede üst yönetimin güçlendirmeye dönük davranışlarının ya da oluşturduğu çalışma koşullarının tek başına önemli olmadığını belirtmişlerdir. Bu yazarlar, personel güçlendirme konusunda bireysel algılamalarla ilgili dört bilişsel boyut ortaya koymuşlardır: “Anlam, Kişisel Yetkinlik, Hür İrade ve Etki”. Bu dört boyutla ilgili olarak, işgörenlerin mevcut koşulları ve kendilerini nasıl gördükleri ve algılamalarının ne olduğudur (Aktaran: Arslantaş, 2007).

Speitzer’de Thomas ve Velthouse’ın yaklaşımından hareketle bu yaklaşım çerçevesinde oluşturduğu modellerle psikolojik güçlendirmeyi değerlendirmektedir. Spreitzer çalışmasında psikolojik personel güçlendirmeyi dört boyutta ele almıştır. Bu boyutlar; anlam (meaning), yeterlilik (competence), kendi kararını verme (self-determination) ve etki (impact) olarak açıklamıştır. Spreitzer bu boyutlardan anlamı güçlendirmenin motoru olarak ele almaktadır. Eğer personelin yüreği işinde değilse, iş faaliyetleri personelin değerleri ile çatışıyorsa, kendisini güçlenmiş hissetmeyecektir. İkincisi, yeterlilik, kişinin işini nasıl daha iyi yapabileceğiyle ilgili yeteneklerinin farkına varmasıdır ki, bunun farkına varmazsa kendisini yetersiz görecektir ve güçsüz hissedecektir. Üçüncüsü, kendi kararını verme, kişinin işiyle ilgili karar serbestliğidir. Eğer işiyle ilgili kararları hiyerarşik yapıdan birileri veriyorsa birey kendisini daha az özgür ve otonomi sahibi olarak değerlendirecek, bu ise kendisini güçsüz hissetmesine yol açacaktır.

Son olarak ise etki, bireyin organizasyonda değişim yapabilme gücü olarak açıklanabilir ki, amaçlarda bir ilerleme olmaksızın birey bu etkisini göremeyecek dolayısı ile kendisini güçsüz hissedecektir (Spreitzer, 1995, 1442-1465: Aktaran: Doğan ve Üngüren, 2009).

Aşağıdaki şekilde psikolojik güçlendirmenin anlam, yeterlilik, kendi kararlarını verme ve etki boyutları yer almaktadır.



Şekil: 1. Psikolojik Güçlendirme

Kaynak: Gretchen Spreitzer, "Psychological Empowerment Dimensions, Measurement and Validation", Academy of Management Journal, Vol: 38, No:5, 1995: 1445

2.2. Psikolojik Güçlendirme Boyutları

Araştırmacılar personel güçlendirmeyi bireyin iş rolüne yönelimini yansıtan, dört boyut tarafından açıklanan ve tek bir kavramla ifade edilen içsel görev motivasyonu biçiminde tanımlamaktadırlar (Spreitzer, 1995:1443 Aktaran: Doğan ve Üngüren, 2009). Thomas ve Velthouse'un ortaya koydukları bu dört boyut: anlam, yetkinlik, otonomi (hür irade veya seçim) ve etki olarak ifade edilmektedir. Personel Güçlendirme bu dört boyutu içeren psikolojik bir olgudur (Spreitzer, 1995:1443 Aktaran: Doğan ve Üngüren, 2009).

2.2.1. Anlam

Anlam (meaning), işgörenin kendine özgü kuralları ve standartları ile yapılan iş ile ilgili amaç ve hedefleri karşılaştırarak ortaya bir sonuç çıkarmasıdır. Ortaya çıkan bu sonuç, işin birey için ortaya koyduğu değerdir. Yapılan iş ile ilgili amaç ve hedefler ile işgörenin kendine özgü kuralları ve standartları birbirine yaklaştıkça, işin birey için taşıdığı önem de artacaktır (Thomas ve Velthouse, 1990).

Anlam, kişinin çalışırken edindiği rol ile o kişinin, inanç, değer ve davranışları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Diğer şekilde ifade etmek gerekirse, yürütülen işin gerekleri ile bireyin inançları, kendine özgü kuralları ve davranışlarının uyum derecesi, işin birey için taşıdığı **anlamında** göstergesidir (Spreitzer, 1995 Aktaran: Doğan ve Üngüren, 2009).

Dolayısıyla, yapılan işin amaçları ile işgörenin kendine özgü değer, inanç ve ortaya koyduğu davranışları arasındaki uyum yükseldikçe, işin birey için taşıdığı anlam da orantılı olarak yükselmektedir. Sonuçta bireyin, yerine getirdiği işin anlamlı olduğuna ilişkin algısı, onun işten elde edeceği memnuniyet derecesini ve güçlendirme hissini etkilemektedir (Spreitzer, 1995).

2.2.2.Yetkinlik

Yetkinlik (competence), bireyin, işi en iyi şekilde yapabileceği yönünde kendi yeteneklerine olan inancıdır. Diğer bir ifadeyle, bireyin işini ve iş ortamını şekillendirmek istemesi ve buna yetisinin olmasıdır. Yetkinlik kavramı, global anlamda yetkinlikten çok, belirli bir iş ile ilgili yetkinliği ifade etmektedir (Spreitzer, 1995).

Yetkinlik, kişinin işi ile ilgili öz yeterlilik algısı ya da becerilerini kullanarak bir görevi başaracağına dair inancıdır (Bandura, 1989; Gist, 1987). Bireyin kendisini yapmış olduğu işinde “yeterli” hissetmesi, bireyin gerekli çabayı sergilediğinde kendisinden istenen görevi istenildiği şekilde yerine getirebileceğine inanmasıdır. Bu kısım öz-etki bakımından değerlendirilmelidir (Ergeneli ve Arı, 2005).

2.2.3.Özerklik

Özerklik (self-determination), kişinin kendi eylemlerini başlatma ve düzenleme ile ilgili seçim yapma şansına sahip olmasıdır (Deci ve diğerleri, 1989; Aktaran: Kart ve Güldü, 2008). Özerklik, işsel davranış ve süreçler ile ilgili olarak bağımsız karar verebilme ve seçim özgürlüğünde bulunabilmeyi ifade eder (Bell ve Staw, 1989; Aktaran: Kitapçı ve ark., 2013).

Yetkinlik davranış ile ilgili ustalığı ifade ederken, özerklik de bireyin faaliyeti başlatma, sürdürme ve düzeltme ile ilgili konularda inisiyatif kullanabilmesi anlamına gelmektedir (Hu ve Leung, 2003; Aktaran: Çöl, 2008). Özerklik, işte atılacak adımların, gösterilecek çabanın ve kullanılacak yöntemlerin belirlenmesinde, çalışanın üst yönetimden bağımsız karar verebilme özgürlüğüdür (Spreitzer ve diğerleri, 1999).

Yetkinlik, bireyin çalışma esnasında kişisel olarak göstereceği davranışlar ve atacağı adımlar, ya da izleyeceği prosedürler ve talimatlar konusunda belirli sınırlar çerçevesinde bağımsız hareket edebilme özgürlüğüdür (Rafiq ve Ahmed, 1998; Aktaran: Bolat, 2003). Bireyin işteki özerkliği ise, o bireyin deneyimleri ile faaliyetlerini düzenlemesi ve başlatmasında, seçim hakkına sahip olmasının bireysel olarak algılanması anlamında kullanılmaktadır (Deci, ve diğerleri, 1989; Aktaran; Kart ve Güldü, 2008). Kişinin çalışma metotları, adımları ve çabaları hakkında karar verebilmesi, kişinin özerkliğe sahip olmasına örnek olarak verilebilir (Spreitzer, 1995 Aktaran: Doğan ve Üngüren, 2009).

2.2.4.Etki

Etki (impact), bireyin, iş ile ilgili stratejik, yönetsel ve işlemsel çıktıları etkileyebilme derecesine yönelik algılamasıdır (Spreitzer, 1995). Etki, kişinin çalışma hayatındaki stratejik, yönetsel ve operasyonel çıktılar üzerinde etkili olmasıdır (Ashforth, 1989; Aktaran: Yücel ve Demirel, 2012).

Çalışanın işin stratejisi, yönetimi ve sonuçları üzerinde tesir yetkisine sahip olma derecesidir. Etki boyutunun özerklikten farkı; özerklik bireyin kendi işi üzerindeki kontrol etme duygusu ile alakalı iken, etki bireyin örgütsel sonuçlar üzerindeki kontrol duygusuna işaret etmektedir. Böylece, özerklik işte katılımı, etki ise örgütsel katılımı gerekli kılmaktadır (Spreitzer ve diğerleri, 1997; Aktaran: Çöl, 2008).

2.3. Psikolojik Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler

Psikolojik güçlendirme için öncelikle güçlendirilecek çalışanın kendisi ile ilgili dış etkileri kaldırma yeteneğine ve gücüne sahip olması, dolayısıyla kendisine saygı duyması, performans ve organizasyonun amaçları konusunda doğru bilgiye ulaşabilmesi, kontrol alanının etkin olabilmesi ve maddi- manevi ödüller konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra, Spreitzer çalışmasında rol belirsizliği, sosyo-politik destek, katılımcı organizasyon iklimi gibi sosyal ve yapısal faktörlerin de etkin olduğundan bahsetmiştir (Spreitzer, 1996: 486-490; Aktaran: Ceylan ve ark., 2005).

2.3.1. Kendine Güven

Güven, güçlendirme süreci için çok önemli bir faktördür. Bu faktörü iki açıdan ele almak gerekir. İlk olarak, kişinin kendisine güven ve saygı duymasıdır. Kişinin kendisine saygı ve güven duyması organizasyonda pozisyona bağlı değil, yetkinliğe dayalı bir eşitlik kavramını ortaya çıkarır. Güçlendirme sürecinin başarıyla yürütülmesi için yetki ve sorumluluğun yayılmasının ötesinde cesaretlendirme, kendine saygı ve güven yaratılması gerekmektedir (Şahin, 2007: 18).

Günümüz işletmelerinde çalışanların, şirket uygulamalarının ve performans değerlendirmelerinin adaletli olmasına göre işletmelerine güven derecelerinin değiştiği gözlemlenmektedir. Çalışanlara güven aşılama ile anlatılmak istenen çalışanların yöneticilerin doğruluğuna ve dürüstlüğüne ve de işletmede yapılanların onların yararına olduğuna inanmalarındır. Ayrıca çalışanların kendilerine güven duyulduğunu hissetmesi onların işlerini yaparken hata yapmaktan çok işlerine odaklanarak daha başarılı olmalarına yardımcı olacaktır (Doğan, 2006: 54).

2.3.2. Kontrol Yeri

Güçlendirme sürecini etkileyen faktörlerden bir diğeri de kontrol yeridir. Bir yöneticiye bağlı olan çalışan sayısı kontrol yeri ile ifade edilmiştir. Güçlendirme sürecinde yöneticilerin güçlendirecekleri veya güçlendirdikleri çalışanlarına koçluk yapması ve onları bazı konularda yönlendirmesi gerekebilmektedir. Kontrol alanının dar olması yani yöneticiye bağlı daha az çalışanın bulunması yöneticinin bu çalışanları yakından izlemesine yani sıkı kontrol edebilmesine imkân sağlamaktadır. Bu da kararların merkezden alınmasına yol açacaktır. Tam tersi bir durumda, yöneticiye bağlı çok fazla çalışan mevcutsa kontrol alanı genişleyecektir. Geniş kontrol yeri güçlendirme süreci sayesinde daralacak ve dolayısıyla personelin etki gücü yükselecektir. (Spreitzer, 1995: 1442-1465 Aktaran: Doğan ve Üngüren, 2009).

2.3.3. Bilgiye ve Kaynaklara Ulaşım

Geleneksel ve bürokratik organizasyon yapılarında bilginin yönetici kadrolarının kontrolünde olup bir güç aracı olarak kullanılmaktaydı. Fakat günümüz organizasyonel yapılarında müşteri beklentilerinin hızla karşılanmasının önemli olduğu bu dönemde bilgi her kademenin ihtiyacı olan ve paylaşılması gereken bir değerdir. Bilgi akışı ve paylaşımı güçlendirme süreci için de oldukça önemli bir faktördür. Personel güçlendirme anlayışında çalışanların işletmenin stratejisi ve hedefleri, rekabet, dış çevre ve yaptıkları işlerin sonuçlarının bu büyük resme katkısını bilmeleri gerekmektedir. (Spreitzer, 1996: 487).

Kendilerine verilen görevleri gerçekleştirmek için ihtiyacı olan tüm bilgilere sahip olan çalışanlar sorumluluk almaya daha istekli olup güven ortamının yardımıyla kendilerini ve işletmeyi ileriye taşıyacak yeni fikirler üretme konusunda daha istekli olacaklardır (Ökten, 2008: 17).

2.3.4. Ödüllendirme

Bu süreç içerisinde gerçekleşecek ödüllendirme her zaman maddi olmayabilir. Çalışanları toplum içinde takdir etme ve onları övme de güçlendirme sürecini hızlandırmakta ve uygulamayı desteklemektedir. Bunu yapmanın en iyi yollarından biri de takdir edilecek çalışanı başkalarına tanıtmak ve onun organizasyon tarafından fark edilmesini sağlamaktır. (Doğan, 2006: 54).

2.3.5. Rol Belirsizliği

Spreitzer'a göre, sorumlulukları net bir şekilde belirlenmeyip kendilerinden ne beklediği konusunda belirsizliğe sahip olan çalışanlar görevden kaçma davranışı sergileyebilirler. (Spreitzer, 1996: 487).

2.3.6. Sosyo-Politik Destek

Sosyo-politik destek, “örgütsel yapıda ve personelin çevresinde yer alan diğer üyeler tarafından verilen onay ya da kabul edilirlilik” olarak tanımlanabilir (Çavuş, 2006: 62).

Çalışanın davranışları, parçası olduğu sosyal ağ yani yöneticiler, astlar ve iş arkadaşları tarafından kabul ediliyorsa, sosyo-politik destekten söz etmek mümkündür (Ceykan, Çöl, Güner, 2005: 35).

Bu destekleyici yapı çalışan ile organizasyon içindeki diğer önemli kişilerin sosyal ilişkilerin artmasına yardımcı olarak kişisel güç duygusunu geliştirmektedir. Spreitzer’ın da vurguladığı gibi, artan kişisel güç hissi hem kendi kendine karar verme hem de etki duygularının güçlenmesine olanak sağlayacaktır (Spreitzer, 1996: 487).

2.3.7. Katılımcı Organizasyon Yapısı

Güçlendirme sürecinin başarı ile uygulanabilmesi için organizasyon yapısının da bu sistemi olumlu olarak desteklemesi gerekmektedir. Katılımcı yönetim stratejilerini destekleyen organizasyon yapıları güçlendirme sürecini de olumlu yönde etkilemektedir. Katılımcı yönetim, çalışanların organizasyon ile ilgi kararların alınma sürecinde aktif olarak rol oynamalarını ifade etmektedir (Eren, 2001: 443).

Katılımcı organizasyon yapıları çalışanların yaratıcılık, yenilikçilik, girişimcilik ve inisiyatif alma özelliklerinin ortaya çıkmasına yardımcı olup çalışanın organizasyonun etkinliğine ve verimliliğine katkıda bulunmasını desteklemektedir. Böyle bir ortamın sonucunda işletme rekabetçi ortamda ayakta kalabilecektir (Eren, 2001: 443).

Katılımcı yönetim stratejileri sayesinde çalışanların motive olması, kararların kalitesinin artması, verimliliğin artması ve çalışanların şirketten ayrılmalarının azalması ve çalışanlar arasında çatışmanın önlenmesi sağlanır (Eren, 2001: 443).

2.3.8. Bireysel Farklılıklar

Güçlendirme sürecini etkileyen son faktör olarak bireysel farklılıklar ele alınabilir. Robbins ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da vurgulandığı gibi bireysel farklılıklar güçlendirilmiş davranışa giden yolda önemli bir basamak olan algı ve tutumları etkilemektedir (Robbins, Crino, Fredendal, 2002: 420; Aktaran: Eren, 2014).

3. İŞ YAŞAM KALİTESİ

Sosyal bilimler alanında yaşam kalitesi konusu gelişmiş ülkelerde ekonomik büyümenin ve artan refahın tüm topluma yaygınlaştırılması konusundaki çalışmalar ile gelişmekte olan ülkelerin toplumsal kalkınmasına dönük çalışmalarda önemli bir gösterge olarak değerlendirilmiştir. Yaşam kalitesi, bireyin, içinde bulunduğu maddi koşullara bağlı olarak, içinde yaşanan koşulları değerlendirmesi, bu yaşamdan sağladığı öznel doyumunu ve psikolojik hissedişleri anlatmaktadır. Pratikte ve operasyonel anlamda yaşam kalitesi, bireylerin ve aile gibi belli sosyal grupların geçim koşulları ve yaşam standartlarının incelenerek, yaşamın maddi–sosyal–psikolojik alanlarından sağlanan doyuma göre toplum katmanlarının durumlarının açıklanması ve belirlenmesi, bu koşulların ailenin ve aile bireylerinin günlük yaşamları, psikolojik durumları, öznel değerlendirmeleri ve hissedişlerine yansımaları olarak algılanmaktadır (Kaya ve Gitmez, 2007).

Türkiye’de aile ve aile yapısına ilişkin çalışmalarda aile tipleri, evlilik yaşları, doğurganlık, hane tipleri gibi konuları inceleyen demografik yaklaşımlar, aile içi ilişkilere sosyal psikolojik ya da psikolojik açılımlar getirmeye çalışan yaklaşımlar ve aile yapısını şekillendiren sosyal ve ekonomik şartlara dair incelemeleri amaçlayan hane ekonomisi yaklaşımları görülmektedir. Bütün bu yaklaşımları ortak kesen olgular ise kentleşme ve sanayileşmeyle birlikte ailenin işlevlerinin önemli bir kısmının yok olduğunu iddia eden tezin Türkiye için de geçerli olduğunu söylemenin güç olduğudur; bununla birlikte aile yapısında özellikle 1980 sonrası yaşanan değişimlerin hızının yüksekliğine de dikkat çekilmektedir. Yapılan çalışmalarda ailenin ekonomik bir yapı olma özelliğinin ağırlık kazandığı söylenebilmektedir (Gitmez, 2001: 64).

3.1.Yaşam Kalitesinin Tanımı

Yaşam memnuniyeti, kişinin kendi yaşam kalitesini tamamıyla değerlendirmesi ile ulaştığı pozitiflik derecesi anlamına gelmektedir. Aynı zamanda yaşam doyumunu olarak da ifade edilebilen memnuniyet ve haz içeren yaşam memnuniyeti, kişinin devam etmekte olduğu yaşamından ne kadar haz aldığını ifade etmektedir (Veenhoven, 1996: 17; Aktaran: Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014).

Anlamli bir yaşayışa sahip olma, yaşadığı hayattan memnun olma, yaşamdaki uğraşının fazla olması gibi unsurların yaşam memnuniyeti ile bağlantılı olduğu görülmüştür (Peterson vd., 2005: 31, akt. Kümbül, Emeç, 2006: 131).

Topluluk halinde yaşayan insanların hayatını sürdürmesi için hayatından memnun olması oldukça önemlidir. Günümüzde, ruhsal bakımdan çok fazla sıkıntı çeken insanların varlığı aşikardır. Hayatta birçok insan istediklerine kavuşma şansına sahip olamayabilir. Bu durum onları,

intihara, kötü yolları tercih etmelerine, ve istenmeyen ve arzulanmayan sonuçların ortaya çıkmasına sebep olurken, bu durum onların durumunu daha da kötüleştirmektedir. Oysa ki, hayatından memnun insanların, pozitif oldukları, çevrelerini de pozitif etki yaptıkları bir gerçektir. Böylece hem kendilerine hem de çevrelerine faydalı olmaktadır.

Bentham'a göre hayat, memnuniyet ve acı olmak üzere iki prensip tarafından idare edilmektedir. Birey gün boyunca yaptığı tüm eylemleri memnuniyet oranını artırmak ve acıyla karşılaşacağı eylemlerden uzak durmak amacıyla yapar. Bentham memnuniyet ve acıyı sınıflandırarak yeni bir bakış açısı getirmiştir. Ancak Nordenfelt için memnuniyet ve acının ayrımı belirgin olmamaktadır ve birçok durumda bu iki kavram benzer anlamda kullanılmaktadır. Memnuniyet, Bentham'a göre pozitif hisler, ruh hali gibi duygu ve heyecanların bir bütünüdür ve genel bir kavramdır. Ancak Nordenfelt, memnuniyetin bu kadar genel bir kavram olarak tanımlanmasının günümüzde mümkün olmadığını ifade eder. Bentham için memnuniyet; refah, kabiliyet, güç ve iktidar, hayal gücüne dayanan memnuniyet gibi birçok kategoriye ayrılır. Acı kavramı da geneldir ve insanın üzülmesine neden olacak bütün durumları ifade eder (Işık ve Meriç, 2010: 425.-429).

Hayat memnuniyeti belli bir alanla ilgili olmayıp hayatın tümünün olumlu olarak değerlendirilmesidir. Dolayısıyla örneğin, bireyin sadece işinden memnun olması hayatından memnun olduğu anlamına gelmez. İş memnuniyeti hayat memnuniyetini arttırabilir ama onun yerine geçmez. Hayat memnuniyetinin objesi hayatın bütün alanlarıdır (Veenhoven, 1996 Aktaran: Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014).

Yaşam kalitesi; araştırma konusu olarak yeni bir alan olduğu gibi sıkça tartışılan ve uygulama bakımından hangi konularda uygulanabileceği veya uygulanmayacağı konusunda güncelliğini koruyan bir kavramdır. Bu kavram aynı zamanda ekonomiden, sosyal yaşama, kültürden, eğitim ve sağlık hizmetlerine, sosyal faaliyetlerden, siyasal katılıma kadar geniş bir yelpaze içerisinde uygulama alanı bulan, incelemeye ve gelişmeye açık bir özellik taşımaktadır (Işık ve Meriç, 2010: 422).

Yaşam Kalitesini tanımlarken "subjektif" ve "objektif" ayrımı yapılması doğru düşünülmektedir.

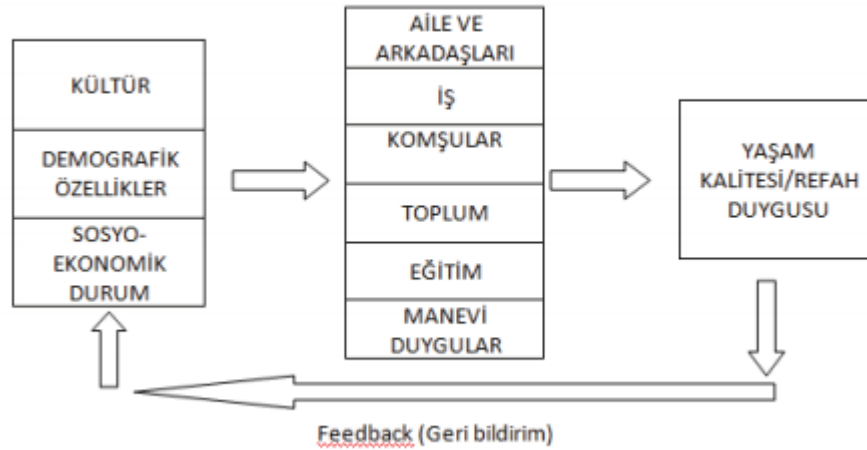
Denilebilir ki sağlık, barınmayı sağlayacak yapı, gelir durumu, iş, sosyal çevre gibi kavramlar yaşam kalitesinde objektifliği ifade eder. Çünkü bu kavramlara ait değerlendirmeler kişinin şahsi fikrine danışılmadan elde edilebilmektedir. Örneğin bireyin yaşadığı binanın nasıl bir yapı olduğu subjektif (öznel) yoruma gerek kalmadan anlaşılabilen, objektif bir gerçeği yansıtabilmektedir. Alınan maaş veya sağlık gibi konular da üzerinde farklı yorumlar yapılmaktan uzaktır. Mevcut durum şahsi fikirler devreye girmeden değerlendirilir. Bu sebeple herkes için eşit

uzaklıkta olmakta ve herkes tarafından görülmeyle ilgilenilmektedir. Duygulara yer verilmemektedir (Boylu ve Terzioğlu, 2008: 3).

Subjektif göstergenin üç temel ayırıcı özelliği olduğu söylenebilir; (Diener, 2009; Aktaran: Kangal, 2013)

- Campbell'e göre (1976) yaşam kalitesi, başlı başına geçmişle; yani deneyimlerle bağlantılıdır. Subjektif yaşam kalitesi, objektif yaşam kalitesi için gerekli sağlık, konfor, ferahlık, zenginlik gibi öğeleri kesinlikle içermez.
- Subjektif yaşam kalitesi pozitif bir ölçüye sahiptir. Ancak yine de pozitif ve negatif endeksler arasındaki ilişki tamamen açıklanamamıştır.
- Subjektif yaşam kalitesi, kişisel yaşama bakış açısını içerir. Evrensel yaşam tatmininin önemli olmasına rağmen vurgu genellikle kişisel yaşamadır.

Ancak bu açıklamalar yapılırken yaşam kalitesinin deneyimlere mi beklentiye mi dayandırılacağı önemlidir. Bu bağlamda şu açıklama yapılabilir; beklentiler, deneyimlerden öğrenilir. Bu nedenle daha belirgindir. Bireyler arasında sosyal, psikolojik, sosyo ekonomik, demografik ve birçok kültürel faktör için çeşitlilik gösterir. Yaşam kalitesiyle ilgili beklentiler bireylerin çevreleriyle olan ilişkilerine dayalıdır. Bu da çevrenin yapısal çeşitliliğinin yaşam kalitesine olan etkisini değerlendirmeyi sağlar (Hole, Stoler, 2003: 13; Aktaran: Özmete, 2010).



Şekil.2. Yaşam Kalitesinin Şematik Gösterimi

Kaynak: Özmete, E., 2010, Aile Yaşam Kalitesi Dinamikleri: Aile İletişimi, Ebeveyn Sorumlulukları, Duygusal, Duygusal Refah, Fiziksel/Materyal Refahın Algılanması”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2010, Cilt.3, Sayı.11

Objektif parametreler ya da kriterler arasında kişinin sağlık statüsü, somatik durumu, ekonomik durumu, barınma koşulları, ikamet yeri ve aile durumu gibi parametreler yer

almaktadır. Kişinin subjektif parametreler / kriterlerine bakıldığında ise kişinin değişimi ve dışsal koşullar da ele alınmakla birlikte, aynı zamanda kişinin duyguları ve hayata bakışı da subjektif sağlık kavramı içinde yer almaktadır. Teorik olarak önemli olan ise, subjektif ve objektif faktörlerin neden önemli olduğu sorusudur. Bunun nedeni objektif ve subjektif anlamda refahın farklı olarak ölçülmek istenmesinden kaynaklanmaktadır. Ancak bunun yapılabilmesi de farklı olan verilerin bulunabilmesine bağlıdır (Nordenfelt, 1993: 123).

3.2.İş Yaşam Kalitesinin Kavramsal Çerçevesi

Gereksinimler, insanın temel ihtiyaçlarından doğmakta, başkaları tarafından yaratılmamakta ve ihtiyaçların insan davranışları ve çalışanlar üzerindeki etkileri farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. İhtiyaçlar; kişilerarası ilişkiler, akademik başarı, yaşam stili tercihi, iş performansı, bireylerin amaçları, görevin güçlüğü, örgüt iklimi ve roller karşısındaki tepkileri üzerinde etkilidirler (Heckert vd. , 1999; 122).

İş yaşam kalitesi, işgörenin yapmış olduğu işi ve çalıştığı iş ortamını değerlendirmesi ile meydana getirdiği duygusal bir olay olarak tanımlanmakta ve kişinin gereksinimleri ile deneyimlerinin iş ortamı ile etkileşerek iş yaşam kalitesini ya da kalitesizliğini ortaya çıkarmaktadır. Bireyin çalışma hayatı boyunca gördüğü, yaşadığı, elde ettiği, sevinç ve üzüntüler gibi bilgi ve duygu birikimleri sonucu, yerine getirdikleri işlerine veya görev yaptıkları işletmelerine karşı tutumları oluşmaktadır. İş yaşam kalitesi ise bu tutumun genel yapısıdır (Rue ve Byars, 1995; 63).

İş yaşam kalitesi, çalışanın işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevap olduğuna göre; kişilerin işbirliği düzeyi, bilgi yorumu, vizyon alanı, kişiler arası ilişkisi, başarı beklentisi, baskı ve amaçları kabul ya da reddetme derecesi, örgütsel sorumluluğu, işe gösterdiği uyumu, karar verme stili, haberleşme, önderlik ve çatışma düzeyi gibi strateji ve davranış biçimleri sahip olduğu değerlere göre oluşmakta, bireyi harekete geçiren düşüncenin altında yatan temeli inanç olarak, iş yaşamından duyulan tatmini de etkileyeceği anlaşılmaktadır (Naktiyok, 2002; 166).

Luthans'a göre iş yaşam kalitesi bir iş durumuna karşı duygusal bir yanıt olduğundan gözle görülememekte ve yalnızca ifade edilebilmekte, beklentilerin ne ölçüde karşılandığını, kazançların ne ölçüde aşıldığını ifade etmekte, işin kendisi, ücret, terfi imkanları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları, tanınma ihtiyacı gibi birbiri ile ilişkili çeşitli tutumları temsil etmektedir (Luthans, 2002; Aktaran: Tolay ve ark, 2012).

İş yaşam kalitesi, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek yapılan iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır. İnsanlar işlerine

karşı, “iş yönelimli, kariyer yönelimli ve tutku yönelimli” olmak üzere ağırlıklı olarak birbirinden farklı üç yönelimden birisini gösterebilirler (Heslin, 2005; 379-380).

3.3.İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

Günümüzde global pazar koşullarında rekabet eden örgütler, hızlı bir şekilde değişen ortam kriterlerine uyum sağlamada fırsat bulmak zorundadırlar. Bir örgütün başarılı olabilmesinin en önemli özelliği kendi iç bünyesinden kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan, işletmelerin iç bünyesinin en önemli ögesi çalışanlardır. Çalışanların işe yönelik tutumları, işe ve çalışmaya ilişkin tepkilerini gösterir. İşe yönelik bu tutumlar olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çalışanın işine karşı olumlu tutum içinde bulunması iş yaşam kalitesi olarak ifade edilirken, işine karşı olumsuz tutumları bulunanlar iş yaşam kalitesizliğini ifade eder. İş yaşam kalitesi, bir çok şekilde algılanabilmektedir. Bununla kastedilen, ücret doyumu, güvenlik açısından duyulan doyum, sosyal şartlardan dolayı duyulan doyum, kariyer olanaklarından dolayı duyulan doyum şeklinde olabilmektedir. Çalışanın iş yaşam kalitesizliğinin göstergesi ise, işe geç gelme, devamsızlık, sık iş değiştirme, performans düşüklüğü gibi durumlardır. Bu bağlamda, bir çalışanın işine olumlu veya olumsuzlukları yansıtarak işyerini ciddi derecede etkilemektedir.

Bir toplumda insanlar arasındaki işbirliğinin kaynağı, insanların tek başlarına çözemedikleri sorunlarla karşılaşmaları ve tek başlarına sağlayamadıkları gereksinimleridir. Birlikte çözülmesi gereken sorunların ve birlikte sağlanması gereken gereksinimlerin çokluğu ve sürekliliği, toplumun üyelerinin birbirleri ile sürekli dayanışma içinde olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk başta insanların bir toplum olarak örgütlenmesine, sonra da toplum içinde değişik işlevleri olan örgütlerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu yüzden örgütlenme doğal, doğal olduğu kadar da evrenseldir (Başaran 1989: 87).

İş ortamı ve işle bağlantılı faktörler iş doyumunu etkileyen en temel faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri ve ödüllerden söz edilebilir.

3.3.1.Örgütsel Faktörler

Burada söz konusu edilebilecek belli başlı faktörler; mevcut çalışma koşulları, ücret, mali ödüller, birlikte çalışılan diğer kişiler ve bunlarla ilişkiler, yönetim biçimi, yapılan işin yapısı ve yükselme olanakları olarak belirtilebilir (Robbins, 1994;130: Aktaran: Bakan ve ark., 2004)

3.3.1.1.Çalışma Koşulları

İşgörenler islerinde hem kişisel rahatlık hem de işin yapılmasını kolaylaştırıcı bir çevre ile ilgilenmektedirler. Bu konuda yapılan araştırmalar işgörenlerin tehlikeli ve rahatsız edici olmayan fiziksel bir ortamı tercih ettiklerini kanıtlamıştır. Isı, ışık, gürültü ve diğer çevresel faktörler sınırları asmayacak şekilde ayarlanmalıdır. Pek çok işgören temiz ve modern tesislerde, yeterli alet ve donanımlı çalışma ortamlarını tercih etmektedirler (Robbins, 1994;194; Aktaran; Bakan ve ark., 2004).

Çalışma koşulları bir işgörenin işini yaparken örgüt tarafından, bu işi yapmaktan dolayı kendine sunulan her türlü fiziki, ekonomik ve psiko–sosyal şartlar ve imkanlardır. Ücret ve sosyal yardım, iş güvenliği, sağlık hizmetleri, iş yerine geliş–gidişler, gürültü, ısı, aydınlanma, dinlenme ve çalışma süreleri, ücretli izin durumu, ast– üst ve diğer sosyal ilişkiler, örgütsel iklim ve moral gibi çalışma hayatının tüm yönlerini “çalışma koşulları” içinde düşünmek mümkündür (Eroğlu, 1998;325-326).

3.3.1.2.Ücret

İş yaşam kalitesi konusunda yapılan çalışmaların temel unsurlarından biri olarak ücreti göstermektedir. Şüphesiz işgörenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gereken oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi de belirleyecektir. Ancak, bir noktadan sonra ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi, miktarı ile değil işgörenler arasındaki dağılımı ile kendisini göstermektedir. İşletmede çok alt düzeydeki, bir bakıma ancak geçinme ücreti denilen seviye asıldıktan sonra, iş tatminini ücretin ne kadar olduğu değil, başkaları ile karşılaştırması etkilemektedir. Bireyin kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret aldığı bilmesi, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı işgörelere göre ücretinin düşük olduğuna inanması iş kalitesini değiştirmektedir (Erdoğan, 1996: 239)

3.3.1.3.Çalışma Arkadaşları

Her kurumda formel ve formel olmayan gruplar vardır. Bazı iş gruplarının başarıları, üyeleri arasındaki ilişkileri açısından model özelliklidir. Günlük yaşamının çoğunu iş yerinde geçiren kişi için uyumlu iş arkadaşları ile birliktelik, sosyalleşme için gereklidir.(Erdoğan, 1996: 242)

3.3.1.4.Yönetim

İş yaşam kalitesi yaratmada yönetime çok büyük bir sorumluluk düşmektedir. Çalışanlara yönetim tarafından verilen destek, çalışanları karar süreçlerinde söz sahibi yapma, yeteli bilgi

sağlama iş yaşam kalitesi oluşmasını sağlayan faktörlerdendir. Yönetim tarzı ayrıca, liderlik becerileri, çalışan herkese adil davranılması, çalışanlara sürekli olumlu geribildirimde bulunulması faktörlerini de içerir.

3.3.1.5.İşin Kendisi

Yerine getirilen işin zevk vermesi ve sürekli aynı düzeni takip etmemesi, örgüt içinde ve toplum açısından bir öneminin olduğunun anlaşılması, uzmanlığı ve belli bilgiyi gerektirmesi, devamlı yeniliklere ve bilgiye açık oluşu gibi hususlar işten duyulan kaliteyi artırmaktadır (Köksal, 1968;108).

3.3.1.6.Yükselme Olanakları

Çalışanlar görev aldıkları işlerinde yükselme olanaklarının sağlanmasını isterler. Çünkü insanlar işleri iyice öğrenip deneyimleri arttıkça, yaptıkları iş monotonlaşacak, buldukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle, kendilerine daha fazla yetki ve sorumluluğun verilmesini isteyeceklerdir. İlerleme ya da yükselme yolları engellenen işgörenlerin çalışma istekleri azalacaktır. Bu nedenle, yükselmenin işyerinde bir teşvik yani güdüleme aracı olduğu görülmektedir (Eren, 1993: 333).

3.3.2.Bireysel Faktörler

İş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerden birisi de bireysel faktörler. Adından da anlaşılacağı üzere, örgüt etkiliği açısından temel yapı taşı olan insan yine örgütü etkileyen en önemli etkidir. Temel de insan olunca, örgüt içinde iş yaşam kalitesini sağlaması da yine kendi tutumundan kaynaklanmaktadır.

3.3.2.1.Yaş

Yapılan araştırmalar, yaş ve iş yaşam kalitesi arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. İşlerinden daha çok beklentileri olan genç çalışanların iş yaşam kalitesizliği yaşamaları olasılığı daha yüksek olurken, yaş ilerledikçe işten duyulan kalite artmaktadır. Yaşın ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin çeşitlenmesi de iş yaşam kalitesinin yaratılmasında önemli rol oynar (Organ ve Andreas, 1995;345).

3.3.2.2.Kıdem

Yapılan araştırmalar, kıdem ve iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Wright, Hamilton ve Gilmer'in yaptıkları araştırmalarda; bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş yaşam kalitesi seviyelerinin yüksek olduğunu, sonra bu seviyede düşme görüldüğünü ortaya koymuşlardır. Bireylerin kıdemleri ile iş yaşam kalitesi arasında görülen doğru orantı, kıdem artmasıyla daha iyi mevkilere gelme imkanının iş yaşam kalitesine olumlu etkili olarak değerlendirilebilir (Ulusoy, 1999;20).

Ülkemizde yapılan bir araştırmada, işgören yaşlandıkça ya da kıdemi arttıkça, işinden edindiği deneyimden örgütünü yararlandırma isteğinin azaldığı saptanmıştır. Aynı bulgu A.B.D.'de yapılan bazı araştırmalarda elde edilmiştir (Başaran, 1992;180).

3.3.2.3.Cinsiyet

Cinsiyete göre kadın ve erkeklerin bir toplulukta farklı değer ve beklentiler içinde oldukları düşünölmektedir. Kadın ve erkekler cinsiyet – rol toplumsallaşmasındaki farklılıklar nedeniyle kadınlar işe yönelik algılanmaktadır, erkekler ise başarıya yönelik algılanırlar. Özellikle küçük çocuğu olan bayanların, evdeki görevlerinin ve sorumluluklarının daha fazla olduğu bir gerçektir. Belirtilen bu nedenlerden dolayı kadın ve erkeklerin içsel motivasyonlarının ve iş bağlılıklarının farklı oldukları söylenebilir (Kirel, 1999;115-116).

3.3.2.4.Eğitim Seviyesi

İş yaşam kalitesi ve eğitim arasındaki ilişki üzerinde bir uyuşmazlık söz konusudur. Bazı durumlarda yüksek eğitime sahip işgörenlerin özellikle maddi olarak beklentilerinin yüksek olması nedeniyle iş yaşam kalitesi düşmektedir. Bazı durumlarda da yine eğitimi yüksek işgörenlerin örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve daha yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan iş yaşam kalitesini artırmaktadır (Erol, 1998: 40).

3.4. İş Yaşam Kalitesinin Sonuçları

İş yaşam kalitesi işgörenin mutlu olmasını sağlamakla birlikte, işgörenin işine bağlanmasına, verimli çalışmasına, işgücü devir oranının düşmesine neden olmaktadır (Querstein ve diğerleri, 1992). İş yaşam kalitesinin olmadığı durumlarda yüksek iş gören devir hızı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti artmakta, örgütsel bağlılık azalmakta, yabancılaşma, stres,

makine ve tesislere zarar verme, zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar ile verimsizlik artmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2001).

İş yaşam kalitesinin ortaya koyduğu sonuçlar kişiden kişiye göre değişiklik göstermekte ve farklılaşmaktadır. Bireylerde sahip olduğu farklı özellikler sebebiyle, işten anladıkları iş yaşam kalitesi olgusu da farklılık arz etmektedir. Kişiler yaşamlarının çok önemli bir kısmını çalıştığı organizasyonunda geçirmektedir. Bu durum nedeniyle iş görenin iş tatmin düzeyi de buna bağlı olarak, özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş yaşam kalitesinin yüksek olduğu durumda iş gören mutlu olmakta, düşük olduğu durumda da, iş gören işinden uzaklaşmaktadır. Bu şekli ile iş yaşam kalitesi, yaşam tatmini üzerinde çok etkili bir etkidir. Bunun dışında işlerinden tatmin olamayan iş görenler iş dışında ki faaliyetlerde mutlu olmayı arzularlar.

3.5.Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi Konulu Daha Önce Yapılan Çalışmaların İncelenmesi

Literatürde yapılan bazı araştırmalar ve sonuçlarında, Laschinger ve arkadaşlarının (2004: 537), güçlendirmenin iş doyumsuzluğunu önlemede ve olumsuz etkilerini gidermede belki de tek yol olabileceğini belirtmişlerdir (Aktaran: Tolay ve ark., 2012).

Vacharakiat'ın (2008: 59) araştırmasında hemşirelerin iş doyumunun tek anlamlı belirleyicisinin yapısal güçlendirme olduğu saptanmıştır (Aktaran: Tolay, 2012). Kirkman ve Rosen tarafından 1999 yılında yapılan bir araştırmada personel güçlendirme ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Kirkman ve Rosen, 1999: 58-74).

Liden, Wayne ve Sparrowe tarafından alt kademe işgörenlere yapılan araştırma sonucunda anlam ve yetkinlik alt faktörleriyle iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki kurarken, seçim ve etki alt faktörleriyle iş tatmini arasında bir ilişki bulunamamıştır (Liden ve Wayne ve Sparrowe, 2000: 407-416: Aktaran: Kitapçı ve ark., 2013).

Ugboro ve Obeng'in yaptığı çalışmada personel güçlendirme ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (Pekdemir v.d., 2006:12).

Fulford ve Enz 1995 yılında yaptıkları araştırmalarında anlam ve etkileşim ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulmuşlar, yetkinlik alt faktörünün iş tatmini ile ilişkisinin çok anlamlı olmadığı sonucunu ortaya çıkarmışlardır (Fulford, Enz, 1995:162-175; Altaran: Çöl, 2008).

Jane S. Osborne tarafından iki şirkette yapılan araştırma sonucunda psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlam ve seçimin iş tatmini ile anlamlı bir ilişkisinin bulunduğu, ancak etki ve yetkinlik alt faktörleri ve iş tatmini arasında bir ilişki bulunmadığı ortaya çıkmıştır (Osborne, 2002: 97; Aktaran: Çalışkan ve Hazır, 2012).

3.6.Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki

Klasik yönetim anlayışındaki ekonomik insan, iş yaşam kalitesi yerine yüksek ücreti dışsal bir motivasyon olarak görmüştür. Neo-klasik yönetim anlayışının egemen olduğu dönemde ise, çalışan örgütte sosyal bir varlık olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Bu çerçevede, 1970'li yıllarda iş yaşam kalitesi yaklaşımı gelişmiş ve daha eğitilmiş çalışanların çoğalmasıyla oluşan ekonomik ve sosyal yapı, iş yaşam kalitesi ile ilgili beklentilerin artmasına yol açmıştır (Wilkinson, 1998: 43-44).

1980'lerdeki esnek örgüt paradigması ise, personel güçlendirme yaklaşımını desteklemiştir. 1970'lerde iş yaşam kalitesi yaklaşımı iş doyumunu, işe devamsızlık ve işçi devri gibi konuları vurgularken, personel güçlendirme kalite, esneklik ve verimlilik hususlarını esas almıştır. Bu bağlamda, personel güçlendirme bir yandan çalışanların verimliliği ile örgüte bağlılığını artırmayı hedeflerken, diğer yandan da çalışanların iş doyumunu yükseltmekte, işçi devrini azaltmakta, çalışanların kararlara katılımını sağlayarak endüstriyel demokrasiye katkı vermektedir (Wilkinson, 1998: 44-45).

Dee vd.'leri (2003: 258), iş çevresini güçlendirmenin iş yaşam kalitesini iyileştirmeyi kolaylaştırabileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde, çalışan bağlılığı, kalite çemberleri, katılımcı yönetim gibi çalışma yaşamı kalitesi uygulamaları da, çalışanı güçlendirmeye yönelik bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. (Schlesinger ve Oshry, 1984: 5-6)

İş yaşam kalitesi faaliyetleri, çalışanların verimliliğini artırabilmek amacıyla, onları özgür kılacak biçimde tasarlanmaktadır. Bu tür faaliyetler; kariyer yollarının tanımlanmasına, yetke ve statülerin dağılımına, ödüllerin paylaşımına, performans ölçümüne, yönetim ile olan ilişkilere ve iş dizaynına ilişkin bazı sorunların çözümü konusunda çalışanların anlayış, uzmanlık, yetenek ve becerilerini doğrudan desteklemektedir. Bütün bu çabalar, örgüt yönetiminde çalışan katılımını artırmaya yöneliktir (Schlesinger ve Oshry, 1984: 5-6). Güçlendirme de, katılımcı yönetim, iş zenginleştirme, iş yaşamının kalitesi ve kalite çemberleri şeklindeki davranışsal yaklaşımların öğelerini büyük ölçüde paylaşmaktadır (Elmuti, 1997: 233).

İşlerinde güçlendirildiklerini hisseden çalışanların, işte daha az gerginlik yaşadıkları ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu bir gerçektir. Yapılan araştırmalarda, kendi kararını kendisi verebilen çalışanların performanslarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Spreitzer vd., 1997: 684-685). Örneğin, Kirkman ve Rosen (1999: 69) takım düzeyindeki iş tutumları (iş doyumunu ve örgütsel bağlılık) ile personel güçlendirme arasında olumlu bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bu bakımdan personel güçlendirme, çalışanların motivasyonunu, iş doyumunu ve işletmeye olan güvenini artırmaktadır. Kısaca, kendi kendini yönetim stratejisini uygulayan işletmelerde personel güçlendirme, yüksek verimlilik, işe devamlılık, düşük işçi devri gibi faydalarının yanı sıra, hem ürün kalitesini, hem de çalışanın yaşam kalitesini geliştirmektedir. Örneğin, Chaparrel Çelik

işletmesinde nezaretçiler yeni işgörenlerin işe alımı, eğitimi ve kullanımından sorumludur (Ford and Fottler, 1995: 25).

Personel güçlendirme ile kariyer yönetimi arasında da yakın bir ilişki söz konusudur. Personel güçlendirmenin temel koşullarından birisi, çalışanın kendi kariyerine yönelik yatırım yapmasına imkan sağlamaktır (Yeniçeri, Kasım 2006: 96). Çağdaş insan, onuruna yakışır şekilde çalışmayı istemekte, bunun için de kendisine tüm fırsatların tanınması beklentisini taşımaktadır (Erginer, 1998: 24). Bu bakımdan personel güçlendirme, günümüz örgütlerinde çalışanların bireysel beklentilerini gerçekleştirebilecekleri en önemli araçlardandır.

Güçlendirme, 1980'lerdeki çalışanların katılımını sağlama çabalarından ortaya çıkmış ve güncelliğini kaybeden endüstriyel demokrasi düşüncesi çerçevesinde ele alınmıştır (Wilkinson, 1998: 53). İş yaşamı kalitesi, endüstriyel demokrasi bakımından “çalışanların karar verme sürecine daha fazla katılımı” biçiminde değerlendirilmekte, çalışma ortamına yönelik olarak yapılacak iyileştirmelerle alınacak önlemleri içermektedir.

Bu bakımdan personel güçlendirme felsefesinin, örgütsel yapıda yol açtığı değişimler sonucu, yönetim-çalışan ilişkilerini kuvvetlendirmesi, her yönde iletişimi tesis etmesi, çalışanların nitelik düzeylerini yükseltmesi, yöneticilerin sorumluluklarını örgütün alt düzeyine kadar yayması gibi özellikleri iş yaşamı kalitesinin sağlanmasında etkin rol oynamaktadır (Greasley vd., 2005: 354).

4. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME İLE İŞ YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1.Yöntem

4.1.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile hizmet sektöründe çalışan kişilere yönelik Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

4.1.2.Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, hizmet sektöründe farklı alanlarda çalışan kişileri kapsamaktadır. Araştırmada İş Yaşam Kalitesine etki yapan faktörleri olumlu yönde iyileştirme ve psikolojik güçlendirme düzeylerini arttırmak hedeflenmiştir.

4.1.3.Araştırmanın Hedefi

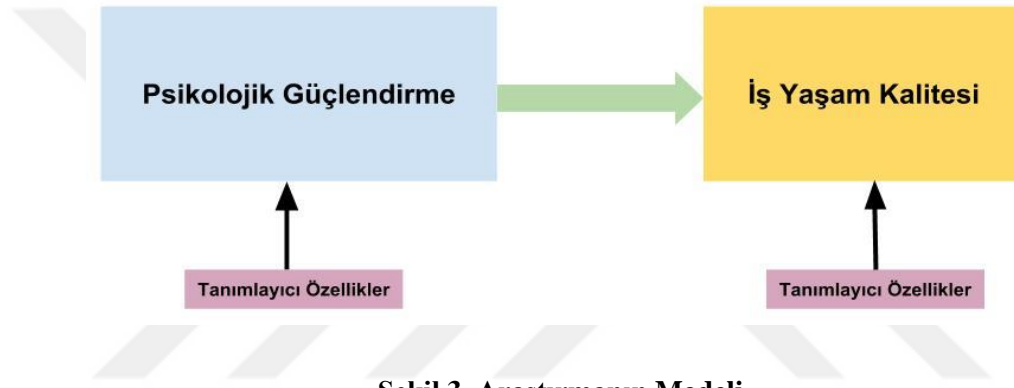
İş Yaşam Kalitesine etki yapan faktörlerdeki olumlu iyileştirme ile Psikolojik güçlendirme düzeylerini arttırmak hedeflenmektedir.

4.1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; İstanbul ili içinde, hizmet sektöründe, belli bir konuda, belli bir zaman dilimi içinde çalışan kişileri kapsayan örneklem sınırı ile sınırlandırılmıştır.

4.1.5.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar, 2009: 77).



Şekil 3. Araştırmanın Modeli

4.1.6 Evren ve Örneklem

İstanbul ili içinde, Kamu kurumlarında görev yapanlar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise kamu kurumlarının Halkla İlişkiler alanında görev yapanlar, bankalarda görev yapanlar ve eğitim kurumlarında görev yapan kişiler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme metoduyla yürütülmüştür. Araştırmada 252 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Bu sayıyı kurumlarda görev yapan müdür, müdür yardımcıları, şube sorumluları, memurlar ve işçi konumundaki kişiler oluşturmaktadır. Kurum seçiminde İstanbul Büyükşehir Belediyesi Halkla İlişkiler Müdürlüğü, Ziraat Bankası, Beykoz ilçesindeki İshakağa İlkokulu ve Kadıköy Merkez PTT çalışanları tercih edilmiştir.

4.1.7.Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket katılımcıların kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik soru formu, İş Yaşam Kalitesi ölçeği, Psikolojik Güçlendirme

ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Ölçeklere ait bilgiler, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri aşağıda verilmiştir.

Araştırmada kullanılan psikolojik güçlendirme ölçeği Royer (2009)'un çalışmasından alınmıştır. Türkçeye uyarlanması YÜCEL ve DEMİREL tarafından yapılmış olup, araştırma konumuzu kapsayacak şekilde 26 sorudan 12 soru olarak yeniden uyarlanmıştır (Yücel, Demirel 2012, 31-32).Bu ölçek 4 alt boyuttan oluşmaktadır.Bunlardan Anlam alt boyutu olan 3 madde, Yetkinlik alt boyutu olan 3 madde, Özerklik alt boyutu olan 3 madde, Etki alt boyutu olan ise 3 madde şeklindedir.

Araştırmada iş yaşam kalitesi Walker ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ölçek ile ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ile ilgili güvenilirlik ve geçerlilik analizi Aba(2009) tarafından yapılmıştır. (Aba, 2009; Aktaran: Kılıç ve Keklik, 2012).Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan İş Ortamı alt boyutu 7 madde, Çalışma Koşulları olan alt boyutu 3 madde, Sağlanan Hizmetler olan alt boyutu ise 3 madde şeklindedir. Ölçek için güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır.

Katılımcılar ölçeklerde kararlarını 1 ile 5 arasında sınırlandırılan seçeneklere göre belirtmişlerdir. Seçenekler; 1-Hiç memnun değilim, 2-Memnun değilim, 3-Kararsızım, 4-Memnunum, 5-Kesinlikle Memnunum şeklindedir.

4.2.Bulgular ve Yorum

4.2.1.İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi ölçeğindeki 15 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,884$ olarak bulunmuştur. Ölçeğim 11 ve 12. maddeleri iç tutarlılığı olumsuz etkilediğinden araştırmadan çıkarılmıştır. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,876 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 63,03 olan 3 faktör oluşmuştur.

Tablo 1: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Faktör Yapısı

| Boyut | Madde | Faktör Yüğü | Varyans | Cronbach's Alpha |
|---------------------------------|---|-------------|---------|------------------|
| İş ortamı | Yapmakta olduğum işin yeteneklerime uygunluğundan | 0,817 | 26,831 | 0,886 |
| | Yaptığım işin beklentilerime uygun olmasından | 0,797 | | |
| | Kurum hedefleri ile kişisel hedeflerim arasındaki uyumdan | 0,754 | | |
| | Mevcut işim nedeniyle toplumda duyduğum saygınlıktan | 0,732 | | |
| | İşte kendimi ifade etme ve geliştirme olanaklarından | 0,701 | | |
| | Genel olarak şimdiki kurumda çalışmaktan | 0,673 | | |
| | Yetki ve sorumluluklarımın dengeli olmasından | 0,645 | | |
| Çalışma koşulları | Kurumdaki izin uygulamalarından | 0,698 | 19,913 | 0,769 |
| | İşteki çalışma saatleri ve mesai uygulamalarından | 0,771 | | |
| | Kurumdaki fiziki çalışma ortamından | 0,746 | | |
| Sağlanan hizmetler | Sağlanan yemek hizmetinden | 0,712 | 16,29 | 0,724 |
| | Sosyal olanaklar ve faaliyetlerden | 0,665 | | |
| | Haberleşme ve ulaşım olanaklarından | 0,618 | | |
| Toplam Varyans: % 63,034 | | | | |

İş ortamı faktörünü oluşturan 7 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,886$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 26,83 varyans oranı elde edilmiştir.

Çalışma koşulları faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,769$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 19,91 varyans oranı elde edilmiştir.

Sağlanan hizmetler faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,724$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 16,29 varyans oranı elde edilmiştir.

4.2.2. Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme ölçeğindeki 12 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,887$ olarak bulunmuştur. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,825 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 71,04 olan 4 faktör oluşmuştur.

Tablo 2: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Faktör Yapısı

| Boyut | Madde | Faktör Yüklü | Varyans | Cronbach's Alpha |
|---------------------------------|--|--------------|---------|------------------|
| Anlam | İşimle ilgili faaliyetler bireysel bazda benim için anlamlıdır. | 0,818 | 24,813 | 0,927 |
| | Yaptığım iş benim için anlamlıdır. | 0,798 | | |
| | Yaptığım iş benim için çok önemlidir. | 0,755 | | |
| Yetkinlik | İşimdeki faaliyetleri başarmak için gerekli kapasiteye sahip olduğumdan eminim. | 0,826 | 19,774 | 0,815 |
| | İşimi başarmak için gerekli yeteneklere sahip olduğumdan eminim. | 0,782 | | |
| | İşim için gerekli yetenekleri zaman içinde geliştirdim. | 0,761 | | |
| Özerklik | İşimi nasıl yapacağım konusunda karar verme yetkisi büyük ölçüde bana aittir | 0,851 | 15,622 | 0,846 |
| | İşimi bağımsız olarak ve serbestçe yapmam konusunda önemli ölçüde fırsatlar verilmektedir. | 0,825 | | |
| | İşimi nasıl yürüteceğime kendim karar veririm. | 0,807 | | |
| Etki | Çalıştığım departmanda olup bitenler konusunda etkim çoktur. | 0,799 | 10,835 | 0,934 |
| | Çalıştığım departmanda olup bitenleri büyük ölçüde kontrol edebilirim. | 0,772 | | |
| | Çalıştığım departmanda olup biten her şeyi, önemli ölçüde etkileyebilirim. | 0,747 | | |
| Toplam Varyans: % 71,044 | | | | |

Anlam faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,927$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 24,81 varyans oranı elde edilmiştir.

Yetkinlik faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,815$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 19,77 varyans oranı elde edilmiştir.

Özerklik faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,846$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 15,62 varyans oranı elde edilmiştir.

Etki faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,934$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 10,84 varyans oranı elde edilmiştir.

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) kesinlikle katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kararsızım, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

| Seçenekler | Puanlar | Puan Aralığı | Ölçek Değerlendirme |
|---------------------|---------|--------------|---------------------|
| Hiç Katılmıyorum | 1 | 1,00 - 1,79 | Çok düşük |
| | 2 | 1,80 - 2,59 | Düşük |
| | 3 | 2,60 - 3,39 | Orta |
| | 4 | 3,40 - 4,19 | Yüksek |
| Tamamen Katılıyorum | 5 | 4,20 - 5,00 | Çok yüksek |

4.2.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116);

| <i>r</i> | İlişki |
|-----------|------------|
| 0,00-0,25 | Çok Zayıf |
| 0,26-0,49 | Zayıf |
| 0,50-0,69 | Orta |
| 0,70-0,89 | Yüksek |
| 0,90-1,00 | Çok Yüksek |

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 3: Kamu Çalışanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

| Tablolar | Gruplar | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--------------------------|-----------------|------------|-----------|
| Cinsiyet | Bayan | 135 | 53,6 |
| | Erkek | 117 | 46,4 |
| | Toplam | 252 | 100,0 |
| Yaş Grubu | 20-30 | 67 | 26,6 |
| | 31-40 | 114 | 45,2 |
| | 41 Ve üzeri | 71 | 28,2 |
| | Toplam | 252 | 100,0 |
| Medeni Durumu | Evli | 194 | 77,0 |
| | Bekar | 58 | 23,0 |
| | Toplam | 252 | 100,0 |
| Eğitim Durumu | Lisans | 202 | 80,2 |
| | Lisansüstü | 50 | 19,8 |
| | Toplam | 252 | 100,0 |
| Mesleki Deneyimi | 1-5 Yıl | 52 | 20,6 |
| | 6-10 Yıl | 64 | 25,4 |
| | 11-15 Yıl | 50 | 19,8 |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 86 | 34,1 |
| | Toplam | 252 | 100,0 |
| Kurumdaki Çalışma Süresi | 1-5 Yıl | 113 | 44,8 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 29,0 |
| | 11-15 Yıl | 20 | 7,9 |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 46 | 18,3 |
| | Toplam | 252 | 100,0 |

Kamu çalışanları cinsiyet değişkenine göre 135'i (%53,6) bayan, 117'si (%46,4) erkek olarak dağılmaktadır.

Kamu çalışanları yaş grubu değişkenine göre 67'si (%26,6) 20-30, 114'ü (%45,2) 31-40, 71'i (%28,2) 41 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Kamu çalışanları medeni durumu değişkenine göre 194'ü (%77,0) evli, 58'i (%23,0) bekar olarak dağılmaktadır.

Kamu çalışanları eğitim durumu değişkenine göre 202'si (%80,2) lisans, 50'si (%19,8) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

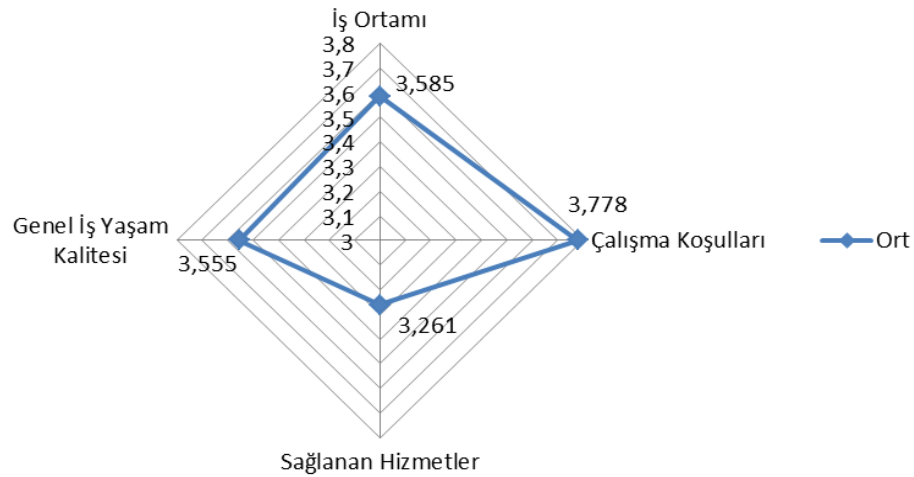
Kamu çalışanları mesleki deneyimi değişkenine göre 52'si (%20,6) 1-5 yıl, 64'ü (%25,4) 6-10 yıl, 50'si (%19,8) 11-15 yıl, 86'sı (%34,1) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Kamu çalışanları kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre 113'ü (%44,8) 1-5 yıl, 73'ü (%29,0) 6-10 yıl, 20'si (%7,9) 11-15 yıl, 46'sı (%18,3) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Ortalamaları

| | N | Ort | Ss | Min. | Max. |
|-------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| İş Ortamı | 252 | 3,585 | 0,796 | 1,000 | 5,000 |
| Çalışma Koşulları | 252 | 3,778 | 0,804 | 1,000 | 5,000 |
| Sağlanan Hizmetler | 252 | 3,261 | 0,916 | 1,000 | 5,000 |
| Genel İş Yaşam Kalitesi | 252 | 3,555 | 0,686 | 1,000 | 5,000 |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “iş ortamı” düzeyi ortalamasının yüksek ($3,585 \pm 0,796$); “çalışma koşulları” düzeyi ortalamasının yüksek ($3,778 \pm 0,804$); “sağlanan hizmetler” düzeyi ortalamasının orta ($3,261 \pm 0,916$); “genel iş yaşam kalitesi” düzeyi ortalamasının yüksek ($3,555 \pm 0,686$) düzeyde olduğu görülmektedir.

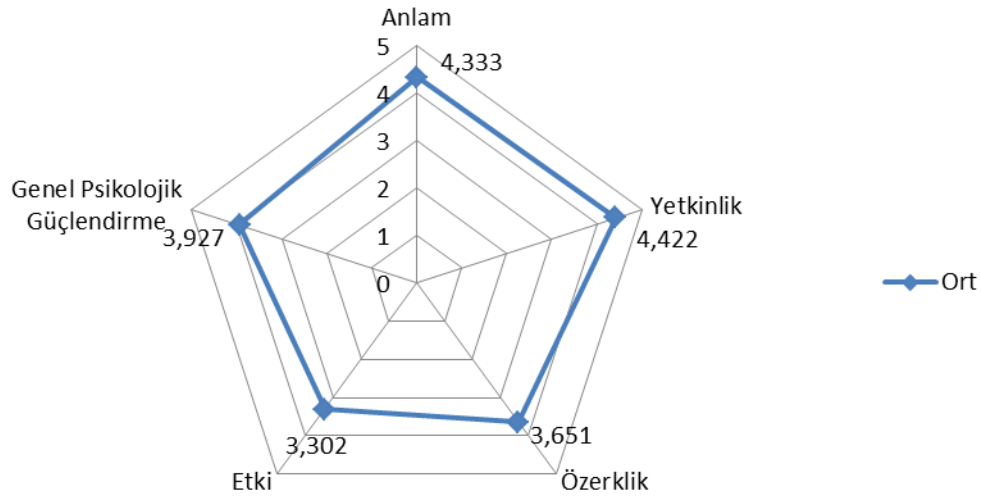


Şekil 4. Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Ortalamaları

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Ortalamaları

| | N | Ort | Ss | Min. | Max. |
|------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Anlam | 252 | 4,333 | 0,778 | 1,000 | 5,000 |
| Yetkinlik | 252 | 4,422 | 0,601 | 1,330 | 5,000 |
| Özerklik | 252 | 3,651 | 0,911 | 1,000 | 5,000 |
| Etki | 252 | 3,302 | 1,060 | 1,000 | 5,000 |
| Genel Psikolojik Güçlendirme | 252 | 3,927 | 0,628 | 1,830 | 5,000 |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının psikolojik güçlendirme düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “anlam” düzeyi ortalamasının çok yüksek ($4,333 \pm 0,778$); “yetkinlik” düzeyi ortalamasının çok yüksek ($4,422 \pm 0,601$); “özerklik” düzeyi ortalamasının yüksek ($3,651 \pm 0,911$); “etki” düzeyi ortalamasının orta ($3,302 \pm 1,060$); “genel psikolojik güçlendirme” düzeyi ortalamasının yüksek ($3,927 \pm 0,628$) düzeyde olduğu görülmektedir.



Şekil 5. Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Ortalamaları

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Cinsiyet Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | t | P |
|-------------------------|-------|-----|-------|-------|--------|-------|
| İş Ortamı | Bayan | 135 | 3,668 | 0,747 | 1,778 | 0,077 |
| | Erkek | 117 | 3,490 | 0,843 | | |
| Çalışma Koşulları | Bayan | 135 | 3,733 | 0,798 | -0,942 | 0,347 |
| | Erkek | 117 | 3,829 | 0,813 | | |
| Sağlanan Hizmetler | Bayan | 135 | 3,220 | 0,857 | -0,760 | 0,448 |
| | Erkek | 117 | 3,308 | 0,981 | | |
| Genel İş Yaşam Kalitesi | Bayan | 135 | 3,580 | 0,650 | 0,617 | 0,538 |
| | Erkek | 117 | 3,526 | 0,727 | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetler, genel iş yaşam kalitesi puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Yaş Grubu Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | F | p | Fark |
|-------------------------|-------------|-----|-------|-------|-------|--------------|-----------------|
| İş Ortamı | 20-30 | 67 | 3,625 | 0,812 | 3,456 | 0,033 | 3 > 2 |
| | 31-40 | 114 | 3,452 | 0,812 | | | |
| | 41 Ve üzeri | 71 | 3,761 | 0,726 | | | |
| Çalışma Koşulları | 20-30 | 67 | 3,801 | 0,886 | 0,054 | 0,948 | |
| | 31-40 | 114 | 3,778 | 0,810 | | | |
| | 41 Ve üzeri | 71 | 3,756 | 0,721 | | | |
| Sağlanan Hizmetler | 20-30 | 67 | 3,234 | 0,997 | 0,083 | 0,920 | |
| | 31-40 | 114 | 3,254 | 0,874 | | | |
| | 41 Ve üzeri | 71 | 3,296 | 0,915 | | | |
| Genel İş Yaşam Kalitesi | 20-30 | 67 | 3,575 | 0,738 | 1,396 | 0,249 | |
| | 31-40 | 114 | 3,482 | 0,689 | | | |
| | 41 Ve üzeri | 71 | 3,652 | 0,624 | | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının iş ortamı puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,456$; $p=0,033<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 41 ve üzeri olan kamu çalışanlarının iş ortamı puanları ($3,761 \pm 0,726$), yaş grubu 31-40 olan kamu çalışanlarının iş ortamı puanlarından ($3,452 \pm 0,812$) yüksek bulunmuştur. Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının çalışma koşulları, sağlanan hizmetler, genel iş yaşam kalitesi puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Medeni Durumu Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | t | p |
|-------------------------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|
| İş Ortamı | Evli | 194 | 3,605 | 0,794 | 0,738 | 0,461 |
| | Bekar | 58 | 3,517 | 0,808 | | |
| Çalışma Koşulları | Evli | 194 | 3,827 | 0,778 | 1,764 | 0,079 |
| | Bekar | 58 | 3,615 | 0,876 | | |
| Sağlanan Hizmetler | Evli | 194 | 3,268 | 0,908 | 0,236 | 0,814 |
| | Bekar | 58 | 3,236 | 0,949 | | |
| Genel İş Yaşam Kalitesi | Evli | 194 | 3,579 | 0,667 | 1,010 | 0,313 |
| | Bekar | 58 | 3,475 | 0,744 | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetler, genel iş yaşam kalitesi puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Eğitim Durumu Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | t | p |
|-------------------------|------------|-----|-------|-------|--------|-------|
| İş Ortamı | Lisans | 202 | 3,631 | 0,780 | 1,844 | 0,066 |
| | Lisansüstü | 50 | 3,400 | 0,843 | | |
| Çalışma Koşulları | Lisans | 202 | 3,774 | 0,827 | -0,152 | 0,879 |
| | Lisansüstü | 50 | 3,793 | 0,716 | | |
| Sağlanan Hizmetler | Lisans | 202 | 3,282 | 0,923 | 0,752 | 0,453 |
| | Lisansüstü | 50 | 3,173 | 0,891 | | |
| Genel İş Yaşam Kalitesi | Lisans | 202 | 3,583 | 0,689 | 1,340 | 0,181 |
| | Lisansüstü | 50 | 3,439 | 0,667 | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetler, genel iş yaşam kalitesi puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Mesleki Deneyimi Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | F | p | Fark |
|-------------------------|-----------------|----|-------|-------|-------|--------------|-----------------|
| İş Ortamı | 1-5 Yıl | 52 | 3,517 | 0,837 | 4,109 | 0,007 | 4 > 3 |
| | 6-10 Yıl | 64 | 3,522 | 0,769 | | | |
| | 11-15 Yıl | 50 | 3,351 | 0,852 | | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 86 | 3,809 | 0,711 | | | |
| Çalışma Koşulları | 1-5 Yıl | 52 | 3,789 | 0,895 | 0,032 | 0,992 | |
| | 6-10 Yıl | 64 | 3,797 | 0,805 | | | |
| | 11-15 Yıl | 50 | 3,753 | 0,841 | | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 86 | 3,771 | 0,736 | | | |
| Sağlanan Hizmetler | 1-5 Yıl | 52 | 3,289 | 1,025 | 0,190 | 0,903 | |
| | 6-10 Yıl | 64 | 3,188 | 0,867 | | | |
| | 11-15 Yıl | 50 | 3,267 | 0,794 | | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 86 | 3,295 | 0,960 | | | |
| Genel İş Yaşam Kalitesi | 1-5 Yıl | 52 | 3,527 | 0,785 | 1,722 | 0,163 | |
| | 6-10 Yıl | 64 | 3,508 | 0,668 | | | |
| | 11-15 Yıl | 50 | 3,425 | 0,674 | | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 86 | 3,682 | 0,632 | | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının iş ortamı puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,109$; $p=0,007<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki deneyimi 16 yıl ve üzeri olan kamu çalışanlarının iş ortamı puanları ($3,809 \pm 0,711$), mesleki deneyimi 11-15 yıl olan kamu çalışanlarının iş ortamı puanlarından ($3,351 \pm 0,852$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının çalışma koşulları, sağlanan hizmetler, genel iş yaşam kalitesi puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 11: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Süresi Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | F | p |
|-------------------------|-----------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| İş Ortamı | 1-5 Yıl | 113 | 3,587 | 0,769 | 1,598 | 0,190 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 3,521 | 0,855 | | |
| | 11-15 Yıl | 20 | 3,364 | 0,840 | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 46 | 3,780 | 0,728 | | |
| Çalışma Koşulları | 1-5 Yıl | 113 | 3,755 | 0,821 | 0,224 | 0,879 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 3,753 | 0,873 | | |
| | 11-15 Yıl | 20 | 3,800 | 0,737 | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 46 | 3,862 | 0,687 | | |
| Sağlanan Hizmetler | 1-5 Yıl | 113 | 3,254 | 0,942 | 1,681 | 0,172 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 3,123 | 0,915 | | |
| | 11-15 Yıl | 20 | 3,233 | 0,918 | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 46 | 3,507 | 0,825 | | |
| Genel İş Yaşam Kalitesi | 1-5 Yıl | 113 | 3,549 | 0,694 | 1,555 | 0,201 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 3,483 | 0,711 | | |
| | 11-15 Yıl | 20 | 3,435 | 0,622 | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 46 | 3,736 | 0,634 | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetler, genel iş yaşam kalitesi puanları ortalamalarının kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Cinsiyet Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | t | p |
|------------------------------|-------|-----|-------|-------|--------|-------|
| Anlam | Bayan | 135 | 4,370 | 0,805 | 0,811 | 0,418 |
| | Erkek | 117 | 4,291 | 0,747 | | |
| Yetkinlik | Bayan | 135 | 4,393 | 0,608 | -0,832 | 0,406 |
| | Erkek | 117 | 4,456 | 0,595 | | |
| Özerklik | Bayan | 135 | 3,704 | 0,908 | 0,990 | 0,323 |
| | Erkek | 117 | 3,590 | 0,915 | | |
| Etki | Bayan | 135 | 3,284 | 1,039 | -0,283 | 0,777 |
| | Erkek | 117 | 3,322 | 1,089 | | |
| Genel Psikolojik Güçlendirme | Bayan | 135 | 3,938 | 0,628 | 0,291 | 0,771 |
| | Erkek | 117 | 3,915 | 0,630 | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının anlam, yetkinlik, özerklik, etki, genel psikolojik güçlendirme puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Yaş Grubu Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | F | p |
|------------------------------|-------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Anlam | 20-30 | 67 | 4,353 | 0,841 | 1,295 | 0,276 |
| | 31-40 | 114 | 4,254 | 0,730 | | |
| | 41 Ve üzeri | 71 | 4,441 | 0,788 | | |
| Yetkinlik | 20-30 | 67 | 4,408 | 0,586 | 0,038 | 0,963 |
| | 31-40 | 114 | 4,433 | 0,523 | | |
| | 41 Ve üzeri | 71 | 4,418 | 0,730 | | |
| Özerklik | 20-30 | 67 | 3,716 | 0,867 | 1,759 | 0,174 |
| | 31-40 | 114 | 3,535 | 0,939 | | |
| | 41 Ve üzeri | 71 | 3,775 | 0,896 | | |
| Etki | 20-30 | 67 | 3,219 | 1,111 | 1,394 | 0,250 |
| | 31-40 | 114 | 3,240 | 1,065 | | |
| | 41 Ve üzeri | 71 | 3,479 | 0,996 | | |
| Genel Psikolojik Güçlendirme | 20-30 | 67 | 3,924 | 0,638 | 1,473 | 0,231 |
| | 31-40 | 114 | 3,866 | 0,623 | | |
| | 41 Ve üzeri | 71 | 4,028 | 0,623 | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının anlam, yetkinlik, özerklik, etki, genel psikolojik güçlendirme puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 14: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Medeni Durumu Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | t | p |
|------------------------------|-------|-----|-------|-------|--------|-------|
| Anlam | Evli | 194 | 4,318 | 0,815 | -0,576 | 0,565 |
| | Bekar | 58 | 4,385 | 0,642 | | |
| Yetkinlik | Evli | 194 | 4,416 | 0,612 | -0,296 | 0,767 |
| | Bekar | 58 | 4,443 | 0,570 | | |
| Özerklik | Evli | 194 | 3,639 | 0,906 | -0,370 | 0,712 |
| | Bekar | 58 | 3,690 | 0,934 | | |
| Etki | Evli | 194 | 3,342 | 1,044 | 1,105 | 0,270 |
| | Bekar | 58 | 3,167 | 1,110 | | |
| Genel Psikolojik Güçlendirme | Evli | 194 | 3,929 | 0,626 | 0,082 | 0,935 |
| | Bekar | 58 | 3,921 | 0,643 | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının anlam, yetkinlik, özerklik, etki, genel psikolojik güçlendirme puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 15: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Eğitim Durumu Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | t | p |
|------------------------------|------------|-----|-------|-------|--------|-------|
| Anlam | Lisans | 202 | 4,355 | 0,781 | 0,879 | 0,380 |
| | Lisansüstü | 50 | 4,247 | 0,767 | | |
| Yetkinlik | Lisans | 202 | 4,391 | 0,609 | -1,643 | 0,102 |
| | Lisansüstü | 50 | 4,547 | 0,558 | | |
| Özerklik | Lisans | 202 | 3,685 | 0,880 | 1,193 | 0,281 |
| | Lisansüstü | 50 | 3,513 | 1,026 | | |
| Etki | Lisans | 202 | 3,307 | 1,049 | 0,160 | 0,873 |
| | Lisansüstü | 50 | 3,280 | 1,118 | | |
| Genel Psikolojik Güçlendirme | Lisans | 202 | 3,934 | 0,611 | 0,380 | 0,705 |
| | Lisansüstü | 50 | 3,897 | 0,700 | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının anlam, yetkinlik, özerklik, etki, genel psikolojik güçlendirme puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 16: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Mesleki Deneyimi Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | F | p | Fark |
|------------------------------|-----------------|----|-------|-------|-------|--------------|-----------------|
| Anlam | 1-5 Yıl | 52 | 4,365 | 0,671 | 1,618 | 0,186 | |
| | 6-10 Yıl | 64 | 4,188 | 0,929 | | | |
| | 11-15 Yıl | 50 | 4,273 | 0,689 | | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 86 | 4,457 | 0,755 | | | |
| Yetkinlik | 1-5 Yıl | 52 | 4,289 | 0,612 | 1,966 | 0,120 | |
| | 6-10 Yıl | 64 | 4,537 | 0,443 | | | |
| | 11-15 Yıl | 50 | 4,353 | 0,600 | | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 86 | 4,457 | 0,682 | | | |
| Özerklik | 1-5 Yıl | 52 | 3,564 | 0,867 | 1,311 | 0,271 | |
| | 6-10 Yıl | 64 | 3,521 | 1,001 | | | |
| | 11-15 Yıl | 50 | 3,660 | 0,900 | | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 86 | 3,795 | 0,868 | | | |
| Etki | 1-5 Yıl | 52 | 2,987 | 1,062 | 2,829 | 0,039 | 4 > 1 |
| | 6-10 Yıl | 64 | 3,302 | 1,130 | | | |
| | 11-15 Yıl | 50 | 3,253 | 0,998 | | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 86 | 3,519 | 1,007 | | | |
| Genel Psikolojik Güçlendirme | 1-5 Yıl | 52 | 3,801 | 0,632 | 2,115 | 0,099 | |
| | 6-10 Yıl | 64 | 3,887 | 0,637 | | | |
| | 11-15 Yıl | 50 | 3,885 | 0,635 | | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 86 | 4,057 | 0,603 | | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının etki puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları

arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,829$; $p=0,039<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki deneyimi 16 yıl ve üzeri olan kamu çalışanlarının etki puanları ($3,519 \pm 1,007$), mesleki deneyimi 1-5 yıl olan kamu çalışanlarının etki puanlarından ($2,987 \pm 1,062$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının anlam, yetkinlik, özerklik, genel psikolojik güçlendirme puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 17: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Süresi Göre Ortalamaları

| | Grup | N | Ort | Ss | F | p |
|------------------------------|-----------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Anlam | 1-5 Yıl | 113 | 4,431 | 0,633 | 1,414 | 0,239 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 4,192 | 0,873 | | |
| | 11-15 Yıl | 20 | 4,300 | 0,787 | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 46 | 4,333 | 0,919 | | |
| Yetkinlik | 1-5 Yıl | 113 | 4,419 | 0,563 | 1,498 | 0,216 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 4,516 | 0,494 | | |
| | 11-15 Yıl | 20 | 4,217 | 0,575 | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 46 | 4,370 | 0,814 | | |
| Özerklik | 1-5 Yıl | 113 | 3,714 | 0,847 | 0,473 | 0,701 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 3,589 | 0,990 | | |
| | 11-15 Yıl | 20 | 3,500 | 0,933 | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 46 | 3,659 | 0,939 | | |
| Etki | 1-5 Yıl | 113 | 3,289 | 1,076 | 0,732 | 0,534 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 3,224 | 1,054 | | |
| | 11-15 Yıl | 20 | 3,200 | 1,056 | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 46 | 3,500 | 1,042 | | |
| Genel Psikolojik Güçlendirme | 1-5 Yıl | 113 | 3,963 | 0,610 | 0,570 | 0,635 |
| | 6-10 Yıl | 73 | 3,880 | 0,601 | | |
| | 11-15 Yıl | 20 | 3,804 | 0,710 | | |
| | 16 Yıl Ve üzeri | 46 | 3,966 | 0,684 | | |

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının anlam, yetkinlik, özerklik, etki, genel psikolojik güçlendirme puanları ortalamalarının kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 18: Araştırmaya Katılan Kamu Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi ve Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

| | | İş Ortamı | Çalışma Koşulları | Sağlanan Hizmetler | Genel İş Yaşam Kalitesi |
|-------------------------------------|---|------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| Anlam | r | 0,528** | 0,374** | 0,219** | 0,499** |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Yetkinlik | r | 0,354** | 0,319** | 0,225** | 0,377** |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Özerklik | r | 0,560** | 0,255** | 0,322** | 0,519** |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Etki | r | 0,387** | 0,197** | 0,240** | 0,369** |
| | p | 0,000 | 0,002 | 0,000 | 0,000 |
| Genel Psikolojik Güçlendirme | r | 0,615** | 0,368** | 0,340** | 0,589** |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |

Anlam ile iş ortamı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.528$; $p=0,000<0.05$). Buna göre anlam arttıkça iş ortamı artmaktadır.

Anlam ile çalışma koşulları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.374$; $p=0,000<0.05$). Buna göre anlam arttıkça çalışma koşulları artmaktadır.

Anlam ile sağlanan hizmetler arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.219$; $p=0,000<0.05$). Buna göre anlam arttıkça sağlanan hizmetler artmaktadır.

Anlam ile genel iş yaşam kalitesi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.499$; $p=0,000<0.05$). Buna göre anlam arttıkça genel iş yaşam kalitesi artmaktadır.

Yetkinlik ile iş ortamı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.354$; $p=0,000<0.05$). Buna göre yetkinlik arttıkça iş ortamı artmaktadır.

Yetkinlik ile çalışma koşulları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.319$; $p=0,000<0.05$). Buna göre yetkinlik arttıkça çalışma koşulları artmaktadır.

Yetkinlik ile sağlanan hizmetler arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.225$; $p=0,000<0.05$). Buna göre yetkinlik arttıkça sağlanan hizmetler artmaktadır.

Yetkinlik ile genel iş yaşam kalitesi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.377$; $p=0,000<0.05$). Buna göre yetkinlik arttıkça genel iş yaşam kalitesi artmaktadır.

Özerklik ile iş ortamı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.56$; $p=0,000<0.05$). Buna göre özerklik arttıkça iş ortamı artmaktadır.

Özerklik ile çalışma koşulları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.255$; $p=0,000<0.05$). Buna göre özerklik arttıkça çalışma koşulları artmaktadır.

Özerklik ile sağlanan hizmetler arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.322$; $p=0,000<0.05$). Buna göre özerklik arttıkça sağlanan hizmetler artmaktadır.

Özerklik ile genel iş yaşam kalitesi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.519$; $p=0,000<0.05$). Buna göre özerklik arttıkça genel iş yaşam kalitesi artmaktadır.

Etki ile iş ortamı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.387$; $p=0,000<0.05$). Buna göre etki arttıkça iş ortamı artmaktadır.

Etki ile çalışma koşulları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.197$; $p=0,002<0.05$). Buna göre etki arttıkça çalışma koşulları artmaktadır.

Etki ile sağlanan hizmetler arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.24$; $p=0,000<0.05$). Buna göre etki arttıkça sağlanan hizmetler artmaktadır.

Etki ile genel iş yaşam kalitesi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.369$; $p=0,000<0.05$). Buna göre etki arttıkça genel iş yaşam kalitesi artmaktadır.

Genel Psikolojik Güçlendirme ile iş ortamı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.615$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel psikolojik güçlendirme arttıkça iş ortamı artmaktadır.

Genel Psikolojik Güçlendirme ile çalışma koşulları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.368$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel psikolojik güçlendirme arttıkça çalışma koşulları artmaktadır.

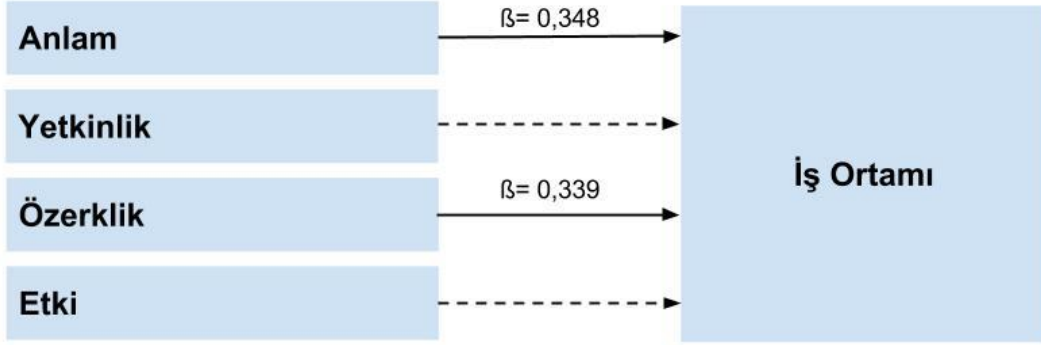
Genel Psikolojik Güçlendirme ile sağlanan hizmetler arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.34$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel psikolojik güçlendirme arttıkça sağlanan hizmetler artmaktadır.

Genel Psikolojik Güçlendirme ile genel iş yaşam kalitesi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.589$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel psikolojik güçlendirme arttıkça genel iş yaşam kalitesi artmaktadır.

Tablo 19: Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin İş Ortamı Üzerine Etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | β | t | p | F | Model (p) | R ² |
|------------------|-------------------|---------|-------|--------------|--------|--------------|----------------|
| İş Ortamı | Sabit | 0,466 | 1,548 | 0,123 | 46,130 | 0,000 | 0,418 |
| | Anlam | 0,348 | 5,952 | 0,000 | | | |
| | Yetkinlik | 0,065 | 0,879 | 0,380 | | | |
| | Özerklik | 0,339 | 6,055 | 0,000 | | | |
| | Etki | 0,026 | 0,560 | 0,576 | | | |

Anlam, yetkinlik, özerklik, etki ile iş ortamı arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=46,130$; $p=0,000<0.05$). İş ortamı düzeyinin belirleyicisi olarak anlam, yetkinlik, özerklik, etki değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,418$). Kamu çalışanlarının anlam düzeyi iş ortamı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,348$). Kamu çalışanlarının yetkinlik düzeyi iş ortamı düzeyini etkilememektedir ($p=0.380>0.05$). Kamu çalışanlarının özerklik düzeyi iş ortamı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,339$). Kamu çalışanlarının etki düzeyi iş ortamı düzeyini etkilememektedir ($p=0.576>0.05$).

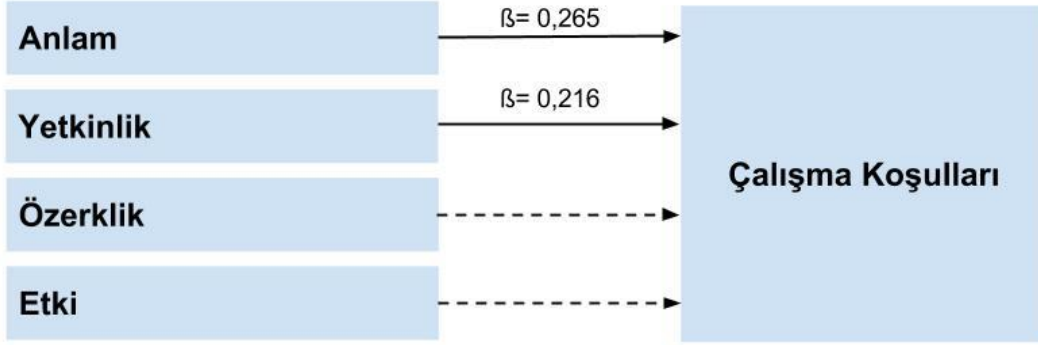


Şekil 6. Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin İş Ortamı Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

Tablo 20: Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Çalışma Koşulları Üzerine Etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | β | t | p | F | Model (p) | R ² |
|-------------------|-------------------|---------|-------|--------------|--------|--------------|----------------|
| Çalışma Koşulları | Sabit | 1,343 | 3,678 | 0,000 | 12,970 | 0,000 | 0,160 |
| | Anlam | 0,265 | 3,731 | 0,000 | | | |
| | Yetkinlik | 0,216 | 2,406 | 0,017 | | | |
| | Özerklik | 0,070 | 1,035 | 0,302 | | | |
| | Etki | 0,022 | 0,403 | 0,687 | | | |

Anlam, yetkinlik, özerklik, etki ile çalışma koşulları arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=12,970$; $p=0,000<0.05$). Çalışma koşulları düzeyinin belirleyicisi olarak anlam, yetkinlik, özerklik, etki değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,160$). Kamu çalışanlarının anlam düzeyi çalışma koşulları düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,265$). Kamu çalışanlarının yetkinlik düzeyi çalışma koşulları düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,216$). Kamu çalışanlarının özerklik düzeyi çalışma koşulları düzeyini etkilememektedir ($p=0.302>0.05$). Kamu çalışanlarının etki düzeyi çalışma koşulları düzeyini etkilememektedir ($p=0.687>0.05$).

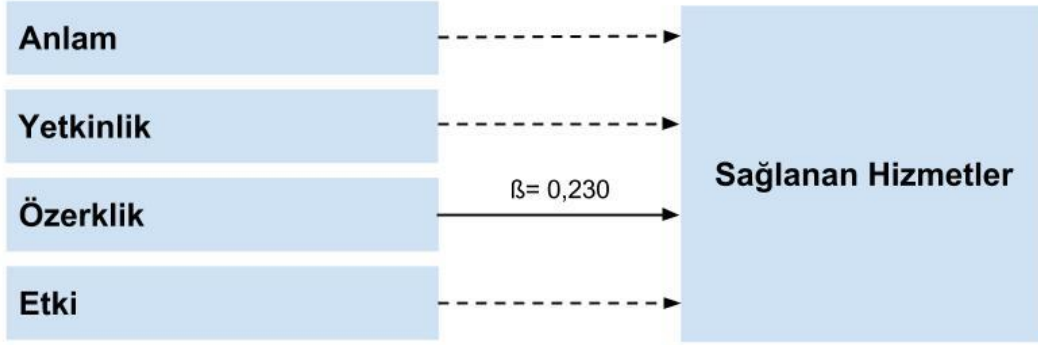


Şekil 7. Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Çalışma Koşulları Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

Tablo 21: Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Sağlanan Hizmetler Üzerine Etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | β | t | p | F | Model (p) | R ² |
|--------------------|-------------------|---------|-------|--------------|-------|--------------|----------------|
| Sağlanan Hizmetler | Sabit | 1,258 | 2,939 | 0,004 | 8,701 | 0,000 | 0,109 |
| | Anlam | 0,074 | 0,887 | 0,376 | | | |
| | Yetkinlik | 0,155 | 1,475 | 0,142 | | | |
| | Özerklik | 0,230 | 2,882 | 0,004 | | | |
| | Etki | 0,048 | 0,732 | 0,465 | | | |

Anlam, yetkinlik, özerklik, etki ile sağlanan hizmetler arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=8,701$; $p=0,000<0,05$). Sağlanan hizmetler düzeyinin belirleyicisi olarak anlam, yetkinlik, özerklik, etki değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,109$). Kamu çalışanlarının anlam düzeyi sağlanan hizmetler düzeyini etkilememektedir ($p=0,376>0,05$). Kamu çalışanlarının yetkinlik düzeyi sağlanan hizmetler düzeyini etkilememektedir ($p=0,142>0,05$). Kamu çalışanlarının özerklik düzeyi sağlanan hizmetler düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,230$). Kamu çalışanlarının etki düzeyi sağlanan hizmetler düzeyini etkilememektedir ($p=0,465>0,05$).



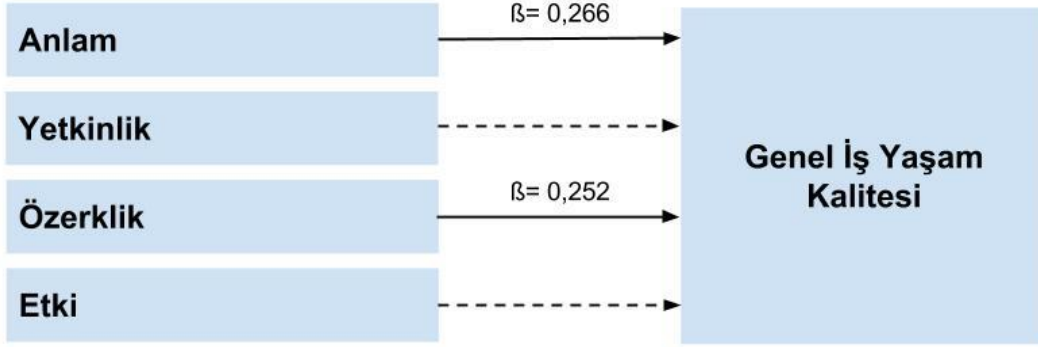
Şekil 8. Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Sağlanan Hizmetler Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

Tablo 22: Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Genel İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | β | t | p | F | Model (p) | R ² |
|-------------------------|-------------------|---------|-------|--------------|--------|--------------|----------------|
| Genel İş Yaşam Kalitesi | Sabit | 0,851 | 3,159 | 0,002 | 37,990 | 0,000 | 0,371 |
| | Anlam | 0,266 | 5,071 | 0,000 | | | |
| | Yetkinlik | 0,121 | 1,822 | 0,070 | | | |
| | Özerklik | 0,252 | 5,021 | 0,000 | | | |
| | Etki | 0,030 | 0,732 | 0,465 | | | |

Anlam, yetkinlik, özerklik, etki ile genel iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=37,990$; $p=0,000<0,05$). Genel iş yaşam kalitesi düzeyinin belirleyicisi olarak anlam, yetkinlik, özerklik, etki değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,371$).

Kamu çalışanlarının anlam düzeyi genel iş yaşam kalitesi düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,266$). Kamu çalışanlarının yetkinlik düzeyi genel iş yaşam kalitesi düzeyini etkilememektedir ($p=0,070>0,05$). Kamu çalışanlarının özerklik düzeyi genel iş yaşam kalitesi düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,252$). Kamu çalışanlarının etki düzeyi genel iş yaşam kalitesi düzeyini etkilememektedir ($p=0,465>0,05$).

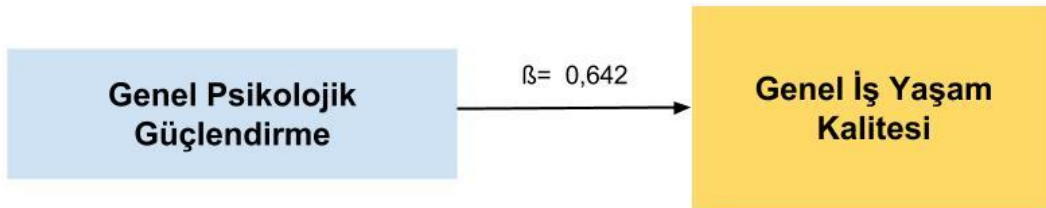


Şekil 9. Kamu Çalışanlarının Psikolojik Güçlendirme Düzeylerinin Genel İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

Tablo 23: Kamu Çalışanlarının Genel Psikolojik Güçlendirme Düzeyinin Genel İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | β | t | p | F | Model (p) | R ² |
|-------------------------|------------------------------|---------|--------|--------------|---------|--------------|----------------|
| Genel İş Yaşam Kalitesi | Sabit | 1,032 | 4,648 | 0,000 | 132,463 | 0,000 | 0,344 |
| | Genel Psikolojik Güçlendirme | 0,642 | 11,509 | 0,000 | | | |

Genel psikolojik güçlendirme ile genel iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=132,463$; $p=0,000<0.05$). Genel iş yaşam kalitesi düzeyinin belirleyicisi olarak genel psikolojik güçlendirme değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,344$). Kamu çalışanlarının genel psikolojik güçlendirme düzeyi genel iş yaşam kalitesi düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,642$).



Şekil 10. Kamu Çalışanlarının Genel Psikolojik Güçlendirme Düzeyinin Genel İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

5. SONUÇ

Probleminin çözümü için, araştırmaya katılan kamu çalışanlarından ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre aşağıdaki sonuçlara erişilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde Psikolojik Güçlendirme ölçeğinin de güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır. İş yaşam kalitesinin alt boyutları olan; iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetler düzeyinin geneli yüksek bulunmuştur. Psikolojik güçlendirme düzeyleri “çok yüksek” olarak ortaya çıkmıştır. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlam ve yetkinlik düzeyi ortalamaları “çok yüksek” özerklik ve etki düzeyi ise “yüksek” bulunmuştur.

Çalışmada her iki ölçek demografik özellikleri göre ortalamaları incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır;

İş yaşam kalitesi ve alt boyutları puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı fark oluşturamamaktadır. İş yaşam kalitesi düzeyleri ve puan ortalamaları genelinde anlamlı fark oluşturmazken, alt boyutu olan iş ortamı “yaş”a göre anlamlı bulunmuştur. 41 yaş ve üzeri çalışanlarda iş ortamı algıları puan ortalama düzeyi diğer yaş ortalamalarına göre daha yüksek bulunmuştur. İş yaşam kalitesi “medeni duruma” göre anlamlı fark göstermemektedir. İş yaşam kalitesi düzeylerinin “eğitim durumuna” göre ortalamaları arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

İş yaşam kalitesi düzeylerinin “mesleki deneyime” göre anlamlı fark oluşturmazken iş yaşam kalitesinin alt boyutu olan iş ortamının mesleki deneyime göre ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Mesleki deneyimi 16 yıl ve üzeri olanların iş ortamı puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. İş yaşam kalitesi düzeylerinin puan ortalamaları ile kurumdaki çalışma süreleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Psikolojik Güçlendirme ölçeğinin genel ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını ölçmek amacıyla yapılan analizlerde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Psikolojik güçlendirme düzeyi ile araştırmaya katılanların cinsiyete, yaş durumları, medeni durumları, eğitim durumları arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Buna karşın mesleki deneyime göre anlamlı fark olduğu ortaya çıkmıştır.

Psikolojik güçlendirme alt boyutu olan “Etki” alt boyutu ile araştırmaya katılanların mesleki deneyim düzeyleri arasında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. 16 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olanlarda etki boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Kurumlardaki çalışma süresine göre anlamlı fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

İş Yaşam Kalitesi ile Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkiler incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Araştırmaya katılan çalışanların iş yaşam kalitesi ve psikolojik güçlendirme düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Psikolojik güçlendirme düzeyleri iş yaşam kalitesi alt boyutu olan iş ortamı düzeyini arttırmaktadır. Psikolojik güçlendirme düzeyleri iş ortamı üzerine etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik güçlendirme düzeyi alt boyutları olan “anlam ve özerklik” düzeyleri iş ortamını etkilemektedir. Psikolojik güçlendirme düzeyleri çalışma koşulları üzerine etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Alt boyutları olan “anlam ve yetkinlik” düzeyleri çalışma koşulları düzeylerini etkilemektedir. Psikolojik güçlendirme düzeyleri sağlanan hizmetler alt boyutuna etki etmektedir. Bu etki psikolojik güçlendirme alt boyutu olan özerklik boyutu sağlanan hizmetler boyutunu etkilemektedir. Psikolojik güçlendirme düzeyleri genel iş yaşam kalitesi üzerine etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Güçlü ve açıklayıcı bir etki mevcuttur. Anlam ve özerklik düzeyleri genel iş yaşam kalitesi düzeylerini arttırmaktadır.

Böylece genel psikolojik güçlendirme düzeyinin genel iş yaşam kalitesi üzerine etkisi olduğu çalışmada ortaya çıkmıştır. Genel psikolojik güçlendirme ile genel iş yaşam kalitesi arasında anlamlı ilişki vardır. Aralarında orta derecede ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer sonuçta, iş yaşam kalitesi düzeyi geneli “yüksek” düzeyde bulunmuştur. Psikolojik güçlendirme düzeyi geneli ise “çok yüksek” düzeyde bulunmuştur.

İş yaşam kalitesi düzeylerinin yaş grubuyla anlamlı fark oluşturduğu ortaya çıkmıştır. İş ortamını geliştirmede 41 ve üzeri yaş grubunda olanlar iş ortamını geliştirici düzeye sahiptir.

Araştırmada, mesleki deneyimleri diğerlerine göre daha yüksek olanların, psikolojik güçlendirmenin alt boyutu olan etki düzeyini geliştirici özellikte olduğu ortaya çıkmıştır. İş yaşam kalitesi ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik güçlendirme “Anlam ve özerklik” boyutlarıyla iş ortamını etkilemektedir. “Anlam ve yetkinlik” boyutlarıyla çalışma şartlarını etkilemektedir. “Özerklik boyutu” ile sağlanan hizmetler düzeyini etkilemektedir. Psikolojik güçlendirmeyi alt boyutu olan “Anlam ve özerklik” ile genel iş yaşam kalitesini etkilediği ortaya çıkmıştır. Psikolojik güçlendirme aynı zamanda genel iş yaşam kalitesini de olumlu yönde etkilemektedir.

Bu sonuçlar ışığında önerilerimiz şöyle olacaktır;

Yöneticileri; kamu kurumlarında görev yapan çalışanların psikolojik güçlendirme düzeyleri açısından işi anlamlı kılacak, kişisel yetkinlikleri geliştirecek, işin yapılmasında çalışanlara karar verme yetkisi sağlamak, işletme hizmetlerinin bütün halinde geliştirilmesinde çalışanları işin içine katmak, çalışanları psikolojik güçlendirme açısından daha güçlü kılacaktır.

Bu sayede çalışanların iş ortamı, çalışma şartları ve çalışanlara sağlanan hizmetler olumlu yönde etkilenecektir.

Çalışanlara nerilerimiz ise; kendilerini geliştirmek, yeteneklerini arttırmak, kararlara katılma imkanlarını değerlendirmek, hizmetin geliştirilmesinde yerinin ve rolünün olduğunu bilerek hareket etmeleri olacaktır. Bu sayede iş ortamı gelişir, çalışma şartları iyileşir ve sağlanan hizmetler daha etkin seviyeye yükselecektir.



EKLER

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; “**Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin Araştırılması**” konulu tez çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

SERHAN TURAN
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

Cinsiyetiniz?

Bayan Erkek

Yaş Grubunuz?

20-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz?

Evli Bekâr

Eğitim Durumunuz?

Lisans Lisansüstü

Mesleki Deneyiminiz?

1-5 yıl 6-10 11-15 16 ve üzeri

Kurumdaki Çalışma Süreniz?

1-5 yıl 6-10 11-15 16 ve üzeri

Göreviniz

.....

I. BÖLÜM: İŞ YAŞAM KALİTESİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Hiç memnun değilim, 2-Memnun değilim, 3-Kararsızım, 4-Memnunum, 5-Kesinlikle Memnunum

| S.N. | SORULAR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Genel olarak şimdiki kurumda çalışmaktan | | | | | |
| 2 | Yapmakta olduğum işin yeteneklerime uygunluğundan | | | | | |
| 3 | Mevcut işim nedeniyle toplumda duyduğum saygınlıktan | | | | | |
| 4 | Yetki ve sorumluluklarımın dengeli olmasından | | | | | |
| 5 | Kurum hedefleri ile kişisel hedeflerim arasındaki uyumdan | | | | | |
| 6 | İşte kendimi ifade etme ve geliştirme olanaklarından | | | | | |
| 7 | Yaptığım işin beklentilerime uygun olmasından | | | | | |
| 8 | İşteki çalışma saatleri ve mesai uygulamalarından | | | | | |
| 9 | Kurumdaki izin uygulamalarından | | | | | |
| 10 | Kurumdaki fiziki çalışma ortamından | | | | | |
| 11 | İş ortamındaki sosyal faaliyetlerin yeterliliğinden | | | | | |
| 12 | Örgütsel gelişim ve değişim konusunda yapılan çalışmalardan | | | | | |
| 13 | Sağlanan yemek hizmetinden | | | | | |
| 14 | Haberleşme ve ulaşım olanaklarından | | | | | |
| 15 | Sosyal olanaklar ve faaliyetlerden | | | | | |

II. BÖLÜM: PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım ,4- Katılıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum

| S.N. | SORULAR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Yaptığım iş benim için çok önemlidir. | | | | | |
| 2 | İşimle ilgili faaliyetler bireysel bazda benim için anlamlıdır. | | | | | |
| 3 | Yaptığım iş benim için anlamlıdır. | | | | | |
| 4 | İşimi başarmak için gerekli yeteneklere sahip olduğumdan eminim. | | | | | |
| 5 | İşimdeki faaliyetleri başarmak için gerekli kapasiteye sahip olduğumdan eminim. | | | | | |
| 6 | İşim için gerekli yetenekleri zaman içinde geliştirdim. | | | | | |
| 7 | İşimi nasıl yapacağım konusunda karar verme yetkisi büyük ölçüde bana aittir | | | | | |
| 8 | İşimi nasıl yürüteceğime kendim karar veririm. | | | | | |
| 9 | İşimi bağımsız olarak ve serbestçe yapmam konusunda önemli ölçüde fırsatlar verilmektedir. | | | | | |
| 10 | Çalıştığım departmanda olup bitenler konusunda etkim çoktur. | | | | | |
| 11 | Çalıştığım departmanda olup bitenleri büyük ölçüde kontrol edebilirim. | | | | | |
| 12 | Çalıştığım departmanda olup biten her şeyi, önemli ölçüde etkileyebilirim. | | | | | |

KAYNAKÇA

Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi (C.XIV, S II, 2012)

Araştırma”, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi,13(1), ss. 39-51.

Arslantaş C., (2007)., Güçlendirici Lider Davranışının Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Vol.:7- Sayı/No: 2 : 227-240.

Bakan, İ., Büyükbeşe T.,Bedestenci Ç. (2004). Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım. İstanbul :Alfa Akademi.

Bolat T., (2003)., Personeli Güçlendirme: Davranışsal Ve Bilişsel Boyutta İncelenmesine Benzer Yönetim Kavramları İle Karşılaştırılması, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 17 Ekim 2003 Sayı: 3-4.

Bridget Walker, Doug Cheney ve Scott Stage, The Validity and Reliability of the Self-Assessment and Program Review, Journal of Positive Behavior Interventions, Vol: 11, No: 9, 2009, 94–109.

Başaran, İ. Ethem, 1992, Yönetimde İnsan İlişkileri – Yönetimsel Davranış, Gül Yayınevi, Ankara

Boylu, Ayfer Aydıner ve Terzioğlu, R. Günsel, 2008, Ailelerin Yaşam Kalitelerini Etkileyen Bazı Subjektif Göstergelerin İncelenmesi”, H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , Cilt.26, Sayı.2

Ceylan, Adnan, Çöl, Güner, Gül, Hasan, 2005, “İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri Ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt VI, Sayı 1, 2005, s. 35-51.

Ceylan A., Çöl G., Gül H., (2005)., İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri Ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (1), 3551.

Çavuş, Mustafa Fedai, 2006, İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi

Çalışkan A., Hazır K., (2012)., Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Aralık, 9(2).

Doğan, Selen: Personel Güçlendirme, Kare Yayınları, 2. Baskı, 2006, İstanbul

Doğan H., Üngüren E., (2009)., Farklı Meslek Gruplarındaki Çalışanların Örgüt İklimi Algılamaları Ve Alanya Başkent Hastanesi’nde Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 11 / 2, 41 – 58.

Eroğlu, Feyzullah, 1998, Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Yayınevi

Eren M.Ş., (2014)., Güçlendirme ile Nicel İşletme Performansı Arasındaki İlişkide Örgüte Güven ve Duygusal Bağlılığın Aracılık Etkileri, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6/1 (2014) 303-327.

Erdoğan, İlhan, 1996, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü, Yayın no: 266/158, İstanbul

Eren, Erol, 1993, Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, İstanbul

Erol, Vedat, 1998, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

Eren, Erol, 2001, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş 7. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

Ergeneli, A. ve Arı, G. S. (2005). Krizde işten çıkarmaların banka yöneticileri üzerine etkileri: Örgütsel bağlılık, güven ve güçlendirme algıları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 60 (1), 121-148.

Erginer, Aysun (1998); "İş Yaşamı Niteliği", Verimlilik Dergisi, MPM Yayını, Yayın No:1998/4, s. 23-42.

Ford, Robert C. ve Fottler, Myron D. (1995); "Empowerment: A Matter of Degree", Academy of Management Executive, Vol. 9, Issue 3: s. 21-29.

Gitmez Ali. Haluk Kasnakoğlu, Galip Yalman, Melih Pınarcıoğlu, Bülent Anıl. "Aile Yapısı, Yaşam Kalitesi ve Yoksulluk: Değişen Yaşam ve Geçim Koşullarının Kentsel Aile Yapısına Etkileri" Araştırma Projesi. Ankara: 2001.

Greasley, Kay; Bryman, Alan; Dainty, Andrew; Price, Andrew; Soetanto, Robby ve King Nicola (2005); "Employee Perceptions of Empowerment", Employee Relations, Vol. 27, Issue: 4, s. 354-368.

Işık, Abdülkadir ve Metin Meriç. "Hayatın Kalitesi Kavramının Felsefik Temelleri; Aristo, Bentham ve Nordenfelt", Ege Akademik Bakı. 2010, Cilt.10, Sayı.1, ss.421-434.

Igbaria, Magid; Parasuraman, Saroj ve Badawy, Michael K. (1994); "Work Experiences, Job Involvement and Quality of Work Life Among Information Systems Personnel", Vol. 18, Issue: 2, s. 175-201.

Kitapçı H., Kaynak R., Ökten S.S., (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu Ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma, International Review Of Economics And Management, Number 1, 49-73.

Kart M.E. ve Güldü Ö., (2008)., Self-Determination Scale: The Adaptation Study, Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences, vol: 41, no: 2, 187-207.

Kangal A., (2013)., Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme Ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:12 Sayı:44 (214-233).

Kaya A. ve Gitmez A. (2007). Yaşam Kalitesi ve Yoksulluk: İzmir Örnekleme, 1. Psikoloji Lisansüstü Öğrencileri Kongresi, Sempozyum Bildirisi, İzmir Ekonomi Üniversitesi.

Kırel, Çiğdem, 1999, Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, c:28

Kirkman, B. L., Rosen, B., 1999, Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment”, Academy of Management Journal, Sayı 42, s.58-74

Köksal, Ülker, 1968, Yönetimde Moral ve İntibak, Amme İdaresi Dergisi. C. 1

Kümbül, Güler Burcu, Emeç, Hamdi, 2006, Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:21 Sayı:2, Yıl:2006, ss:129-149

Mustafayeva L., Bayraktaroğlu S., İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması, İşletme Bilimi Dergisi Cilt:2 Sayı:1 2014 127.

Organ, Dennis W., Andreas, Lingl, 1995, Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, The Journal of Social Psychology, No:135(3)

Örücü, E.; Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006) “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir

Özmete, E., 2010, Aile Yaşam Kalitesi Dinamikleri: Aile İletişimi, Ebeveyn Sorumlulukları, Duygusal, Duygusal Refah, Fiziksel/Materyal Refahın Algılanması”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2010, Cilt.3, Sayı.11,

Ökten, Sultan Süleyman: “Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi”, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008

Pekdemir, I., Özçelik, O., Karabulut, E., Arslantaş, C.C., 2006, Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma”, Verimlilik Dergisi, 2006/4, s.12-36

Royer, Linda (2009), Structural and Psychological Empowerment of Community/Public Health Nurses, (Ph. D. Thesis), George Mason University, Fairfax.

Schlesinger, Leonard A. ve Oshry, Barry (Summer 1984); “Quality of Work Life and the Manager: Muddle in the Middle”, Organizational Dynamics, Vol. 13, Issue: 1, s. 5-19.

Dee, Jay R., Henkin, Alan B. ve Duemer, Lee (2003); “Structural Antecedents and Psychological Correlates of Teacher Empowerment”, Journal of Educational Administration, Vol. 41, Issue: 3, s. 257-277.

Şahin, Nilüfer, 2007, Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi

Tanner, B.M., (2007), An Analysis of Relationships Among Job Satisfaction Organizational Trust and Organizational Commitment in An Acute Care Hospital, Saybrook, Ph.D. Thesis, Graduate School and Research Center, San Francisco, California.

Tolay E., Sürgevil O., Topoyan M., (2012), Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 4, ss. 449-465.

Ulusoy, Tülin 1999, İşletmelerde İş Doyumu ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi

Yücel, Demirel, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 23, 2012, 31-32

Yücel İ. ve Demirel Y., (2012). Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 23, 19 – 48

Yeniçeri, Özcan (Kasım 2006); “Örgüt ve Yönetici Geliştirmede Yeni Yaklaşımlar”, (Edt.: Özcan Yeniçeri), Yönetimde Yeni Yaklaşımlar, IQ Yayıncılık, İstanbul, s. 77-100.

Wilkinson, Adrian (1998); “Empowerment: Theory and Practice”, Personnel Review, Vol. 27, No: 1, s. 40-56.



ÖZGEÇMİŞ

21/07/1986 İstanbul doğumluyum. 1997 yılında İshakağa İlkokulu'ndan , 2000 yılında Ziya Ünsel Orta Okulu'ndan mezun oldum. Sonrasında 2004 yılında İstanbul Denizcilik ve Su Ürünleri Teknik Lisesi'nden mezun oldum. 2004 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Bölümünü kazandım ve bu okulumdan 2006 yılında mezun oldum. Sonrasında Lisans tamamlama eğitimim için Anadolu Üniversitesi İşletme bölümünde eğitimime devam ettim ve 2010 yılında bu okulumu bitirdim.

Eğitimlerim sonrasında 2006 yılı ile 2012 yılları arasında çeşitli İlköğretim okullarında Bilgisayar Öğretmeni olarak görev aldım. Mayıs 2012 yılından beri halen İstanbul Büyükşehir Belediyesi Halkla İlişkiler Müdürlüğü'nde Uzman olarak görev yapmaktayım.