



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİMDALI

**PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE SOSYAL KARŞILAŞTIRMANIN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE
BİR UYGULAMA**

Doktora Tezi

Okan TÜRK

Danışman
Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

Nevşehir
Eylül / 2020



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİMDALI

**PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE SOSYAL KARŞILAŞTIRMANIN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE
BİR UYGULAMA**

Doktora Tezi

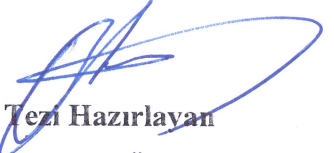
Okan TÜRK

Danışman
Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

Nevşehir
Eylül / 2020

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.


Tezi Hazırlayan
Okan TÜRK

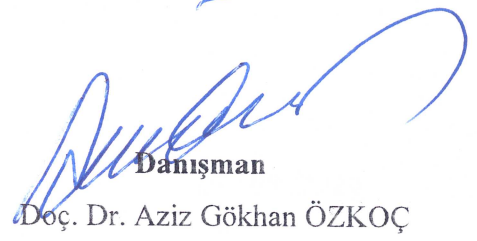
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Sosyal Karşılaştırmanın Düzenleyici Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı Doktora tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.



Tezi Hazırlayan

Okan TÜRK



Danışman

Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ



Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. Duygu EREN

KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ danışmanlığında Okan TÜRK tarafından hazırlanan “Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Sosyal Karşılaştırmanın Düzenleyici Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

25 / 09 / 2020

JÜRİ İMZA

Danışman :Doç.Dr.Aziz Gökhan ÖZKOÇ

Üye :Doç. Dr. Lütfi BUYRUK

Üye : Doç.Dr. Korhan KARACAOĞLU

Üye :Doç. Dr. Fatih TÜRKMEN

Üye :Doç. Dr. Yasin DÖNMEZ



ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 11... /... / 2020 tarih ve 2020-46 983 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

Prof Dr.
Hakan Vahit ERKUTLU
Müdür

..... / /

Enstitü Müdürü



**PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE SOSYAL KARŞILAŞTIRMANIN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE
BİR UYGULAMA**

Okan TÜRK

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Doktora, Eylül 2020

Danışman: Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının örgütle özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolünün belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda ilgili yazın incelenmiş, kuramsal bir model oluşturulmuş ve araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında öncelikle psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve sosyal karşılaştırma etkileşimi kuramsal olarak detaylandırılmış, daha sonra ilgili önermelerin ampirik olarak çözümlenebilmesi açısından alan araştırması yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, Nevşehir’de faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup, evreni en iyi şekilde temsil edebilecek örneklem hacmi belirlenmiş ve toplam 316 çalışandan veri toplanmıştır. Araştırmada işgörenlerin sosyo-demografik özelliklerinin ve ölçek maddelerinin değerlendirilmesine ilişkin frekans dağılımları, ölçeğin maddelerini gruplandırmak için açıklayıcı faktör analizi, ölçeklerin geçerliliğini ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ve sosyal karşılaştırmanın düzenleyici etkisini belirlemek için yol analizi gibi istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda genel olarak konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının örgütle özdeşleşmeleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiş olup, bu etki üzerinde sosyal karşılaştırmanın negatif yönde düzenleyici bir role sahip olduğu belirlenmiştir. Son olarak ulaşılan sonuçlar değerlendirilmiş ve bu doğrultuda çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Karşılaştırma, Düzenleyici Etki.

**THE MODERATING ROLE OF SOCIAL COMPARISON IN THE EFFECT
OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON ORGANIZATIONAL
IDENTIFICATION: AN APPLICATION ON THE ACCOMODATION
BUSINESSES**

Okan TÜRK

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences

Tourism Management Department, Ph.D., Sept. 2020

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the modarator role of social comparison in theeffect of the psychological empowerment perceptions of the employees working in the accommodation businesses on their identification with the organization For this purpose, the relevant literature was examined, a theoretical model was developed and the research hypotheses were developed. Within the scope of the research, first of all, psychological empowerment, organizational identification and social comparison interaction were theoretically detailed and then, field research was conducted in order to analyze the related propositions empirically. The universe of the research is the employees working for three, four and five- stared accomodation businesses operating in Nevşehir. The convenience sampling method, one of the non-random sampling methods, was used as the sampling method in the research, the sample size that could represent the universe was determined in the best way and data were collected from 316 employees in total. In the research, statistical analysis methods were used such as the frequency distributions related to the evaluation of the socio-demographic characteristics and scale items of the employees, the explanatory factor analysis to group the items of the scale, the confirmatory factor analysis to reveal the validity of the scales, the path analysis to determine the effect of the independent variable on the dependent variable and to determine the modarator effect of social comparison. As a result of the research, it was determined that the psychological empowerment perceptions of the employees working in the accommodationbusinesses had an effect on their identification with the organization. and that socialcomparison had a negative modarator role in this effect. Finally,the results achieved were evaluated and various suggestions were accordingly presented

Key Words: Psychological Empowerment, Organizational Identification, Social Comparison, Modarator Effect.

TEŞEKKÜR

Sadece araştırma sürecimde değil, akademik hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen, yanımda olan, bilgi, birikim ve tecrübesi ile bana her zaman yol gösteren danışman hocam Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ' a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Tez savunmamda ve tez izleme komitemde yer alan, değerli görüşleri ve tecrübeleri ile tezime katkı sağlayan değerli hocalarım Doç. Dr. Lütfi BUYRUK, Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU, Doç. Dr. Fatih TÜRKMEN, Doç. Dr. Yasin DÖNMEZ ve Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ARSLAN'a, teşekkür ederim. Ayrıca doktora eğitimim süresince bana bilgi ve birikimleri ile katkı sağlayan Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi'ndeki diğer bütün hocalarıma şükranlarımı sunarım.

Doktora sürecine birlikte başlamış olduğum ve bu süreç boyunca her zaman yanımda olan dönem arkadaşlarım Öğr. Gör Hakan BENEK ve Öğr. Gör. Lutfullah Sadi TOPRAK' a, bu tezin hazırlanması esnasında desteklerini sürekli olarak hissettiren ve beni her zaman motive eden sevgili arkadaşlarım Öğr. Gör. Cihan ALPTEKİN, Dr. Öğr. Üyesi Fethullah ÇİFTÇİ, Öğr. Gör. Mehmet GÜL, Öğr. Gör. Serdar BAL, Öğr. Gör. Kübra KARAKUŞ'a ve mensubu olmaktan gurur duyduğum Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'ndaki diğer bütün çalışma arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak, hayatım boyunca destekleri ve duaları ile her zaman yanımda olan, akademik hayatımda ilerleyebilmem için her türlü fedakârlığı gösteren, hayattaki en değerli varlıklarım annem Sevim KES ve teyzem Ayişe KES'e, hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman benden esirgemeyen ablalarım Seda TÜRK ve Semra ASLAN'a sonsuz şükranlarımı sunarım. Destekleri ve anlamlı varlıkları için minnettarım.

Okan TÜRK
MUŞ-2020

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
TABLolar LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ETKİLEŞİMİNİN KURAMSAL TEMELLERİ

1.1. Psikolojik Güçlendirme	4
1.1.1. Psikolojik Güçlendirme Kavramı ve Önemi.....	4
1.1.2. Psikolojik Güçlendirmenin Alt Boyutları	8
1.1.2.1. Anlam/Anlamlılık	8
1.1.2.2. Yetkinlik / Yeterlilik	9
1.1.2.3. Otonomi / Özerklik	10
1.1.2.4. Etki	10
1.1.3. Psikolojik Güçlendirme Süreci için Gerekli Koşullar	11
1.1.4. Psikolojik Güçlendirmenin Avantajları	14
1.1.5. Psikolojik Güçlendirme Süreci	15
1.1.6. Güçlendirilmiş İş Gören Özellikleri	18

1.1.7. Psikolojik Güçlendirme Uygulamalarında Yaşanan Engeller ve Psikolojik Güçlendirmeye Yöneltilen Eleştiriler	19
1.2. Örgütsel Özdeşleşme	21
1.2.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Sosyal Kimlik Kuramı ile İlişkisi	21
1.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Önemi.....	25
1.2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri	30
1.2.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri.....	32
1.2.4.1. Scoot, Carmen ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli	33
1.2.4.2. Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli.....	35
1.2.4.3. Reade'nin Çok Uluslu Şirketlerde Temel Özdeşleşme Modeli	37
1.2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları.....	38
1.3. Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Etkileşimi.....	40
1.3.1. Teorik Temeler	40
1.3.2. Alanyazın Taraması	42

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE SOSYAL KARŞILAŞTIRMANIN ROLÜ

2.1. Sosyal Karşılaştırma Kavramı ve Önemi	47
2.2. Sosyal Karşılaştırma Kuramı.....	48
2.3. Sosyal Karşılaştırma Nedenleri	53
2.3.1. Kendini Değerlendirme.....	54
2.3.2. Kendini Geliştirme Güdüsü	55
2.3.3. Benlik Değerinin Artırılması Güdüsü.....	56
2.3.4. İlişki Kurma	57
2.4. Sosyal Karşılaştırma Süreci ve Hedef Seçimi	57
2.5. Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Etkileşiminde Sosyal Karşılaştırmanın Rolü.....	64

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE SOSYAL KARŞILAŞTIRMANIN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ: KONA KLAMA İŞLETMELERİNDE BİR
UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	68
3.2. Araştırmanın Yöntemi	69
3.2.1. Araştırmada Kullanılan Model ve Hipotezler.....	69
3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü	72
3.2.3. Veri Toplama Araçları	73
3.2.4. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi	74
3.2.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği.....	75
3.2.5.1. Normal Dağılım Testi	75
3.2.5.2. Açıklayıcı Faktör Analizi	76
3.2.5.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi	82
3.2.5.4. Güvenilirlik Analizi	90
3.2.6. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları.....	90
3.2.7. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	92
3.3. Araştırma Bulguları	93
3.3.1. Katılımcıların Demografik ve Kişisel Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	93
3.3.2. Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	96
3.3.3. Araştırma Modeline İlişkin Yol Kat Sayıları ve Hipotez Testleri	98
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	105
KAYNAKÇA	117
EKLER.....	136
ÖZ GEÇMİŞ.....	139

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Güçlendirme Sürecinin Aşamaları	16
Şekil 2: Ashforth ve Mael'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli.....	31
Şekil 3: Scoot, Carmen ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli	34
Şekil 4: Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli.....	35
Şekil 5: Çok Uluslu Şirketlerde Temel Özdeşleşme Modeli.....	37
Şekil 6: Araştırmanın Modeli	70
Şekil 7: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Faktör Sayısını Belirlemek İçin Yamaç-Eğim Grafiği.....	78
Şekil 8: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Sayısını Belirlemek İçin Yamaç-Eğim Grafiği	80
Şekil 9: Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Faktör Sayısını Belirlemek İçin Yamaç-Eğim Grafiği	81
Şekil 10: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	83
Şekil 11: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	85
Şekil 12: Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	87
Şekil 13: Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Sosyal Karşılaştırmanın Düzenleyicilik Etkisi Ölçüm Modeli.....	100
Şekil 14: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Boyutlarının Düzenleyicilik Etkisi Ölçüm Modeli	101

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Güçsüzlüğe Neden Olan Faktörler.....	17
Tablo 2: Örgütsel Özdeşleşme Tanımları	27
Tablo 3: Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları ve Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkileri .	40
Tablo 4: Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	77
Tablo 5: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	79
Tablo 6: Sosyal Karşılaştırma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	80
Tablo 7: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelinin Uyum İndeksi Sonuçları.....	83
Tablo 8: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 9: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelinin Uyum İndeksi Sonuçları.....	85
Tablo 10: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	86
Tablo 11: Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelinin Uyum İndeksi Sonuçları.....	88
Tablo 12: Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	89
Tablo 13: Çalışmada Yer Alan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik (İç Tutarlılık) Sonuçları	90
Tablo 14: Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Sosyal Karşılaştırma İlişkinine Yönelik Korelasyon Katsayıları	91
Tablo 15: Katılımcıların Demografik ve Kişisel Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	94
Tablo 16: Psikolojik Güçlendirme Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	96
Tablo 17: Örgütsel Özdeşleşme Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	97
Tablo 18: Sosyal Karşılaştırma Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	97
Tablo 19: Değişkenlerin İçsel ve Dışsal Olma Durumları	99
Tablo 20: Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Sosyal Karşılaştırmanın Düzenleyicilik Etkisi.....	100
Tablo 21: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Boyutlarının Düzenleyicilik Etkisi	101
Tablo 22: Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları.....	103

GİRİŞ

Günümüzde işletmeler rekabetçi piyasa koşullarında devamlılıklarını sürdürebilmek, kârlılık ve verimliliklerini artırabilmek, rakipleri ile mücadele edebilmek ve rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlayabilmek amacıyla mevcut insan kaynaklarını en etkin şekilde kullanabilmeyi hedeflemektedir. Bu nedenle işletmeler işgörenlerinin verimliliğini artırabilecek çeşitli uygulamalara yönelmektedirler. Bu uygulamaların başlıcalarından birisi işgörenlerin psikolojik olarak güçlendirilmesidir. Psikolojik güçlendirme, üst yönetim tarafından işgörenleri güçlendirmek amacıyla yapılan uygulamaların işgörenler tarafından algılanma derecesi olarak ifade edilmektedir. Psikolojik güçlendirme uygulamaları işletmeler açısından verimliliği artırabilmek için büyük bir öneme sahiptir. Ancak, bu uygulamalar işletmelere zaman ve maddi kaynaklar açısından çeşitli maliyetler doğurmaktadır. İşletmelerin bu maliyetleri en aza indirebilmeleri, işgörenlerin örgütte kalma sürelerini artırmalarına yani, işgören devir hızını düşürmelerine bağlıdır. Bu nedenle işletmeler işgörenlerini psikolojik açıdan güçlendirmeyi hedefledikleri kadar, psikolojik açıdan güçlendirilen işgörenlerin örgütlerine karşı aidiyet duygusu hissetmelerini, örgütleri ile bütünleşmelerini, başka bir ifade ile örgütleriyle özdeşleşmelerini de hedeflemektedirler. Örgütsel özdeşleşme işgörenlerin örgütlerine karşı derin duyuşsal ve bilişsel bağ içerisinde kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak hissetmeleri şeklinde ifade edilmektedir. Bu noktada, örgütleri ile bilişsel ve duyuşsal bağ kuran, örgütleri ile bütünleşen yani, örgütleri ile özdeşleşen işgörenlerin işten ayrılma niyetleri azalabilecek, böylelikle işgörenlerin örgütte kalma süreleri artmış olacaktır.

Örgütsel özdeşleşmenin temeli sosyal kimlik kuramının bir alt kavramı olan sosyal özdeşleşmeye dayanmaktadır. Sosyal özdeşleşmenin gerçekleşebilmesi için kişinin öncelikle kendi sosyal kimliğinin grup kimliği ile özdeşleşmesi gerekmektedir. Bu noktada yine sosyal kimlik kuramının bir alt kavramı olan sosyal karşılaştırma devreye girmektedir. Çünkü sosyal karşılaştırma daha çok nesnel ölçütlerin bulunmadığı durumlarda kişilerin kendi görüş ve düşüncelerini, performans ve

becerilerini kendine benzer veya kendinden daha iyi ya da daha kötü durumda olan kişilerle karşılaştırmalar yaparak kendi durumu ile ilgili bilgi edinme işlemi olarak belirtilmektedir. Bu nedenle sosyal karşılaştırma sosyal özdeşleşme sürecinde önemli bir konudur.

Kişinin grup içerisinde yapmış olduğu sosyal karşılaştırmalar neticesinde grup kimliği ile kendi kişilik özellikleri arasında görmüş olduğu yakınlık derecesi, o kişinin grup ile özdeşleşmesine katkı sağlayacaktır. Bu durum örgütsel özdeşleşme sürecinde de aynı şekilde gerçekleşmektedir. Bu açıdan psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme etkileşiminde işgörenlerin yapmış oldukları sosyal karşılaştırmaların da önemli olabileceği düşünülmektedir. Çünkü işletmeler içerisinde çeşitli grupları barındıran sosyal yapılardır. Bu bağlamda işgörenlerin kendilerini grup içerisinde ya da kendilerine benzer gördükleri başka gruplardaki işgörenlerle karşılaştırmalarının, onların psikolojik güçlendirme algılarını, örgütle özdeşleşme seviyelerini ve psikolojik güçlendirme algılarının örgütleri ile özdeşleşme seviyeleri üzerindeki etkisinin yönünün ve şiddetini değiştirebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmanın temel amacı; konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolünün belirlenmesidir.

Gerek Türkçe gerekse yabancı yazın incelendiğinde psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini inceleyen turizm alanında ve diğer çeşitli alanlarda birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Ancak, yapılan araştırmalar incelendiğinde psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve sosyal karşılaştırma etkileşimini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Literatürde tespit edilen bu boşluğu doldurmak ve konu ile ilgili sektörde faaliyet gösteren işletmelere bilgiler sunabilmek amacıyla çalışma, psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolü olduğu temel hipotezine dayandırılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışma Türkiye'nin önde gelen Turizm destinasyonlarından biri olan Kapadokya Bölgesi'nin merkezinde yer alan Nevşehir ilinde yapılmıştır ve çalışmanın evrenini Nevşehir ilinde faaliyet göstermekte olan 3, 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleminin belirlenmesinde, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Ulaşılan verileri değerlendirmek için istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır. İşgörenlerin sosyo-demografik özelliklerinin ve ölçek maddelerinin değerlendirilmesine ilişkin frekans dağılımları, araştırma verilerinin normal dağılım durumunu belirleyebilmek amacıyla normallik testleri, ölçeğin maddelerini gruplandırmak için açıklayıcı faktör analizi, ölçeklerin geçerliliğini ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi, değişkenler arası ilişkilere yönelik korelasyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ve sosyal karşılaştırmanın düzenleyici etkisini belirlemek için yol analizi gibi istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırmanın Birinci Bölümünde psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme kavramları teorik açıdan değerlendirilmiştir. Birinci Bölüm üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci Kısım'da psikolojik güçlendirme kavramından, ikinci Kısım'da ise örgütsel özdeşleşme kavramından ayrıntılı olarak bahsedilmiştir. Birinci Bölümün üçüncü Kısımın'da ise; psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme etkileşimine ilişkin teorik temeller ve alanyazın taramasına yer verilmiştir. Çalışmanın İkinci Bölümü ise 2 kısımdan oluşmaktadır. Birinci Kısımın'da sosyal karşılaştırma kavramı ayrıntılı olarak incelenmiş, ikinci Kısımın'da ise psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın rolüne ilişkin kuramsal temeller ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın son bölümü olan Üçüncü Bölüm 3 kısımdan oluşmaktadır. Birinci Kısım'da araştırmanın amacı ve önemi, İkinci Kısım'da araştırmanın yöntemi başlığı altında araştırmada kullanılan model ve hipotezler, araştırmanın evreni ve örneklem büyüklüğü, veri toplama araçları, araştırma verilerinin toplanması ve analizi, araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği, değişkenler arası ilişkilere yönelik korelasyon analizi, araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları, Üçüncü Kısımın'da araştırmanın bulguları başlığı altında katılımcıların demografik ve kişisel özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler, araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve araştırma modeline ilişkin yol katsayıları ve hipotez testleri bulunmaktadır.

Araştırmanın sonuç kısmında ise psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ve bu etkide sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolü tartışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ETKİLEŞİMİNİN KURAMSAL TEMELLERİ

1.1. Psikolojik Güçlendirme

Bu bölümde psikolojik güçlendirme kavramı ve önemi, psikolojik güçlendirmenin alt boyutları, psikolojik güçlendirme süreci için gerekli koşullar, psikolojik güçlendirmenin avantajları, psikolojik güçlendirme süreci, güçlendirilmiş işgörenin özellikleri, psikolojik güçlendirme uygulamalarında yaşanan engeller ve psikolojik güçlendirmeye yöneltilen eleştiriler konuları ele alınacaktır.

1.1.1. Psikolojik Güçlendirme Kavramı ve Önemi

Piyasalardaki artan rekabet ortamı ve sürekli değişen çevresel şartlar örgütleri çeşitli fırsatlar ve tehditler ile karşı karşıya bırakmaktadır. Örgütlerin kalifiye işgören ihtiyacı gün geçtikçe artmaktadır. Örgütlerde insan kaynakları departmanlarının çabaları, işgörenlerin yetkinliklerinin ve etkinliklerinin sağlanabilmesi üzerine odaklanmaya başlamıştır. Örgütler işgörenlerinden en iyi şekilde fayda sağlayabilmek, onları işleri ve iş yerleriyle bütünleştirebilmek amacıyla güçlendirmeyi tercih etmektedirler. Bireysel ve örgütsel olarak, işgörenlerin eksik veya güçsüz olduğu konularda eğitilmeleri, bilgiyi kullanma becerilerinin sağlanması ve öz yeterliliklerinin artırılması gibi çalışmalar, olağan politikalar haline gelmiştir. Bu nedenle personel güçlendirme çalışmaları günümüzde örgütlerde işgörenlerin verimliliğini etkileyen önemli faktörlerden birisi olarak kabul edilmektedir (Çöl, 2008: 35; Fettahoğlu ve Sünbül, 2015: 158).

Hem örgütler hem de işgörenler rekabet edebilme, çevresel değişimlere uyum sağlama ve sürekli yenilenme konularında sıkıntı çekebilme ve bu konular işgörenleri psikolojik olarak olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum; örgütler açısından işgören devir hızında artışa, işgören bağlılığında ve örgütleri ile özdeşleşmelerinde

düşüşe, işgörenler açısından ise; stres ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016: 608).

Modern örgüt yapılarında işgörenler; işleri ile ilgili faaliyetlerde gücün merkezinin bir yerde, bir yöneticide toplanması yerine, örgüt amaçları doğrultusunda serbestçe karar verebilmeyi, alınacak kararlarda inisiyatif kullanabilmeyi istemektedirler. Ayrıca işgörenlerin organizsyonel faaliyetleri gerçekleştirirken sorumluluk alma ve kişisel olarak girişimde bulunabilmeyi öğrenmeleri gerekmektedir. Çünkü modern çağda örgütlerin içerisinde buldukları rekabet ortamı, devamlılıklarını sağlayabilmeleri açısından ellerindeki kıt kaynakları en iyi şekilde kullanılmasını gerektirmektedir (Şenel, 2006: 1).

Personel Güçlendirme; *“İş görenlerin, motive olmuş olarak hissettikleri, uzmanlık ve bilgilerine karşı güvenin arttığı, işleri ile ilgili sorumlulukları üstlenerek harekete geçme isteği duydukları, olayları kontrol inançlarının arttığı ve örgütlerinin amaçlarına göre anlamlı ve uygun gördükleri işleri yapmalarını sağlayan uygulamalar ve koşullar”* olarak ifade edilmektedir (Koçel, 2015: 476). Güçlendirme bireyin sahip olduğu yeterli derecede kullanılmayan bilgi, deneyim ve motivasyonel gücün açığa çıkartılması olarak da belirtilmektedir (Blanchard vd., 2001: 5).

Güçlendirme zayıf ve güçsüz bireylerin veya grupların geliştirilmelerini ve kendi yaşamlarını kontrol edebilme gücüne sahip olmalarını amaçlamaktadır (Çuhadar, 2005: 3). Aynı zamanda güçlendirme, sadece işgörenin değil içinde bulunmuş olduğu grubun da güç, bilgi, gelişim, seçim, kontrol, yeterlilik, özerklik ve konularının güçlendirilmesidir. (Üner ve Turan, 2010: 117).

Güçlendirme ile ilgili yapılan araştırmalarda genel olarak davranışsal (üst yönetimin işgörelere vermiş olduğu bir takım yönetsel yetkiler) ve bilişsel (işgörelere bu yetkileri algılama durumları) şeklinde iki farklı yaklaşımın benimsendiği görülmektedir (Erdem vd., 2016: 162; Spreitzer, 1995: 1442). Bu konuya davranışsal yönüyle yaklaşan araştırmacılar güçlendirmeyi, genel olarak üst yönetimin sorumluluğunda bulunan karar alma gücünün, güce sahip olmayan işgörelere de içine alacak bir biçimde tekrardan dağıtılması olarak görmektedir. Güçlendirmeyi bilişsel yönüyle ele alan yaklaşımda ise, yöneticilerin işgörelere yönelik davranışlarıyla işgörelere bu davranışları algılama düzeylerinin farklı olduğu kabul edilmektedir. Bu yaklaşım, güçlendirme ile ilgili üst yönetimin yaptığı geliştirme

çabalarının ancak işgörenler tarafından güçlendirme uygulamaları olarak algılandığı derecede başarılı olabileceğini savunmaktadır (Çöl, 2008: 36).

Psikolojik güçlendirme işgörenlerin hem çalışma ortamından hem de kurum içi ilişkilerinden kaynaklanan imkân ve destekleri nasıl algıladığıyla ilgilidir. Ancak bu imkân ve desteklerin var olup olmama durumu kurumun yapısıyla ilişkili olması yönüyle psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirmenin sonucunda oluşan bir durum olarak görülmektedir (Erbay ve Turgut: 2015: 278). Conger ve Kanungo (1988), personel güçlendirme sürecinin yalnızca yönetsel bir süreçmiş gibi kabul edilmesinin doğru olmadığını belirterek, güçlendirmenin bütünüyle meydana gelebilmesinin motivasyon ve öz yeterlik ile birlikte incelenmesi gerektiğini savunarak, gücün işgörenlerin içsel yapılarıyla ilgili bir ihtiyaç olduğunu öne sürmüştür, sürecin psikolojik yönüne vurgu yapmışlardır. Bu nedenle Conger ve Kanungo (1988) güçlendirme kavramını, psikolojide Albert Bandura'nın geliştirmiş olduğu öz yeterlilik kavramına dayandırmaktadır. Bandura (1977), bütün bireylerin özgür iradeye, çevresel faktörlerle başa çıkabilmek ve kontrol edebilme gücüne sahip olabilmek için içsel ihtiyaç duyduğunu varsayarak, öz-yeterliliği; *“Davranış oluşumunda etkisi bulunan, bireylerin performans gösterebilmeleri açısından ihtiyacı olan etkinlikleri organize etmeleri ve başarıyla sonuçlandırma potansiyeli için oluşturduğu inanışlar”* şeklinde tanımlamaktadır (Bandura, 1977: 192). Bu açıdan bakıldığında psikolojik güçlendirmenin bireylerin öz yeterlilik inançlarını artıran bir süreci ifade ettiği düşünülmektedir (Yarmacı, 2012: 17).

Conger ve Kanungo güçlendirmeye motivasyonel bir bakış açısı geliştirerek, psikolojik güçlendirmeyi güçsüzlüğü meydana getiren koşulların saptanması ile formal örgütsel uygulamalar ya da informal teknikler yardımıyla örgüt üyelerinin öz yeterlilik inançlarının derecesinin yükseltildiği bir süreç olarak tanımlamaktadır (Conger ve Kannugo, 1988: 474). Thomas ve Velthouse (1990) ise, Conger ve Kanungo'un (1988) araştırmalarından esinlenerek güçlendirmenin tek kavramla açıklanmasının mümkün olmayacağını, güçlendirmenin çok yönlü bir süreç olduğunu ve bireyin algılamalarına bağlı olduğunu vurgulamaktadırlar. Thomas ve Velthouse (1990) güçlendirmeyi, bireyin iş rolüne yönelimini gösteren, anlam, yetkinlik, seçim, etki olmak üzere dört algısal boyut yardımıyla açıklanan içsel görev motivasyonu olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlama yöneticilerin güçlendirici davranışları ve

işgörenlerin algılarını birbirinden ayırarak, güçlendirmeyi içsel görev motivasyonu olarak nitelendirmektedir.

Psikolojik güçlendirme yaklaşımının gelişimine katkı sağlayan bir başka araştırmacı olan Spreitzer (1995) ise psikolojik güçlendirmeyi, “işgörenlerin işleri ile ilgili kararları vermede inisiyatif alarak, üst yönetimin müdahalesine gerek kalmadan karar vererek, problemleri çözebilecekleri düzeye ulaşmalarını sağlayan bir yönetim anlayışı” şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca Spreitzer (1995), Thomas ve Velthouse (1990)’un tanımlanmış olduğu psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarını, anlam, yeterlilik, otonomi ve etki olarak yeniden isimlendirerek, bu alanda kullanılmak üzere bir ölçek geliştirmiştir. Spreitzer geliştirdiği bu ölçekte Thomas ve Velthouse’ın tanımladığı boyutları aynen kullanmış sadece “seçim” boyutu “otonomi” olarak yeniden isimlendirmiştir (Şen, 2008: 29). Araştırmacıların belirtmiş oldukları bu dört boyut, birbirlerinin ardılı ya da öncülü değil, güçlendirmenin farklı yönlerini belirten boyutlardır (Spreitzer vd, 1997: 681).Bireyin bu boyutlarla ilgili algısı ne kadar olumlu ve yüksek olursa güçlendirme duygusunun da o kadar yüksek olacağı düşünülmektedir. Spreitzer bu dört boyuttan herhangi birinin eksikliğinin algılanan güçlendirme duygusunu tamamen ortadan kaldırmasa da derecesini azaltabileceğini vurgulamaktadır (Spreitzer, 1995: 1443).

Psikolojik güçlendirme, işgörenlerin örgüt içerisindeki rolleri ile ilgili hedefleri gerçekleştirebileceğine karşı inançları ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesine engel olan ya da artıran faktörler ile ilgili farkındalıkları ve bunlara karşı çabalarını içermektedir (Kanbur, 2017: 64). Psikolojik güçlendirme gün geçtikçe modern yönetim düşüncesinde daha da önemli bir konu haline gelmektedir. Bu alanda çalışma yapan araştırmacılar psikolojik güçlendirmenin yönetim uygulamalarında bu kadar önemli bir konu olarak kabul edilmesinin birçok nedeni olduğunu belirtmektedirler. Bu nedenlerden temel olarak kabul edilen bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Chow vd., 2006: 483; Conger ve Kanungo, 1988: 471; Çöl, 2004: 12; Ergeneli vd., 2007: 41; Littrell, 2007: 92; Spreitzer, 1995: 1443; Thomas ve Velthouse, 1990);

- Psikolojik güçlendirme, örgüt içerisindeki işgörelere işleri ile ilgili amaçları belirlemede, bireysel kararlar almada ve sorunları çözümede otorite ve sorumluluk imkânı tanımaktadır.
- Psikolojik güçlendirme sayesinde üst yönetimin güç ve kontrolü, astlarıyla paylaşmasının örgütsel güç ve etkinliği artırdığı, güçlendirme

faaliyetlerinde kullanılan teknikler ve uygulamalar ile grup gelişimine ve sürdürülmesine önemli katkılar sağlandığı düşünülmektedir.

- Psikolojik güçlendirmenin örgütsel ve yönetsel etkililikte ana bileşenlerden olduğu varsayılmakta ve bu etkililiğin güç ile kontrolün astlarla paylaşıldığında artacağı düşünülmektedir.
- Psikolojik olarak güçlendirilmiş işgörenler örgütlerin çevresel değişimlere zamanında reaksiyon gösterebilmesi açısından kolaylaştırıcı bir faktör olarak görülmektedir.
- Psikolojik güçlendirmeyle işgörenler kendilerine güvenildiklerini ve güçlendirildiklerini hissederek işlerinden gurur duyacak, işlerine yönelik tatminleri artacaktır. İşlerinden tatmin olan işgörenler işletmelerin verimliliğinin yükselmesini sağlayacak ve böylelikle işletmeler müşteri taleplerini daha iyi karşılayarak en yüksek kalite standartlarını ulaşabileceklerdir.
- Psikolojik güçlendirme ile işletmelerde işgörenlerin örgüte olan bağlılığı artacak, daha etkin problem çözme ve bölümler arasında işbirliği geliştirilebilecek, işletme maliyetlerinde ve müşteri şikâyetlerinde düşüşler yaşanabilecektir.

1.1.2. Psikolojik Güçlendirmenin Alt Boyutları

Psikolojik güçlendirme alanında çalışma yapan araştırmacılar güçlendirmenin alt boyutlarını; anlam/anlamlılık, yetkinlik/yeterlilik ve özerklik/otonomi olarak değişik biçimlerde belirtmektedir (Yarmacı, 2012: 21). Thomas ve Velthouse (1990) psikolojik güçlendirmenin bu alt boyutlarını anlam, yetkinlik, seçim, etki olarak dört algısal boyut ile açıklamaktadır. Spreitzer (1995) ise Thomas ve Velthouse, (1990)'un çalışmasından ilham alarak psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarına farklı bir bakış açısı getirerek, seçim boyutunu otonomi olarak yeniden tanımlamıştır. Bu çalışmada ise daha kapsayıcı olması açısından psikolojik güçlendirmenin alt boyutları anlam/anlamlılık, yetkinlik/yeterlilik, otonomi/özerklik ve etki şeklinde dört boyut olarak incelenecektir.

1.1.2.1. Anlam/Anlamlılık

Anlam, işgörenlerin görevleri ile kişisel inançları, değerleri ve davranışlarının uyumluluk göstermesi ve bu görevler ile yapılış amaçlarının işgörenler için taşıdığı

değer olarak ifade edilmektedir (Spreitzer, 1995: 1143). Başka bir deyişle anlam; bir iş rolünün gereklilikleriyle bireyin kendi değerleri, inançları ve davranışları arasında oluşan uyumluluktur (Lee ve Koh, 2001: 686). Bireyin, yapmış olduğu işin anlamlılığına yönelik algısı onun işte yaşayacağı memnuniyet seviyesini ve güçlendirme hissini etkilemektedir (Temel, 2016: 68). Thomas ve Velthouse (1990), işgörenlerin yaptıkları işleri düşük derecede anlamlı bulduklarında umursamaz davranışlar gösterebileceklerini; işlerine yüksek anlamlar yüklediklerinde ise, işe katılımlarının ve bağlılıklarının artabileceğini belirtmişlerdir. Spreitzer vd. (1997) ise; anlam boyutunu güçlendirmeyi harekete geçiren bir güç olarak düşünmektedirler. İş görenin yüreğinin işinde olmamasının, iş faaliyetlerinin işgörenin değerleri ile çatışmasının kendisini güçlenmiş hissetmesine engel olabileceğini, kişisel olarak işini anlamlı gören işgörenlerin ise kendilerini işlerine daha fazla vereceğini, işlerin planlandığı gibi gitmesine çaba harcayacaklarını belirtmektedirler (Spreitzer vd., 1997: 683).

Özetle, işini anlamlı bulmayan işgörenlerin iş yerinde gelişen olaylara karşı ilgisi azalacak ve kişi duyarsızlaşabilecek, işgören tarafından yapılan işin anlamlı bulunması durumunda ise işgörenler kendilerini işlerine daha fazla verecek ve işine karşı olan bağlılığı artabilecektir.

1.1.2.2. Yetkinlik / Yeterlilik

Yetkinlik, kişilerin işlerinde kendilerini yeterli olarak hissetmesi ve yeterli çabayı gösterdiklerinde kendilerinden istenilen görevi gereği gibi gerçekleştirebileceklerine karşı olan inançlarıdır. (Ergeneli ve Arı, 2005: 130). Spreitzer (1995) ise yetkinliği, çalışanın yapmış olduğu işi en iyi şekilde yapabileceği yönünde yeteneklerine duymuş olduğu inanç olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle psikolojik güçlendirmenin bu boyutu bir kişinin iş faaliyetlerini başarı ile yerine getirebilme derecesi olarak ifade edilmektedir.

İş görenlerin yetkinlik algısı kendilerini güçlendirilmiş olarak hissedebilmeleri açısından önemli bir konudur. Çünkü işgörenlerin yeteneklerine ilişkin kendilerine güven duyguları olmadan, kendilerini yetersiz ve güçlendirmeden yoksun hissedecekleri düşünülmektedir (Peachey, 2002: 54). Öte yandan işgörenler işleriyle ilgili yetkinliklerinden ne kadar emin olurlarsa, yeteneklerini sergileyebilecekleri faaliyetlere girme konusunda o kadar istekli olacakları düşünülmektedir (Emet ve

Gümüştekin, 2007: 11). Dolayısıyla bireyin verilen görevleri başarılı bir şekilde yerine getirebileceğine olan inancı, kendine olan güvenini olumlu olarak etkileyebilecek, bu durum da mesleki yeteneklerine olumlu olarak yansıyabilecektir (Doğan ve Demiral, 2009: 51).

1.1.2.3. Otonomi / Özerklik

Güçlendirmenin yetkinlik boyutu ile bireylerin davranışlarıyla ilgili ustalığına vurgu yapılırken, otonomi kişilerin faaliyetlere başlama, sürdürme ve düzeltmeyle alakalı hususlarda sorumluluğu kendi üzerine alabilmesi anlamı taşımaktadır (Hu ve Leung, 2003: 368). Diğer bir deyişle, otonomi, işgörenlerin faaliyetlerini ne şekilde yürütecekleri konusunda karar alabilme özgürlüklerinin ve yapacakları faaliyetler üzerindeki kontrolün kendilerinde olması olarak ifade edilmektedir (Tolay vd., 2012: 452).

Otonomi ile işgörenler işlerini nasıl yapacaklarına kendileri karar verebilmekte, işlerini özgür ve bağımsız yapabilmeleri açısından işgörelere önemli fırsatlar sunulmaktadır (Spreitzer, 1995:1465). İş görenlerde sağlanan yüksek düzeyde otonomi daha çok yaratıcılık, girişim esneklik ve dayanıklılık çıktılarını sağlayabilecektir. Öte yandan düşük seviyede sağlanan otonomi ise, bireylerin kendilerini kontrol altında hissetmeleri ile gerilmeye, olumsuz bir ruh haline ve özsaygıda düşüşe sebep olabilecektir (Thomas ve Velthouse, 1990: 673). Bu nedenle işgörelere işleriyle ilgili faaliyetlerde inisiyatif kullanma haklarının tanınması, işgörelerin fikir ve düşüncelerinin önemsenmesi bireylerin işleri üzerinde sahip olduğu kontrol algıları ve kendilerini güçlendirilmiş hissetmeleri açısından önem taşımaktadır (Şen, 2008: 32).

1.1.2.4. Etki

Psikolojik güçlendirmenin dördüncü ve son boyutu olarak etki, bireyin işinde yönetimsel, stratejik veya operasyonel sonuçları etkileyebilme derecesi olarak ifade edilmektedir (Spreitzer,1995:1444). Etki; işgörelerin işyerlerinde iz bırakabilme ve örgütlerinin onların fikirlerini ciddiye alma seviyesi olarak belirtilmektedir (Tolay vd., 2012: 452). Başka bir ifade ile etki işgörelere tarafından yapılan işlerin, yerine getirilen görevlerin örgütsel sonuçları etkilediğine olan inancıdır. Bu nedenle işgörelere, aldığı kararların ve yerine getirmiş olduğu faaliyetlerin örgüt içerisinde etkisinin olduğu algısına sahip olduğunda, örgüte daha bağılı hale gelebilecek ve

kendisini güçlendirilmiş olarak hissedebilecektir (Çalışkan ve Hazır, 2012: 51; Temel, 2016: 69).

Etki ve otonomi boyutları zaman zaman birbiri ile karıştırılabilmektedir. Otonomi bireylerin kendi işleri ile ilgili kontrol duyguları ile alakalıyken, etki bireylerin örgütsel sonuçlara ilişkin kontrol duyguları olarak belirtilmektedir (Ceylan vd., 2005: 37). Başka bir ifade ile otonomi bireysel katılımı gerektirirken; etki ise örgütsel katılımı gerektirmektedir (Spreitzer vd, 1997: 681).

1.1.3. Psikolojik Güçlendirme Süreci için Gerekli Koşullar

Günümüzde örgütlerde, görev ve sorumlulukların işgörenler ile paylaşılması, dikey iletişim kanallarından uzaklaşılması, işgörenlerin örgüt içerisindeki karar mekanizmalarına dâhil edilmeleri, örgütte verimliliğin ve etkinliğin artırılması açısından giderek önem kazanmaya başlamıştır. Bu noktada işgörenlerin üstleri tarafından desteklenmeleri; onlara karar süreçlerinde inisiyatif alma ve söz hakkı tanınması, kendilerini geliştirebilecekleri çalışma ortamları ve eğitim imkanlarının verilmesi, kısaca bireylerin örgüt çalışanı olarak güçlendirilmesi gerekmektedir (Erbay ve Turgut, 2015: 262). Güçlendirme uygulamalarında başarıyı yakalayabilmek için, işletmeler işgörenlerine gelişim amaçlı yatırımlar yapmalı ve sahip oldukları yeterlilikleri ile uyumlu bir şekilde güç kullanmalarını sağlamalıdır. Bununla birlikte, işgörenlerine korku hissetmeksizin öneride bulunabilme, işlerinde yeni yollar deneyebilme, daha fazla kaynak kullanma imkânlarını sunmaları gerekmektedir (Doğan, 2003: 21).

İş görenlerin işlerini anlamlı olarak görmeleri, yeteneklerine duymuş oldukları güven, işlerinin yapılış şekillerine ilişkin karar almadaki özgürlükleri ve örgütsel çıktılar üzerinde etkilerinin bulunması gibi unsurların bir araya gelmesi ile oluşan psikolojik güçlendirmenin temel bir motivasyon kaynağı olması göz önünde bulundurulduğunda, işgörenlerin işlerine ilişkin sonuçların yalnızca yöneticilerin desteğine bağlı olarak değil, aynı zamanda, psikolojik güçlendirmenin miktarıyla da alakalı olduğu bilinmektedir (İşcan ve Çakır, 2016: 2). Güçlendirme uygulamalarının başarılı veya başarısız olarak değerlendirilebilmesi, güçlendirmeye duyulan ihtiyaç seviyesine, güçlendirme uygulamasını gerekli kılan nedenlere ve en önemlisi de uygulama ortamında bulunması gereken özelliklere bağlıdır (Odabaş, 2014: 46). Bu açıdan güçlendirme uygulamalarının başarıya ulaşabilmesi için

organizasyonel, yönetimsel ve işgörenle ilgili bazı unsurların yerine getirilmesi gerekmektedir.

Organizasyonel Unsurlar

Örgütlerde, örgütün ana unsuru olarak kabul edilen işgörenler; bir maliyet sebebi olarak değil, örgütsel bir yatırım olarak düşünülmelidir. Bu düşünce hem daha fazla güçlendirilmiş insan kaynağı hem de operasyonel amaçları başarmada daha güçlü bir organizasyon yapısı ortaya çıkaracaktır (Yücel ve Demirel, 2012: 39). Psikolojik güçlendirme çalışmalarının temelinde, işgörenlerin motivasyonel olarak istekli olmalarının gerekliliği bulunmaktadır. Psikolojik güçlendirmenin bireysel olarak yapılmaya çalışılmasının önemli olması ile birlikte, asıl başarı psikolojik güçlendirmenin örgütün bütününe yayılabilmesi ile mümkün olacaktır. Aksi takdirde işgörenlerin bireysel başarıların artırılmasından başka bir amaca ulaşamayacaktır (Fettahoğlu ve Sünbül, 2015: 158). Organizasyonların yapısal durumları ve işleyiş şekilleri güçlendirme üzerinde birtakım etkiler yaratabilmektedir. Güçlendirmenin başarılı olabilmesi için gerekli olan organizasyonel unsurlar şu şekilde sıralanabilir (Barutçugil, 2004: 405; Doğan, 2003, 34-35; Koçel, 2015:477; Yukl ve Becker, 2006: 215-218);

- Organizasyon yapısının basık olması,
- Organizasyon yapısının merkeziyetçi olmaması,
- İş tanımları ve iş prosedürlerinin katılımcılığı sağlayacak bir biçimde tasarlanması,
- Katılımcılığa imkân tanıyacak bir liderlik yaklaşımının benimsenmesi,
- İş görenlerin yapacakları işlerin her boyutu ile ilgili bilgilendirilmesi.
- Çalışma koşullarının esnekleştirilmesi,
- İş görenlerin güçlendirilmiş davranışlarını destekleyen bir ödüllendirme sistemine sahip olunması ve bu ödüllendirme sisteminin adil olması,
- Örgütsel değer ve inançların net ve açık olarak tanımlanarak, işgörenler ile paylaşılması,
- Bilgiye erişimin engellenmemesi, örgütlerde bilgi paylaşımının kolaylaşmasını sağlayacak bir sistemlerin oluşturulması ve örgüt içerisinde açık iletişim ortamının sağlanması,
- İş görenlere sürekli olarak kendini geliştirme imkânı tanıyacak eğitim ve öğrenme ortamının oluşturulması,

- İş görenlerin yalnızca çalışmaları ile değil, tüm kişiliği ile ele alınması,
- Kalifiye işgörenlerin bulunması, örgüte kazandırılması ve mevcut kalifiye işgörenlerin işletmede tutulması,
- İş görenler ihtiyaç duydukları her türlü malzeme ve kaynağı nasıl ve kimden sağlayacaklarını bilmesi ve kaynaklara rahatlıkla ulaşabilmelerinin sağlanması,
- İş görenlerin ihtiyaç duydukları diğer her türlü desteğin kendilerine sağlanmasıdır.

Yönetimsel unsurlar

İş görenlerin güçlendirilmesinde en önemli unsurlardan birisi de yöneticilerin davranış ve yönetim şekilleridir. Başarılı bir güçlendirmenin gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan yönetimsel unsurlar şu şekilde sıralanabilir (Koçel, 2015: 478);

- Yöneticinin, karşılıklı güven, bağlılık ve açık tartışma ortamını sağlaması,
- Yöneticinin paylaşımcı ve katılımcı bir yöneticilik tarzını benimsemiş olması,
- Yöneticinin örgütte yaşanan başarı ya da başarısızlıkları işgörenler için bir öğrenme fırsatına dönüştürebilmesi,
- Yöneticinin işgörenlerin hata yapma korkusunu ortadan kaldırarak, kendi kararlarını verip uygulama yapılılabilmelerini destekleyen, onlar için motivasyon sağlayan bir tutumu benimsemesi,
- Yöneticinin işgörenlerin performansı hakkında net, faydalı, zamanında ve etkin geribildirim yapabilmesi,
- Yöneticinin misyon ve vizyonu açıklayıp paylaşabilmesi,
- Yöneticinin, yöneticiliği ‘emir-komuta ve kontrol’ yerine ‘yol gösterme, geliştirme, önünü açma ve koç’luk yapma’ olarak uygulayabilmesidir.

İş görenle ilgili unsurlar

Güçlendirme uygulamaları genellikle örgütlerde alt kademe işgörelere yönelik olacak biçimde yapılmaktadır. Bu nedenle güçlendirme uygulamalarının başarısı işgörenlerin arzu ettikleri süre ve derecede gerçekleşebilecektir. Güçlendirme uygulamalarının başarılı olabilmesi için işgörelere ait şu hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir (Koçel, 2015:478);

- İş görenin kendini iyi tanıyabilmesi,

- İş görenin kendini geliştirme arzusunu sürekli taşıyabilmesi,
- İş görenin değişime açık bir yapıya sahip olması ve değişimleri kolay kabul edebilmesi,
- İş görenin özgüven derecesinin yüksek olması,
- İş görenin dinleme ve geri bildirim alma yeteneğinin bulunması,
- İş görenin aksiyona dönük olma özelliğinin mevcut olması güçlendirmeyi etkilemektedir.

1.1.4. Psikolojik Güçlendirmenin Avantajları

Örgütlerde işgörenlerin güçlendirilme algılarının yüksek olması işgörenlerin kendilerine, çalıştıkları örgüte ve müşterilerine bir kısım avantajlar sağlamaktadır. Bu avantajlardan bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Bowen ve Lawler, 1992: 31-38; Çavus ve Akgemci 2006: 66; Dogan, 2003: 107-116; Fındıklı vd., 2010: 55; Henkin ve Marchiori, 2003: 276; Khan 1997: 46; Salazar vd., 2006: 5; Temel, 2016: 81);

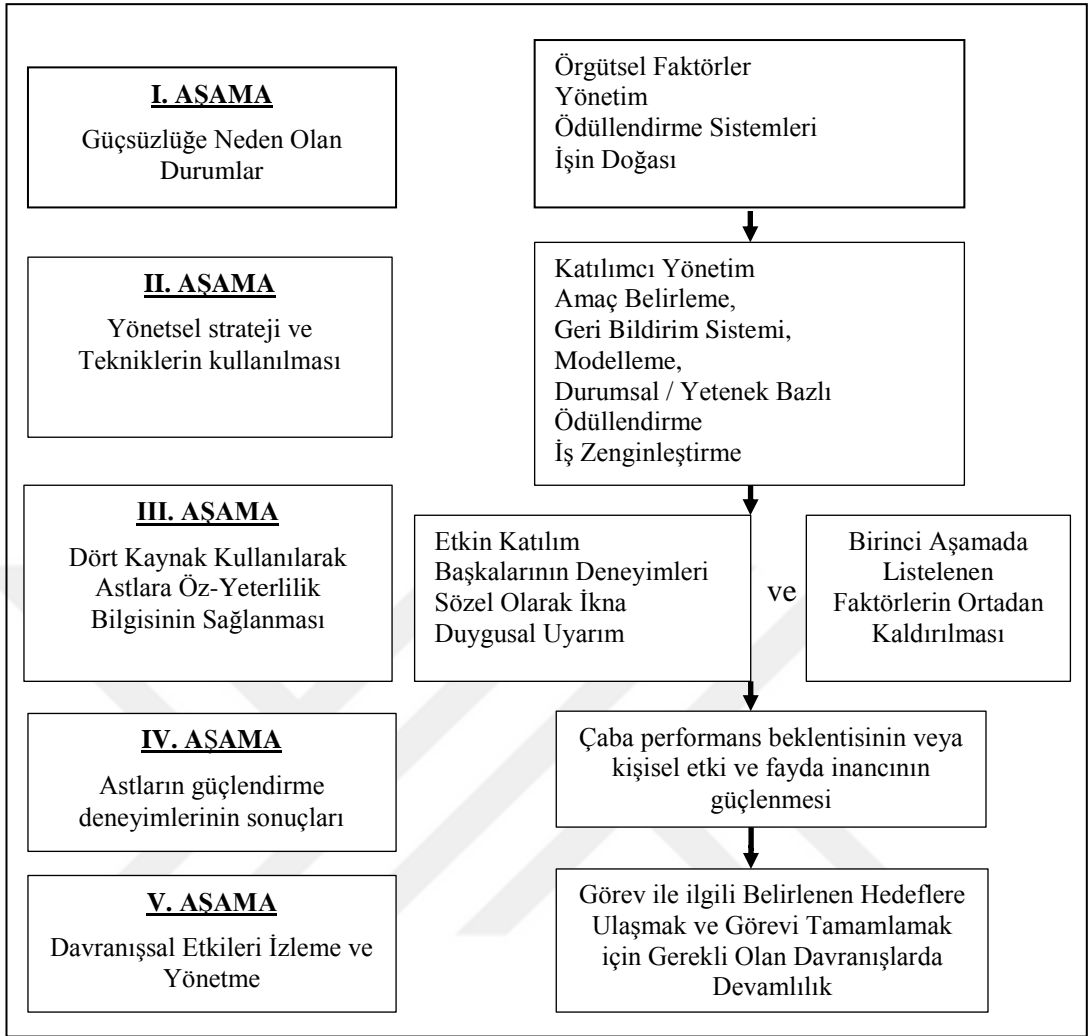
- Psikolojik güçlendirme ile işgörelere olan güven duygusunun daha fazla artması işgörenlerin kendilerine olan güvenlerini artıracak ve bu durum örgütsel faaliyetlerin yerine getirilmesinde olumlu etki yapacaktır.
- Psikolojik güçlendirme uygulamaları ile işgörenlerin işleri üzerinde önemli bir kontrolünün olduğunu hissetmesi işgörenlerin örgüte bağlılıklarını artıracaktır.
- Psikolojik güçlendirme ile işgörenlerde işleri üzerinde kontrol duygusu gelişecek, işlerini daha anlamlı bularak daha fazla tatmin olabilecektir. Bu durum da işgören devir hızının düşmesine ve işe devamsızlığın azalmasına neden olabilecektir.
- İş görenlerin güçlendirilmesi örgüt içerisindeki emir-komuta zincirinin azalmasını sağlayacak, bu durum hataların, gecikmelerin ve bunlara bağlı olarak gelişen maliyetlerin azalmasını sağlayacaktır.
- Psikolojik güçlendirme ile örgüt içerisinde verimlilik ve etkinlik artacak ve örgüt dış çevresinde gelişen olaylara karşı daha kolay cevap verebilecektir.

- Psikolojik olarak güçlendirilmiş olan işgörenler yeni fikirler ve geliştirdikleri stratejilerle örgütün gelişmesine katkı sağlayacak, bu durum örgütün rekabet avantajı sağlamasına neden olabilecektir.
- Psikolojik güçlendirme uygulamaları ile daha fazla yetkiyle donatılmış olan işgörenler, müşteri ihtiyaç ve isteklerine daha hızlı bir şekilde cevap verebilecek, örgütlerde kalite artışı sağlanabilecek, bu durum da müşteri memnuniyetini ve işletme karlılığını artıracaktır.
- Psikolojik güçlendirme ile örgüt içi iletişim gelişecek ve örgüt içinde meydana gelebilecek çatışmaları azalacaktır.
- Psikolojik güçlendirme uygulamaları işletmelerde vizyon geliştirmede önemli ölçüde katkı sağlayabilecek ve işletmelerin öğrenen organizasyonlar haline gelmesine yardımcı olabilecektir.

1.1.5. Psikolojik Güçlendirme Süreci

Güçlendirme süreci örgütlerde kültürel anlamda değişiklikler yaratan uzun ve uğraş gerektiren bir süreçtir (Smith, 1997: 122). Bu nedenle, güçlendirme sürecinde işletmelerin kademe kademe ilerlemeleri gerekmektedir. Güçlendirme gerçekleştirilmeden önce işletmede öncelikle işgörenlerin hangilerinin güçlendirilip güçlendirilmeyeceğinin ve güçlendirilecek işgörenlerin kendilerini hangi alanlarda güçsüz hissettiklerinin araştırılması gerekmektedir (Zencir, 2004: 33). Psikolojik güçlendirme; işgörenlerin yaptıkları işlere motive olmaları, işin gereklilikleri üzerine düşünebilmeleri, işleri ile ilgili yapmaları gerekenleri bir anlamda gözü kapalı bir şekilde yerine getirebilmeleri ve hatta bunun da ötesinde bir performans sergilemeleri olarak değerlendirilmektedir (Tekiner, 2014: 174).

Psikolojik güçlendirme kavramını ilk tanımlayan yazarlardan Conger ve Kanungo (1988), güçlendirmenin motivasyonel bir kavram olduğunu kabul etmekte ve örgüt üyelerinin öz yeterlilik inançlarının yükseltilmesi şeklinde belirtmektedir. Conger ve Kanungo (1988), yetki devrinden ziyade, işgörenlerin işlerini ilgilendiren faaliyetleri kolaylıkla yerine getirebilecekleri yeterliliğe erişmelerini mümkün kılacak olan güçlendirme sürecini beş aşamalı bir model ile ifade etmektedirler. Güçlendirme süreciyle ilgili geliştirilmiş olan beş aşamalı bu model ve bu modelin olduğu unsurlar Şekil 1'de verilmektedir.



Şekil 1: Güçlendirme Sürecinin Aşamaları

Kaynak: Conger ve Kanungo, 1988: 475

Birinci aşama organizasyonlarda işgörenlerin güçsüzlüğüne neden olan faktörlerle ilgili teşhisin konulduğu aşamadır ve güçlendirme sürecinin en önemli aşaması olarak nitelendirilmektedir. Bu aşamada denetim, ödüllendirme sistemi, yapılan işin özellikleri ve örgütsel faktörler vb. gibi işgörenlere güçsüzlüklerini hissettiren faktörlerin neler olduğu belirlenmektedir. Çünkü güçlendirme işgörenlerin özellikle kendilerini güçsüz olarak algıladıkları dönemlerde daha kritik bir hale gelmektedir (Durmaz, 2012: 36; Erdoğan, 1997:423). Conger ve Kanungo (1998) güçsüzlüğe yol açan bu faktörleri: örgütsel faktörler, yönetim tarzı, ödüllendirme sistemleri ve işin tasarımı başlıkları altında sınıflandırmışlardır. Bu faktörler Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1: Güçsüzlüğe Neden Olan Faktörler

Örgütsel Faktörler	<ul style="list-style-type: none">• Önemli örgütsel değişimler/geçişler• Riskli girişimler• Rekabet baskıları• Kişisel olmayan bürokratik iklim• İletişim kanallarındaki eksiklik/sınırlı network sistemleri• Aşırı merkezileştirilmiş örgütsel kaynaklar
Yönetim Tarzı	<ul style="list-style-type: none">• Otoriter (yüksek kontrol)• Negatiflik (hataların üzerinde durma)• Davranışları ve sonuçları muhakeme etmemek
Ödüllendirme Sistemleri	<ul style="list-style-type: none">• Keyfi Ödüllendirmeler• Ödül değerlerinin yeterli olmaması• Rekabete dayalı ödüllerin yetersizliği ya da olmayışı• İnovasyon tabanlı ödüllerin yetersizliği ya da olmayışı
İşin Tasarımı	<ul style="list-style-type: none">• Rol belirsizliği• Teknik destek ve eğitim eksikliği• Gerçekçi olmayan hedefler• Uygun otorite eksikliği• Düşük görev çeşitliliğinin az olması• Katılım programlarındaki yetersizlik• Uygun Kaynak Yetersizliği• Ağ Bağlantılarındaki elverişsizlik• Kuralların fazlalığı• Monotonluk• Yükselme fırsatlarının yetersizliği• Üst yöneticilerle iletişim eksikliği

Kaynak: Conger ve Kanungo, 1988: 477

Modelde ikinci aşamayı güçsüzlük duygusunu azaltmak amacıyla geliştirilen yönetsel strateji ve teknikler oluşturmaktadır. Bu strateji ve teknikler modelde katılımcı yönetim, amaç belirleme, geri bildirim sistemi, modelleme, durumsal/yetenek bazlı ödüllendirme ve iş zenginleştirme olarak belirtilmektedir. Üçüncü aşamada ise ikinci aşamada belirtilmiş olan yönetsel strateji ve tekniklerin kullanılması ile güçsüzlüğe yol açan faktörler tamamen yok olacak, işgörenlere öz yeterlik duygusu kazandırılarak işgörenlerin kendilerine yeterliliği sağlanacaktır (Durmaz 2012: 37). Dördüncü aşama, güçlendirme uygulamalarının sonuçlarının görülmeye başlandığı ve işgörenlerin kendilerini güçlendirilmiş olarak hissettikleri aşamadır. Bu aşamada, işgörenlerin ortaya koymuş oldukları çaba, bireysel yetkinlik seviyelerinin ve sergiledikleri performansların göz önünde bulundurulması ile değerlendirilir. Son aşamada ise; güçlendirmenin davranışsal etkileri incelenmekte ve bu davranışsal etkilerin devamlılığının sağlanabilmesi için çalışmalar sürdürülmektedir (Somuncuoğlu, 2013: 39).

1.1.6. Güçlendirilmiş İş Gören Özellikleri

Bir örgütün başarısı ancak işgörenlerin göstermiş olduğu performans seviyesi kadar iyi olabilir. Çünkü işgören performansı örgütsel başarı da en önemli belirleyicilerdendir. Başka bir ifade ile örgütün performansının artırılması bireysel performansın yönlendirilmesi ve artırılmasına bağlıdır. Bunu sağlamanın en önemli yolu ise; işgörenlerin yaptıkları işleri anlamlı bulacakları, özerk ve yetkin hissedecekleri bir çalışma ortamının sağlanması ve performanslarını devamlı bir şekilde geliştirmeyi amaç edinen bir sistemin kurulmasından geçmektedir (Çöl, 2008: 45). Çünkü güçlendirilmiş işgörenler güçlüklerle daha kolay mücadele edebilecek, daha yenilikçi ve üretken olacaklar, yeni bir şeyi denemekten daha az kaçınacaklar, işlerine daha fazla bağlı olacaklar, kendilerini işlerinde daha etkili olarak algılayacaklar ve işlerinden daha fazla doyum sağlayacaklardır. Bu işgörenler daha iyimser olma eğilimiyle, katılımı ve bağlılıkla kendilerini göstererek artan bir biçimde öz yeterlilik hislerini de geliştirebileceklerdir (Henkin ve Marchiori, 2003:276). Ugboro ve Obeng, (2000) de güçlendirilmiş işgörenlerin yüksek düzeyde otonomi ve özdeşleşmeye sahip olduğunu ve bu işgörenlerin işin nasıl yapılacağı ve iş çıktılarının kalitesi üzerinde de kontrole sahip olduklarını belirtmektedirler. Quin ve Spreitzer (1997) ise güçlendirme süreci sonrasında ortaya çıkan işgören özelliklerini şu şekilde sıralamaktadırlar:

- Güçlendirilmiş işgörenler kendi kararlarını verebilme duyarlılığına sahiptirler. Ancak, güçlendirilmiş işgörenler işlerini nasıl yapacaklarının seçiminde özgür olmalarına rağmen mikro düzeyde bir yönetici değildirler.
- Güçlendirilmiş işgörenler yaptıkları işin ifade ettiği anlam konusunda duyarlıdır yani, güçlendirilmiş işgörenler işlerinin onlar için önemli olduğunu hissederler ve işlerini iyi yaptıklarını bilirler.
- Güçlendirilmiş işgörenler yeterlilikleri konusunda duyarlıdır yani, güçlendirilmiş işgörenler sahip oldukları yeteneklerle işlerini iyi yaptıklarına emindirler ve gerçekleştirebileceklerini bilirler.
- Son olarak, güçlendirilmiş işgörenler etkileme gücünün farkındadır yani, güçlendirilmiş işgörenler iş ortamında sonuçlara etki derecelerini ve fikirlerinin dinlendiğini bilirler.

1.1.7. Psikolojik Güçlendirme Uygulamalarında Yaşanan Engeller ve Psikolojik Güçlendirmeye Yöneltilen Eleştiriler

İşletmeler ve yöneticiler sağlayacağı faydaları göz önünde bulundurarak işgörenlerine güçlendirme uygulamaları yapmaktadır. Ancak bu uygulama sürecinde ve öncesinde çeşitli engellerle karşılaşabilmektedirler. Bu engelleri şöyle sıralamak mümkündür (Akın, 2010: 225-226; Barutçugil, 2004: 402; Doğan, 2003: 17; Emet, 2006: 33; Koçel, 2015: 482-484; Perçin, 2008: 111-112; Yukl ve Becker, 2006: 220):

- Güçlendirme uygulamalarının özellikleri göz önünde bulundurulmadan tüm işletmeler için aynı uygulamaların geçerli olup olmayacağını bilinmemesi,
- İş gören ile yönetici arasındaki ilişkide güç dengesinin değişebileceği düşüncesi, yöneticilerin saygınlıklarını yitirebileceklerine olan inançları, yöneticilerin kontrolünü kaybedileceği korkusu ve yönetimin alışık olduğu itaat modelinde büyük değişimlerin olabileceği endişesi,
- Yöneticilerin kendilerini değiştirme ve eğitme konusundaki kararsız ve olumsuz tutumları,
- Güçlendirmenin yeterince bilinmemesi, üst kademe yöneticilerin güçlendirme uygulamalarının önemini fark edememesi ya da bu uygulamaları kendi konumları için bir tehdit unsuru olarak kabul etmeleri,
- Güçlendirme konusunda işgörelere yeterince güvenilmemesi ya da işgörelerde cezalandırılma korkusunun fazla olması,
- Ulusal kültür ya da örgüt kültürünün işgöreleri güçlendirmeye uygun olmaması,
- Verilen emirleri yerine getirmeyi temel görev edinmiş ve sürekli söyleneni yapmaya alışkın olan işgörelerin güçlendirmeye direnmelerinin olası olması,
- Güçlendirmenin karar verme süreci ile ilgili hususlarda ön hizmet personelinin bilgilerinin paylaşımını gerektirmesi ve yöneticilerin bu hususta çok fazla istekli olmaması,
- Politika, kural ve prosedürlerin işgörelere daha önemli olarak görülmesi,

- Örgütlerde temel strateji olarak yüksek üretim ve düşük maliyet politikasının benimsenmiş olması,
- Örgüt içerisinde iyi tasarlanmış bir bilgi sistemi olmaması ve bu nedenle güçlendirilmiş işgörenlerin ihtiyacı olan bilgileri elde etmede güçlük çekmesi,
- İş görenler için uygun eğitim ortamlarının oluşturulamaması ve güçlendirilmiş işgörelere, karar verme, sorumlulukları üstlenme ve faaliyetleri gerçekleştirme konusunda yeterince güvenilememesi,
- Güçlendirilmiş işgörelere yönelik etkili bir performans ölçüm sisteminin bulunmaması, işgören performanslarıyla ilgili geri dönüşlerin yapılmaması,
- İş görenlerin hak ettikleri ödülleri etkin bir biçimde sağlayabilecek bir ödüllendirme sisteminin kurulmamasıdır.

Ayrıca ilgili alan yazın incelendiğinde güçlendirmeye ilişkin olumlu görüşlerin yanı sıra çeşitli eleştiriler de mevcuttur. Bu eleştirileri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Barutçugil, 2004: 403; Dalay vd., 2002: 220; Doğan, 2003: 95-97):

- Güçlendirme uygulamaları işgörenlerin iş yükünü arttırabilmektedir.
- Güçlendirme, güçlü liderlikle uyumlu bir yaklaşım olarak kabul edilmemekte ve bu sebeple işletmenin kontrolünde işlevsiz ve yaptırımcılığı olmayan bir tarz olarak görülmektedir.
- Güçlendirme, sadece küçük ve orta ölçekli işletmelerde uygulanabilir yapıda olduğu düşünülmektedir.
- Örgüt kültürüne uygun olmayan güçlendirme faaliyetleri sonuç vermeyebilecektir.
- İşletmeler belirli bir süreden sonra güçlendirme uygulamalarını abartarak işgörenleri köleleştirmeye başlamaktadır.
- Güçlendirme orta kademe yönetimi ortadan kaldırmaya yönelik bir girişim olarak kabul edilmektedir.
- Güçlendirme uygulamalarında işgörenler birbirlerini izledikleri için, işgörenler sanki yüzlerce patronu varmış gibi hissetmeye başlamaktadır.

1.2. Örgütsel Özdeşleşme

Bu bölümde örgütsel özdeşleşmenin sosyal kimlik kuramı ile ilişkisi, örgütsel özdeşleşme kavramı ve önemi, örgütsel özdeşleşme kavramının özellikleri, örgütsel özdeşleşmenin belirleyicileri, örgütsel özdeşleşme modelleri ve örgütsel özdeşleşmenin sonuçları konuları açıklanacaktır.

1.2.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Sosyal Kimlik Kuramı ile İlişkisi

Geçtiğimiz yüzyılda Hawthorne araştırmaları ile başlayan insan odaklı çalışmalar, işgörenlerin tutum ve davranışlarıyla ilgili çok önemli sonuçlar ortaya çıkarmaya başlamıştır. Sosyal Kimlik Kuramı da bu sonuçlar üzerine gelişen ve insan davranışlarını açıklayan bir kuram olarak işletmelerdeki işgören davranışlarının anlaşılması açısından oldukça önemlidir (Mustafayeva, 2007: 71). Sosyal Kimlik Kuramı, özdeşleşme kavramını gündeme getirmekte ve özdeşleşme, Sosyal Kimlik Kuramı'nın en önemli kavramlarından birisi olarak kabul edilmektedir (Hortaçsu 2007: 65). Sosyal Kimlik Kuramı'nın örgütsel alanda işlerlik kazanması çeşitli yönlerden yararlı olmuştur. Bu kuram özdeşleşmenin bileşenlerini ve belirteçlerini örgütsel yaklaşımlara göre daha etkili bir şekilde tanımlamıştır. Ayrıca kuram özdeşleşmenin bağlamsal ve durumsal değişkenliği üzerinde daha verimli öngörü sağlayan kuramsal bir arka plan oluşturmuştur (Van Dick, 2001: 266).

Özdeşleşme, işgörenlerin örgütün değer ve amaçlarına, bu değer ve amaçların gerçekleştirilmesiyle ilgili olarak kendi rollerine ve örgütlerine yönelik, duyuşsal olarak bağlılık göstermesidir (Buchanan, 1974: 533). Sosyal Kimlik Kuramı; gruplarla özdeşleşmenin üzerinde yoğunlaşmış ve bireylerin tutumlarının, sahip olduğu grubun davranış özelliklerinden etkilenmesi üzerinde durmuştur (Kağıtçıbaşı, 2008: 308). Bu kurama göre; kişi kendini grubun kaderiyle psikolojik olarak özdeşleştirmekte ve aynı kaderi paylaştığını, başarı ve başarısızlıkların ortak olduğunu düşünmektedir (Mael ve Ashfort, 1992: 104).

Sosyal kimlik kişilerin, olaylarla alakalı düşüncelerini, algılamalarını ve değerlendirmelerini etkilemektedir. Sosyal kimliğin oluşabilmesi açısından kişilerin birlikte oldukları gruplarla özdeşleşmeleri gerekmektedir. Bu özdeşleşmeler oluştuğunda, kişiler ait oldukları gruplarla kendi algılarının aynı doğrultuda olduğunu hissedecek ve böylelikle grup üyeleri ile özdeşleşecektir. (Ashfort ve Mael, 1989: 21). Sosyal kimlik kuramına göre bireylerin, kendilerine benzer olarak

algıladığı, benzer görüşleri paylaştığı ve grup dışı üyelere karşıtlık gösteren ya da grup ile bağlılık oluşturacakları ve özdeşleşecekleri kabul edilmektedir. Bireylerin üyesi oldukları gruplar ile doğal bir şekilde bağlılık oluşturmaları, aynı zamanda, görev tanımları aracılığıyla yapısal anlamda da bağlılık oluşturabilecekleri düşünülmektedir. Böylelikle rol ve gruba bağlılığın, özdeşleşme ile eş zamanlı gerçekleşeceği tahmin edilmektedir (Stets ve Burke, 2000: 227-228).

Sosyal kimlik, Tajfel ve Turner tarafından geliştirilmiş olan Sosyal Kimlik Kuramının temelini oluşturmaktadır. Tajfel (1978), sosyal kimliği “kişinin sosyal bir gruba ya da gruplara üyeliğinden ya da bilgisinden ve bu üyeliğe değersel ve duygusal bir şekilde bağlılığından ortaya çıkan sosyal bağlamının bir parçası” olarak tanımlamaktadır. Sosyal kimlik, kişinin kim olduğu ile ilgili tanımlamalar ve değerlendirmelerin bütünüdür (Hogg ve Vaughan 2011: 445). Sosyal kimlik kuramı, bireylerin kişisel özellikleri şeklinde ifade edilen bireysel kimliğinden farklı bir biçimde gruplar ile iletişim kurarken kullandıkları sosyal kimliklerinin nasıl oluştuğunu, oluşan bu kimliklerin davranış ve tutumlarını ne şekilde etkileyeceğini ve bu çok kimlikli benlik yapısının işleyiş şeklini sosyal kimlik bakış açısı ile değerlendirmektedir. Sosyal kimlik kuramı, bireylerin, sosyal ilişkilerindeki dinamikleri ortaya çıkararak, onların örgütsel yapılar içerisinde anlaşılması bakımından önem taşımaktadır (Karayiğit: 2008: 2). Başka bir deyişle, sosyal kimlik kuramı grup içerisindeki davranışları baz almakta, kişinin benzer duygu ve değerlerle bir grup üyeliği içerisinde olması şeklinde ifade edilmektedir (Haslam vd., 2003: 84). Sosyal kimlik kuramının bazı temel varsayımları bulunmaktadır. Bu varsayımları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Turner, 1979’ dan akt. Van vd. 2005: 190-191):

- Bireyler pozitif özsaygıyı oluşturmak veya geliştirmek amacıyla çaba gösterirler.
- Bir kişinin öz kavramının bir parçası, onun sosyal kimliğine yani, o kişinin grup üyeliğinden kaynaklanmaktadır.
- Pozitif sosyal kimliği sürdürmek amacıyla, kişi kendisinin içerisinde bulunmuş olduğu grupla ilgili ve diğer dış gruplar arasında pozitif ayırım için çaba sarf etmelidir.

Sosyal kimlik teorisi sosyal sınıflandırma, sosyal özdeşleşme ve sosyal karşılaştırma olarak üç bileşenden oluşmaktadır ve bu boyutlar kişilerin davranışlarının sosyal

boyutunu ortaya çıkarmayı amaçlamakta, sosyal grupları çeşitli ölçütlere göre sınıflandırmakta ve bireyleri ait oldukları gruplara göre algılama eğilimini ifade etmektedir (Popoola, 2005: 9-10).

Sosyal sınıflandırma, kişilerin içinde buldukları iç grup ve karşılıklarına aldıkları dış gruplar ya da biz ve onlar gibi sınıflandırmalara tabi tutarak sosyal çevrelerini düzenlemeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Kişiler sosyal sınıflandırma aracılığıyla kendilerini ve çevrelerindeki diğer kişileri sosyal olarak anlamlı birimlere ayırırlar ve böylelikle içerisinde yaşadıkları çevreyi düzenlemiş olurlar. (Arkonaç, 1999: 53). Bireyler kendilerini ve diğer kişileri çeşitli kriterlere göre sınıflandırdıklarında, bu grupların veya kategorilerin sahip oldukları sosyal kimliklere göre üyesi haline gelmektedirler (Edwards, 2005: 211).

Tajfel ve Turner tarafından sosyal kimlik teorisi baz alınarak geliştirilen sosyal sınıflandırma teorisi, sosyal kimlik kavramını etkileyen sosyo-bilişsel süreç olarak benlik kavramı ve grup davranışları üzerine odaklanmaktadır. Sosyal sınıflandırma teorisi temelde sosyal kimlik teorisinden çok farklı bir teori olmamakla birlikte, teoriyi sosyal kimlik teorisinin daha gelişmiş ve önemli yeni bileşeni olarak değerlendirmek mümkündür (Hogg ve Terry, 2000: 123). Sosyal sınıflandırma teorisi grup içi davranışlara odaklanmaktadır. Sosyal sınıflandırma, kişilerin kendileri ve diğer grup üyelerinin, iç ve dış gruplar arasında ayrımlara ve sınıflandırmalara gitmeleri yolu ile kendilerini ayırma durumunu ifade etmektedir (Hortaçsu, 1998: 56). Gruplarla ilgili kalıp yargılar sınıflandırma sonucunda oluşmaktadır. Aynı kategorideki bütün bireyler başkaları tarafından kendi kişisel özelliklerinden çok o kategoriye yüklenen özelliklere göre algılanmaktadırlar. Sınıflandırmanın kişilerin diğer kişileri tanımlamada sistemsel olarak bir anlam geliştirmesi (bilişsel işlev) ve kişinin kendini sosyal çevresinde bir yere ait hissetmesi (kimlik) olmak üzere iki temel işlevi bulunmaktadır (Tüzün, 2006: 46). Buna ilave olarak, bu kuram kişilerin yaptıkları sınıflandırmadan yola çıkarak kendilerini bir grubun sembolik ya da gerçek bir üyesi olarak tanımlamakta ve gruba karşı gelişen aidiyet duygusuyla sosyal anlamda özdeşleşmektedirler. (Mael ve Ashfort 1992: 104). Bu bağlamda, sosyal özdeşleşmenin spesifik bir türü olan, bireylerin kendilerini örgütlerinin bir üyesi olarak görmelerini ve örgütlerine ait olma duygularının oluşmasını sağlayan örgütsel özdeşleşmenin sosyal sınıflandırma ile ilişkisinin olduğu belirtilmektedir. Çünkü sosyal sınıflandırma, kişilerin, çeşitli kriterlere göre örgüt içerisinde gruplar

oluşturmalarına, bu gruplardan kendi değerlerine yakın olanlara yönelik aidiyet duygusu hissetmelerine neden olarak, onların örgütleri ile özdeşleşme seviyelerini etkileyebilecektir (Kanten, 2012: 161).

Sosyal sınıflandırma sürecini sosyal karşılaştırma takip etmektedir. Bireyler kendilerini belirli grup üyelilikleri bazında diğer bireylerle karşılaştırmaktadırlar (Edwards, 2005: 211). Sosyal karşılaştırma, bireylerin davranışlarını, tutumlarını ve inançlarını başka kişilerle karşılaştırmasıdır. Bireylerin sosyal kimlikleri sosyal karşılaştırma sonucu oluşan farklılıklar nedeniyle olumlu veya olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Sosyal sınıflandırma sürecinde kişiler, kendileri açısından anlamlı olan gruplara ilişkin grup üyeliği oluşturabilmek amacıyla belirgin bir sosyal kimlik oluşturmaktadırlar. Grupların olumlu olarak algılanmaları, sosyal kimliğinin de olumlu olacağını göstermektedir. Sosyal kimlik oluşturma yönündeki eğilimlerin etkisi ile olumlu kimlik edinme süreçlerinde kişiler, kendi gruplarına eşit seviyede ya da kendilerinden biraz daha üst seviyede gruplarla kıyaslamaktadırlar. Böylelikle bireyler kendi gruplarına ait değerleri algılamaktadırlar (Demirtaş, 2003: 138). Bireyler bu durumun aksine, sahip olduğu değerlerin kendisini karşılaştırdığı başka bireylerin değerlerinden farklı olarak algıladığında ise, üyesi olduğu gruba yönelik aidiyet hissini kaybedebilmektedir (İşcan ve Karabey, 2009: 40-41).

Sosyal sınıflandırma süreci sonucunda ortaya çıkan sosyal özdeşleşme ise, sınıflandırılmış bir gruba karşı duyulan aidiyet hissi olarak belirtilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 104). Sosyal özdeşleşme, bireylerin bir sosyal kimliğe hangi ölçüde bağlı olduklarını ve böylelikle kendilerini bir grubun parçası olarak ne kadar algıladıklarını ifade etmektedir (Özgür, 2015: 9). Sosyal özdeşleşme, bireylerin herhangi bir fiziksel bağ olmadan, özgür biçimde kendilerini grubun ortak paydalarına ait olarak hissetmeleri, büyük bir grubun parçası olarak görmeleri ve psikolojik bağlılık algılamaları olarak ifade edilebilmektedir (Van Leeuwen ve Van Knippenberg, 2003: 206).

Sosyal özdeşleşme, bireylerin içinde bulunmuş oldukları grup ile bütünleşmelerini, bilişsel olarak sosyal çevrelerini ayırmalarını ve sosyal çevrelerini düzenlemelerini sağlamaktadır. Ayrıca sosyal özdeşleşme, bireylerin diğer kişileri tanımlamalarını kolaylaştırmayı ve böylelikle onların sosyal çevrede kendilerini konumlandırmalarını amaçlamaktadır (Fuller vd., 2006: 703). Bireyler sosyal özdeşleşme yaşadıklarında grupları ile kendilerini bir tutmakta, kendilerini bütünüyle gruba ait hissetmekte ve

gruplarını diğer gruplarla kıyaslama yoluna gitmektedirler. Böylelikle bireyler kendi gruplarının üstünlüklerini görerek, grubu oluşturan üyeler algısına sahip olmanın yanısıra, grubun kendisini bir yapı olarak düşünebilmekte ve onunla özdeşleşebilmektedirler (Temel, 2016: 93). Bu düşüncenin aksine sosyal özdeşleşme ile bireylerin kendileri hakkındaki olumlu değerlendirmeleri ile diğer grup üyelerinden farklılaşabilecekleri ya da öne çıkabilecekleri gruplara üye olmayı arzu etmelerini de sağlayabildikleri durumlarda mevcuttur. Bu bağlamda bireylerin kendilerine çekici olarak gelen gruplara üye olmaları ile öz saygılarını ve örgüte aitlik hislerini arttırmaları beklenmektedir. Bir gruba kendi isteğiyle üye olan, bu üyelikten memnuniyet duyan ve aitlik duygusu güçlü olan bireylerin, örgütleri ile özdeşleşmeleri muhtemel olacaktır. Çünkü örgütle özdeşleşmenin temelinde bireylerin buldukları gruplarla sosyal olarak özdeşleşmesi bulunmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010: 188).

1.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Önemi

Örgütlerin içinde bulunmuş oldukları dış çevrede yaşanan geniş boyutlu değişimler ve dönüşümler, işgörelere ve örgütler arasındaki psikolojik ilişkileri önemli hale getirmiştir. Günümüzde örgütler, işgörenlerinden işyerlerini sevmeye, örgütlerine karşı sadakat besleme ve işi bırakma niyetinde olmama gibi birtakım duygulara ek olarak; örgütü, bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemelerini beklemektedir (Polat ve Meydan, 2011: 155). Başka bir deyişle örgütler, içinde bulunmuş oldukları koşullarda örgütsel verimliliklerini artırabilmek için işgörenlerin, örgütlerinin yaşamlarının merkezlerinde görmelerini, kendilerini örgütlerinin bir üyesi olarak hissedip bu üyelikleri ile gurur duyarak, örgütle özdeşleşmelerinin gerekliliğini kabul etmektedirler (İşcan, 2006: 161). Bu nedenle son yıllarda örgütsel davranış alanında çalışma yapan araştırmacılar insanların kendilerini örgütleri ile ilişkileri açısından tanımlamanın yollarını tartışmaktadırlar. Levinson (1965) insanların eskiden, kendilerini isimleri ya da işleriyle özdeşleştirdiklerini ancak son zamanlarda ise; insanların kendilerini içinde buldukları örgütlerle tanımladıklarını belirtmektedir. Barutçugil, (2004) işgörenlerin bağlı buldukları örgütlerin başarı ve sorunları ile kendi başarı ve sorunlarıymış gibi yakından ilgilendiklerini belirtmiş, böylelikle kendilerini örgütün değerleri ile çok yakın ilişkili olan işgörenlerin, özdeşleştiği

grubun hayal kırıklığı oluşturmada sonucunda kendisine duyduğu saygının da kolayca yitirebileceğini vurgulamıştır.

Örgütsel davranış disiplininin gelişmesi ile birlikte, Sosyal Kimlik üzerine araştırma yapan bilim adamları, son yıllarda gittikçe yükselen bir trend olarak özdeşleşme kavramını örgütsel yönüyle inceleyerek alana çeşitli katkılarda bulunmuşlardır (Hogg ve Terry, 2001: 1). Özdeşleşme kavramının temeli Tajfel ve Turner tarafından geliştirilmiş olan sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır. Tajfel (1978), kişisel ve sosyal kimlik kavramlarını ayrı ayrı ele almış ve özdeşleşmeyi bu temelde değerlendirmiştir. Tajfel (1978) sosyal kimliği “ *kişinin bilgisinden ya da sosyal gruplara üyeliğinden ve bu üyeliğe değersel ve duygusal olarak bağlılıklarından kaynaklanan kişinin sosyal bağlamının bir parçası olması*” şeklinde tanımlamaktadır (Tajfel, 1978: 63).

Sosyal Kimlik Kuramına göre kişiler kendileri ve diğer kişileri farklı sosyal gruplar içerisinde sınıflandırma eğilimi göstermektedirler. Böylelikle kendi sosyal çevrelerini düzenleyerek, kendileri ve diğer bireyleri bu çerçeveye içerisine yerleştirmektedirler. Ayrıca, sosyal kimlik kuramına göre bireyler, yapmış oldukları sınıflandırmalara dayanarak kendilerini bir grubun sembolik ya da gerçek üyesi olarak algılayıp; gruba karşı bir aidiyet hissi besleyerek sosyal anlamda özdeşleşmektedirler. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin özel bir türü olarak kabul edilmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009: 102). Başka bir ifade ile bu alanda çalışma yapan araştırmacılar örgütsel özdeşleşmeyi kişilerin sosyal kimliklerinin bir parçası ve örgütsel kimliklerinin bir sonucu olarak kabul etmektedirler (Çakınberk vd, 2011: 93).

Sosyal Kimlik Teorisi'nin temel varsayımlarına göre örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini belirli bir sosyal oluşum olan örgütlerinin üyesi olarak görmeleri için katıldıkları bir sosyal özdeşleşme türü olarak tanımlanabilmektedir (Boroş, 2008: 2). Başka bir ifade ile, örgütsel özdeşleşme, bireylerin sosyal kimliklerinin bir uzantısı olup, onların belirli bir grup sınıflandırmalarına ait olduklarının algılanmasıdır (Mael ve Ashforth, 1992: 104–105).

Örgütsel özdeşleşme, kişilerin, örgütlerinin başarıları ve başarısızlıklarını içeren tüm süreçlerde örgütleri ile birlik olmaları ya da örgütlerine karşı aidiyet duygusu hissetmeleridir. Başka bir deyişle örgütsel özdeşleşme, bireylerin ve örgütün karşılıklı olarak paylaşımlarına dayanan bilişsel bağ olarak tanımlanmaktadır (Fuller

vd., 2006: 701-702). Özdeşleşmenin ana ögesi, bireylerin örgütün amaçlarına ve değerlerine önemli ölçüde inanmaları ve kabul etmeleridir. Bu açıdan özdeşleşme, bireysel ve örgütsel amaçların bütünleşmesi ya da birleştirilmesini kapsayan bir süreç olarak ifade edilmektedir (Hall vd, 1970: 176-177). Örgütsel özdeşleşme ile ilgili literatür incelendiğinde birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları Tablo 2. de verilmektedir:

Tablo 2: Örgütsel Özdeşleşme Tanımları

Yazar	Tanım
Simon (1947)	Özdeşleşme, bireylerin örgütsel hedefleri, kendi örgütsel kararlarını belirleyen değer dizinleri olarak kendi amaçları yerine koyma süreçleridir.
Foote (1951)	Özdeşleşme, belirli kimliklere ve kimlik türlerine karşı bağlılık hissetme ya da benimsemedir.
Brown(1969)	Özdeşleşme, bireyler ve organizasyonlar arasındaki ilişkiler ile ortaya çıkan, bireylerin kendilerini tanımlama tepkileridir.
Hall vd. (1970)	Özdeşleşme, örgütlerin amaçları ile bireylerin amaçlarının giderek daha fazla uyumlaşması ve bütünleşmesi sürecidir.
Tajfel (1978) (1982)	Özdeşleşme, bireyin bilişsel olarak örgüt üyeliğinin farkında olması, bu farkındalığın belirgin değerlerle ilişkilendirilmesi ve örgüt üyeliğe yönelik duygusal bağlılığın oluşmasıdır.
Cheney (1983)	Özdeşleşme, bireylerin sosyal ölçeklerdeki unsurlara kendilerini bağladıkları aktif bir süreçtir.
Ashforth ve Mael (1989, 1992)	Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin bir boyutu olup, bireylerin örgütlerine yönelik birlik algılamaları ve bağlılık hissetmeleridir.
Dutton vd. (1994)	Örgütsel özdeşleşme bireylerin kendilerini ifade ederken kullandıkları vasıflar ve amaçlar ile algıladıkları örgütsel kimlik içerisinde bulunan vasıf ve amaçlar arasındaki bilişsel bağın derecesidir.
Rousseau (1998)	Örgütsel özdeşleşme bireylerin kendilerini bir bütünün parçası olarak gördükleri psikolojik bir durumdur.
Pratt (1998)	Örgütsel özdeşleşme bireylerin örgütün inançları ile kendi inançlarının aynı benlik tanımlaması içerisinde bulunmasıdır.
Dukerich vd. (2002)	Örgütsel özdeşleşme örgüt üyesinin, örgütle kendi benlik bağlamının içeriğinin bağlandığı dereceyi gösterir
Gossett (2002)	Örgütsel özdeşleşme, bireylerin bir arada yaşamalarına fırsat veren değer, duygu ve kararlarını paylaşma imkânı sağlayan ortaklık duygusudur.
Edwards (2005)	Örgütsel özdeşleşme bireylerin kendilerini, sosyal bir varlık olan örgütlerde derin duygusal ve bilişsel bağ içerisinde hissettikleri bireyler ve örgütler arasındaki psikolojik bir bağlantıdır.

Kaynak: Aktaran Garmon 2004: 220; Sek Kwong,2005: 13; Edwards, 2005: 214; Polat 2009: 15; Tüzün ve Çağlar, 2008: 1016; Fındık, 2011: 43-45.

Örgütsel özdeşleşmeyle ilgili tanımların ortak noktası; örgüt üyelerinin, örgüt üyeliklerinden gurur duymaları ve örgütlerinin değerleri ile bütünleşmesi yönündedir. İş görenler, örgütleriyle özdeşleştikleri derecede, kendi benlikleri de

örgüt üyeliği ile bütünleşmiş olacaktır. Gelişen bu güçlü özdeşleşme işgörenlerin, kendilerini ifade ederken sürekli olarak örgüt üyeliklerini ön plana çıkarmalarını sağlayacaktır. İş görenler kanıksadıkları örgüt üyeliğini, kimliklerinin bir parçası olarak benimseyecektir (Ashfort ve Mael, 1989: 23; Demirci, 2010:8). Örgütleri ile özdeşleşen işgörenler, örgütlerinin dışındaki diğer insanlarla etkileşime girdiklerinde kendilerini örgütlerinin temsilcisi olarak görme eğiliminde olacaklardır. Bu durum işgörenlerin, stratejik kararlarda ve seçeneklerde örgütlerinin çıkarlarını daha çok gözetmelerini sağlayacaktır (Turunç ve Çelik, 2010:213-214).

Örgütsel özdeşleşme kişilerin kendilerini güvende hissetmeleri, hayatlarına anlam kazandırmaları ve kendilerine olan saygılarını artırmaları gibi kişiye özel ihtiyaçlarının birçoğunu karşılamaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1012). Ayrıca Örgütsel özdeşleşme, örgüt üyeleriyle örgütün değerleri ve kimlikleri arasında uyumlu davranışları geliştirerek, örgütsel davranışları koordine etmek hususunda önemli bir rol oynamaktadır (Shamir ve Kark, 2004: 117). Örgütsel özdeşleşmenin kişilerin deneyimlerinden ders çıkarma, düşüncelerini düzenleme, karara ulaşma ve kişiliklerini şekillendirme konularında önemli bir role sahip olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin deneysel veya teorik olarak işe yönelik tutum, davranış ve sonuçların birçoğu ile yakından ilişkili olduğu kabul edilmektedir (Chan, 2006: 251).

Örgütsel davranış alanı üzerinde örgütsel özdeşleşmenin en önemli etkisi, örgütleriyle özdeşleşmiş olan kişilerin tutumları ve davranışlarının örgüt tarafından etkilenebileceği düşüncesidir (Edwards, 2005: 209). Örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olan yani, çalıştıkları örgütte paylaşılan ortak inançları, amaçları, değerleri ve tutumları bütünüyle benimseyerek kendilerini özdeşleştiren işgörenlerin, örgütlerine gönüllü bir şekilde her türlü desteği vererek örgütlerini çeşitli platformlarda savunacakları ve örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi için ellerinden gelen bütün çabayı gösterebilecekleri kabul edilmektedir (Ertürk 2003: 1). İş görenlerin örgütleri ile özdeşleşme derecelerine göre, örgütlerinin görüş açlarına ve çıkarlarına daha da çok uygun hareket edecekleri ileri sürülmektedir. Örgütleriyle özdeşleşen işgörenler işyerlerinde en yüksek başarıyı gösterebilmek açısından kolaylıkla motive edilebilmektedir. Özdeşleşme kişilerin inançları, tutumları ve duyguları ile işgörenleri birbirlerine yaklaştırarak, örgütleri ile uyumlu hale getirmektedir. Bu

inanç, tutum ve duygular ise; işgörenlerin işlerine daha çok bağlanmalarına yol açacaktır (Çakınberk vd., 2011:94).

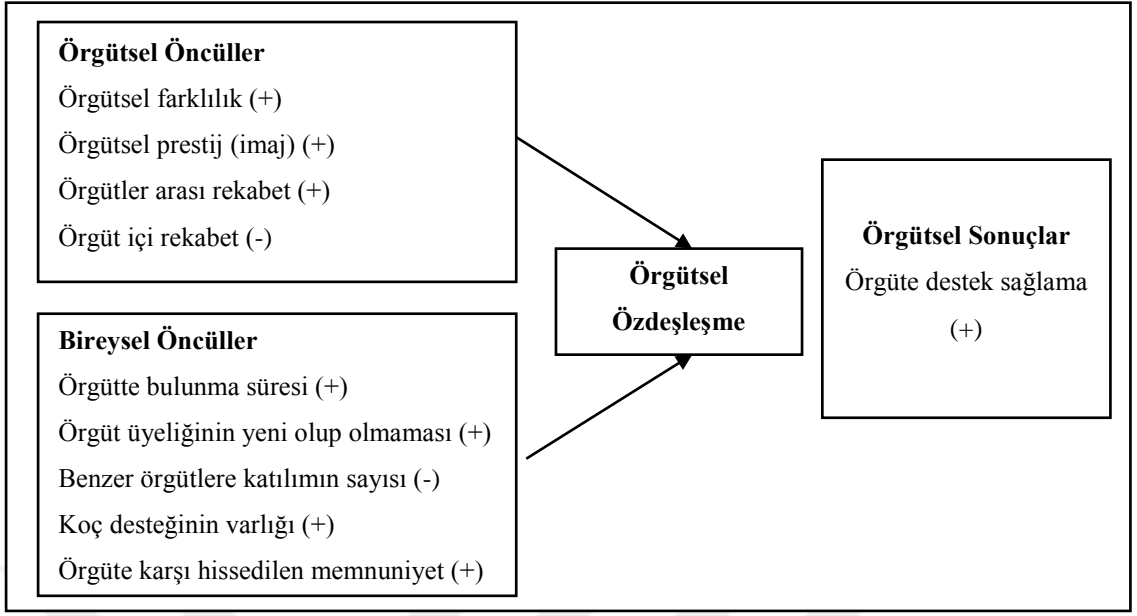
Örgütsel özdeşleşme; grup içi iş birliği, fedakârlık, uyum ve örgütün olumlu yönden değerlendirilmesi ile sonuçlanan, örgüt normlarının ve değerlerinin içselleştirilmesi hususunu ortaya çıkarmaktadır (Lee, 2008: 270). Örgütleriyle özdeşleşen bireyler pozitif tutumlar geliştirmekte ve yüksek derecede örgütleri ile özdeşmiş olan bireyler, örgütlerinin dışındaki diğer kişilerle sürdürdükleri ilişkilerde kendilerini örgütlerinin bir temsilcisi gibi görmekte, işleriyle ilgili stratejik kararlarda örgütlerinin çıkarlarına öncelik vermekte, örgütlerinin amaçlarını ve değerlerini reddedenlerden kendilerini soyutlamaktadırlar. Sonuç olarak, örgütsel özdeşleşme; işgörenlerin, örgütlerinin değerleri ve amaçlarındaki benzerlik alanlarını algılamalarını sağlamakta ve örgütsel faaliyetleri ve amaçları şekillendirme imkânı sunmaktadır. (Miller vd., 2000:629). Bütün bu davranışlar dolaylı bir şekilde, verimlilik ve üretkenliğin artmasını, maliyetlerin azalmasını, daha yüksek derecede örgüt içi iş birliği ve koordinasyonu, örgütlerin çevresel etkenlere daha kolay bir şekilde adapte olmasını, genel olarak örgütlerin performanslarının her alanda artmasını sağlayacak zemini oluşturmaktadır (Aksoy ve Ertürk: 2014: 261-262).

Örgütler uzun vadeli amaçlarına ulaşabilmek açısından örgütleri ile özdeşleşen kişilerle çalışmak istemektedirler. Çünkü örgütsel özdeşleşme örgüt açısından iş performansı ve daha yüksek motivasyon üzerinde olumlu etkilere neden olabilecek, kişilerin işten ayrılma niyetlerini azaltabilecek, örgütler daha uzun vadeli amaçlarına ve örgütsel başarılarına örgütleri ile özdeşleşen kişiler sayesinde ulaşabilecektir (Özgür, 2015: 15). Bu çerçevede örgütlerin kendi hedefleri ile aynı doğrultuda çalışabilecek iş gücüne sahip olabilmesi ve bu iş gücünün uzun vadeli olacak şekilde örgütte tutabilmesi açısından; örgütlerin işgörenlerin işle ilgili davranış ve tutumlarını harekete geçiren mekanizmaları kavrayabilmesi ve işgörenlerin örgütlerine ilişkin algılamalarının tespit edilmesi ile mümkün olabilecektir. Bu algılamaların merkezinde de işgörenlerin çalışmış oldukları kurumla ne derece özdeşleştikleri bulunmaktadır. Bu sebeple örgütsel özdeşleşme örgütsel davranış alanında örgütün varlığını sürdürebilmesi ve işgörenleri ile olan ilişkileri geliştirebilmesi yönüyle önemli bir konu olarak kabul edilmektedir. (Polat, 2009: 19).

1.2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri

Son yıllarda işletmelerin verimliliklerini etkileyen değişkenler arasında sıklıkla belirtilen örgütsel özdeşleşme, işgörenlerin kurumsal düzeyde kimlik oluşturmaları ve kendilerini kurumlarıyla bir algılamaları üzerine kurulmuştur. Örgütsel özdeşleşme, her ne kadar örgüt bazlı bir değişken olarak görülse de, aslında kişinin algı boyutundaki süreçlerinden etkilendiğinden bireysel temelli bir kavramdır. Ancak, örgütsel özdeşleşmeye etki eden değişkenler hem örgüt, hem de birey temelli olarak belirtilmektedir (Erbay ve Turgut, 2015: 278) İlgili literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin öncüllerine ilişkin genel bir sınıflandırmanın olmadığı, bir çok çalışmanın örgütsel özdeşleşmenin öncüllerini farklı farklı modellerle açıklamaya çalıştığı görülmüştür. Fakat alanla ilgili çalışma yapan araştırmacılar örgütsel özdeşleşmeyi oluşturan unsurları, bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki temel çerçevede ele almışlardır. Literatürde örgütsel özdeşleşmenin oluşumunda etkili olduğu kabul edilen bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem, örgütteki çalışma süreleri, bireylerin olumlu duygulara sahip olması, iş tatmini ve gibi faktörler olarak belirtilirken, örgütsel faktörler ise; örgütsel iletişim, örgütsel imaj, örgütsel güven, örgütsel adalet, örgüt kültürü, algılanan örgütsel destek, psikolojik sözleşme, işin özellikleri ve liderlik olarak ele alınmaktadır (Fındık, 2011: 59; Fuller vd., 2006: 704; Kanten, 2012: 177-178; Kreiner ve Ashforth, 2004: 7-9; Polat, 2009: 41; Walsh, 2009: 43).

Mael ve Ashforth (1992) de geliştirmiş oldukları modelde örgütsel özdeşleşmenin öncüllerini örgütsel nitelikli ve bireysel nitelikli öncüller olmak üzere iki grupta belirtmiştir. Bu öncüller Şekil 2' de gösterilmektedir. Bu model de özdeşleşmenin örgütsel öncüllerini örgütsel farklılık, örgütsel prestij (imaj), örgütler arası rekabet ve örgüt içi rekabet oluşturmakta; bireysel öncülleri ise örgütte bulunma süresi, örgüt üyeliğinin yeni olup olmaması, benzer örgütlere katılımın sayısı, koç desteğinin varlığı, örgüte karşı hissedilen memnuniyet ve duygusallık oluşturmaktadır. Modelde örgüt içi rekabet ve benzer örgütlere katılımın sayısı örgütsel özdeşleşmeyi negatif olarak etkilerken, diğer örgütsel ve bireysel öncüller, örgütsel özdeşleşmeyi pozitif olarak etkilemektedir. Ayrıca modele göre, örgütleri ile özdeşleşen işgörenler örgüte destek vererek örgütün faaliyetlerine katkı sağlama eğilimi göstermektedirler (Mustafayeva, 2007: 78).



Şekil 2: Ashforth ve Mael'in Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Kaynak: Mael ve Ashforth, 1992: 107.

Örgütsel öncüllerin ilki olan örgütsel farklılık; grupları birbirlerinden ayırarak ayrı bir örgütsel kimlik kazandırmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 24). Örgütsel farklılık örgütlerin diğer örgütlerden ayrıldıkları farklı yönleri belirtmekte ve işgörenlerin örgütleri hakkındaki algıları sonucunda oluşmaktadır (Karalar, 2015: 97). Mael ve Ashfort (1992) örgütsel farklılık ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu ilişki olduğunu belirtmekte ve işgörenlerin çalıştıkları örgütlerin başka örgütlerden ayıran kendine özgü özelliklerinin olmasının, işgörenlerin örgütlerine karşı olan tutumlarını etkileyen önemli etmenlerden birisi olduğunu vurgulamaktadırlar (Mustafayeva, 2007: 79).

İkinci öncül olan örgütsel prestij (imaj), örgütteki üyelerin, diğer insanların örgütlerini ne şekilde gördüklerine ilişkin inançları ya da örgütlerinden ve çevrelerinden alınan mesajların birikimi sonucunda hedef kitlenin örgütleri hakkındaki oluşan resim şeklinde ifade edilebilir (Polat, 2011: 108). Örgütler bireylerin zihninde ne denli yüksek bir prestije sahipse, o ölçüde özdeşleşme vasıtasıyla benlik saygılarını artırma potansiyelinin de yükseleceği düşünülmektedir (Jones ve Volpe, 2010: 415).

Örgütler arası rekabet ise, başka örgütler ile olan farklılıkları ortaya koyarak işgörenlerin kendi örgütlerinin yeteneklerini ve varlıklarını fark edebilmelerini sağlayabilmekte ve bu durum ise işgörenlerin, örgütleri ile özdeşleşmeleri sonucunu doğurmaktadır. Olumsuz bir kavram gibi algılanan örgüt içi rekabet de yöneticiler

tarafından etkili bir şekilde yönlendirildiği takdirde, işgörenlerin özdeşleşme seviyelerinin yükseltilmesine neden olabilecektir (Karalar, 2015: 97).

Mael ve Ashforth'un (1992) modelinde bireysel öncüllerin ilki ise; örgütte bulunma süresi olarak belirtilmiştir. Bireylerin örgütlerinde görev yapma sürelerinin artması ile yabancılik duygusundan kurtulacakları ve örgütleri ile daha çok bütünleşebilecekleri ileri sürülmektedir. Çünkü bireylerin görev süreleri arttıkça, örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını içselleştirerek, örgütlerine karşı aidiyet hissi duyması beklenmektedir (Schrodt, 2002: 190-191).

Örgüt üyeliğinin yeni olup olmaması ise modelde özdeşleşmenin diğer bir öncülüdür. Örgüte yeni katılan işgörenler uzun süredir görev yapan işgörenlerle kıyaslandığında örgütsel özdeşleşmenin seviyelerinin önemli ölçüde farklılaştığı görülmektedir. Yeni işe başlayan çalışanlar henüz örgütlerinin değerlerini tanıma ve kendi değerleri ile uygunluğunu tespit etme aşamasındayken, uzun süredir görev yapanlar işgörenler ise artık bu değerleri benimseyerek, örgütlerine bağlanmış ve örgütleri ile özdeşleşmişlerdir (Kanten, 2012:188).

Modele göre benzer örgütlere katılımın sayısı ile özdeşleşme arasında negatif bir etki olduğu düşünülmektedir. Çünkü işgörenlerin daha önceden benzer örgütlerde görev yapmamışlarsa, yeni katılmış oldukları örgütler daha farklı özelliklere sahipse ve sık sık örgüt değiştiriyorlarsa, özdeşleşme düzeylerinin daha düşük olabileceği düşünülmektedir (Tosti-Kharas, 2012: 830'dan akt. Karalar, 2015: 98).

Örgütlerde koç desteği (mentoring) varlığı ise, bir meslek dalında deneyimli olan kişilerin daha az deneyimli kişilere yardım ettikleri gelişimsel bir süreçtir (Akçamete vd., 2010: 1140). Mentorları ile etkili bir şekilde ilişkide olan işgörenler, kariyerlerinde daha başarılı olacaklar ve kendilerini örgütleri ile daha özdeşleşmiş hisseden bireyler haline gelebilecekleri düşünülmektedir (Karalar, 2015: 98).

Son öncül olarak modelde örgüte karşı hissedilen memnuniyet gösterilmiştir. Çünkü örgüt tarafından maddi ve manevi istekleri karşılanan bireylerin, kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak hissedebilecekleri ve böylece örgütle özdeşleşmelerinin sağlanabileceği düşünülmektedir (Kanten, 2012:188).

1.2.4. Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Örgütsel özdeşleşmeye karşı olan ilginin artması ile birlikte, araştırmacılar örgütsel özdeşleşme üzerinde bazı modeller geliştirmişlerdir. Bu modeller genel olarak

işgörenlerin örgütleriyle olan psikolojik bağını açıklamaya ve özdeşleşmenin hangi durumlarda ne şekilde değiştiğini anlatmaya çalışmışlardır (Tümer, 2010: 65). Bu modellerin içerisinde en yaygın olarak ele alınan Scott, Carmen ve Cheney'in (1998) geliştirmiş olduğu yapısal özdeşleşme modeli, Kreiner ve Ashforth'un (2004) geliştirmiş olduğu genişletilmiş özdeşleşme modeli ve Reade (2001) tarafından geliştirilen çok uluslu şirketlerde temel özdeşleşme modelidir.

1.2.4.1. Scott, Carmen ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli

Craig Scott, R. Steven Corman ve George Cheney (1998) tarafından Giddens tarafından (1984)'ün yapısal özdeşleşme kuramından yola çıkılarak geliştirilmiş olan yapısal özdeşleşme modeli örgütsel özdeşleşmenin karşılıklı etkileşime dayanan ve karmaşık doğasına farklı bir bakış açısı getirmektedir (Kuhn ve Nelson, 2002: 7). Bu model, Giddens (1984)'in geliştirmiş olduğu yapısalcı kuram; sistem ve yapı arasındaki ikilik kavramına dayanmaktadır. İkilik kavramı kimliği bir yapı olarak ve özdeşleşmeyi de bir sistem olarak aynı anda ele almaya neden olmaktadır. Çünkü ikilik, insan faaliyetlerinin bir ürünü olmakla birlikte, insan faaliyetleriyle yapı arasında ortak noktayı da oluşturmaktadır (Scott vd., 1998: 301).

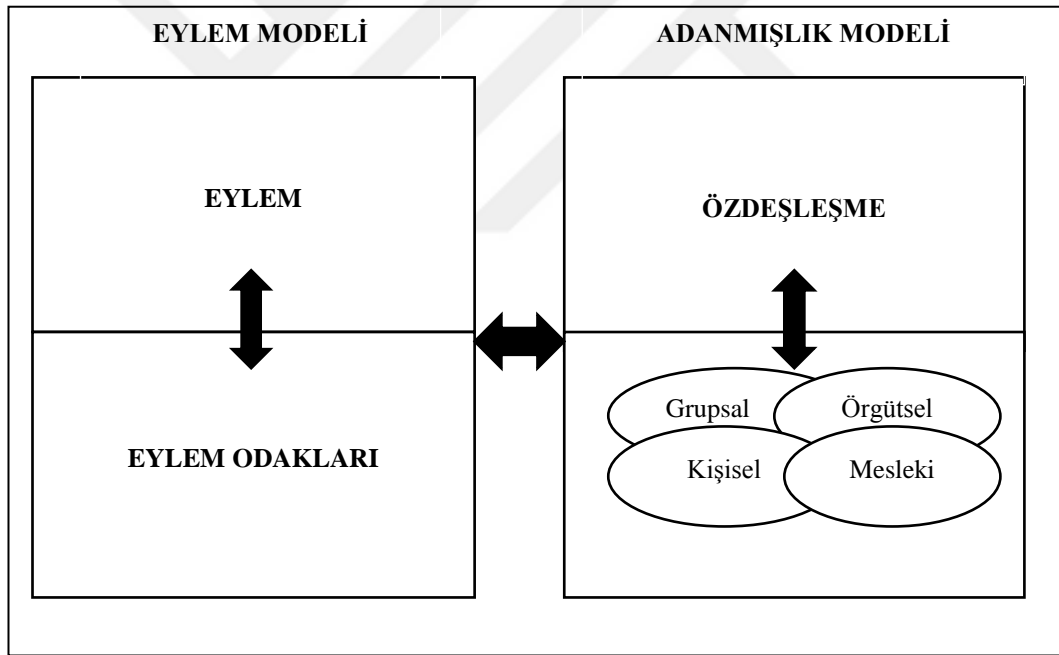
Scott, Corman ve Cheney (1998) örgütsel özdeşleşme literatürüne, eylem-yapı kavramlarını içine alacak, özdeşleşme-kimlik nosyonunu bütünleştirecek ve işgörenlerin çoğul kimlikleri ile ilgili ilişkileri yansıtacak ve eylemlerle oluşan çeşitli özdeşleşme biçimlerini de içine alan bir modele ihtiyaç duyulduğunu bildirmişlerdir. Bu nedenle Giddens (1984)'in yapısal özdeşleşme kuramını geliştirerek, bu modele durumsal eylem kısmını eklemişlerdir (Tüzün, 2006: 91).

Scott, Corman ve Cheney'nin yapısal özdeşleşme modeli, özdeşleşmeyi bir adanmışlık süreci ve bu sürecin bir sonucu şeklinde belirtmektedir (Karalar, 2015: 101). Adanmışlık düzeyi çoğunlukla sembolik olup, bireylerin ve bireylerin parçası oldukları sosyal bağlam tarafından şekillendirilmektedir. Adanmışlık terimi bireyler tarafından algılanmış oldukları sosyal üyeliğe dayanan sosyal kaynak ile bireyler arasındaki bağlantılar ile ilgilidir. Benzer bir biçimde özdeşleşme ise; grubun, başarısızlık ve başarı durumlarını da içine alan, ait olma ya da birlik olma algılayışıdır (Scott vd., 1998: 299).

Scott vd. (1998) çalışmalarında Scott, Corman ve Cheney'nin özdeşleşme sürecini yapının bölgeselliği, yapının ikiliği ve durumsal eylem olmak üzere üç farklı

kavramla açıklamaktadırlar. Yapının ikiliği, yapı ve sistem arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Yani, kimlik ve özdeşleşme kavramları arasında ikililik olduğunu belirterek, kimliğin benimsenmesi ile özdeşleşmenin sağlanabileceğini ileri sürmektedir. Yapının bölgeselliği, bireylerin farklı sosyal gruplar içerisinde çeşitli kimlikleri olduklarını vurgulamaktadır.

Genel olarak bireyin, iş yaşamında bireysel, grupsal, örgütsel ve mesleki olarak dört ayrı kimliği mevcuttur. Bu kimlik yapılarını anlayabilmek adına, kimliklerinin her birinin bölgelere ayrılarak tanımlanması ve birbirleriyle ilişkilerinin incelenmesi gerekmektedir. Modelde bahsedilen diğer bir kavram ise özdeşleşmenin durumsal şeklini belirten durumsal eylemdir. Durumsal eylem, özdeşleşmenin bireylerin içinde buldukları durumlara göre farklılıklar göstereceğini ve durumlardan hangilerinin özdeşleşmeyi oluşturacağı üzerinde durmaktadır (Tüzün, 2006: 94-95).



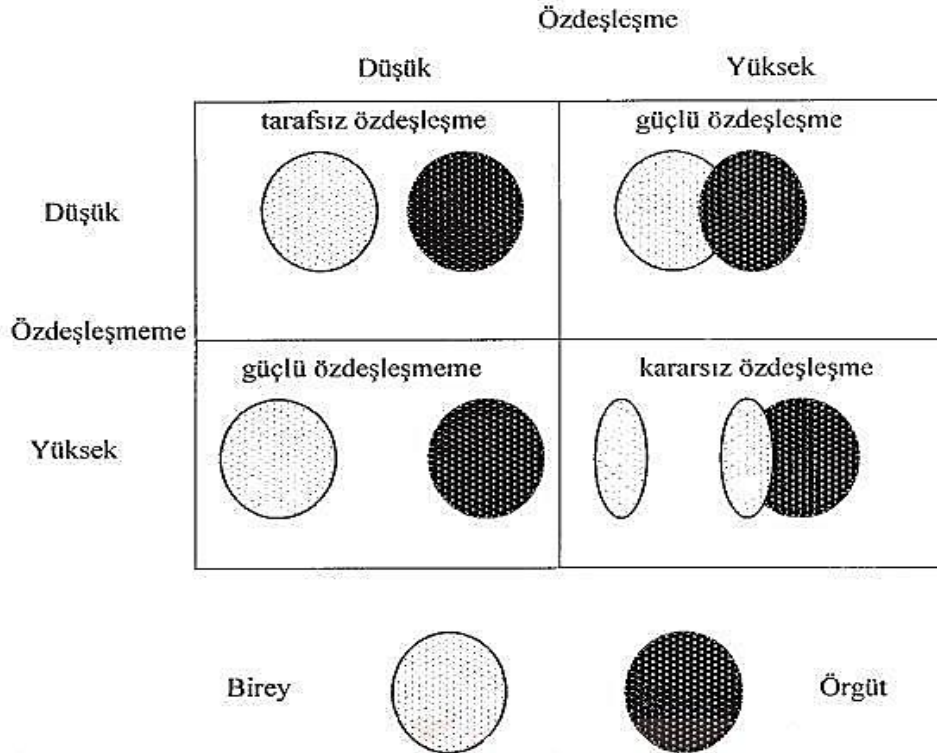
Şekil 3: Scoot, Carmen ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli

Kaynak: Scott, Corman, Cheney 1998: 298-336.

Şekil 3'de sol taraf, etkinleştirilen faaliyet türlerini ve seçilen faaliyet odağı arasındaki ilişkileri göstermekte olup, sağ taraf ise kişiler, gruplar, meslekle ve örgütler yardımıyla ortaya çıkan kimlik unsurunu ve belirtilen bu yardımcıların konu oldukları özdeşleşme kavramını göstermektedir. Şekil 3 ayrıca, faaliyetler ve özdeşleşme ile kimlik arasındaki etkileşimi göstermektedir.

1.2.4.2. Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

İş görenlerin örgüt değerleri ve kendi değerlerinin örtüşme seviyesi, durumdan duruma ve kişiden kişiye değişiklik gösterebilmektedir (Gibney vd., 2011: 1087). Kreiner ve Ashforth, örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacıların örgütsel özdeşleşmeye ilişkin bakış açısının son zamanlarda geçmişteki bakış açısının ilerisine geçtiğini ve konunun daha karmaşık ve daha geniş kapsamlı olarak incelendiğini belirtmektedir. Kreiner ve Ashforth özdeşleşmenin, bireylerin örgütlerine karşı benlik algısı kazanmalarının sadece bir yönü olduğunu, fakat aslında bireylerin kendilerini örgütsel bağlar vasıtasıyla farklı şekillerde tanımlayabileceğini savunarak, görüşlerini ortaya koymak amacıyla bir model oluşturmuşlardır (Çırakoğlu, 2010: 14). Kreiner ve Ashforth (2004) bu modelde özdeşleşmeyi özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve tarafsız özdeşleşme olmak üzere dört boyut altında incelemektedir. Bu model Şekil 4' de gösterilmektedir.



Şekil 4: Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Kaynak: Kreiner ve Ashforth 2004: 1- 27.

Şekil 4.'te, özdeşleşme ve özdeşleşmeme olmak üzere, iki boyut mevcuttur ve bu boyutların bireylerde yüksek veya düşük olmasına göre dört farklı durum meydana

gelmektedir. Bu dört durum kavramsal olarak birbirleri ile ilişkili olmalarına karşın, özdeşleşme ve özdeşleşmeme boyutları özdeşleşme sürecindeki iki zıt kutubu nitelemektedir ve kararsız ve tarafsız özdeşleşme ise bu iki zıt kutup arasındaki diğer psikolojik durumları göstermektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 5). Hem özdeslesmenin hem de özdeslesmemenin yüksek olduğu durum kararsız özdeslesme olarak, düşük oldukları durum ise tarafsız özdeslesme olarak tanımlanmaktadır. Özdeşleşmenin yüksek özdeşleşmemenin düşük olduğu durumda güçlü özdeşleşme, tam tersi durumda ise güçlü özdeşleşmeme görülmektedir (Tümer, 2010: 69).

Bu modelde özdeşleşmeme, bireyin örgütten bilişsel düzeyde aktif olarak ayrılmasını ifade etmektedir. Başka bir deyişle özdeşleşmeme, kişilerin kendilerini örgütü tanımladıklarına inandıkları özellikler ile aynı özelliklere sahip olmadıkları yönünde tanımlamaları, bilinçli ve aktif bir şekilde kendi benlikleri ile örgütlerinin kimliklerini ayırmasını ifade etmektedir. Örgüt ve işgörenler arasında oluşan, derin bir çatışma sonucunda ortaya çıkan özdeşleşmeme örgütler tarafından arzu edilmeyen bir durum olarak kabul edilmektedir. Çünkü örgütleri ile özdeşleşmeme sorunu yaşayan işgörenler; düşmanlık, rekabet gibi olumsuz sınıflandırmaların ortaya çıkmasına sebep olmakta, bu işgörenlerin örgüte katkı sağlamaları ve elde tutulabilmeleri beklenmemekte ve uzun dönemde özdeşleşmeme örgüte zarar veren bir durum olarak kabul edilmektedir (Elsbach ve Bhattacharya, 2001: 397; Kreiner ve Ashforth, 2004: 3).

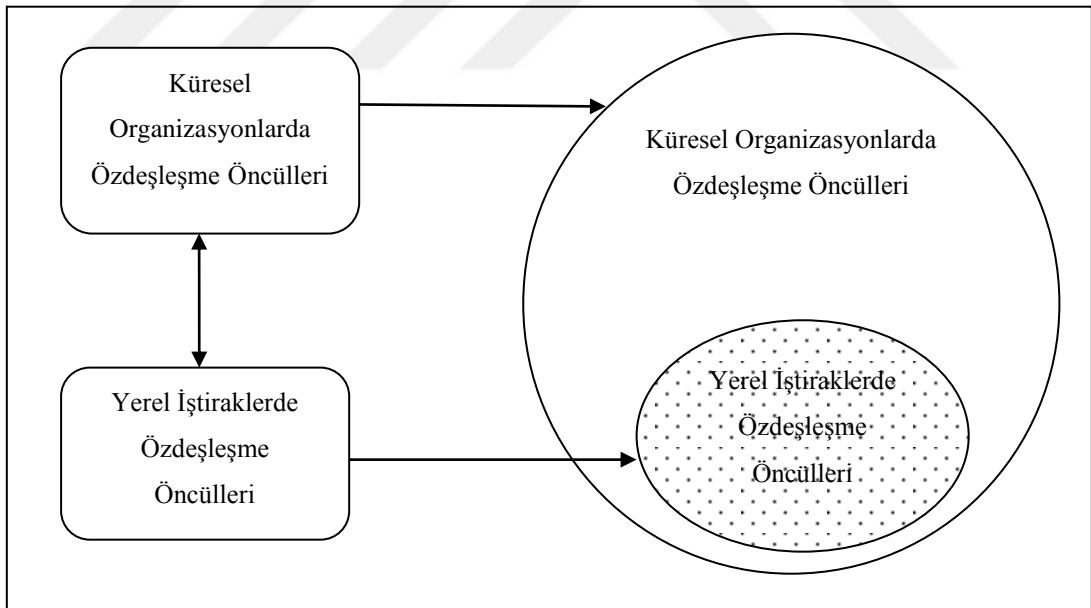
Modeldeki diğer bir kavram olan kararsız özdeşleşme bireyin örgüt ya da örgütün özellikleri ile aynı zamanda özdeslesmesi ve özdeşleşmemesi durumunu ifade etmektedir. Kisinin örgütün kimi yönleri ile özdeşleşmesi, önemli olarak görülen diğer özellikleri ile ise özdeşleşmemesi ya da benzer özelliklerle özdeslesme ve özdeslesmeme durumudur. Bu durumun sebebi, örgütün çok yönlü olması ve bu nedenle bireylerin örgütlerinin belirli bir özelliğine ait karışık duygular beslemesinden kaynaklanabilir. Bireylerde gelişen bu kararsız durum bireylerin örgütlerin duygusal ve bilişsel kaynakları kullanması ile örgütsel performansı yükseltirken bireylerde oluşan ikiyüzlülük algısı ise işgörenlerde strese ve işgörenlerin örgütlerinden kendilerini soyutlamasına neden olabilir. (Kreiner ve Ashforth, 2004: 4).

Tarafsız özdeşleşme ise Kreiner ve Ashfort (2004) tarafından bireyin benlik algısında özdeslesme ve özdeslesmemenin yokluğu olarak ifade edilmekte, işgörenlerin

örgütleri ile kimlik örtüşmesi ve kimlik ayrışması yaşamamaları şeklinde tanımlanmaktadır. Tarafsız özdeşleşme sadece algılamalar ve bağlılık eksikliğinin ötesinde bilişsel bir durum ve kendine özgü bir benlik tanımlama türü olarak görülmektedir. Tarafsız özdeşleşmeye sahip kişilerin mevcudiyeti, örgütler açısından yetersiz veya vasat bir durum olarak kabul edilmektedir. Çünkü kişiler kendilerini örgütlerine karşı tarafsız olarak tanımlıyorsa, özellikle ekstra rol davranışları sergileyerek örgüte daha çok katkı sağlayan örgüt üyelerine göre, örgütlerine karşı daha az bağlılık hissedecek ve daha az katkıda bulunacaklardır (Kreiner ve Ashfort, 2004: 4-5).

1.2.4.3. Reade'nin Çok Uluslu Şirketlerde Temel Özdeşleşme Modeli

Reade (2001) yapmış olduğu çalışmasında genel olarak karmaşık yapıda olan çok uluslu şirketlerin küresel organizasyonları ile yerel iştiraklerinde çalışan işgörenlerinin örgütle özdeşleşme düzeylerini belirlerken farklı eğilimler gösterebileceklerini belirtmiş ve bu konuyu açıklamak için Şekil. 5' deki modeli geliştirmiştir.



Şekil 5: Çok Uluslu Şirketlerde Temel Özdeşleşme Modeli

Kaynak: Reade 2001: 1269-1291.

Araştırmasında Reade (2001) çok uluslu şirketlerin hem küresel organizasyonları hem de yerel iştirakleri için örgütsel özdeşleşmenin öncüllerini yöneticinin desteği, örgütsel hiyerarşi, işyerindeki kültürel benzerlik, kariyer imkânları, prestij ve ayırt edicilik, kuruluşla paylaşılan ortak kader duygusu ve organizasyona etnik erişim

olarak belirtse de bu öncüllerin işgörenleri özdeşleştirme derecelerinin küresel organizasyonlar ve bu organizasyonların yerel iştirakleri arasında farklılık gösterebileceğini vurgulamaktadır. Geliştirmiş olduğu bu modelde Reade (2001) çok uluslu şirketlerin yerel iştiraklerindeki işgörenlerin örgütle özdeşleşmelerinde şirketin küresel bileşenlerinden çok yerel şirket bileşenlerinin etkili olduğunu fakat küresel organizasyonlardaki işgörenlerinde ise doğrudan küresel organizasyonun bileşenlerinin etkili olduğunu belirtmektedir. Ayrıca çok uluslu şirketlerin yerel iştiraklerinde çalışan işgörenlerde sosyal kimlik temelli özdeşleşmenin daha yüksek yaşandığını fakat küresel organizasyonlarında ise sosyal kimlik temelli ve değer temelli özdeşleşmenin genellikle aynı derece de yaşandığını vurgulamaktadır. Ayrıca küresel organizasyonlardaki değer temelli özdeşleşme unsurlarının az da olsa yerel iştiraklerde çalışan işgörenler üzerinde de etkili olduğunu belirtmektedir.

1.2.5. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

İş görenlerin kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak hissetmeleri ve örgütleriyle psikolojik bir bağ oluşturmaları şeklinde tanımlanan örgütsel özdeşleşme, iyi ve kötü günde örgütte kalma isteği olarak işletmeler tarafından arzu edilen pek çok çıktı tutumun öncülüdür (Turunç ve Çelik, 2010: 184). Knippenberg, (2000) sosyal kimliğin bireylerin davranış ve tutumları için bir temel oluşturduğu gibi örgütsel özdeşleşmenin de bireylerin örgütlerine yönelik davranış ve tutumları için bir temel oluşturduğunu belirtmektedir.

İşletmelerde örgütsel özdeşleşmenin neden önemli olduğunun, işgörenlerin örgütleri ile özdeşleşebilmeleri için oluşturulması gereken örgütsel ikliminin, bu iklim içerisinde yöneticilerin olay ve olgulara karşı tutumlarının, özdeşleşmenin işletmenin geleceği açısından doğurabileceği sonuçların ve örgütü ile özdeşleşen ile özdeşleşmeyen işgörenler arasındaki farklardan kaynaklanan sonuçların saptanması gerekmektedir (Demirci, 2010: 30). Örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel destek sağlama davranışına neden olan birçok sonucunun olduğu kabul edilmektedir (Yılmaz, 2014: 51). Örgütsel Özdeşleşme'nin sonucu olarak, işgörenlerin karar verme süreçlerine katılımları, örgütler ve işgörenler arasındaki etkileşimin sağlanması, işgörenlerin işlerinden tatmin olmaları, memnuniyet seviyelerinin yükselmesi, sadakatin, örgüte katılımın, işbirliğinin artması, örgütsel vatandaşlık davranışının artması, işe ilişkin olumlu düşünce, tutum ve davranışların gelişmesi, fazladan rol ötesi davranış

sergileme ve psikolojik sağlık d zeyelelerinin artması, performansın ve verimliliğin beklenenden daha da çok artması, devamsızlığın azalması, işten ayrılma niyetinin azalması, yaratıcılık ve yeniliğin artması ve birey-­rg t uyumu davranışlarının artması gibi çeşitli kazanımlar elde edileceği kabul edilmektedir (Dirin, 2014: 68; Kanten, 2012: 189; Temel, 2016: 112; Yılmaz, 2014: 51).

Bir ­rg t üyesinin ­rg t yle özdeşleşme seviyesi onun benliğinin ­rg t  yeliğine ne derecede bağlı bulunduğunu göstermektedir. Eğer ­rg te  ye olmak, bireylerin benliklerinde merkezi bir konum almışsa, onun başka sosyal gruplarda üyeliklerinden daha önemli bir yere gelmişse, bu kişiler ­rg tleri ile yüksek düzeye özdeşleşmiştir (Karabey ve Işcan, 2007: 232). ­rg tleri ile özdeşleşen işgörenler ­rg tlerinin yararına gönüllü olarak çaba sarfedecek, kendi istekleriyle ­rg tlerini destekleyici davranışlara yöneleceklerdir. ­rg tsel özdeşleşme ortaya çıkarken işgörenler ­rg tlerinin lehine olan davranışlarda bulunacağı, ­rg tleriyle özdeşleşen işgörenlerin ­rg tlerine sadık olacağı, ­rg tlerinin amaçlarını kendilerine amaç olarak benimseyecekleri ve bu amaçlara ulaşmak için elinden geleni yapacakları, ­rg tlerinin başarılarını kendi başarıları, başarısızlıklarını da yine kendi başarısızlıkları olarak benimseyecekleri belirtilmektedir (Eren ve Titizoğlu, 2014: 276; Mustafayeva, 2007: 8, Ravelo, 2006: 40).­rg tsel özdeşleşme işgörenlerin özgüvenlerinin ve bir gruba ait olma ihtiyaçlarının karşılanmasına ek olarak, işgörenlerinin motivasyonun ve performansının artması, grup içi yardımlaşma ve dayanışma gibi davranışların yaygınlaşmasına katkıda bulunmaktadır (Güngör, 2010: 48). Ayrıca  yesi olduğu ­rg tle gurur duyan ve ­rg te karşı aitlik duygusu besleyen işgörenlerin, kendilerinin ve ­rg tsel rollerinin değerli olduğunu d şunerek, yüksek performans gösterebilecekleri belirtilmektedir (Sezici, 2010: 189). Polat (2009) ise ­rg tsel  zdeşleşmenin öncüllerini ve sonuçları üzerine yapmış olduğu çalışmasında ­rg tsel  zdeşleşmenin sonuçlarını bireysel ve ­rg tsel sonuçlar olmak üzere iki grupta incelemiştir. Bu sonuçlar ve ­rg tsel özdeşleşme ile ilişkileri Tablo 3. de belirtilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları ve Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkileri

Bireysel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar
İşten Ayrılma Niyeti (Negatif)	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı(Pozitif)
İş Tatmini (Pozitif)	Örgütsel Bağlılık(Pozitif)
İşbirliği Davranışları (Pozitif)	Değişim ve Değişime Direnç (Pozitif)
İşe Yönelik Olumlu Tepkiler (Pozitif)	Çalışan Devir Hızı (Negatif)
Verimlilik (Pozitif)	İşten Kaytarma/Devamsızlık (Negatif)
Yaratıcılık (Pozitif)	İşbirliği Davranışları (Pozitif)
Örgütsel Hedeflere Yönelim (Pozitif)	Sürekli Gelişim Çabası (Pozitif)
Çatışma (Negatif)	Müşteri Tatmini (Pozitif)
İletişim (Pozitif)	Müşteri Yönelimi (Pozitif)
Birey-Örgüt Uyumu (Pozitif)	Örgüt İklimi (Pozitif)
Lider Algısı (Pozitif)	Yöneticiden Memnuniyet (Pozitif)
Yabancılaşma (Negatif)	Motivasyon (Pozitif)
Tükenmişlik (Negatif)	Performans (Pozitif)
Sağlık Şikâyeti (Sağlık Sorunları) (Pozitif)	Diğer Gruplarla Çatışma (Pozitif)
	Örgütsel/Örgütün Düzenlediği Faaliyetlere Katılım (Pozitif)
	Örgüte Katılım Konusunda Başkalarını Teşvik (Pozitif)
	Örgüte (Mezun Olunan Okula) Finansal Yardım (Pozitif)

Kaynak: Polat, 2009.

Sonuç olarak örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel olarak birçok olumlu sonucunun olduğu görülmekte, bu sonuçların örgütlerin performansı ve verimliliği üzerindeki etkilerinin son derece önemli olduğu belirtilmektedir.

1.3. Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Etkileşimi

Bu bölümde psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme etkileşiminin teorik temelleri açıklanacak ve bu etkileşime yönelik alanyazın taraması yapılacaktır.

1.3.1. Teorik Temeler

Günümüz piyasa koşullarında işletmeler amaçlarına ulaşabilmek, sürdürülebilirliklerini sağlayabilmek ve rekabet koşullarını geliştirebilmek için işine

bağlı, her konuda donanımlı ve mesleki yeterliliği olan, güçlü, yaratıcı, proaktif davranabilen, girişimci özelliklere sahip, güçlendirilmiş işgörenlere ihtiyaç duymaktadırlar. İş görenler ise, sosyalleşme, bir gruba aidiyet duygusu, kariyer sahibi olabilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek, gelecek kaygısı yaşamamak ve belirsizlikleri minimuma indirebilmek için örgütleri ile özdeşleşmektedirler. İşletmeler, bu ihtiyaçlarını giderebilmek açısından çalışanlarını eksik oldukları veya kendilerini geliştirmek istedikleri konularda güçlendirmektedirler. Psikolojik güçlendirme algısı yüksek olan işgörenler ise; örgütleri ile uyumlu davranışlar sergileyebilecek ve kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görüp, örgütleri ile özdeşleşebilecektir. (Kanbur, 2017: 64-77).

Psikolojik güçlendirme işgörenlerin yaptıkları işleri anlamlı bulmaları, kendi işleri ile ilgili karar verme özgürlüğüne sahip olmaları, örgütlerinin çıktıları üzerinde etkileri olduğunu düşünmeleri gibi öğeleri içerir. Bu nedenle örgütleri ile uyumlu davranışlar sergileyebilecek ve kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görüp, örgütleri ile özdeşleşebilecektir. (Akın ve Saruhan, 2016: 33). İş görenlerin desteklenerek güçlendirilmesi ve örgütleri ile özdeşleştirilmelerinin sağlanması örgütlerin sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde edebilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu sebeple, insan kaynakları yönetimi, işgörenlerin performanslarının artırılması ve devamlılıklarının sağlanması amacıyla yapılan uygulamalar işletmelerin başarılarını yakından etkilemektedir (Bulut, 2015: 58-59).

İşletmelerin, işgörenlerin güçlendirilmiş davranışlar sergilemeleri ve örgütleriyle özdeşleşmelerini sağlayabilmeleri için, öncelikle bu tutum ve davranışları oluşturabilecek olumlu uygulamalar gerçekleştirmeleri gerekmektedir (Yarmacı, 2012: 99). Bu nedenle örgütlerde işgörenlere verilen değer ve onların işletmenin vazgeçilmez bir parçası olduklarının hissettirilmesi ile birlikte, işgörenlere yaratıcılıklarını ortaya çıkarabilecekleri birtakım özgürlüklerin de sağlanması gerekmektedir. İşletmelerin sürdürülebilirliklerinin sağlanmasında başka bir husus ise, işgörenlerin kendilerini örgütleri ile özdeşleşmiş hissedebilmeleridir. Çünkü örgütleri ile özdeşleşen, yani, örgütleri ile kendilerini bütünleştiren işgörenler, işletmelerin sürdürülebilirliğini sağlama sürecinde kendi üzerlerine düşen görevi hakkı ile yerine getirebileceklerdir (Akın ve Saruhan, 2016: 37).

Örgütler, işgörenlerini güçlendirme çalışmalarına önem verdikçe ve işgörenler de bu çalışmalarını olumlu bir şekilde algıladıkça örgütleri ile uyum sağlama ve böylelikle örgütlerine karşı bağlanma ve özdeşleşme davranışları gelişmiş olacaktır (Kanbur,

2017: 64). İşletmelerin işgörenleri sürekli bir şekilde desteklemesi ve geliştirmesi ile kalite, standardizasyon ve müşteri memnuniyet seviyelerinde pozitif yönde etki sağlayabilecekleri göz önünde bulundurularak, güçlendirme uygulamalarının etkin bir biçimde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Böylelikle, güçlendirilmiş hisseden işgörenlerin işletmeleriyle özdeşleşmelerine katkı sunulabilecek, nitelikli işgücünün işletmede kalması ve yüksek işgören devir oranı problemine çözüm sağlanabilecektir (Yarmacı, 2012: 112-113). Sonuç olarak güçlendirilmiş ve örgütleri ile özdeşleşmiş olan işgörenler, son derece istekli, azimli ve hoşnut bir biçimde işleri ile bütünleşebilecek ve örgütlerini sahiplenebilecektir. Böylelikle işgörenlerin verimlilikleri ve performansları da o nispette artabilecek ve zirveye ulaşacaktır (Bulut, 2015: 58-59).

1.3.2. Alanyazın Taraması

İlgili literatür incelendiğinde psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşmenin arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlerle, değişik sektörlerde, alanlarda ve yönetim kademelerinde inceleyen bazı çalışmalara rastlanmaktadır.

Bu hususta Yılmaz (2018), belediyelerde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme algılarını belirlemek üzere yapmış olduğu çalışmada psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiş psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeye dikkate değer düzeyde etki ettiğini belirtmiştir.

Kanbur (2017) ise; psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında birey-örgüt uyumunun aracı rolünü araştırdığı çalışmada psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey-örgüt uyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir etkileşim ve ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca işgörenlerin örgütleri tarafından güçlendirilmesinin onların psikolojik güçlendirme algılarını artırabileceğini ve böylelikle çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını ve özdeşleşmelerini sağlayabileceğini vurgulamaktadır.

Akın ve Saruhan (2016) küçük ölçekli işletmelerde psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapmış oldukları çalışma sonucunda örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirme arasında orta seviyede pozitif anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, örgütsel

özdeşleşmenin, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından anlam, yetkinlik, seçim ve etki boyutu ile arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Ertürk (2010) yapmış olduğu çalışmada, Türkiye’de denizcilik endüstrisinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algısı ve örgütle özdeşleşme seviyeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir. İş görenlerin psikolojik güçlendirme algısındaki artışın örgütsel özdeşleşme seviyeleri üzerinde artışa neden olduğunu belirtmektedir.

Taştan (2012) örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolünü belirlemeye yönelik gıda sektöründeki işgörenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarını ortaya çıkaran bilişsel bileşenler ile gönüllü performans davranışları arasında orta ve güçlü düzeylerde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Psikolojik güçlendirme algısının örgütsel özdeşleşme ve gönüllü performans davranışı üzerinde anlamlı bir belirleyici olduğunu saptamıştır. Ayrıca, işgörenlerin örgütle özdeşleşme algılarının yüksek olması durumunda, psikolojik güçlendirme algıları ve gönüllü performans davranışları arasındaki ilişkinin güçlenmekte olduğunu, böylece örgütle özdeşleşmenin bu ilişkide aracı değişken rolüne sahip olabileceğini belirtmiştir.

Gün ve Turabik (2017) öğretim elemanlarının psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçladıkları çalışmalarında öğretim elemanlarının psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında orta düzeyde ilişki olduğunu, öğretim elemanlarının psikolojik güçlendirme algılarının örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirtmişlerdir. Başka bir ifadeyle öğretim elemanlarının psikolojik güçlendirme algıları arttıkça örgütleri ile özdeşleşme seviyelerinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum öğretim elemanlarının psikolojik güçlendirme algılarının, örgütleri ile özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesinde önemli ve istatistiki olarak anlamlı bir rolünün olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca araştırmada işlerine yüklemiş oldukları anlam ve değer ile kendilerini daha yetkin ve özerk hisseden öğretim elemanların örgütleri ile özdeşleşerek örgütlerinin başarılarını kendi başarıları, başarısızlıklarını ise kendi başarısızlıkları olarak görebilecekleri savunulmuştur.

Özgözgü ve Bektaş (2018) psikolojik güçlendirme ve öz-yeterlik inançlarının okul psikolojik danışmanlarında örgütle özdeşleşmeleri üzerindeki rolünü araştırdıkları çalışmalarının sonucunda okul psikolojik danışmanlarının genel öz-yeterlikleri, psikolojik güçlendirme algıları ve örgütleri ile özdeşleşme seviyeleri arasında orta seviyede anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca çalışmanın sonuçlarına göre genel öz-yeterlik ve psikolojik güçlendirme algıları örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak yordamıştır. Okul psikolojik danışmanlarının okulları ile olan bağlarını güçlendirmelerine, kendilerini okulları ile özdeşleştirmelerine, psikolojik güçlendirme ve öz-yeterlik algıları olumlu şekilde etki etmiştir. Başka bir ifade ile kendilerini başta işlerinde olacak şekilde çeşitli alanlarda yeterli olarak hissedenler psikolojik olarak yaşanan sorunlara karşı kendilerini daha dayanıklı olarak görebilmekte, sıkıntılar, engellemeler ve çatışmalar karşısında öncelikle kendi yeterliliklerine ve sorun çözebilme yeteneklerine daha sonra da çevrelerindeki olumlu destek ve imkânlardan yararlanabilme gücünü kendilerinde bulabilmektedirler. Kendilerini yeterli ve psikolojik olarak güçlü hissedenler işlerinde kendilerini daha başarılı görmekte, çalıştığı kurum ve iş arkadaşları ile daha güçlü bağlar kurabilmekte, kendilerini o iş yerinin değerli ve etkili bir parçası olarak görebilmektedir.

Turizm alanında yapılan bir çalışmada ise; Yarmacı (2012) beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapmış olduğu çalışmada, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirtmektedir. İş görenlerin psikolojik güçlendirme algılarındaki artışın örgütsel özdeşleşme düzeylerindeki artışı da etkilediğini belirterek, yapmış olduğu basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri sonucunda psikolojik güçlendirmede gerçekleşen 1 birimlik artışın örgütsel özdeşleşme üzerinde 0,640 etkiye neden olduğunu vurgulamaktadır. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından olan yetkinliğin özdeşleşme üzerinde etkisinin olmadığını, örgütsel özdeşleşme üzerindeki en çok etkisi bulunan boyutların anlam ve etki boyutları olduğu belirtmiştir.

Turizm alanında yapılan bir başka çalışmada ise Akgündüz ve Bardakoğlu (2015) Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerde algılanan örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin

aracılık rolünü araştırdıkları çalışmalarında işgörenlerin örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili algıları olumlu olduğunda, psikolojik güçlenme algılarının işten ayrılma niyetlerini etkilediğini belirtmektedirler. Başka bir deyişle çalışma sonuçlarına göre psikolojik güçlendirme, örgütsel prestij ve özdeşleşmenin turizm sektöründe çalışan işgörenlerin işten ayrılma niyetine etkisinde aracılık rolü oynadığını belirlemişlerdir.

Temel (2016) ise dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmasında, dönüşümcü liderlik, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu belirtmektedir. Dönüşümcü liderlik davranışlarının psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşmeyi sağladıkları, psikolojik güçlendirme algısının sağlanılmasında örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolüne sahip olduğunu belirtmiştir. Ayrıca dönüşümcü liderlik ile psikolojik güçlendirme arasında, dönüşümcü liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasında ve örgütsel özdeşleşme ile psikolojik güçlendirme ve tüm değişkenlerin boyutları arasındaki ilişkilerin tümünün pozitif yönde anlamlı bir şekilde gerçekleştiğini vurgulamıştır.

Zhu vd. (2012) dönüştürücü ve etkileşimci liderlik takipçilerinin örgütle özdeşleşmelerinde psikolojik güçlendirmenin rolünü belirlemek üzere yapmış oldukları çalışmada, psikolojik açıdan güçlendirilen dönüştürücü liderlerin çalışanlarının örgütleri ile özdeşleşmelerinde daha pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Dönüştürücü ve etkileşimci liderlerin çalışanlarını örgütle özdeşleştirme seviyelerini artırabilmeleri için psikolojik açıdan güçlendirilmeleri gerektiğini vurgulamaktadırlar. Ayrıca çalışmanın sonuçları dönüştürücü liderlerin etkileşimci liderlere kıyasla çalışanlarının psikolojik güçlendirmeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkide daha pozitif bir rol oynadığını belirtmişlerdir.

Erbay ve Turgut (2015) yapısal güçlendirme ve örgütle özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik güçlenmenin aracılık rolünü belirlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik güçlenmenin hem yapısal güçlendirme hem de örgütle özdeşleşme ile anlamlı ilişkilerinin olduğunu belirterek, psikolojik güçlendirmenin bu ilişkide kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu vurgulamışlardır. Psikolojik güçlenmenin etkisi kontrol edildiğinde, yapısal güçlendirme ile örgütle özdeşleşme arasındaki anlamlı ilişkinin anlamlılığında düşüş gerçekleşmiştir.

Prati ve Zani (2013), sağlık organizasyonlarında psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi araştırdıklarında çalışmada, örgütsel özleşmenin psikolojik güçlendirmenin bir belirleyicisi olduğu sonucuna varmaktadır. Bunun sebebini örgütleri ile katı bir şekilde özdeşleşen işgörenlerin kendilerini daha yetkin, daha etkili ve özerk hissedeceklerine ve işlerini daha anlamlı bulacaklarına bağlamaktadırlar.

Bulut (2015) personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak katılım bankalarında çalışan işgörenler örnekleminde yapmış olduğu araştırmada personel güçlendirmenin alt boyutları olan anlam, yetkinlik, özerklik ve etkinin; örgütsel özdeşleşmeyi ve çalışan performansını olumlu olarak etkilediğini belirtmektedir. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkilerin pozitif ve anlamlı olduğunu vurgulamaktadır.

Polat, Meydan ve Tokmak (2010) personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisini incelemeye yönelik üniversite çalışanları üzerine yapmış oldukları araştırmada personel güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif ve örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu sonucuna varmışlardır.

Sonuç olarak bu çalışmaların ortak noktası psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında bir ilişkinin var oluşuna dayanmaktadır. Çalışmaların bazıları psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu savunurken, bazı çalışmalar ise psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşmenin çeşitli diğer değişkenler arasındaki ilişkilerde düzenleyici ya da aracı etkilerinin olduğunu belirtmektedirler. Bazı çalışmalar ise; literatürün aksine psikolojik güçlendirmenin örgütsel özleşmenin bir belirleyicisi olduğu sonucuna değil, örgütsel özdeşleşmenin psikolojik güçlendirmenin bir belirleyicisi olduğu sonucuna varmışlardır.

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE SOSYAL KARŞILAŞTIRMANIN ROLÜ

Bu bölümde sosyal karşılaştırma kavramı ve önemi, sosyal karşılaştırma kuramı, sosyal karşılaştırma nedenleri, sosyal karşılaştırma süreci ve hedef seçimi konuları açıklanacaktır.

2.1. Sosyal Karşılaştırma Kavramı ve Önemi

Bireyler arasındaki ilişkilerin gözlemlenmesi, insanlarda temel iki eğilimin var olduğunu göstermiştir. Bireyler, başkaları ile olan ilişkilerde, bir taraftan onlara benzemek, bütünleşmek, onlar gibi olmak, onlardan daha alt seviyede olmamak yönünde eğilim gösterirken, diğer taraftan onlardan farklılaşmak, onlardan daha yüksek seviyede olmayı istemektedirler. İnsanın belirli bir zamandaki talep ve duyguları ister başkaları ile benzeşme, isterse başkalarından ayrışma yönünde olsun, herşeyden önce insanın kendini onlarla karşılaştırması gerekir (Gülbahçe, 2007: 60-61). Bireylerin, fizyolojik, duygusal ve sosyal gereksinimlerini karşılama ihtiyaçları, davranışlarının temelini oluşturmaktadır. Bireyler bu fizyolojik, duygusal ve sosyal ihtiyaçlarını karşılarken doğal olarak başkalarıyla etkileşim halinde olmakta, bazen kendilerini başka kişilerle kıyaslamaktadırlar (Erözkan, 2004:1). Başka kişiler ile yapılan kıyaslamalar, bireylerin kendilerini değerlendirmelerinde temel dayanak noktalarından birisidir. Kişi referans bir kişi yada değeri seçerek kendisini o kişi ya da değer ile kıyaslamakta ve bu kıyaslama sonucunda elde edilen bilgiler, kişilerin iş görme kapasitelerinin artırılmasında ve yönetsel girdilere dönüşmesinde kullanılmaktadır (Gemlik vd., 2007: 56).

Sosyal karşılaştırma, bireylerin kendileri hakkında fikir edinebilmek ya da sahip oldukları fikirleri koruyabilmek amacıyla yapmış oldukları, kendilerini diğerleriyle karşılaştırma sürecidir (Bilgin, 2003: 348). Bireyler kendilerini değerlendirirken başka bireylere göre nerede olduğunu öğrenmek amacıyla diğer kişilerle

karşılaştırmalar yapmaktadırlar (Çetinkaya, 2004: 23). Kişilerin kendi yeteneklerini, fiziksel ve bilişsel özelliklerini, başarı ya da başarısızlıklarını başka kişilerle karşılaştırarak sahip oldukları nitelikler, kendileri hakkında değerlendirmeler yapmaları ve yargılara varmaları onların sosyal hayatları içerisinde kendi yerlerini belirleyebilmeleri açısından önemlidir (Aydınlı, 2014: 41). Kendisini çevresindeki diğer bireylerle karşılaştıran bireyler, toplum içerisinde kendilerini bir sınıfa koyabilmektedir. Bu noktada sosyal karşılaştırma süreci, bireyin sosyal kimlik oluşturmada etkili bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal karşılaştırma süreci bilinçsiz veya bilinçli olsun sonucunda kişiler kendileri hakkında bir düşünceye sahip olmaktadır. Bu karşılaştırma süreçleri, literatürde sosyal karşılaştırma süreci olarak belirtilmekte ve bu süreç, 'sosyal karşılaştırma kuramı' olarak adlandırılmaktadır (Karasakal ve Aksu, 2014: 104).

2.2. Sosyal Karşılaştırma Kuramı

Sosyal Karşılaştırma Kuramı, 1950'lerde bireylerin kendilerini ne şekilde değerlendirdikleri, yeteneklerini ve sahip oldukları özelliklerini ne şekilde anlamlandırdıklarını belirlemek üzere ortaya çıkmış bir kuramdır (Gül, 2016: 25). İlk olarak Leon Festinger (1954) tarafından kullanılarak, sistematik bir teori haline getirilmiştir (Suls ve Wheeler, 2000: 3). Festinger (1954) bu kuramı kişilerin başkaları ile kendilerini kıyaslayarak kendileri hakkında ne şekilde bilgi sahibi olduklarını belirlemek üzere geliştirmiştir. Çünkü kişilerin kendi algı, tutum, duygu ve davranışlarının geçerliliği hususunda emin olmayı istedikleri ve geçerlilikle ilgili bir ölçüye nadir rastlandığından kişilerin kendi biliş, duygu ve davranışlarını başka insanların biliş, duygu ve davranışları üzerinde temellendirdikleri kabul edilmektedir (Hogg ve Vaughan, 2011: 148).

Festinger (1954) sosyal karşılaştırma kuramını informel sosyal iletişim kuramı'nın devamı olarak oluşturmuştur. Bu kuram özetle sosyal gruptaki görüşlerin nasıl etkilendiğini ve nasıl şekillendiğini anlamaya çalışmıştır. Sosyal karşılaştırma kuramı ise buna ek olarak yeteneklerde ilgilenmektedir. Festinger' e göre kuramın görüşler için olduğu kadar yetenekler için de uygulanması sosyal karşılaştırma kuramının oluşmasına yol açmıştır (Teköznel, 2000: 3-4). Festinger'in geliştirmiş olduğu bu kuramın temel varsayımı kişilerin kendileri ile ilgili bir kanaate varabilmek amacıyla görüşlerini, yeteneklerini, değerlerini ve kanaatlerini

değerlendirme ihtiyacı hissetmesine dayanmaktadır. Bu ihtiyaç doğuştan gelen ve evrensel bir güdüdür. Bu ihtiyaç objektif yollarla karşılanmadığı takdirde bireyler kendilerini diğerleri ile kıyaslayarak bir fikre ulaşmaya çalışmaktadırlar (Bilgin, 2007: 110). Festingerin sosyal karşılaştırma kuramı 9 hipotez ve bu hipotezlere bağlı 8 çıkarıma ve 8 türetimden meydana gelmektedir. Bu hipotez çıkarıma ve türetimler aşağıdaki gibidir (Festinger, 1954: 117-135):

Hipotez 1: İnsan organizmasında yeteneklerini ve görüşlerini değerlendirmeye yönelik bir güdü vardır.

Görüşler ve yetenekler, öncelikle farklı konular gibi algılandığında, aralarında yakın bir işlevsel bağ vardır. Görüş ve yetenekler kişilerin davranışını etkilerken birlikte hareket ederler. Bir insanın içerisinde bulunduğu durum ile ilgili algısı (onun görüşleri ve inanışları değerlendirmesi) ve bu durum hakkında yapabilecekleri ile onun yapabilecekleri ile ilgili yeteneği (onun yeteneklerini değerlendirmesi) davranışları üzerinde birlikte etkili olacaktır. Örneğin bir kişinin şiir yazma yeteneğini değerlendirmesi büyük ölçüde başkalarının onun şiir yazma yeteneğine sahip olduğu görüşüne bağlı olacaktır. Bazı yetenek ve görüşlerin değerlendirilmesi ise doğrudan nesnel gerçeğe test edilemeyebilir. Böyle durumlarda kişiler kendi görüş ve yeteneklerini doğal olarak başkaları ile kıyaslama yoluna gidebilirler. Bu nedenle, eğer bir kişi koşma yeteneğini değerlendirmek istiyorsa, belirli bir mesafeyi diğer kişilerin aldığı zamanlarla kendi koşma zamanını karşılaştırarak bunu yapacaktır (Festinger, 1954: 117-118).

Hipotez 2: Objektif ve sosyal olmayan araçların mevcut olmadığı durumlarda, insanlar görüş ve yeteneklerini başkalarının görüş ve yetenekleri ile karşılaştırarak değerlendirirler.

Birçok durumda, belki de çoğunluğunda, bir görüşün doğru olup olmadığı, fiziksel dünya referans alınarak doğrudan belirlenemez. Benzer şekilde, birinin yeteneklerini fiziksel dünyayı referans alarak doğru bir şekilde değerlendirmesi de genellikle mümkün değildir. Bu nedenle görüş ve yeteneklerin değerlendirilmesi için nesnel fiziksel temellerin bulunmadığı durumlarda, görüş ve yeteneklerin öznel olarak doğru değerlendirilmesi bir kişinin diğerleri ile nasıl karşılaştırıldığına bağlıdır (Festinger, 1954: 118-119).

Çıkarıma 2A: Hem fiziksel hem de sosyal karşılaştırma olanağının olmadığı durumlarda görüş ve yeteneklerin öznel değerlendirilmesi istikrarlaşır.

Çıkarımsama 2B: Kişilerin görüş ve yeteneklerini değerlendirmek için objektif ve sosyal olmayan kaynaklara ulaşmanın kolayca mümkün olduğu durumlarda, kişiler görüş ve yeteneklerini diğerleri ile karşılaştırarak değerlendirmezler.

Hipotez 3: Kişinin kendi görüş ve yeteneği ile karşılarındaki kişinin görüş ve yeteneği arasındaki fark arttıkça, kişinin diğer bireyle kendini karşılaştırma eğilimi azalır.

Bir kişi, kendisinden çok farklı olan başkalarıyla kıyaslayarak görüşlerini veya yeteneklerini değerlendirme eğiliminde değildir. Eğer başka birinin yeteneği kişinin kendi yeteneğinden çok uzakta ise (üstünde veya altında), kişinin bu yeteneğini diğer kişilerle kıyaslayarak doğru bir şekilde değerlendirmesi mümkün değildir. Bu durumda kişi karşılaştırma yapmamak üzere bir eğilim gösterebilir. Örneğin bir kolej öğrencisi kendi zekasını değerlendirmek üzere bir hapisanedeki mahkumlarla karşılaştırma yapma eğilimi göstermeyecektir yada satranç öğrenmeye yeni başlayan bir oyuncu kendini bu oyunu iyi derece bilen ustalarla karşılaştırmayacaktır. Bu durum görüşlerin değerlendirilmesinde de aynı şekildedir (Festinger, 1954: 120).

Çıkarımsama 3A: Karşılaştırma yapmak için çeşitli kişilerin var olduğu durumlarda, kişinin kendi görüş ve yeteneğine yakın olan karşılaştırma yapılmak üzere seçilecektir.

Çıkarımsama 3B: Yalnızca kişinin kendisinden çok farklı biriyle karşılaştırma yapma imkanın bulunduğu durumlarda, kişi görüş ve yetenekleri hakkında tam bir öznel değerlendirme yapamaz.

Türetim A: Kişinin kendi görüş ve yeteneklerine yakın olduğunu düşündüğü mevcut diğer kişilerle karşılaştırma yapmasının mümkün olduğu durumlarda, kişinin kendi görüşleri veya yeteneklerine ait öznel değerlendirmeleri istikrarlı hale gelir.

Türetim B: Kişinin görüş veya yeteneklerinin kendisinden biraz farklı kişilerin görüş ve yetenekler ile karşılaştırma yapma olanağının olduğu durumlarda, kişi söz konusu görüş veya yeteneklerinin değerlendirmesini değiştirmeye yönelik bir eğilim oluşturacaktır.

Türetim C: Bir kişi başkalarının görüş ve yetenekler açısından kendisinden çok farklı olduğu durumlarda, kendisine yakın olan durumlara kıyasla daha az etkilenecektir.

Türetim D: Bir gruptaki görüş ve yetenekler bakımından farklılaşmanın varlığı, grup üyelerinin bir kısmının tutarsızlığı azaltmak üzere harekete geçmesine yol açacaktır.

Hipotez 4: Görüşlerden farklı olarak yetenekler hususunda, yukarı doğru ve tek yönlü bir güdülenme durumu vardır.

Batı kültürlerinde, genellikle daha iyi yapma ve sürekli daha iyi yapmaya karar veren bir değer yargısı vardır, bu da sürekli olarak performansın yükselmesinin daha fazla arzulandığı anlamına gelir. Bu nedenle yetenekler hususunda görüşlerden farklı olarak kişilerin kendilerini kendilerinden daha iyi durumda olan kişilerle karşılaştırma eğiliminde oldukları söylenebilir (Festinger, 1954: 124-125).

Hipotez 5: Kişinin yeteneğini değiştirmeyi zorlaştıran hatta imkansız kılan sosyal olmayan sınırlamalar vardır. Bu sosyal olmayan sınırlamalar görüşler açısından büyük ölçüde bulunmamaktadır.

Bazen birinin bir görüş veya inançla ilgili fikrini değiştirmesini sağlamakta ciddi zorluklar olduğu doğrudur. Genellikle kişinin yeteneğini değiştirmeye veya bu yeteneği yansıtan performansı değiştirmeye karşı sosyal olmayan ve güçlü kısıtlar bulunmaktadır. Örneğin kişiler daha hızlı koşacaklarına veya daha zeki olacaklarına ilişkin ikna edilseler bile bu değişimi tamamlamakta zorluklar yaşayacaklardır (Festinger, 1954:125).

Türetim D1: Grup içerisinde görüşler veya yeteneklerle ilgili bir farklılaşma olduğunda kişinin gruptaki diğerlerine yaklaşmak için kendi pozisyonunu değiştirme yönünde eğilimi olacaktır.

Türetim D2: Grup içerisinde görüşler veya yeteneklerle ilgili bir farklılaşma olduğunda kişinin, gruptaki diğerlerini kendine benzer hale getirmek yönünde bir eğilimi olacaktır.

Türetim D3: Grup içerisinde görüşler veya yetenekler açısından bir farklılaşma olduğunda kişinin, gruptaki kendisinden çok farklı olan kişileri kendisiyle karşılaştırmayı bırakma eğilimi olacaktır.

Hipotez 6: Karşılaştırmaya devam etmenin hoş olmayan sonuçlar yada düşmanlık doğurduğu durumlarda kişinin diğerleri ile karşılaştırma yapma eğilimi sonlanır.

Bir grupta bir dizi görüş varsa, kendi görüşlerinden çok farklı olan grubun üyelerini reddetme eğilimi vardır. Bu reddetme, reddedilenlerle iletişimin göreceli olarak durdurulması eğilimi eşlik etmektedir. Bu durum da, hiç şüphesiz bu kişilerle karşılaştırmının durdurulmasına neden olmaktadır (Festinger, 1954: 129).

Çıkarıma 6A: Diğer grup üyeleri ile karşılaştırmayı sonlandırmaya görüşler için düşmanlık ve küçümseme eşlik eder. Yeteneler söz konusu olduğunda bu durum genellikle doğru olmayacaktır.

Türetim E: Belirli bir yetenek veya görüşü değerlendirmeye dürtüsünün şiddetini artıran faktörler, bu yetenek ve görüş ile ilgili tekdüzelik (üniformite) yönündeki baskıyı artıracaktır.

Hipotez 7: Belirli bir grubun belirli bir görüş veya yetenek için (bir karşılaştırma grubu gibi) önemini artıran herhangi bir faktör, söz konusu grup içindeki bu yetenek ve görüş ile ilgili tekdüzelik (üniformite) üzerindeki baskıyı artıracaktır.

Eğer, bir görüş veya yetenek bir kişi için önemli değilse, bu yeteneği veya görüşü değerlendirmek için hiçbir yol olmayacaktır. Genel olarak, düşünce veya yetenek kişi için ne kadar önemliyse, davranışla, özellikle de sosyal davranışla ne kadar ilgili olursa ve davranış ne kadar acil olursa, değerlendirme o kadar fazla olacaktır. Örneğin, bir seçim yılında, siyasi görüşlerle ilgili etkileme süreçleri diğerlerine göre çok daha günceldir. Benzer şekilde, bir kişinin entelektüel yeteneğini değerlendirme dürtüsü, mezun olacağı veya bir işe girme arasında karar vermesi gerektiğinde daha güçlü olacaktır (Festinger, 1954: 130).

Türetim E'den Çıkarıma: Bir görüş veya yeteneğin öneminin artması ya da bu görüş veya yeteneğin halihazırdaki davranışla ilgisinin artması aynı görüş veya yetenekle ilgili farklılıkları azaltmaya yönelik baskıyı artırır.

Çıkarıma 7A: Gruba olan çekim gücü ne kadar güçlüyse, bu grup içindeki görüşler ve yetenekler ile ilgili tekdüzelik (üniformite) baskısı da o kadar artacaktır.

Çıkarıma 7B: Bir görüş veya yeteneğin grupla ilgililik derecesi ne kadar büyükse o yetenek veya görüş ile ilgili tekdüzelik (üniformite) baskısı o kadar güçlü olacaktır.

Hipotez 8: Kişinin kendi görüş ve yeteneklerinden farklı olan insanlar (özellik olarak) kişi tarafından diğer yönlerden de farklı olarak algılanıyorsa, karşılaştırma alanını daraltma eğilimi güçlenir.

Hoffman, Festinger ve Lawrence (1954), bir gruba yapmış oldukları bir deneyde aynı gruptan üç kişiyi bir arada test yapmak için belirlediklerini çünkü bu üç kişinin zekalarının eşit olarak tespit edildiğini belirtmişlerdir. Grubun geride kalan bölümüne de bu üç kişinin diğer kişilerden üstün oldukları şeklinde bir açıklama yapmışlardır. Homojen koşullarda hepsi birbirleri ile yarışma eğilimi gösterirken bu üç kişinin kendilerinden daha üstün olduklarını bildikleri andan itibaren grubun diğer

bölümü bu üç kişi ile yarışmayı, kendi aralarında yarışma eğilimi göstermişlerdir. Başka bir ifade ile kişi, diğer üç yarışmacının kendisinden daha üstün olduğuyula ilgili bir algı olduğu andan itibaren kendilerini o yarışmacılarla karşılaştırmayı bırakmışlardır.

Hipotez 9: Grup içerisinde çok farklı düşünce ve yeteneklere sahip kişiler mevcutsa, tekdüzelik (üniformite) baskısının gücü grubun moduna yakın olan kişilerle olmayanlar kişiler arasında farklılıklar gösterir. Özellikle grubun moduna yakın olan kişiler; diğer kişilerin pozisyonlarını değiştirmek amacıyla uzak olan kişilerle kıyaslandıklarında daha güçlü eğilimlere sahip olurken; kendi pozisyonlarını değiştirmek amacıyla daha zayıf eğilimlere sahip olmaktadırlar.

Festinger özetle Sosyal Karşılaştırma Kuramında insanların görüş ve yeteneklerini değerlendirmeye yönelik evrensel bir iç güdüye sahip olduğunu belirtmekte, bu değerlendirmenin objektif ve gerçekçi kriterlerle yapılması gerektirdiğini vurgulamaktadır. Objektif ve sosyal olmayan araçların mevcut olmadığı durumlarda ise insanların görüş ve yeteneklerini ancak başkalarının görüş ve yetenekleri ile karşılaştırarak değerlendirebileceğini ifade etmektedir. Bu değerlendirmeler yapılırken kişilerin grup içerisinde kendilerine benzer gördükleri kişilerle karşılaştırma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu belirtmekte, kişinin kendi görüş ve yeteneği ile karşıdaki kişinin görüş ve yeteneği arasındaki fark arttıkça kişinin karşılaştırma yapma eğiliminin azalacağını vurgulamaktadır. Festinger, görüş veya yeteneğin kişi için önem derecesinin karşılaştırma eğiliminin artıp azalması üzerinde etkili olacağını, görüşlerin değerlendirilmesi hususundan farklı olarak yeteneklerin değerlendirilmesinde genellikle yukarı doğru ve tek yönlü bir değerlendirme yapılabileceğini savunmaktadır. Bunun nedeninin ise özellikle batılı toplumlarda bulunan sürekli daha iyiyi yapma ve performans yükseltme arzusundan kaynaklandığını düşünmektedir. Ayrıca Festinger karşılaştırmaya devam etmenin hoş olmayan sonuçlar yada düşmanlık doğuracağını düşünülüyor durumlarda insanların guruptan reddedilme korkusu ile karşılaştırma yapma eğilimini sonlandıracağını da belirtmektedir.

2.3. Sosyal Karşılaştırma Nedenleri

Kişilerin kendilerini daha kötü veya daha iyi durumda olan kişilerle karşılaştırmalar yapmaları bu konuda araştırmacıların belli tanımlamalar yapmalarına ve bu

karşılaştırmaların nedenlerini araştırmaya yönlendirmiştir (Özteke, 2011: 17). Sosyal karşılaştırmalara girilen konuların çeşitliğinin yanı sıra bireylerin karşılaştırmalara girme nedenleri de çeşitlilik arz etmektedir. Bireylerin yalnızca benlik değerlendirmesi yapmak amacıyla değil, belirli bir bağlamda beliren ihtiyaçlarına göre farklı motivasyonlarla karşılaştırmalara girebileceği günümüzde yaygın kabul görmektedir (Teközel, 2007: 13). Gilbert, Price ve Allan (1995) sosyal karşılaştırmanın, altında yatan mekanizmaları şu şekilde sıralamıştır:

- Güçlülük ya da zayıflıkları belirleyebilmek,
- Karşı cinse göre daha az yada çok çekicilik durumunu tespit edebilmek,
- Ebeveynler tarafından daha az ya da çok sevilme durumunu belirleyebilmek,
- Referans gruplarına karşı daha az ya da daha çok çekiciliğin tespit edebilmek,
- Kişilerin kendilerini duygusal anlamda birilerine karşı alacaklı ya da borçlu hissettikleri durumlar,
- Grup içi ya da grup dışı benzerlikleri ve farklılıkları belirlemek.

Bilgin (2007) sosyal karşılaştırmaların, durum ve olaylara bağlı bir etkinlik, bedava bir zihinsel çaba olmadığını, bir motivasyon açısından beslendiğini ve bir takım amaçlarla yapılacağını ve pek çok araştırmacının, karşılaştırmaların temelinde çeşitli güdüler aradıklarını ve kendini değerlendirme (self-evaluation), kendini geliştirme (selfimprovement) ve benlik değerini yükseltme olmak üzere özellikle üç temel güdü üzerinde uzlaştıklarını belirtmektedir. Taylor vd (1996) ise, bireylerin sosyal karşılaştırmaya başvurma sebeplerini kendini değerlendirme (self-assessment), kendini geliştirme (self-improvement), benliğini güçlendirme (self-enhancement) ve ilişki kurma (affiliation) ihtiyacı olmak üzere dört temel kavramla özetlemişlerdir (Akt. Teközel, 2000: 14).

2.3.1. Kendini Değerlendirme

Sosyal karşılaştırmada kişilerin karşılaştırma standartlarını tam olarak belirleyebilmesi açısından kişinin kendi imkânlarının farkında olması gerekmektedir (Wilcox ve Laird, 2000: 279). İnsanlar kendilerini değerlendirmeye çalıştıklarında genellikle nesnel ölçütler belirsizdir ve bu nedenle sosyal karşılaştırmalar yapma gereksinimi duyarlar. Örneğin zekâ testi yapan bir kişinin testten aldığı puanlarını başka kişilerin sonuçları ile karşılaştırmadan tam anlamıyla kendi durumundan emin olamayacağı düşünülmektedir (Klein, 1997: 772). Festinger'ın sosyal karşılaştırma

teorisini ortaya çıkaran temel sorulardan birisi insanların kendi yeteneklerini nasıl değerlendirdiği sorusudur. (Larrick, Burson ve Soll, 2007: 76). Festinger'in önemle üzerinde durmuş olduğu güdü, insanların, görüş ve yeteneklerinin değerini bilme eğilimleri olarak belirtilmektedir.

Doğru yapılan bir değerlendirme, genellikle, kendilerine benzer diğer kişilerle yapılan karşılaştırmalara dayanmaktadır. Çünkü karşılaştırılan boyut bakımından en çok bilgi veren karşılaştırmalar, kişinin kendisine benzer olan diğerler kişilerle yapmış olduğu karşılaştırmalardır. Hâlbuki bazı araştırmacılara göre, kişilerin belirli bir konuda sosyal karşılaştırmalardan beklentileri, o hususta zaten ne bildiklerine ve neyi yapabileceklerine bağlıdır, yani karşılaştırmaya girdikleri boyuta aşinalık düzeylerine göre kişiler, kendilerine benzer veya kendilerinden daha farklı kişilerle karşılaştırmayı tercih edebilmektedirler. Örneğin kişiler çok fazla hâkim olmadıkları bir konu ile ilgili sınava girdiklerinde ve sadece kendilerinin aldıkları puan söylendiğinde, kendi seviyeleri ile ilgili bir kanaate varmak için en yüksek ve en düşük puanları merak ettikleri, hâkim oldukları bir konuda sına girdiklerinde ise, genellikle yalnızca kendilerine yakın puan alması beklenen kişilerin puanlarını merak ettikleri gözlenmektedir. I. durumda en yüksek ve en düşük puanların bilinmesi o konudaki mümkün performansın genişliğini görmesi bakımından önemli bir bilgi olarak kabul edilmektedir. Oysa II. durumda, kişiler mümkün performansın sınırlarını bildikleri için kendilerine yakın değerdeki kişilerin performansını öğrenmeyi daha anlamlı bulmaktadır (Bilgin, 2007: 113).

2.3.2. Kendini Geliştirme Güdüsü

Kendini geliştirme güdüsü, bireylerin kendini geliştirme temelinde ya da zaten yapabildikleri şeyleri daha iyi yapabilmek gibi amaçlarla karşılaştırmalar yapmalarını olarak belirtilmektedir. Bu güdü genellikle yukarıya doğru yapıla karşılaştırmalarda, yani, bireylerin kendilerini daha iyi veya daha başarılı kişilerle yapmış oldukları karşılaştırmalarda meydana gelmektedir. Bu durumda kişiler kendilerini daha iyi durumda olan kişilerle karşılaştırarak, yani yukarı doğru karşılaştırmalar yaparak daha başarılı hedeflerden yeteneklerini nasıl geliştireceklerini öğrenmeye çalışabilirler ve bu yukarı doğru hedefler onlar için esin kaynağı olabilir. Literatürde çalışkan, başarı eğilimi yüksek ve yarışmacı olan

kişilerin daha fazla yukarıya doğru karşılaştırmaları tercih ettikleri belirtilmektedir (Teközel, 2007: 17; Bilgin, 2007: 114).

2.3.3. Benlik Değerinin Artırılması Güdüsü

Sosyal Karşılaştırma Kuramı'na göre insanlar kendilerine ilişkin olumlu bir benlik imajı oluşturmak ve diğer kişilerinde kendilerini olumlu bir şekilde algılanmalarını istemektedirler. Dolayısıyla bu nedenle bir karşılaştırma yapma süreci işlemekte, kişiler kendilerini diğer grup üyeleriyle karşılaştırarak kendilerini, grubun normu üzerinden diğerlerinden daha doğru ya da daha iyi olarak değerlendirmektedirler (Arkonaç, 2012: 259). Wilcox ve Laird, (2000) yapmış oldukları çalışmalarında kendi özelliklerinin farkında olan kadınlara zayıf modellerin resimleri gösterildiğinde katılımcıların daha mutsuz hissettiği, kendi kiloları hakkında daha fazla endişeye kapıldıkları ve benlik saygılarının azaldığını tespit etmişlerdir. Aksine, kendi özelliklerinin tam anlamıyla farkında olmayan kadınların ise zayıf modellerin fotoğraflarına baktıklarında diğer kadınlara kıyasla daha iyi hissettiklerini belirtmektedirler.

Kişilerin kendilerini daha iyi, daha başarılı, daha yetenekli hissetmek amacıyla yapmış oldukları karşılaştırmalar benliklerin güçlendirme, benliklerini olumlu görme güdülerini ile yapılmaktadır. Kişilerin benliklerini güçlendirme ya da benliklerini olumlu görme ihtiyaçları, onların benlikleri ile ilgili olumsuz bir durum karşısında, yetenekleri ile ilgili bir başarısızlık durumunda, aşağı doğru karşılaştırma ya da yukarı doğru bir karşılaştırma yapma eğiliminde olacaklarını göstermektedir (Yılmaz, 2010: 14). Aşağı doğru karşılaştırmalar kişinin kendisinden daha kötü ve başarısız kişilerle karşılaştırmasıdır. Ayrıca benzer ya da yatay karşılaştırmalar, yani şanssız bir durumdaki bireyin kendisini kendisi gibi şanssız biri ile karşılaştırması da mümkün olabilmektedir (Bilgin, 2007: 114).

İnsanlar bazı durumlarda gerçek bir benlik değerlendirmesi yapmak yerine kendilerini olduğundan daha pozitif ve iyi gösterebilecek karşılaştırmalar içinde bulunabilmektedirler. Kişilerin kendilerini, kendilerinden daha kötü durumda olan kişiler ile karşılaştırmaları onları iyi gösterebilmektedir, yani, aşağı doğru yapılan karşılaştırmalar, kişilerin öznel iyi oluşlarının artmasını sağlayabilmektedir. Kişiler kendilerini başka kişilerle karşılaştırdıklarında olumsuz sonuçlar alıyorsa, stratejik bir şekilde kendilerinin olumlu niteliklerini ön plana çıkaracak sosyal

karşılaştırmalara, yani aşağı doğru karşılaştırmalar yaparak bu olumsuzlukları azaltma eğiliminde olabilmektedir (Musweiler, Gabriel ve Bodenhausen, 2000: 398-399).

2.3.4. İlişki Kurma

Kişiler arasındaki ilişkilerin gözlemlenmesi kişilerde iki temel eğilimin varlığını göstermektedir. Kişiler, başkaları ile olan ilişkilerde, hem onlara benzemek, onlarla bütünleşmek, onlar gibi olmak, onlardan geri ya da aşağı kalmamak yönünde çaba sarf etmekte, hem de onlardan farklılaşmak, onlarla aynı olmamak, onlardan daha önde, ileri ya da üstün olma isteği taşımaktadırlar (Bilgin. 2007: 110). Bireylerin yeteneklerini, tutumlarını, fiziksel ve bilişsel özelliklerini, akademik başarı veya başarısızlıklarını başka bireylerle karşılaştırarak sahip oldukları özellikler ve kendileri hakkında değerlendirmeler yapmaları ve bazı yargılara ulaşmaları onları sosyal yapı içerisindeki yerlerini belirlemesi nedeniyle son derece önemlidir. Bireyler kendilerine benzer olan kişileri belirlerken onlarla ortak geçmişe sahip olmaya da önem vermektedirler. Bireyler duygularını, tecrübelerini değerlendirmek ve karşılaştırmak, aynı şeyleri bir başka kişinin de yaşamış olmasının vereceği rahatlatıcı durumdan faydalanmak, aynı tecrübelere sahip başka kişilerle sosyal destek üzerinden ilişki geliştirmek ihtiyacıyla karşılaştırma yapmaktadırlar. (Yılmaz, 2010: 8-16).

Sosyal karşılaştırmada ilişki kurma duygusunun önemini gösteren bir çalışmada, Locke ve Nekich (2000) lisans öğrencilerinden bir hafta kendiliklerinden yapmış oldukları sosyal karşılaştırmaları kaydetmelerini istemişlerdir. Öğrencilerin olay ve durumlara öznel tepkilerini sık sık bu olaylar sırasında birlikte buldukları insanlarınkilerle karşılaştırdıklarını görmüşlerdir. Bu karşılaştırmalar sık sık başkalarıyla farklılık ve ayrılık duygularını değil, birliktelik ve benzerlik duygularını artırmıştır. Bu nedenle sosyal karşılaştırmalar sadece kişisel özellikleri ve durumları anlama, yüceltme veya daha iyi hale getirme güdüsünden kaynaklanmamaktadır. Ayrıca başka kişilere bağlanma, o kişilerle bir topluluk oluşturma ihtiyacı sonucunda da oluşabilmektedir (Taylor, Peplau ve Sears, 2015: 131).

2.4. Sosyal Karşılaştırma Süreci ve Hedef Seçimi

Sosyal karşılaştırma insanların kendilerini nasıl gördükleri, nasıl değerlendirdikleri ve nasıl tanımladıkları konusunda önemli bir etkiye sahiptir. Sosyal karşılaştırma

bireylerin kendilerine karşı olan güvenlerini pekiştirebilmekte, güdülenme seviyelerini artırabilmektedir. Bazen de tersine, bireylerin kendilerini oldukça yetersiz ve başarısız hissetmelerine neden olabilmektedir. İnsanların kendilerini akıllı ya da aptal, zengin yada fakir, cesur ya da korkak gibi değerlendirmelere tabi tutması öncelikli olarak kendilerini bu konularda diğer kişilerle nasıl ölçtüklerine bağlıdır. Bu gibi durumlarda kendi durumlarını tespit edebilmek için kendilerine bir karşılaştırma kriteri belirlerler (Taylor, Peplau ve Sears, 2015: 132; Mussweiler, Rüter, ve Epstude, 2004: 843). Sosyal karşılaştırma kıyas noktası olarak alınan kişi ve gruplara bağlı olarak aşağı doğru karşılaştırma, yukarı doğru karşılaştırma, benzerleri ile karşılaştırma gibi farklı şekiller alır. Ayrıca karşılaştırma boyutuna göre de yeteneklerin karşılaştırılması, bilgi ve becerilerin karşılaştırılması gibi farklı şekiller de alabilir (Bilgin, 2003: 348).

Sosyal karşılaştırma süreci; aşağıya doğru karşılaştırma, yukarıya doğru karşılaştırma veya ilişkili-özellikler benzerliğine göre karşılaştırma gibi koşullarda kişilerde farklı tecrübe, duygulanım ve kanaatler oluşturabilmektedir. Bu karşılaştırma koşulları kişilerin yaşantıları ve kendileri ile ilgili bilişsel kanaatleri ile de yakından ilgilenebilir. Kişiler farklı ortamlarda ve durumlarda, çeşitli uyaranlara göre kendilerine ilişkin değerlendirmelerinde bu karşılaştırma çeşitlerinden herhangi birisini kullanabilmektedirler. Kullanacakları karşılaştırma türü, kişilerin duygudurumlarında, benlik saygılarında, kendilik algılarında olumlu veya olumsuz değişimlere neden olabilecektir (Gül, 2016: 29).

Sosyal karşılaştırma teorisinin merkezinde yapılacak olan karşılaştırmaların yönünün yer aldığı kabul edilmektedir. Yapılan birçok araştırma kişilerin karşılaştırma yaparken kendilerini, kendilerine benzer olan kişilerle mi, kendilerinden daha kötü durumda bulunan başkaları ile mi, yoksa kendilerinden daha iyi durumda olan başka kişilerle mi karşılaştıracaklarını belirlemeyi hedef almaktadır (Pınarlıgil, 2008: 7). Festinger' in Sosyal Karşılaştırma Teorisi insanların görüş ve yeteneklerini üzerine kendi değerlendirmelerini yapmak üzere bir dürtüye sahip olduklarına dayanmaktadır. Bu teoriye göre kişiler görüş ve yeteneklerini tam olarak değerlendirebilmek için, genellikle kendilerine benzer bireylerle karşılaştırmaları tercih ettiği varsayılmıştır. Çünkü insanlar karşılaştırma için daha fazla istenilen standardı sağlayabilmek amacıyla genellikle kendilerine benzer kişileri tercih etmektedirler (Kruglanski ve Mayselless, 1990: 195).

Bireyler karşılaştırmanın niteliğine göre genellikle kendilerine benzer olan kişileri tercih ederler. Örneğin bir kadın kendisini hemcinsleri ile karşılaştırma, yirmibeş yaşında bir genç ise kendine yakın yaşlardaki kişiler ile karşılaştırma yapma eğilimindedir. Bu karşılaştırmalar sonucunda kendini değerlendirerek ne durumda olduğu hakkında fikir edinebilir (Çetinkaya, 2004: 23). Başka bir ifadeyle insanlar, kanaatlerinin doğruluğu veya yeteneğinin düzeyini öğrenmek için yalnızca karşılaştırmaya girdikleri özellik bakımından değil, karşılaştırmaya girdikleri konuyla ilişkili diğer özellikler bakımından da benzer olanları tercih ederler. Örneğin birisiyle dağcılık becerisini karşılaştırırken yalnızca dağcılık becerisi bakımından yakın bir performans düzeyinde olmayı değil, aynı zamanda yaş, geçmiş deneyim, fiziksel sağlamlık, kondisyon vb. gibi performansı doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilecek diğer özellikleri de dikkate almak önemlidir (Teközel, 2007: 23-24). İnsanlar genellikle kendilerine benzer insanlarla karşılaştırmalar yaparak öz değerlendirmeleri konusunda tatmin olurlar ancak kendilerinden daha iyi veya kötü durumlardaki insanlarla yaptıkları karşılaştırmalar ile öz kazanımlarını artırma ve kendin geliştirme fırsatı bulabilirler (Hogg, 2000: 402).

Karşılaştırma sadece geçmiş ve şimdiki sonuçları değerlendirmek için değil, gelecekteki beklentileri de tahmin etmek için kullanılır. Tercihleri ve inançları değerlendirmek farklı kıyaslama türlerini içerir ve doğrulama her zaman benzerleriyle kıyaslanmasından kaynaklanmaz (Suls, Martin, ve Wheeler, 2002: 162). Bununla birlikte bazı araştırmaların bulguları sosyal karşılaştırma kuramının insanların kendileri ile benzer kişilerle karşılaştırma yapacağı varsayımının her zaman geçerli olamayabileceğini, bazı koşullarda karşılaştırma yapılacak özellik bakımından kendilerinden daha kötü ya da daha iyi durumda olan insanlarla sosyal karşılaştırma yapma eğiliminde olabileceğini belirtmektedir. İnsanların kendilerini daha kötü durumda olanlarla karşılaştırmaları sürecini aşağı doğru karşılaştırma, daha iyi durumda olanlarla olan karşılaştırma sürecini ise yukarı doğru karşılaştırma olarak adlandırmışlardır (Tolunay, 2008: 14).

Taylor ve Lobel (1989) sosyal karşılaştırma sürecinin, başka kişilerle iletişime geçme arzusu, başkaları hakkında bilgi alma arzusu ve diğerlerine karşı açık öz-değerlendirmeleri içerdiğini belirtmiş ve tehdit unsuru içeren durumlarda sosyal karşılaştırmanın işleyişini kendilerini daha az şanslı olan bir hedefe karşı değerlendirme eğilimi (aşağı doğru karşılaştırma) ve daha şanslı olandan bilgi alma

ve ilişki kurma (yukarı doğru ilişki kurma) şeklinde gerçekleşebileceğini savunmuşlardır. Taylor ve Lobel bu durumun aşağı doğru değerlendirmenin ve yukarı doğru ilişki kurmanın farklı ihtiyaçlara hizmet etmesinden kaynaklandığını belirtmektedir.

İnsanlar sadece sosyal karşılaştırma bilgisini arayarak istedikleri yönde karşılaştırmalara girmemekte; genellikle sosyal hayatın kaçınılmaz bir bileşeni olarak maruz kaldıkları sosyal karşılaştırma sonuçlarını geçersiz kılmaya çalışmakta veya kabul etmektedirler (Kaya, 2012:43). İnsanların hayal kırıklığı, başarısızlık veya talihsizlikler yaşamaları insan yaşamıyla ilgili temel gerçeklerdendir. Aşağı doğru karşılaştırma teorisi bu noktada kişilere kendini başkalarıyla karşılaştırmalar yaparak kim aynı derecede talihsiz veya daha fazla talihsiz diye değerlendirmeler yapmasını sağlayarak kendilerini daha iyi hissetme imkânı sağlar. Wills (1981) tarafından ortaya atılan aşağı doğru karşılaştırma teorisinin temel prensibi, insanlar, öznel iyi oluşlarını kendilerinden daha şanssız kişilerle karşılaştırmalar yaparak yükseltebilecekleri önermesine dayanmaktadır. Wills' in aşağı doğru karşılaştırma kuramı 3 ilke ve bu ilkelerden türeyen çıkarımlardan oluşmaktadır. Bu prensip ve çıkarımlar şu şekildedir (Wills, 1981: 245-268):

Temel İlke : Kişiler, subjektif öznel iyi oluşlarını kendilerinden daha şanssız olan kişilerle karşılaştırmalar yaparak arttırabilirler.

Durumsal Çıkarsama: Aşağı doğru karşılaştırma subjektif öznel iyi oluşun azalması ile tetiklenir.

Çıkarsama 1: Aşağı doğru karşılaştırma, kişilerin daha şanssız olan diğerleri ile karşılaştırmaya girmesi anlamında, pasif temelde oluşabilir.

Çıkarsama 2: Aşağı doğru karşılaştırma, aktif temelde oluşabilir.

Çıkarsama 2a: Aşağı doğru karşılaştırma, kişi ve başkaları arasındaki psikolojik mesafeyi arttıracak biçimde aktif küçümseme yoluyla yapılabilir.

Çıkarsama 2b: Aşağı doğru karşılaştırma, bir diğer kişiye karşılaştırma yapabileceği daha şanssız birini yaratmak üzere aktif olarak zarar verme yoluyla yapılabilir.

Kişiliğe İlişkin Çıkarsama: Kişiler Benlik saygıları düşük olduğunda daha fazla aşağı doğru karşılaştırma yapma eğiliminde olabilir.

Hedef İlkesi: Aşağıya doğru yapılan karşılaştırmada düşük statülü hedeflere yönelinir. Yani daha şanssız kişilerle kendilerini karşılaştırmayı o kadar da takdir edilecek bir davranış olarak görmemekte ve bu yüzden aşağı doğru karşılaştırmaya

karşılıklı duygularla yaklaşmaktadırlar. Eğer benlik değerini kendilerini olumlu değerlendirebilecekleri karşılaştırmalar yoluyla sağlayabilmeleri mümkünse buna yöneleceklerdir.

Kararsızlık İlkesi: Kişiler aşağı doğru karşılaştırma yapma konusunda kararsızlardır. Çünkü kişiler aşağı doğru karşılaştırma süreci için kendilerinden daha az şanslı diğer kişilerle tam anlamıyla kesin bir karşılaştırma yapmazlar ve böylesi karşılaştırmalarda karışık duygulara neden olabilmektedir.

Aşağı doğru karşılaştırmalara, öncelikle doğru bir öz-değerlendirme için temel oluşturmak yerine, kişilerin kendileriyle ilgili olumsuz bilgi ve izlenimlerinin azaltılması nedeni ile başvurulmaktadır (Hakmiller, 1966: 32). Aşağı doğru ya da savunucu karşılaştırma bir anlamda kendini altta hissedenlerin başvurduğu bir yol olarak nitelendirilebilir. Yine bu durumdakilerin sosyal karşılaştırmadan kaçınmaları bir başka çıkış yolu sayılabilir. Belki de zayıf olanlara bu imkânı tanımak ve grup içi dayanışmayı pekiştirmek için bazı gruplar karşılaştırmadan kaçınma normları geliştirir. Özellikle çok farklı görüş ve yetenekteki insanları bir araya getiren heterojen gruplarda sosyal karşılaştırma güçlülerin lehine zayıfların aleyhine işleyecektir. Bu nedenle zayıf olanlar karşılaştırmadan kaçınabilirler. Bireyler grup iç tutarlılığını sağlamak için sosyal karşılaştırmanın olumsuz etkilerini sınırlandıran bir takım engeller ve kurallar geliştirecektir (Bilgin, 2007:116).

Yukarı doğru karşılaştırma ise; bireylerin kendi durumları ile ilgili bilgi kazanmak amacıyla kendilerinden daha iyi durumda olan hedeflerle etkileşime girmeleri olarak tanımlanabilir (Taylor ve Lobel, 1989: 571). Aşağı yönlü karşılaştırmaların doğasında, birinin bir görevi yerine getirmek için kendini karşılaştırmaya tabi tuttuğu hedeften nispeten daha fazla bilgi ve yeteneğe sahip olduğu varsayımı bulunmaktayken, yukarı doğru yapılan karşılaştırmalarda ise kişinin göreceli bilgi ve yetenek eksikliği var sayımı bulunmaktadır. Yukarıya doğru karşılaştırma, daha yüksek performans seviyesinin karşılanabileceği ve kişinin bu seviyelere ulaşmadığına dair açık bilgi iletmede ve kişinin daha fazla çaba göstermesi konusunda değerlendirmelerine yardımcı olmaktadır (Mendes vd., 2001: 479).

Yukarı doğru sosyal karşılaştırmanın genellikle olumsuz sonuçlar doğurduğu kabul edilmesine rağmen, insanlar çoğu zaman kendilerini yetenekleri ve nitelikleri kendilerinden daha iyi olanlarla karşılaştırırlar. Yukarı doğru karşılaştırmaların kişinin öz kazanımlarını artırma konusunda ona yardımcı olabileceği

belirlenmektedir. Yukarı doğru karşılaştırmanın benlik değerlendirme, benlik saygısı üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarda da bu durumu onaylamaktadır. Bu nedenle, insanlar öz değerlendirmelerini geliştirme umuduyla yukarı doğru karşılaştırmalar yapabilmektedir (Collins, 1996: 51). Bununla birlikte yukarı doğru karşılaştırmalar bir kişiye problemlerin çözümünde yardımcı olabilmekte, potansiyel hayatta kalma ve sorunlarla başarılı bir şekilde başa çıkma konusunda duygusal ihtiyaçların karşılanması için umut olabilmekte ve motivasyonlarını artırarak ilham verici de olabilmektedir (Taylor ve Lobel, 1989: 572-573). Örneğin, kanser hastalığı gibi ciddi stres içeren bir durumda, duygusal ihtiyaçlar ve problem-çözme ihtiyacını meydana geleceği düşünülmekte, baş etme bu temel iki durum çevresinde yönlenecektir. Yani aşağı doğru değerlendirmenin, daha az şanslı olan diğer kişilerle karşılaştırma yapma eğilimine girmenin, duyguları yöneten bir çaba olduğu açık bir şekilde belli olmaktadır. Bununla birlikte, yukarıya doğru ilişki kurmanın da, başarılı bir baş etme yöntemi ve potansiyel bir yaşam mücadelesi için bilgi sağlayıcı değeri olduğu düşünülürse, eş zamanlı bir problem-çözme çabası şeklinde düşünülebilecektir (Pınarlıgil, 2008: 15).

Yukarı doğru karşılaştırmalar normal durumlarda (bir çiftin evliliklerini kendilerinden daha iyi gördükleri bir çiftin evliliği ile yaptıkları karşılaştırmalar gibi) nispeten olumsuz sonuçlara neden olabilmekte ancak, stres altındaki bazı durumlarda ise (kanser hastalarının kanseri yenen bir diğer hasta ile yaptığı karşılaştırmalar gibi) ilham verici ya da cesaretlendirici olabilmektedir (Buunk vd., 1990: 1246). Olumsuz sonuçları geliştirmek üzere çok az imkanın bulunduğu durumlarda ise yapılan yukarı doğru karşılaştırmalar aşağı doğru karşılaştırmalara kıyasla daha negatif sonuçlara neden olmaktadır (Testa ve Major, 1990: 213).

Sonuç olarak, tehdit içeren bir durumda duygusal ihtiyaçların yönetimi ve bu ihtiyaçların doyumu aşağı doğru değerlendirme ve yukarı doğru ilişki kurma ile sağlanabilir. Daha az şanslı olan diğer bir kişiye karşı değerlendirme yapmak benliği artırıcı olabilmekte, ancak bu tür hedeflerle ilişki kurmak moral bozucu ve korkutucu sonuçlara da neden olabilmektedir. Benzer bir şekilde bir duruma çok iyi bir şekilde uyum sağlamış bir hedefle karşılaştırma yapmak motive edici ve ilham verici olabilmekte ancak, böyle bir hedef kişinin kendini değerlendirmesinde olumsuz bir rol de oynayabilmektedir (Taylor ve Lobel, 1989: 572).

Aşağı doğru karşılaştırma ve yukarı doğru karşılaştırma bir çok etkisi incelenmekle birlikte yapılan çalışmaların bir bölümü de kişiler ve gruplar arasında yapılan karşılaştırmalara ve bu karşılaştırmaların kişiler arası ilişkilerde ne şekilde ortaya çıktığına odaklanmaktadır (Özteke, 2011: 20). Sosyal karşılaştırma grup yaşamının en temel ve belirgin unsurlarındandır. İnsanlar kendilerini grup üyeleriyle, kendi gruplarını diğer gruplarla ve kendilerini diğer grup üyeleriyle karşılaştırırlar. Bu karşılaştırmalar grup normlarını, grup yapılarını ve grup içi ilişkileri ortaya çıkarır ki o ilişkiler aslında grup temelli sosyal karşılaştırmalar için çerçeve oluşturur. Bu karşılaştırmalar sonucunda grup farklılıkları ortaya çıkar ve gruplar arası davranışsal yapılar oluşur. (Hogg, 2000: 401).

İnsanlar kendi gruplarının performans seviyesini bir dış grubunkine ile karşılaştırarak kendi gruplarının kabiliyetlerini bir yetenek boyutunda değerlendirebilirler. Gruplar arası karşılaştırmaların sonucunda bir grubun göreceli başarılı ya da başarısızlığının sırasıyla üst ya da daha düşük kabiliyetine atfedilebileceği ve dolayısıyla derecesinin ne kadar yüksek olabileceğinin çok önemli bir belirleyicisi olduğu varsayılmaktadır. Yani yapılan karşılaştırmalar aracılığıyla bir grubun söz konusu performans boyutundaki göreceli konumu meşru ve istikrarlı bir şekilde algılanabilir. Bununla birlikte, üstün bir dış grubun, ilgili bir karşılaştırma grubu olarak kalması performansla ilgili koşullara göre dezavantajlı olmaktan ziyade, grubun göreceli duruşunu geliştirmek için bir motivasyon kaynağıdır. Gruplar arası karşılaştırmalarda performansla ilgili koşullara göre dezavantajlı olmaktan ziyade avantajlı bir gruba yapılan karşılaştırmanın daha olumlu duygusal tepkiler ortaya çıkardığı kabul edilmektedir. Ayrıca, insanların gruplararası karşılaştırma bilgisine verdikleri tepkilerin, gruplarının performansından şahsen sorumlu oldukları ölçüde denetlenmediğini gösteriyor. Gruplar arası grup karşılaştırmalarının, grup üyeleri performanslarının elde edilmesinde hiçbir rol oynamamış olsa bile, duygusal ve motivasyonel tepkiler ortaya çıkardığını göstermektedir (Ouwerkerk ve Ellemers, 2002: 73-89).

Kişinin dahil olduğu guruba ait sosyal kimliğin olumlu bir şekilde değerlendirilmesi, grup üyesinin kendi grubu ile diğer gruplar arasında yapmış olduğu sosyal karşılaştırmalara bağlıdır. Sosyal kimliğin boyutları açısından gruplar arası karşılaştırmaların önemli rolü olduğu söylenebilir çünkü sosyal kimlik grupların kültürleri ve değerleri ile ilişkilidir (Turner, 1975: 8). Hertel, Niemeyer ve Clauss

(2008) bir gruptaki motivasyon kazanımlarının genellikle grup üyelerinin eş zamanlı ve yüz yüze yapılan geri bildirimlerinin mevcut olduğu durumlarda ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Kişisel katkıların vazgeçilmez olduğu grup çıktılarında özellikle yukarı doğru karşılaştırmaların aşağı grup üyelerinin çabalarını artırmada önemli derecede etkili olduğunu belirtmektedir. Bu gibi durumlarda karşılaştırmaların en azından grup üyelerinin mevcut durumlarını bilmeleri açısından önemli olduğu kabul edilmektedir..

2.5. Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme Etkileşiminde Sosyal Karşılaştırmaların Rolü

Sosyal karşılaştırma; bireylerin kendilerini diğer bireylerle karşılaştırmalarının sonucunda, benzer değerlere sahip bireylerin oluşturdukları gruplara yönelik aidiyet hissi duymalarını ve bu gruplarla birlik olma algılarının güçlendirilmesini sağlayarak örgütleri ile özdeşleşmelerine zemin hazırlamaktadır (Kanten, 2012: 162). Literatür incelendiğinde psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında birinci bölümde de belirtildiği üzere anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu bölümde ise bu ilişki içerisinde sosyal karşılaştırmaların ne tür bir rolünün olabileceği açıklanacaktır. Literatürde sosyal karşılaştırmaların bu ilişkideki rolünü araştıran doğrudan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, Sosyal karşılaştırmaların örgütsel özdeşleşme ya da psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından olan yeterlilik/yetenlikle etkileşimde olduğu çalışmalar bulunmaktadır.

Tarakeci vd. (2018) orta derece yöneticilerin farklı stratejik davranışları ve performans geri dönüşlerinde sosyal karşılaştırma ve örgütsel özdeşleşmenin rolünü araştırmak üzere yapmış oldukları çalışmalarında orta kademe yöneticilerin meslektaşları ve birimler arasında performans karşılaştırmaları yaparak stratejik davranma konusunda daha iyi motive olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca kurumsal kaynak tahsisi sürecinin birimler arası rekabete bağlı olarak temellendiğini ve sosyal karşılaştırmaların bu süreçte etkili olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca çalışmada orta derece yöneticilerin örgütleri ile özdeşleşmelerini işgörenlerinden aldıkları geri bildirimlerin etkilediğini ve örgütleri ile özdeşleşen yöneticilerin bireysel performans tutarsızlıkları yerine örgütsel yapıya daha çok özen gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Bartel (2001) ise sosyal karşılaştırma insanların kendilerini örgütsel üye olarak tanımlayabilmeleri açısından önemli bir araç olduğunu belirtmektedir. Çağdaş

organizasyon tasarımlarının ve stratejilerinin iç ve dış organizasyon sınırlarını bulanıklaştırdığını ve böylesi yapılarda bireylerin organizasyonlarında ve organizasyonlarının dışında yapmış oldukları sosyal karşılaştırmalar birtakım imkânlar sunabildiğini vurgulamaktadırlar. Bu nedenle yazar yapmış olduğu çalışmada katılımcıların grup içi ve gruplar arası yapmış olduğu karşılaştırmaların üyelerin kendi organizasyon kalitelerini nasıl tanımlamış olduklarını değiştirdiğini belirterek, gruplar arası yapılan karşılaştırmaların öz saygıyı ve örgütsel bağlılığı artırdığını, bu durumun da üyelerin örgütle özdeşleşmelerini güçlendirdiğini savunmaktadır.

Huguet vd. (2001) de çalışmalarında karşılaştırma seviyeleri ile özdeşleşme arasında ilişkinin olduğunu belirtmiş, katılımcıların kendilerinden daha başarılı ve daha favori hedeflerle özdeşleştiklerini vurgulamış, böylelikle yukarı doğru yaptıkları karşılaştırmalar aracılığıyla öz kazanımlarını artırdıklarını tespit ederek, karşılaştırma seviyelerinin özdeşleşme oranlarını da belirlediğini savunmuşlardır.

Sosyal karşılaştırma ve özdeşleşme arasında ilişki olduğunu belirten bir diğer çalışmada ise; Buunk ve Ybema (2003) katılımcıların mutlu evliliklerle yaptıkları karşılaştırmaların mutsuz evliliklerle yapılan karşılaştırmalara kıyasla özdeşleşmeleri üzerinde çok daha fazla etkili olduğunu belirterek, sosyal karşılaştırmaların özdeşleşme üzerinde etkisinin olduğunu vurgulamışlardır.

Sosyal karşılaştırma ve yeterlilik ilişkisini inceleyen çalışmalarda ise; sosyal karşılaştırmaların öz yeterlilik üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğu, aşırı derece yukarı yapılan karşılaştırmaların etkisinin olmadığı gibi hâkim görüşler bulunmaktadır. Bu konuda, Bandura ve Jourden (1991) çalışmalarında sosyal karşılaştırmaların karmaşık karar verme süreçlerinde yararlı ve zararlı birtakım etkilere sahip olduğunu belirterek, kolaylıkla üstünlük elde edebileceğimiz hedeflerle yapılan karşılaştırmaların öz yeterlilik ve analitik düşünmeyi desteklediği aksi durumlarda ise aşağılayıcı etkilere maruz kalınabildiği vurgulanmaktadır. Kendilerinin uzman olduğu durumlarda karşılaştırma yapan katılımcıların öz yeterlilik deneyimlerini artırdıkları, etkin analitik stratejilerin kullanımının önemli ölçüde iyileştirdiklerini ve yükselen başarı ve memnuniyet duygusu ile motivasyonlarını artırdıklarını savunmaktadır. Aksine kendilerinin aksak yönlerini başkaları ile karşılaştıran katılımcıların ise öz yeterliliklerinde düşüş gerçekleştiğini, analitik stratejilerin kullanımında kararsızlık yaşadıklarını ve kendi performans

kazanımlarından memnuniyetsizlik yaşayarak sürekli eleştiriler yaptıklarını belirtmektedirler.

Sosyal karşılaştırmanın yeterlilik üzerindeki olumlu sonuçları olduğunu belirten Sheeran, Abrams ve Orbell (1995) ise; sosyal karşılaştırma teorisine göre işsizlik öz yeterlilik ve depresyon ilişkisini inceledikleri çalışmalarında işsiz insanların çalışan insanlara göre daha negatif karşılaştırmalar yaptıklarını belirterek, bu durumun işsiz insanların depresyon seviyelerinin azalmasına ve öz yeterliliklerinin artmasına neden olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca yazarlar kendilerinden daha az şanslı insanlarla yapılan karşılaştırmaların ruh halini iyileştirdiğini vurgulayarak, sosyal karşılaştırma yaklaşımının işsiz kişiler örneğinde azalan öz yeterlilik ve psikolojik sıkıntılar üzerinde olumlu etki gösterdiğini belirtmişlerdir.

Vrugt (1994) ise; yapmış olduğu çalışmasında algılanan öz yeterlik ve aşağı doğru karşılaştırma gibi bilişsel süreçlerin insanların duygusal tepkilerini, yani kendi becerilerine ve başarılarına ilişkin olumlu duyguları üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Çalışmanın bulguları aşağı doğru karşılaştırmaların olumlu duygulara yol açtığını göstermektedir. Ayrıca, algılanan öz yeterliliğin aşağı doğru karşılaştırmayla birlikte kullanılması ile bir insanın kendisiyle ilgili olumlu duygularına katkıda bulunacağı vurgulanmaktadır. Algılanan öz yeterlilik ve doğrudan yapılan karşılaştırmalar ile öğrencilerin kendi becerileri hakkında pozitif hisleri ve elde ettikleri ders notları üzerinde açıkça etki gösterdiğini savunmuşlardır.

Diyabet hastaları üzerine yapmış olduğu çalışmasında ise Schokker (2010); yukarı doğru yapılan karşılaştırmaların aşağı doğru yapılan karşılaştırmalara kıyasla hastaların motivasyonu üzerinde bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. Ayrıca hastaların öz yeterlilikleri ve düzenleyici diğer temellerin (tanıtım ve önleme odaklı) sosyal karşılaştırma eğilimleri üzerinde etkili olduğunu vurgulamışlardır. Sosyal karşılaştırma eğiliminin hastaların öz yeterlilik seviyelerine göre daha da güçlendiğini, öyle ki, kendilerini diyabet önleme ve yönetimi konusunda güçlü hisseden hastaların kendilerinden daha aşağıda bulunan hastalarla kendilerini kıyasladığında daha fazla motive olduklarını savunmuşlardır.

Vogel vd. (2015) çalışmalarında sosyal karşılaştırma eğilimi yüksek olan facebook kullanıcılarının diğer facebook profilleri ile kendilerini karşılaştırdıkları zaman kişisel algılarındaki daha zayıf özellikleri ortaya çıkardığını ve karşılaştırma yapan kişilerin öz yeterliliklerinin düştüğünü belirtmektedir.

Hogg (2000) ise; aşırı derece yukarı yapılan karşılaştırmaların kişinin öz yeterliliği üzerinde etkiye sahip olmadığını belirterek bunun nedenini karşılaştırma standartlarının belirginliği ortadan kalmasına bağlamaktadır. Ancak aşırı derece aşağı doğru yapılan karşılaştırmaların ise gerçekten insanları iyi hissettirdiğini belirtmektedir.

Begue (2005). Benlik adına (BJW-S) adil bir dünyaya duyulan yüksek inancın, yüksek algılanan öz-yeterlilik ile birleştiğinde yapılan sosyal karşılaştırmalarda benlik saygısının korunmasına katkı sağladığını belirtmiştir.

Miyake ve Matsuda (2002). Genelleştirilmiş öz yeterlik ve olumsuz sosyal karşılaştırma geri bildirimlerinin belirli öz yeterlik ve performans üzerine etkilerini araştırdıkları çalışmalarında, performansa dayalı öz yeterlilik algısı ve görev performansı negatif sosyal karşılaştırmaların genel öz yeterlilik algısı üzerindeki olumsuz etkisini değiştirdiğini belirtmektedirler. Başka bir ifade ile olumsuz sosyal karşılaştırmalar yapan yüksek genel öz yeterlilik algısına sahip katılımcılar düşük genel öz yeterliliğe sahip katılımcılara kıyasla daha yüksek performansa dayalı öz yeterliliğe sahip olduğu görülmüşlerdir. Ayrıca yüksek genel öz yeterlilik algısına sahip katılımcıların sosyal karşılaştırmalarının geri bildirimini her ne kadar negatif olursa olsun geri bildirimsizlikten daha fazla performansa dayalı öz yeterliliklerini artırdığı vurgulanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE SOSYAL KARŞILAŞTIRMANIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde işletmeler işgörenlerinin verimliliklerini ve niteliklerini artırabilmek amacıyla çeşitli uygulamalara başvurmaktadırlar. Psikolojik güçlendirme bu uygulamaların başlıcalarından birisidir. İşletmeler psikolojik güçlendirme uygulamaları ile işgörenlerin verimlilik ve niteliklerini artırmayı hedeflerken, aynı zamanda psikolojik olarak güçlendirilmiş işgörenleri daha uzun süre işletmelerinde tutabilmeyi de hedeflemektedirler. Bu nedenle psikolojik olarak güçlendirilmiş olan işgörenlerin örgütleri ile özdeşleşerek örgütlerine karşı bilişsel ve duygusal bir bağ kurmaları, örgütlerine karşı aidiyet duygusu hissetmeleri ve örgüt kimliğini benimseyerek kendi kimliklerine eş değer kabul etmeleri oldukça önemlidir.

İşletmelerde psikolojik güçlendirme uygulamaları sürdürülürken işletmelerin sosyal bir yapıya sahip olduğunun, işgörenlerinin sürekli olarak grup içerisinde ya da kendilerine benzer gördükleri diğer gruplardaki işgörenlerle etkileşim içerisinde olduğunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu açıdan işgörenlerin grup içerisinde ve kendisine benzer olarak görmüş olduğu diğer gruplardaki işgörenler ile yapmış oldukları sosyal karşılaştırmaların, işgörenlerin psikolojik güçlendirme uygulamalarını algılama derecelerini ve psikolojik güçlendirme uygulamalarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin yönünü ve şiddetini değiştirebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle bu tezin amacı konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolünün belirlenmesidir.

İlgili literatür incelendiğinde psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme, arasındaki ilişkileri inceleyen turizm sektöründe ve diğer çeşitli sektörlerde

uygulanmış çalışmalar mevcuttur fakat, psikolojik güçlendirme, sosyal karşılaştırma ve örgütsel özdeşleşme arasındaki etkileşimi inceleyen araştırma bulunmamaktadır. Bu açıdan bu çalışma literatürdeki bu açığı doldurması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca çalışmadan elde edilecek bulgular konaklama işletmelerinde yapılan psikolojik güçlendirme uygulamalarının örgütsel özdeşleşme üzerinde ne derece etkili olduğunun tespiti ve bu etkileşimde işgörenlerin yapmış oldukları sosyal karşılaştırmaların ne derece önemli olduğunu belirlemesi yönüyle de sektörde faaliyet gösteren işletmeler açısından önemli bilgiler sunacaktır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında teorik kısımda kuramsal olarak detaylandırılmış olan psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve sosyal karşılaştırma etkileşimi ile ilgili önermelerin ampirik olarak çözümlenebilmesi açısından, araştırma dahilinde alan araştırması yapılmıştır. Araştırma ile ilgili verilerin sağlanması sürecinde, birincil ve ikincil veri kaynaklarından faydalanılmıştır. İkincil veri kaynakları olarak; kütüphaneler, düzenli yayınlar ve kitaplardan yararlanılmış; araştırmanın birincil verileri ise, anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir.

3.2.1. Araştırmada Kullanılan Model ve Hipotezler

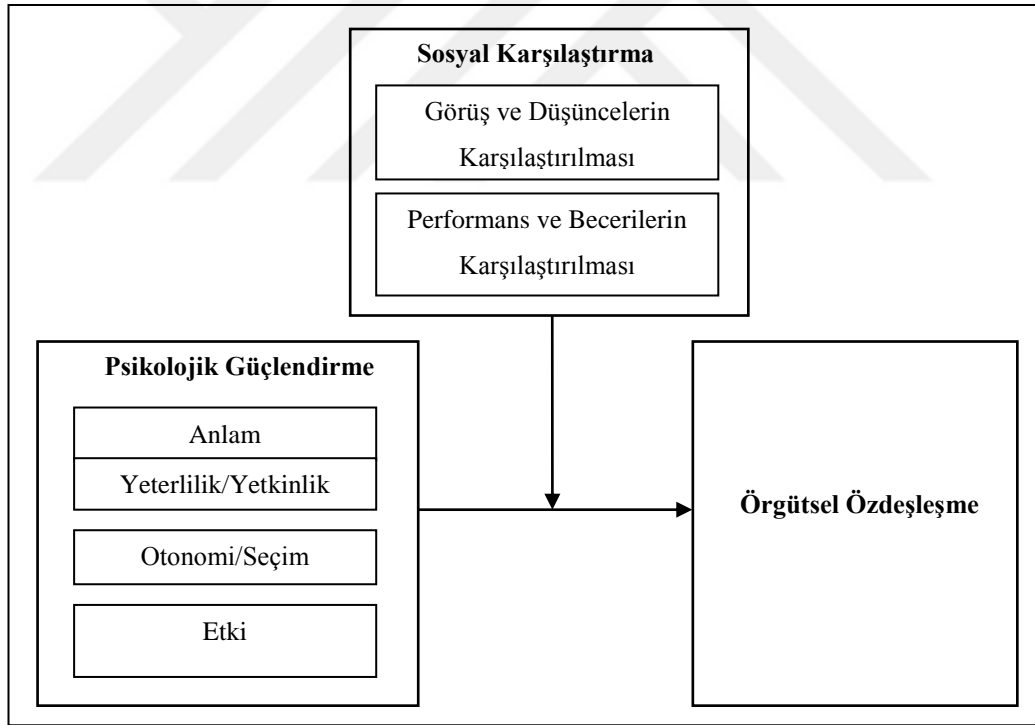
Bu araştırma, tanımlayıcı ve açıklayıcı araştırma modeline uygun bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı araştırmalar; araştırmanın merkezindeki olgu ya da nesnenin mevcut durumunun ifade edilmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Yani, tanımlayıcı araştırmalarda amaç, bir birey, örgüt, grup, durum ya da olgunun düzgün bir portresini çizmektir. Açıklayıcı araştırmalar ise araştırmacının araştırmasına konu ettiği değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkilerini oluşturdukları araştırmalardır (Coşkun vd., 2015:71-72). Bu araştırmaların amacı ise; çalışılan durum ya da konuyu değişkenler arası ilişkilerle açıklamaktır.

Araştırmada psikolojik güçlendirme dışsal değişken, örgütsel özdeşleşme içsel değişken ve sosyal karşılaştırma düzenleyici değişken olmak üzere üç değişken kullanılmıştır. Araştırmanın özgünlüğünü belirleyen düzenleyici değişken olan sosyal karşılaştırmaların, içsel değişken ile dışsal değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini etkileyeceği varsayılmaktadır.

Düzenleyici değişken, bağımsız değişken (dışsal değişken) ile bağımlı değişkenin (içsel değişken) arasındaki ilişkinin şiddetini veya yönünü etkileyen niteliksel ya da

niceliksel bir değişkindir. Düzenleyici değişken değiştikçe bağımsız değişken (dışsal değişken) ve bağımlı değişken (içsel değişken) arasındaki ilişkiler de etkilenmektedir. Düzenleyici değişkenler daima bağımsız (dışsal) değişkenler olarak ele alınmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 76; Karagöz, 2017: 456). Baron ve Kenny (1986) düzenleyici etkiyi analiz edebilmek amacıyla düzenleyici değişken ile bağımsız değişkenin çarpılmasıyla oluşan, etkileşim değişkeni adı verilen yeni bir değişkenin elde edilmesi gerektiğini ve elde edilen bu etkileşim değişkeninin anlamlı olduğu durumlarda, düzenleyici etkinin varlığından söz edilebileceğini belirtmektedir.

Bu araştırmada düzenleyici etkinin analiz edilebilmesi amacıyla Baron ve Kenny'in geliştirmiş olduğu düzenleyici etki modeli kullanılmış ve araştırma modeli Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilmiş olan modele göre oluşturulmuştur. Şekil 6.'da araştırmada kullanılan model bulunmaktadır.



Şekil 6: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın varsayımları ve ilgili literatür doğrultusunda oluşturulan modele ilişkin hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: İş görenlerin psikolojik olarak güçlendirilmelerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde etkisi vardır.

H_{1a}: İş görenlerin yaptıkları işleri anlamlı bulmalarının örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde etkisi vardır.

H_{1b}: İş görenlerin işleri ile ilgili yetkinlik/yeterliliklerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde etkisi vardır.

H_{1c}: İş görenlerin işleri ile ilgili konularda seçim/otonomi yapabilmelerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde etkisi vardır.

H_{1d}: İş görenlerin örgütsel sonuçlar üzerinde etkili olmalarının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi vardır.

H₂: İş görenlerin psikolojik olarak güçlendirilmelerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolü vardır.

H_{2a1}: İş görenlerin yaptıkları işleri anlamlı bulmalarının örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde performans ve becerilerin karşılaştırılmasının düzenleyici rolü vardır.

H_{2a2}: İş görenlerin yaptıkları işleri anlamlı bulmalarının örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde görüş ve düşüncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rolü vardır.

H_{2b1}: İş görenlerin işleri ile ilgili yetkinlik/yeterliliklerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde performans ve becerilerin karşılaştırılmasının düzenleyici rolü vardır.

H_{2b2}: İş görenlerin işleri ile ilgili yetkinlik/yeterliliklerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde görüş ve düşüncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rolü vardır.

H_{2c1}: İş görenlerin işleri ile ilgili konularda seçim/otonomi yapabilmelerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde performans ve becerilerin karşılaştırılmasının düzenleyici rolü vardır.

H_{2c2}: İş görenlerin işleri ile ilgili konularda seçim/otonomi yapabilmelerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde görüş ve düşüncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rolü vardır.

H_{2d1}: İş görenlerin örgütsel sonuçlar üzerinde etkili olmalarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde performans ve becerilerin karşılaştırılmasının düzenleyici rolü vardır.

H_{2a2}: İş görenlerin örgütsel sonuçlar üzerinde etkili olmalarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde görüş ve düşüncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rolü vardır.

3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü

Araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde faaliyette bulunan üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinin işgörenleri oluşturmaktadır. Evrenin bu bölgedeki işletmeler olarak belirlenmesinin sebebi bölgenin turizm açısından önemli bir merkez olarak kabul edilmesi ve bölgede bulunan bu işletmelerin örgüt ve yönetim yapılarının araştırmanın uygulanmasına olanak sağlamasıdır. Nevşehir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün 2019 yılı istatistiklerine göre Nevşehir ilinde 3374 yatak kapasiteli 7 adet beş yıldızlı, 5611 yatak kapasiteli 19 adet dört yıldızlı ve 657 yatak kapasiteli 7 adet üç yıldızlı konaklama işletmesi bulunmaktadır (nevsehir.ktb.gov.tr, 2019). Türkiye'deki mevcut turizm istatistikleri araştırıldığında ise konaklama işletmelerinde görev yapan işgörenlerle ilgili istatistiklerin bulunmadığı görülmektedir. Bu sebeple araştırmanın evren büyüklüğü belirlenirken, ilgili literatür göz önünde bulundurularak “yatak başına düşen işgören” sayısı tespit edilmiştir.

Ağaoğlu (1992) Türkiye'de beş yıldızlı konaklama işletmeleri için yatak başına 0,59 ve dört yıldızlı konaklama işletmeleri için 0,38 üç yıldızlı konaklama işletmeleri için 0,36 işgören düştüğünü belirtmektedir. Bu rakamlar ışığında, Nevşehir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün 2019 yılı verilerine göre, beş yıldızlı konaklama işletmeleri için $3374 \times 0,59 = 1991$; dört yıldızlı konaklama işletmeleri için $5611 \times 0,38 = 2132$; üç yıldızlı konaklama işletmeleri için $657 \times 0,36 = 237$ işgören olmak üzere toplam 4360 işgörenin araştırmanın evrenini oluşturduğu kabul edilmiştir.

Araştırmanın maliyet ve zaman kısıtlılıkları, araştırma evreni üzerinde tam sayım yapılmasına olanak vermediği için örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Evreni en iyi biçimde temsil edebilecek örneklem büyüklüğü %90 güven seviyesi ve $\neq 0,05$ örnekleme hatası göz önünde bulundurularak 255 işgören olmak üzere hesaplanmıştır. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden, kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Veri toplamak amacıyla oluşturulan anket formu, 15.06.2019- 05.09.2019 tarihleri arasında anket uygulamasını kabul eden ve Nevşehir' de faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerine önceden bırakılmış olup, belirli bir süre sonra ise

toplanmıştır. Kabul edilebilir örneklem büyüklüğü olan 255' e ulaşabilmek amacıyla konaklama işletmelerine toplam 500 adet anket formu bırakılmış fakat 340 adet anket formuna geri dönüş alınabilmiştir. Anketlerin incelenmesi sonucunda eksik olan ya da aynı şıkların işaretlenmesi vb. gibi çeşitli sebeplerle geçerliliği bulunmayan anket formları ayıklanmış ve 316 adet form analize değer bulunmuştur.

3.2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmaktadır. Anket formu dört kısımdan oluşmaktadır. Anket formunun birinci kısmında psikolojik güçlendirme ölçeği, ikinci kısmında örgütsel özdeşleşme ölçeği, üçüncü kısmında Iowa-Hollanda Karşılaştırma Yönelimi Ölçeği ve son kısmında ise demografik ve sektörel bilgileri ölçen sorular bulunmaktadır.

- **Psikolojik Güçlendirme Ölçeği:** Araştırmada psikolojik güçlendirme Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiş olan Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ile ölçülmektedir. Ölçeğin Türkçe' ye uyarlanması Sürgevil, Tolay ve Topayan (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekte; anlam, yetkinlik, otonomi ve etki boyutlarının her birini ölçen 3 ifade olmak üzere, toplamda 12 ifade bulunmaktadır. Psikolojik güçlendirme ölçeği “(1) Hiç Katılmıyorum”, “(2) Az Katılıyorum”, “(3) Orta Düzeyde Katılıyorum”, “(4) Çok katılıyorum”, “(5) Tamamen Katılıyorum” şeklinde derecelendirilen 5’li likert tipi bir ölçektir.
- **Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:** Araştırmada örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiş olan 6 ifadeli Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Türkçeleştirilmiş haliyle literatürde kullanılmakta olup, Tüzün (2006) tarafından geçerlilik güvenilirlik çalışması yapılmış ve farklı çalışmalarda da kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği “(1) Hiçbir Zaman”, “(2) Nadiren”, “(3) Bazen”, “(4) Sık Sık”, “(5) Her Zaman” şeklinde derecelendirilen 5’li likert tipi bir ölçektir.
- **Sosyal Karşılaştırma Ölçeği:** Araştırmada sosyal karşılaştırmayı ölçmek için Festinger’in (1954) geliştirdiği Sosyal Karşılaştırma Kuramından hareketle Gibbons ve Buunk (1999) tarafından geliştirilmiş 11 ifadeden oluşan ve Türkçe’ye uyarlaması Teközel (2000) tarafından yapılmış olan Iowa-Hollanda Karşılaştırma Yönelimi Ölçeği (Iowa-Netherlands Comparison Orientation Measure- INCOM) kullanılmıştır. Bu ölçek de çalışmada kullanılan diğer

ölçekler gibi 5'li likert tipi ölçek olup, “(1) Kesinlikle Katılıyorum”, “(2) Katılıyorum”, “(3) Kararsızım”, “(4) Katılmıyorum”, “(5) Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

Dördüncü kısımda ise işgörenlerin demografik özelliklerine yönelik sorulara yer verilmektedir. Anket formunda, katılımcılara ilişkin demografik faktörleri belirleyebilmek için yöneltilen soruların hazırlanmasında, benzer araştırmalarda oluşturulmuş olan soru şekilleri incelenerek, araştırmada kullanılması en uygun olanlar anket formuna eklenmiştir. Buna göre konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin demografik özelliklerinin tespit edilmesinde; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sektördeki ve işletmede çalışma süresi gibi faktörler dikkate alınmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni; psikolojik güçlendirme, bağımlı değişkeni; örgütsel özdeşleşme, düzenleyici değişkeni ise sosyal karşılaştırmadır.

3.2.4. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Araştırma verilerinin toplanması ve analizine başlanmadan önce pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama, anketteki muhtemel hataları düzeltmek amacıyla yapılan, anketleri katılımcılara dağıtmadan önce belli sayıda kişiye ulaştırarak yapılan, ankette yer alması muhtemel hatalardan kaçınmanın önemli bir uygulamasıdır. Pilot uygulama ile cevaplayıcıların soruları anlamak bakımından bir sıkıntılarının olup olmadığı belirlenir. Buna ek olarak anketin yaklaşık ne kadar sürede doldurulabileceği, incitici soruların olup olmadığı, anketin şeklinin katılımcılar üzerindeki etkisi, katılımcıların hangi sorulara cevap vermektan kaçındığı ve hangi soruların gereksiz olduğu hakkında fikir edinebilmemize yardımcı olmaktadır. Pilot uygulamanın en az 10 kişi üzerinde yapılması gerektiği kabul edilmektedir (Coşkun vd., 2015: 92-93).

Bu çalışmada pilot uygulama için hazırlanan anket formu, Nevşehir bölgesinde yer alan üç, dört ve beş yıldızlı konaklama işletmesinde çalışmakta olan 30 işgören ile yapılmıştır. Yüz yüze görüşme yöntemi ile gerçekleştirilen pilot uygulama sonucunda elde edilen veriler, veri analiz programı yardımıyla analiz edilmiştir. Anket formu doldurulurken anketin okunabilirliği, yazım dili, cevaplayıcıların soru kâğıdında yer alan ifadeleri anlayıp anlamadığı ve anket formu ile ilgili genel görüşler dikkate alınmıştır. Bu görüşler doğrultusunda herhangi bir soruna

rastlanılmamış ve birincil verilerin toplanması amacıyla anketlerin nihai olarak uygulanması sürecine geçilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen birincil verilerin ne şekilde analiz edileceği ve hangi analiz yöntemlerinin benimseneceği araştırmadan elde edilen sonuçların doğru yorumlanabilmesi için büyük öneme sahiptir. Bir araştırmada, belirlenmiş olan araştırma sorularının türü ve araştırmacının amacına göre yapılacak olan istatistiksel analizlerde farklılık kazanacaktır. Bu araştırmanın sonuçları uygun analiz teknikleri kullanılarak bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama derecesini belirlemek ve düzenleyici değişkenin etkisini ve yönünü belirlemek için yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak yol analizi uygulanmıştır.

3.2.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmanın bu kısmında normal dağılım testi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizlerine yer verilecektir.

3.2.5.1. Normal Dağılım Testi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmadan önce araştırma verilerinin normallik dağılımı incelenmiştir. Çünkü sayısal verilerin analizlerinin yapıldığı çalışmalarda normal dağılım çok önemlidir ve yapılan birçok testin uygulanabilmesi için verilerin normal ya da normale yakın dağılım göstermesi gerekmektedir. Ayrıca verilerin normal ya da normale yakın dağılmaması analiz sonuçlarının yanlış çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum araştırma için gerekli olan yorumlarında yanlışlığına neden olabilmektedir (Kalaycı, 2010: 53; Karagöz, 2017: 104).

Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılım durumunu belirleyebilmek amacıyla tek ve çok değişkenli normallik testleri uygulanmıştır. Tek değişkenli normal dağılımın belirlenebilmesi amacıyla, literatürde önerilen yöntemlerden birisi olan standart sapma, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 207-208). Normal dağılım gösteren bir verinin standart sapması 1'e yakın bir değer alırken, çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında değer alıyor olması gerekmektedir (Bayram, 2013: 109). Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre anket formunda yer alan ifadelerin standart sapmalarını 1'e yakın, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerindeki -2 ile +2

arasında bulunduğu görülmektedir (Ek-2). Çok değişkenli normal dağılımın belirlenebilmesi amacıyla ise Mardia'nın çok değişkenli basıklık katsayısı ve çok değişkenli basıklığın normalleştirilmiş tahmini ifade eden kritik oran (c.r.) değeri hesaplanmıştır. Mardia katsayısına ilişkin kritik oran (c.r.) değerinin $\pm 1,96$ aralığında bulunması, elde edilen verinin çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2017:459). Yapılan inceleme sonucunda, Mardia çok değişkenli basıklık katsayısına ilişkin kritik oran değerinin (c.r.=1,285) $\pm 1,96$ aralığında yer aldığı tespit edilmiştir (Bkz: Ek 2). Dolayısıyla standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri verinin tek değişkenli; Mardia katsayısına ilişkin kritik oran değeri ise çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğunu desteklemektedir.

3.2.5.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi, gözlenen değişkenleri tanımlamak, bu değişkenleri özetlemek, yönetilebilir ve üzerinde çalışılabilir seviyede faktörleri belirlemek için yapılmaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde amaç; minimum veri kaybı ile gözlenen pek çok değişkeni taşıdıkları ortak bilgiye dayanarak bu değişkenlerin bir bileşeni olarak daha az sayıda faktör olarak göstermektir. Açıklayıcı faktör analizinde kesin bir model tanımlanmaksızın ölçek maddelerinin ya da gözlenen değişkenlerinin tüm faktörler ile korelasyon göstermesine izin verilir. Başka bir ifade ile açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilecek boyut ya da faktör sayısı her zaman önceden belirli değildir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 302-303). Açıklayıcı faktör analizinde değişkenler arasındaki ilişkilerden yola çıkarak faktörler ortaya çıkarılmaktadır. Ayrıca açıklayıcı faktör analizinde gözlenen değişkenler herhangi bir faktör üzerine ya da birden fazla faktör üzerine yüklenebilmektedir (Civelek, 2018: 26).

Bu araştırmada açıklayıcı faktör analizi yapılırken, tahmin yöntemi olarak Temel Bileşenler, faktör döndürme yöntemi olarak Varimax yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca verilerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin örneklem büyüklüğü ve Bartlett küresellik testi sonuçları kontrol edilmiştir. Uygun faktör sayısının belirlenmesinde özdeğeri 1'den, varyans açıklama oranı %5'den büyük faktörler dikkate alınmıştır. Bununla birlikte, toplam faktör sayısını belirlerken de toplam varyans açıklama oranı %50'den fazla olacak şekilde faktörler seçilmiştir. Faktörlerin belirlenmesinde literatüre uygun kalınlığa da dikkat edilmiştir.

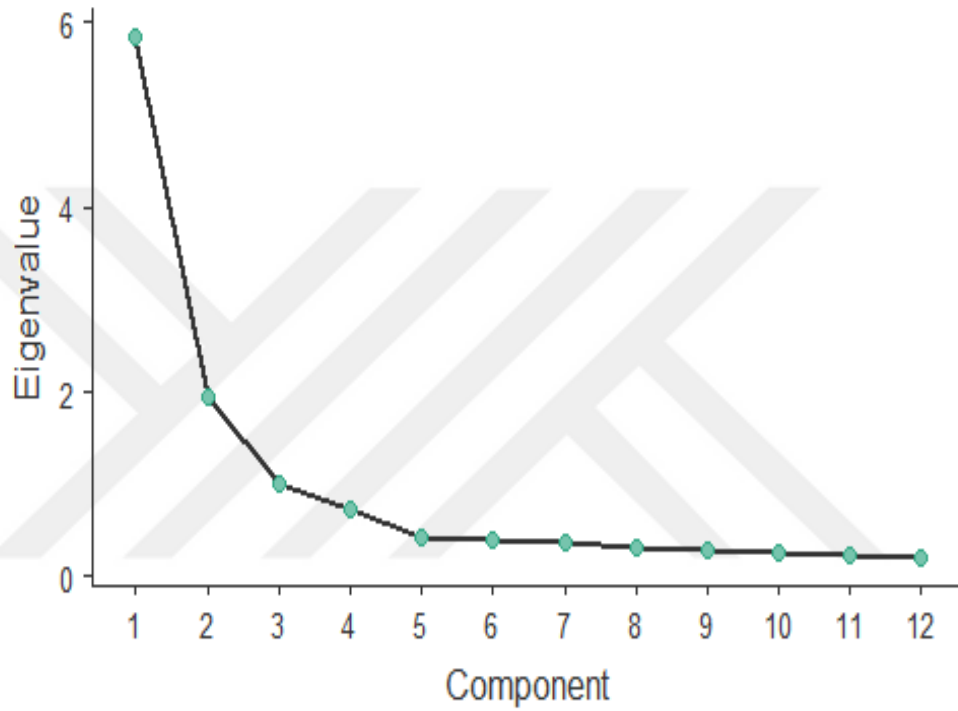
Maddelerin faktörlere dağılışında ise faktör yükünün 0,50'den yüksek olmasına dikkat edilmiştir.

Tablo 4: Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek/Maddeler	Faktör Yükleri				Toplam Varyans Açıklama Yüzdesi (%)
	F1	F2	F3	F4	
Anlam Boyutu					
M1	0,874				
M2	0,824				
M3	0,822				
Yetkinlik Boyutu					
M4				0,672	
M5				0,697	
M6				0,807	79,468
Otonomi (Özerklik) Boyutu					
M7			0,793		
M8			0,799		
M9			0,856		
Etki Boyutu					
M10		0,789			
M11		0,802			
M12		0,873			
Özdeğerler	2,790	2,429	2,375	1,942	
Varyans Açıklama Oranları (%)	23,250	20,245	19,794	16,180	
KMO = 0,882; Bartlett Küresellik Testi değeri = 2345,403, p<0,001					

Psikolojik güçlendirme ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılabilmesi için varsayımlar incelendiğinde, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini temsil eden Kaiser-Meyer-Olkin ölçüsü 0.882 bulunarak örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını belirlemekte kullanılan Bartlett'in küresellik testi sonucuna göre değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin birim matrisi olmadığı ($\chi^2=2345.403$; $p<0.05$) dolayısıyla da değişkenlerin birbiriyle ilişkili olduğu ve verinin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

Açıklayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, ölçeğin orijinal yapısına uygun olarak 4 faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Uygun faktör sayısını belirlerken özdeğeri 1'den büyük olan faktörler ve yamaç-eğim grafikleri dikkate alınmıştır. Varimax rotasyonu sonucu elde edilen faktör yükleri incelendiğinde tüm maddelerin 0.50'den fazla yüke sahip olduğu ve oluşan 4 faktörün toplam varyans açıklama oranının da %79.468 olduğu görülmüştür.



Şekil 7: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Faktör Sayısını Belirlemek İçin Yamaç-Eğim Grafiği

Elde edilen sonuçlara göre ilk faktöre anlam boyutu adı verilmiştir. Anlam boyutu 3 maddeden oluşmakta (M1, M2 ve M3), maddelerin faktör yükleri 0.873 ile 0.789 arasında yer almaktadır. Özdeğeri 2.429, varyans açıklama oranı ise 20.245'dir.

İkinci faktöre etki boyutu adı verilmiştir. Etki boyutu 3 maddeden oluşmakta (M10, M11 ve M12), maddelerin faktör yükleri 0.874 ile 0.822 arasında yer almaktadır. Özdeğeri 2.790, varyans açıklama oranı ise 23.250'dir.

Üçüncü faktöre otonomi (özerklik) boyutu adı verilmiştir. Etki boyutu 3 maddeden oluşmakta (M7, M8 ve M9), maddelerin faktör yükleri 0.856 ile 0.793 arasında yer almaktadır. Özdeğeri 2.375, varyans açıklama oranı ise 19.794'dir.

Dördüncü faktöre yetkinlik boyutu adı verilmiştir. Etki boyutu 3 maddeden oluşmakta (M4, M5 ve M6), maddelerin faktör yükleri 0.807 ile 0.672 arasında yer almaktadır. Özdeğeri 1.942, varyans açıklama oranı ise 16.180'dir.

Tablo 5: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

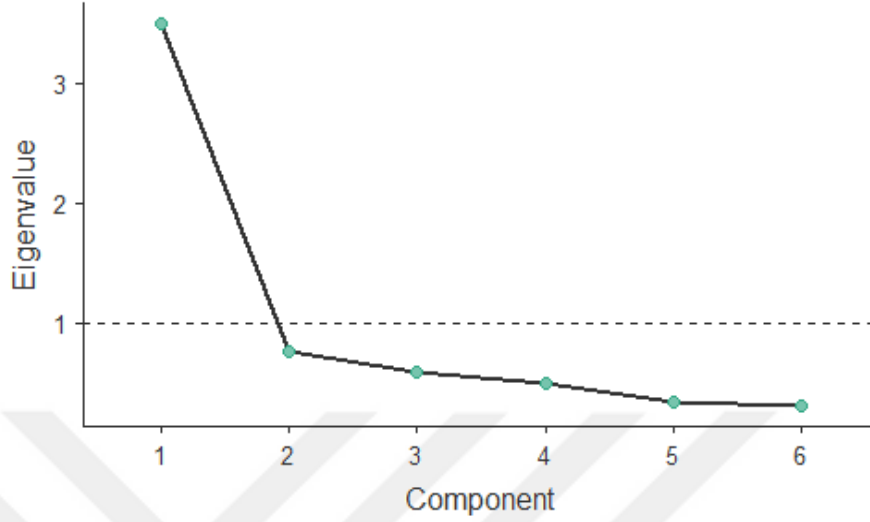
Ölçek/Maddeler	Faktör Yükleri	Toplam Varyans Açıklama Yüzdesi (%)
	F1	
M1	0,806	58,322
M2	0,738	
M3	0,743	
M4	0,749	
M5	0,788	
M6	0,756	
Özdeğerler	3,499	
Varyans Açıklama Oranları (%)	58,322	

KMO = 0,834; Bartlett Küresellik Testi değeri = 778,497, $p < 0,001$

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılabilmesi için varsayımlar incelendiğinde, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini temsil eden Kaiser-Meyer-Olkin ölçüsü 0.834 bulunarak örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını belirlemekte kullanılan Bartlett'in küresellik testi sonucuna göre değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin birim matrisi olmadığı ($\chi^2=778.497$; $p < 0.05$) dolayısıyla da değişkenlerin birbiriyle ilişkili olduğu ve verinin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

Açıklayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, ölçeğin orijinal yapısına uygun olarak tek faktöre olduğu belirlenmiştir. Uygun faktör sayısını belirlerken özdeğeri 1'den büyük olan faktörler ve yamaç-eğim grafikleri dikkate alınmıştır. Varimax rotasyonu sonucu elde edilen faktör yükleri incelendiğinde tüm maddelerin 0.50'den

fazla yüke sahip olduğu ve oluşan tek faktörün toplam varyans açıklama oranının da %58.322 olduğu görülmüştür.



Şekil 8: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Sayısını Belirlemek İçin Yamaç-Eğim Grafiği

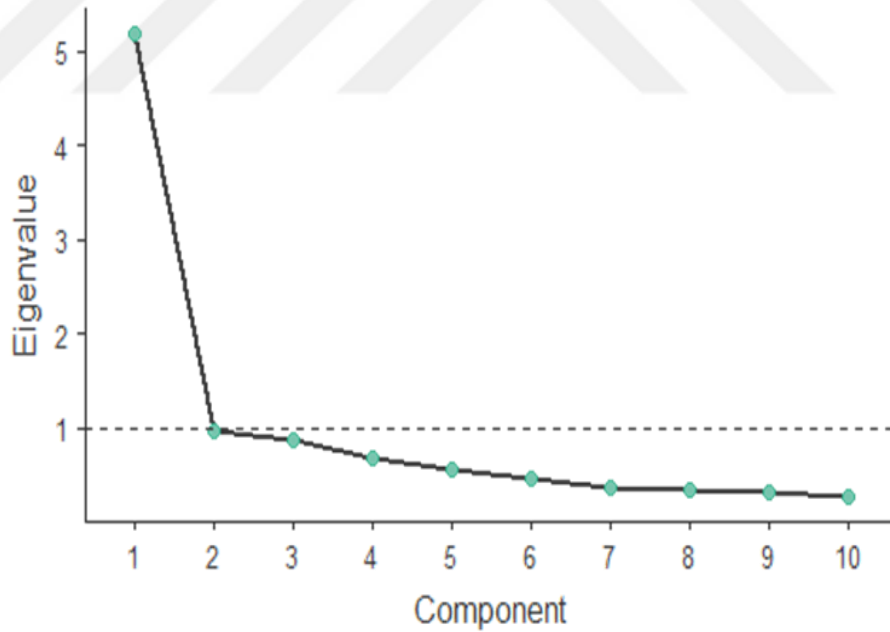
Elde edilen sonuçlara göre örgütsel özdeşleşme ölçeği 6 maddeden oluşmakta (M1, M2, M3, M4, M5 ve M6), maddelerin faktör yükleri 0.806 ile 0.738 arasında yer almaktadır. Özdeğeri 3.499, varyans açıklama oranı ise 58.322'dir.

Tablo 6: Sosyal Karşılaştırma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek/Maddeler	Faktör Yükleri		Toplam Varyans Açıklama Yüzdesi (%)
	F1	F2	
M1	0,780		
M2	0,723		
M3	0,734		
M4	0,837		
M5	0,628		64,3
M6		0,827	
M7		0,730	
M9		0,766	
M11		0,566	
Özdeğerler	2,975	2,812	
Varyans Açıklama Oranları (%)	33,059	31,241	
KMO = 0,903; Bartlett Küresellik Testi değeri = 1320,468, p<0,001			

Sosyal karşılaştırma ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılabilmesi için varsayımlar incelendiğinde, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini temsil eden Kaiser-Meyer-Olkin ölçüsü 0.903 bulunarak örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını belirlemekte kullanılan Bartlett'in küresellik testi sonucuna göre değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin birim matrisi olmadığı ($\chi^2=1320.468$; $p<0.05$) dolayısıyla da değişkenlerin birbiriyle ilişkili olduğu ve verinin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

Açıklayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, ölçeğin orijinal yapısında bulunduğu üzere iki faktörlü bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Faktör sayısı belirlenirken özdeğeri 1'den büyük olan faktörler ve yamaç-eğim grafikleri dikkate alınmıştır. Varimax rotasyonu sonucu elde edilen faktör yükleri incelendiğinde tüm maddelerin 0.50'den fazla yüke sahip olduğu ve oluşan iki faktörün toplam varyans açıklama oranının da %64.3 olduğu görülmüştür.



Şekil 9: Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Faktör Sayısını Belirlemek İçin Yamaç-Eğim Grafiği

Elde edilen sonuçlara göre ilk faktöre performans ve becerilerin karşılaştırılması boyutu adı verilmiştir. Performans ve becerilerin karşılaştırılması boyutu 5 maddeden oluşmakta (M1, M2, M3, M4 ve M5), maddelerin faktör yükleri 0.837 ile

0.628 arasında yer almaktadır. Özdeğeri 2.975, varyans açıklama oranı ise 33.059'dur.

İkinci faktöre görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutu adı verilmiştir. Görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması 4 maddeden oluşmakta (M6, M7, M9 ve M11), maddelerin faktör yükleri 0.827 ile 0.566 arasında yer almaktadır. Özdeğeri 2.812, varyans açıklama oranı ise 31.241'dir.

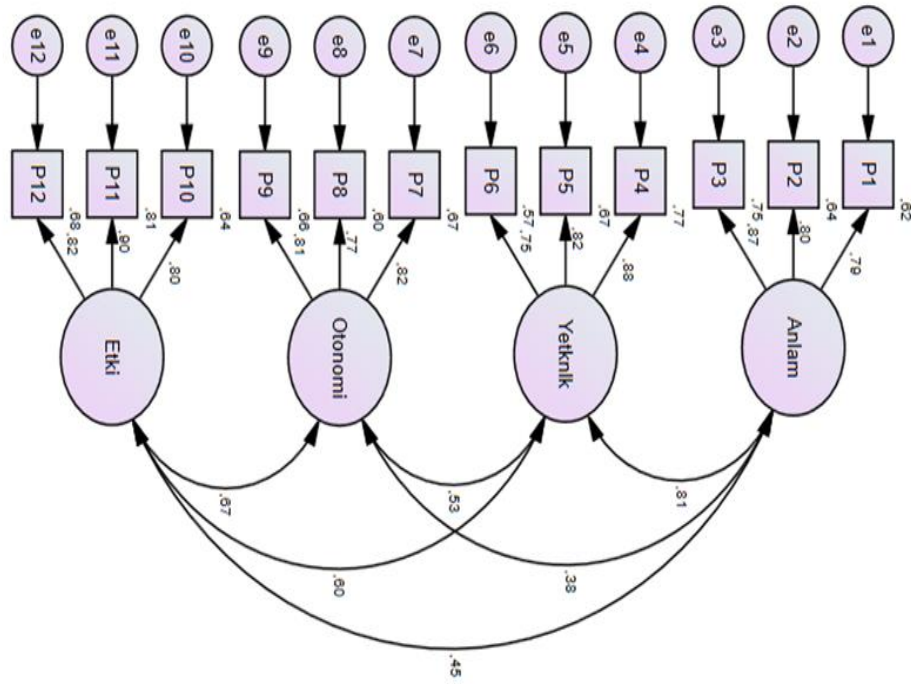
3.2.5.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerinin tespit edilmesi amacı ile doğrulayıcı faktör analizi de uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi; önceden oluşturulmuş bir model yardımıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkılarak gizli değişken (faktör) oluşturmaya ilişkin bir işlemdir. Genel olarak, geçerlilik analizlerinde ve ölçek geliştirmede kullanılmakta olup, önceden belirlenmiş ve kurgulanmış olan veya kuramsal dayanağı bulunan ya da önceki araştırmalarda kullanılmış bir ölçeğin faktör yapısını eldeki veri ile doğrulanmasını amaçlamaktadır. Bu nedenle doğrulayıcı faktör analizinde bir gözlenen değişkenin hangi faktör üzerine yükleneceği önceden belirlenmektedir. (Bayram, 2016: 42; Civelek, 2018: 26; Gürbüz ve Şahin, 2015: 301; Karagöz, 2017: 486).

Doğrulayıcı faktör analizinde yaygın olarak tek faktörlü model, birinci düzey çok faktörlü model ve ikinci düzey model olmak üzere üç farklı model kullanılmaktadır. Tek faktörlü model bir örtük değişkeni meydana getiren bütün gözlenen değişkenlerin tek bir faktör altında toplanmış olduğu modeldir. Birinci düzey çok faktörlü model bir ölçekteki gözlenen değişkenlerin birden çok faktörün altında toplanmış olduğu modeldir. İkinci düzey model ise; çok faktörlü yapıdaki bazı ölçekleri oluşturan ve birbirinden göreceli bağımsız faktörler bir araya getirerek daha geniş ve kapsayıcı üst düzey ya da ikinci düzey bir faktör altında toplanabildiği modeldir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 327). Bu açıklamalar ışığında bu araştırmada tek faktörlü ve birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi modellerinden faydalanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelenirken çeşitli uyum iyiliği indeksleri bulunmaktadır. Bu indekslerden sıklıkla kullanılanlar RMSEA yaklaşık hata kareler ortalamasının karekökü (root mean square error of approximation), GFI uyum iyiliği indeksi (goodness of fit index), CFI karşılaştırmalı uyum indeksi (comparative fit

indeks), RMR hata kareler ortalamasının karekökü (root mean square residual) gibi indekslerdir. Ayrıca modeldeki uyumdan bahsedebilmek için, X^2 (Ki-kare) değeri ile sd (serbestlik derecesi) oranlarına da bakılmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın bağımsız değişkeni olan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının ölçümüne yönelik oluşturulmuş olan ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi testi uygulanmıştır. İşgörenlerin psikolojik güçlendirme algısını ölçmek amacıyla oluşturulan ölçüm modeli Şekil 10.'da gösterilmektedir.



Şekil 10: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Tablo 7: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelinin Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum Düzeyleri	Uyum İstatistikleri				
	χ^2/sd	RMR	GFI	CFI	RMSEA
Kabul Edilebilir Uyum	$\leq 4 - 5$	0.06 – 0.08	0.89 – 0.85	≥ 0.95	0.06 – 0.08
İyi uyum	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.90	≥ 0.97	≤ 0.05
Modelden Hesaplanan Uyum Değerleri					
Model	3.325	0.071	0.930	0.952	0.080

Başlangıç modeli: Tüm maddelerin yer aldığı modelden elde edilen uyum değerleri, χ^2/sd : Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı, sd: serbestlik derecesi, RMR: Hata kareler ortalamasının karekökü (root mean square residual), GFI: Uyum iyiliği indeksi (goodness of fit index), CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi (comparative fit index), RMSEA: Yaklaşık hata kareler ortalamasının karekökü (root mean square error of approximation).

Tablo 7' ye bakıldığında tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu gözlemlenmektedir. Model uyumu kabul edildiği için işgörenlerin psikolojik güçlendirme algısını ölçmek için kullanılmış olan ölçeğin yapısal geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 8: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

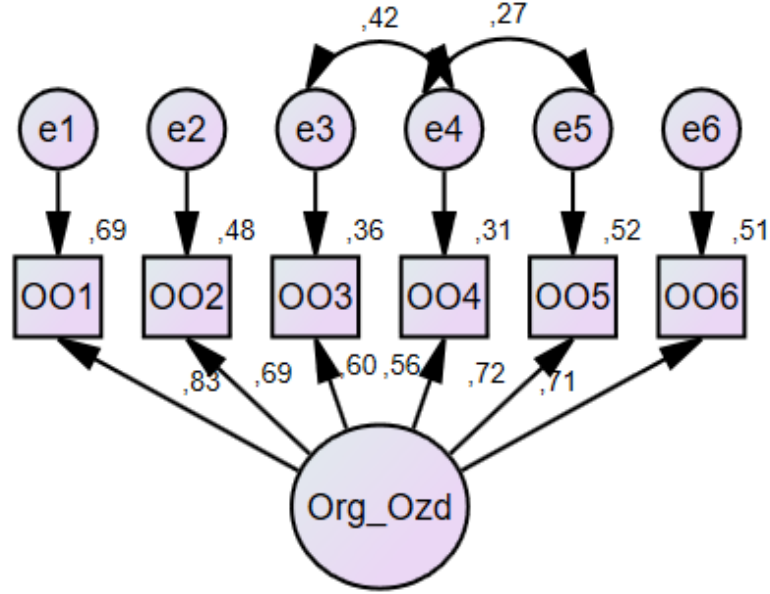
	<i>Std. Reg. Katsayıları</i>	<i>t</i>	<i>R²</i>	<i>AVE</i>	<i>CR</i>
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği					
Anlam Boyutu				0.672	0.828
M1	0.790	-	0.625		
M2	0.799	14.843*	0.639		
M3	0.868	16.089*	0.753		
Yetkinlik Boyutu				0.667	0.834
M4	0.877	-	0.769		
M5	0.816	17.446*	0.666		
M6	0.752	15.484*	0.565		
Otonomi (özerklik) Boyutu				0.642	0.789
M7	0.819	-	0.670		
M8	0.774	14.067*	0.599		
M9	0.810	14.655*	0.656		
Etki Boyutu				0.709	0.839
M10	0.801	-	0.641		
M11	0.897	17.305*	0.805		
M12	0.825	15.991*	0.680		

Std. Reg. Katsayıları: Standartlaştırılmış regresyon katsayıları, t: Maddelerin anlamlı testi sonuçları, *p<0.001, R²: Açıklayıcılık katsayısı, AVE: Ortalama açıklanan varyans (average variance extracted), CR: Yapı güvenilirliği (composite reliability). M1, M4, M7 ve M10 referans olarak seçildikleri için (faktör yüklerine 1 değeri atandığı için) anlamlılık değerleri verilmemiştir.

DFA modelinin iyi uyum değerleri vermesi sonucunda, her bir yapının ayrı ayrı Std. Reg. Katsayıları: Standartlaştırılmış regresyon katsayıları, t: Maddelerin anlamlı testi sonuçları, *p<0.001, R²: Açıklayıcılık katsayısı, AVE: Ortalama açıklanan varyans (average variance extracted), CR: Yapı güvenilirliği (composite reliability) değerlerine bakılmıştır. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı değerinin 0,5'ten büyük olması beklenmekte olup, tablo 8.'de belirtildiği üzere her bir ifadenin standartlaştırılmış regresyon katsayısı değerinin beklenen değerden yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmada yakınsama geçerliliğinin sınanması amacıyla AVE ve CR değerlerine de bakılmıştır. Hair vd. (2014) yakınsama geçerliliğin sağlanması için AVE değerinin 0,50'den, CR değerinin ise 0,70'den büyük olması gerektiğini belirtmektedir. Tabloda da belirtildiği üzere her bir boyutun hem AVE hem de CR

değeri belirtilen değerden yüksek olup, araştırmada kullanılmış olan psikolojik güçlendirme ölçeğinin yakınsama geçerliliği sağlanmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel özdeşleşmenin ölçümüne yönelik oluşturulmuş olan ölçeğe de doğrulayıcı faktör analizi testi uygulanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine yönelik ölçüm modeli Şekil 11.'de gösterilmektedir.



Şekil 11: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Tablo 9: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelinin Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum Düzeyleri	Uyum İstatistikleri				
	χ^2/sd	RMR	GFI	CFI	RMSEA
Kabul Edilebilir Uyum	$\leq 4 - 5$	0.06 – 0.08	0.89 – 0.85	≥ 0.95	0.06 – 0.08
İyi uyum	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.90	≥ 0.97	≤ 0.05
	Modelden Hesaplanan Uyum Değerleri				
Başlangıç Modeli	9.029	0.080	0.923	0.906	0.160
Model 1	4.966	0.058	0.961	0.959	0.112
Model 2	2.362	0.040	0.984	0.988	0.066

Başlangıç modeli: Tüm maddelerin yer aldığı modelden elde edilen uyum değerleri,
 Model 1: Madde 3 ve Madde 4 arasında gerçekleştirilen modifikasyon sonucu elde edilen uyum değerleri
 Model 2: Madde 4 ve Madde 5 arasında gerçekleştirilen modifikasyon sonucu elde edilen uyum değerleri
 χ^2/sd : Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı, sd: serbestlik derecesi, RMR: Hata kareler ortalamasının karekökü (root mean square residual), GFI: Uyum iyiliği indeksi (goodness of fit index), CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi (comparative fit indeks), RMSEA: Yaklaşık hata kareler ortalamasının karekökü (root mean square error of approximation).

Tablo 9' a bakıldığında tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir. Model uyumu kabul edildiği için işgörenlerin örgütleri ile özdeşleşme düzeylerini ölçmek için kullanılan ölçeğin yapısal geçerliliği olduğu söylenebilir. Ancak bu değerlere ulaşmak için, ölçeğin “Çalıştığım işletmeyle ilgili konuşurken, genellikle “onlar” yerine “biz” derim” olarak ifade edilen 3. maddesi ile “Çalıştığım işletmenin başarıları benim başarılarımdır” olarak ifade edilen 4. maddeleri arasında ve aynı şekilde “Çalıştığım işletmenin başarıları benim başarılarımdır.” olarak ifade edilen 4. maddesi ile “Birisi çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak hissederim” olarak ifade edilen 5. maddeleri arasında iyileştirme yapılmıştır.

Tablo 10: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

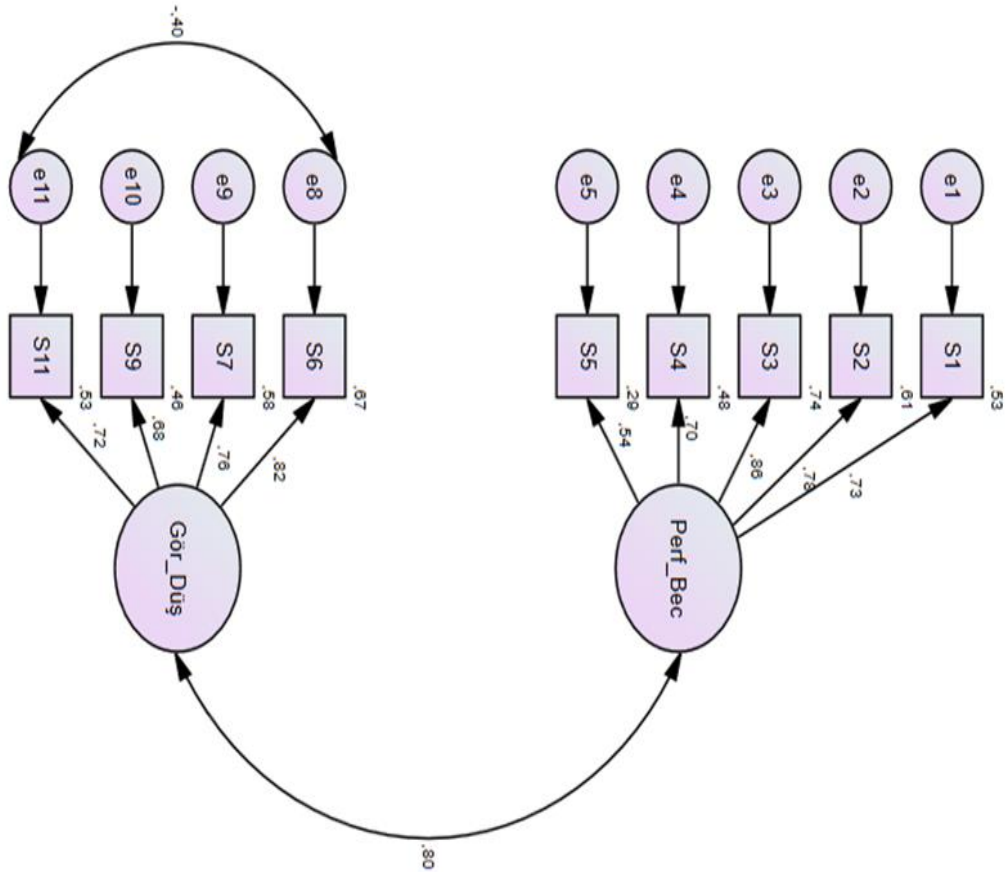
	<i>Std. Reg. Katsayıları</i>	<i>t</i>	<i>R²</i>	<i>AVE</i>	<i>CR</i>
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği				0.476	0.779
M1	0.828	-	0.686		
M2	0.693	12.499*	0.480		
M3	0.598	10.107*	0.358		
M4	0.556	9.255*	0.309		
M5	0.718	12.806*	0.516		
M6	0.714	12.646*	0.509		

Std. Reg. Katsayıları: Standartlaştırılmış regresyon katsayıları, t: Maddelerin anlamlı testi sonuçları, *p<0.001, R²: Açıklayıcılık katsayısı, AVE: Ortalama açıklanan varyans (average variance extracted), CR: Yapı güvenilirliği (composite reliability). M1, M7 ve M15 referans olarak seçtikleri için (faktör yüklerine 1 değeri atandığı için) anlamlılık değerleri verilmemiştir.

DFA modelinin iyi uyum değerleri vermesi sonucunda, her bir yapının ayrı ayrı Std. Reg. Katsayıları: Standartlaştırılmış regresyon katsayıları, t: Maddelerin anlamlı testi sonuçları, *p<0.001, R²: Açıklayıcılık katsayısı, AVE: Ortalama açıklanan varyans (average variance extracted), CR: Yapı güvenilirliği (composite reliability) değerlerine bakılmıştır. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı değerinin 0,5'ten büyük olması beklenmekte olup, tablo 10.'da belirtildiği üzere her bir ifadenin

standartlaştırılmış regresyon katsayısı değerinin beklenen değerden yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmada yakınsama geçerliliği de sınanması amacıyla AVE ve CR değerlerine de bakılmıştır. Hair vd., (2014) yakınsama geçerliliğin sağlanması için AVE değerinin 0,50'den, CR değerinin ise 0,70'den büyük olması gerektiğini belirtmektedir. Tabloda da belirtildiği üzere CR değeri belirtilen değerden yüksek olup, AVE değeri ise belirtilen değerden biraz altındadır. Ancak, Fornell ve Larcker (1981), CR değerinin 0,6'dan büyük olduğu durumlarda, AVE'nin 0,5'ten küçük olmasının kabul edilebilir olduğunu ve yakınsak geçerliliğinin yeterli olduğunu belirtmektedirler. Bu nedenle araştırmada kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin bu sonuç ışığında yakınsama geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Araştırmanın düzenleyici değişkeni olan sosyal karşılaştırma ölçeğinin ölçüm modeli Şekil 12.'de gösterilmektedir.



Şekil 12: Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Tablo 11: Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelinin Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum Düzeyleri	Uyum İstatistikleri				
	χ^2/sd	RMR	GFI	CFI	RMSEA
Kabul Edilebilir Uyum	$\leq 4 - 5$	0.06 – 0.08	0.89 – 0.85	≥ 0.95	0.06 – 0.08
İyi uyum	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.90	≥ 0.97	≤ 0.05
Modelden Hesaplanan Uyum Değerleri					
Başlangıç Modeli	5.778	0.128	0.873	0.871	0.123
Model 1	5.195	0.120	0.890	0.889	0.115
Model 2	3.650	0.107	0.926	0.937	0.092
Model 3	3.391	0.087	0.938	0.952	0.087
Model 4	2.708	0.079	0.954	0.967	0.074

Başlangıç modeli: Tüm maddelerin yer aldığı modelden elde edilen uyum değerleri,
Model 1: Madde 5 ve Madde 8 arasında gerçekleştirilen modifikasyon sonucu elde edilen uyum değerleri
Model 2: Madde 10 çıkarıldıktan sonra elde edilen uyum değerleri
Model 3: Madde 8 çıkarıldıktan sonra elde edilen uyum değerleri
Model 4: Madde 6 ve Madde 11 arasında gerçekleştirilen modifikasyon sonucu elde edilen uyum değerleri
 χ^2/sd : Ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı, sd: serbestlik derecesi, RMR: Hata kareler ortalamasının karekökü (root mean square residual), GFI: Uyum iyiliği indeksi (goodness of fit index), CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi (comparative fit indeks), RMSEA: Yaklaşık hata kareler ortalamasının karekökü (root mean square error of approximation).

Tablo 11’ e bakıldığında bütün uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Model uyumu kabul edildiği için işgörenlerin sosyal karşılaştırma seviyelerini ölçmek için kullanılan ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir. Ancak bu değerlere ulaşmak için, ölçeğin görüş ve düşünceler boyutunda “Diğer insanlarla karşılıklı görüş ve deneyimlerimiz hakkında konuşmaktan çoğu zaman zevk alırım” olarak ifade edilen 6. madde ile “Benimkine benzer bir durumda başka insanların ne yapacağını bilmek her zaman hoşuma gider” olarak ifade edilen 11. maddeler arasında iyileştirme yapılmış ve ölçekten “Kendini sık sık başkalarıyla karşılaştıran birisi değilimdir” olarak ifade edilen 8. madde ile “Hayatta ne kadar başarılı olduğum konusunda çoğu zaman kendimi başka insanlarla karşılaştırırım” olarak ifade edilen 10. madde çıkarılmıştır.

Tablo 12: Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	<i>Std. Reg. Katsayıları</i>	<i>t</i>	<i>R²</i>	<i>AVE</i>	<i>CR</i>
Sosyal Karşılaştırma Ölçeği					
Performans ve Beceriler Boyutu				0.530	0.750
M1	0.727	-	0.528		
M2	0.780	13.175*	0.609		
M3	0.858	14.368*	0.737		
M4	0.696	11.754*	0.484		
M5	0.539	9.078*	0.290		
Görüş ve Düşünceler Boyutu				0.557	0.733
M6	0.819	-	0.670		
M7	0.759	13.571*	0.575		
M9	0.675	12.003*	0.456		
M11	0.725	11.262*	0.525		

Std. Reg. Katsayıları: Standartlaştırılmış regresyon katsayıları, t: Maddelerin anlamlı testi sonuçları, *p<0.001, R²: Açıklayıcılık katsayısı, AVE: Ortalama açıklanan varyans (average variance extracted), CR: Yapı güvenilirliği (composite reliability). M1 ve M6 referans olarak seçildikleri için (faktör yüklerine 1 değeri atandığı için) anlamlılık değerleri verilmemiştir.

DFA modelinin iyi uyum değerleri vermesi sonucunda, her bir yapının ayrı ayrı Std. Reg. Katsayıları: Standartlaştırılmış regresyon katsayıları, t: Maddelerin anlamlı testi sonuçları, *p<0.001, R²: Açıklayıcılık katsayısı, AVE: Ortalama açıklanan varyans (average variance extracted), CR: Yapı güvenilirliği (composite reliability) değerlerine bakılmıştır. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı değerinin 0,5'ten büyük olması beklenmekte olup, tablo 12.'de belirtildiği üzere her bir boyutun standartlaştırılmış regresyon katsayısı değerinin beklenen değerden yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmada ayrıca yakınsama geçerliliği de sınanmış olup, bunun için AVE ve CR değerlerine bakılmıştır. Hair vd., (2014) yakınsama geçerliliğin sağlanması için AVE değerinin 0,50'den, CR değerinin ise 0,70'den büyük olması gerektiğini belirtmektedir. Tabloda da belirtildiği üzere her bir boyutun hem AVE

hem de CR değeri belirtilen değerden yüksek olup, araştırmada kullanılmış olan sosyal karşılaştırma ölçeğinin yakınsama geçerliliği sağlanmıştır.

3.2.5.4. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının güvenilirliğinin değerlendirilmesi için ise Cronbach's Alpha ve Maddeler arası ortalama korelasyon (average inter-item correlation) içsel tutarlılık katsayılarına bakılmıştır.

Tablo 13: Çalışmada Yer Alan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik (İç Tutarlılık) Sonuçları

Ölçekler/Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Maddeler Arası Ortalama Korelasyon
Psikolojik Güçlendirme	12	0,90	0,438
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,86	0,499
Sosyal Karşılaştırma	9	0,89	0,428

Çalışmada kullanılan ölçekler için Cronbach alpha iç tutarlılık katsayıları psikolojik güçlendirme ölçeği için 0.90, örgütsel özdeşleşme ölçeği için 0.86 ve sosyal karşılaştırma ölçeği için 0.89 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre ölçeklerin iç tutarlılıklarının dolayısıyla da güvenilirliklerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.2.6. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki doğrudan ilişkiyi ya da bir değişkenin iki veya iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak, varsa bu ilişkinin şiddetini belirlemek amacıyla yapılan istatistikî yöntemdir. Korelasyon analizinde amaç; bağımsız değişken değiştiğinde, bağımlı değişkenin ne yönde değişeceğini belirlemektir. Korelasyon analizi sonucunda, değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığı ve varsa bu ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı ile hesaplanmaktadır. Korelasyon katsayısı "r" ile gösterilmekte ve -1 ile +1 arasında değer almaktadır (Kalaycı, 2010: 115).

Katsayının +1 olması iki değişken arasında mükemmel bir doğrusal ilişkinin olduğunu gösterirken, katsayının -1 olması ise değişkenler arası mükemmel bir ilişkinin olduğu fakat ilişkinin yönünün ters olduğu anlamına gelmektedir.

Katsayının 0 (sıfır) olması durumunda ise iki değişken arasında herhangi bir açık/görülebilir bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir (Coşkun vd., 2015: 228). Korelasyon katsayısı, 0-0.3 arasında bir değer alıyorsa ilişkinin zayıf, 0.3-0.7 arası bir değer alıyorsa ilişkinin orta, 0.7-1 arası bir değer alıyorsa ilişkinin kuvvetli olduğu yorumu yapılabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 256).

Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve sosyal karşılaştırma seviyeleri arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ortaya koyan korelasyon analizi sonuçları Tablo 14’de yer verilmiştir.

Tablo 14: Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Sosyal Karşılaştırma İlişkinine Yönelik Korelasyon Katsayıları

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Psikolojik Güçlendirme (1)	Pearson korelasyon	1								
Örgütsel Özdeşleşme (2)	Pearson korelasyon	,236**	1							
Sosyal Karşılaştırma (3)	Pearson korelasyon	,121*	-,078	1						
Anlam (4)	Pearson korelasyon	,591**	,137*	-,020	1					
Yetkinlik (5)	Pearson korelasyon	,734**	,182**	,094	,562**	1				
Otonomi (6)	Pearson korelasyon	,764**	,240**	,144*	,198**	,405**	1			
Etki (7)	Pearson korelasyon	,823**	,170**	,138*	,297**	,461**	,579**	1		
Performans ve Beceriler (8)	Pearson korelasyon	,96	-,102	,935**	,007	,094	,106	,104	1	
Görüş ve Düşünceler (9)	Pearson korelasyon	,170**	-,001	,900**	-,027	,112*	,197**	,183**	,697**	1

* Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır (2-uçlu). ** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2-uçlu). N=316

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında zayıf ancak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin yönü pozitifdir ($r=,236$; $p=,000<0,01$). Sosyal karşılaştırma ile örgütsel özdeşleşme arasında ise anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır ($r=,078$; $p=,176>0,05$). Sosyal karşılaştırma ile psikolojik güçlendirme arasında ise; zayıf ancak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sosyal

karşılaştırma ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkinin yönü pozitifdir ($r=,121$; $p=,031<0,05$).

Psikolojik güçlendirmenin anlam ($r=,137$; $p=,015<0,05$), yetkinlik ($r=,182$; $p=,001<0,01$), otonomi ($r=,240$; $p=,000<0,01$) ve etki ($r=,170$; $p=,000<0,01$) boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde zayıf ama anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin anlam ($r=-,020$; $p=,722>0,05$) ve yetkinlik ($r=,094$; $p=,095>0,05$) boyutları ile sosyal karşılaştırma arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmazken, psikolojik güçlendirmenin otonomi ($r=,144$; $p=,011<0,05$) ve etki ($r=,138$; $p=,014<0,05$) boyutları ile sosyal karşılaştırma arasında pozitif yönde zayıf ama anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Sosyal karşılaştırmanın alt boyutu olan performans ve becerilerin karşılaştırılmasının psikolojik güçlendirme ($r=,96$; $p=,89>0,05$), örgütsel özdeşleşme ($r=-,102$; $p=,070>0,05$) ve psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlam ($r=,007$; $p=,905>0,05$), yetkinlik ($r=,094$; $p=,094>0,05$), otonomi ($r=,106$; $p=,61>0,05$) ve etki ($r=,104$; $p=,66>0,05$) ile arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Sosyal karşılaştırmanın alt boyutu olan görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması ile psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönde zayıf ama anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=,170$; $p=,002<0,01$). Sosyal karşılaştırmanın alt boyutu olan görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması ile örgütsel özdeşleşme arasında ise anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($r=-,001$; $p=,986>0,05$). Sosyal karşılaştırmanın alt boyutu olan görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması ile psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlam ($r=-,027$; $p=,633>0,05$) arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmazken, yetkinlik ($r=,112$; $p=,046<0,05$), otonomi ($r=,197$; $p=,000<0,01$) ve etki ($r=,183$; $p=,001<0,01$) ile arasında pozitif yönlü zayıf ama anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Sosyal karşılaştırmanın görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutu ile performans ve becerilerin karşılaştırılması arasında pozitif yönde orta derecede anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,697$; $p=,000<0,01$).

3.2.7. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada konaklama işletmeleri çalışanları temel alınarak, psikolojik güçlendirme algısının örgütle özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolü incelenmektedir. Başka bir deyişle, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının örgütle

özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolü bu araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Araştırma Nevşehir ilinde faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan işgörenler üzerinde uygulanarak sınırlandırılmıştır. Araştırmanın zamana ve finansal kaynaklara dayalı kısıtlılıkları çalışmanın Nevşehir’de faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı otellerle sınırlandırılmasına neden olmuştur. Ayrıca çalışmanın üç, dört ve beş yıldızlı otellerle sınırlandırılmış olmasının nedeni bu otellerin daha kurumsal yapıya sahip olmalarıdır. Çünkü kurumsal yapıdaki işletmelerde psikolojik güçlendirme uygulamalarına daha çok önem verilmekte ve bu işletmelerde kurumsal imajın örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olduğu kabul edilmektedir.

Yapılan analizler ve elde edilen sonuçlar yalnızca bu bölgede faaliyet gösteren konaklama işletmelerini bağlamaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar araştırma kapsamında uygulanan anketteki soru maddelerinden alınan cevaplarla ve araştırmaya katılan konaklama işletmelerindeki işgörenlerin görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin farklı bir kültür göz önünde bulundurularak geliştirilmiş olması, Türk kültürü ile tam bir uyum sergilememe olasılığı, işgörenlerin bazılarının çeşitli nedenlerle anket sorularına içtenlikle cevap vermemiş olma olasılıkları da araştırmanın sınırlılığı olarak kabul edilebilir.

3.3. Araştırma Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde, alan araştırması sonucunda toplanan verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Öncelikle, katılımcıların demografik özelliklerine ve değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler sunulmaktadır. Daha sonra ise araştırmada yer alan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve yol analizleri yardımıyla yapılan yapısal eşitlik modeli sonucunda araştırma hipotezlerinin sonuçları değerlendirilmektedir. Tüm bulgular, ilgili tablolar ve şekiller yardımıyla sunulmakta ve yorumlanmaktadır.

3.3.1. Katılımcıların Demografik ve Kişisel Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde katılımcıların demografik ve kişisel özelliklerine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Demografik ve kişisel özelliklere ilişkin istatistikler frekans (n) ve yüzde (%) olarak tablolarda verilmiştir.

Tablo 15: Katılımcıların Demografik ve Kişisel Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	316	100
Erkek	197	62,3
Kadın	119	37,7
Yaş	316	100
20 ve altı	56	17,7
21-30	148	46,8
31-40	89	28,2
41-50	22	7
51 ve üzeri	1	0,3
Eğitim Durumu	316	100
İlköğretim	58	18,4
Lise	144	45,6
Ön lisans	54	17,1
Lisans	50	15,8
Lisansüstü	10	3,2
Çalışılan İşletmenin Statüsü	316	100
5 Yıldız	155	49,1
4 Yıldız	140	44,3
3 Yıldız	21	6,6
Görev Yapılan Departman	316	100
Önbüro	75	23,7
Muhasebe	11	3,5
Kat Hizmetleri	54	17,1
Yiyecek İçecek (Servis)	67	21,2
Yiyecek İçecek (Mutfak)	31	9,8
Teknik Servis	23	7,3
İnsan Kaynakları	12	3,8
Halkla İlişkiler	8	2,5
Satın Alma	1	0,3
Satış ve Pazarlama	18	5,7
Güvenlik	16	5,1
Sektörde Çalışma Süresi	316	100
1 yıldan az	63	19,9
1-5 yıl	126	39,9
6-10 yıl	76	24,1
11-15 yıl	40	12,7
16-20 yıl	9	2,8

21 yıl ve üzeri	2	0.6
İşletmede Çalışma Süresi	316	100
1 yıldan az	131	41.5
1-5 yıl	142	44.9
6-10 yıl	35	11.1
11-15 yıl	7	2.2
16-20 yıl	1	0.3
21 yıl ve üzeri	0	0.0
Çalışılan İşletmedeki Görev Yapan Personel Sayısı	316	100
1-50	125	39.6
51-100	136	43.0
101-150	53	16.8
151 ve üzeri	2	0.6

Katılımcıların %62.3'ü erkek, %32.7'si kadındır. Yaş grupları incelendiğinde, %17.7'si 20 yaşın altında, %46.8'i 21-30 yaş aralığında, %28.2'si 31-40 yaş aralığında ve %7'si ise 51 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %18.4'ü ilköğretim, %45.6'sı lise, %17.1'i ön lisans, %15.8'i lisans ve %3.2'si ise lisansüstü mezundur. Katılımcıların çalıştıkları işletmelerin statüleri incelendiğinde, %49.1'i 5 yıldızlı, %44.3'ü 4 yıldızlı ve %6.6'sı 3 yıldızlıdır.

Katılımcıların görev yaptıkları departmanlar incelendiğinde, % 23.7'sinin önbüro, % 3.5'inin muhasebe, % 17.1'inin kat hizmetleri, % 21.2'sinin yiyecek içecek (servis), % 9.8'inin yiyecek içecek (mutfak), % 7.3'ünün teknik servis, % 3.8'inin insan kaynakları, % 2.5'inin halkla ilişkiler, % 0.3'ünün satın alma, % 5.7 satış ve pazarlama, % 5.1'inin güvenlik departmanında görev yapmaktadır.

Katılımcıların sektörde çalışma süreleri incelendiğinde, % 19.9'unun 1' yıldan az, % 39.9'unun 1-5 yıl arası, % 24.1'inin 6-10 yıl arası, % 12.7'sinin 11-15 yıl arası, % 2.8'inin 16-20 yıl arası, % 0.6'sının 21 yıl ve üzeri çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların işletmelerinde çalışma süreleri incelendiğinde, % 41.5'inin 1 yıldan az, % 44.9'unun 1-5 yıl arası, % 11.1'inin 6-10 yıl arası, % 2.2'sinin 11-15 yıl arası, % 0.3'ünün 16-20 yıl arası çalıştıkları belirlenmiş ve katılımcılar içerisinde 21 yıl ve üzeri çalışmış olan katılımcı tespit edilmemiştir.

İşletmelerde görev yapan işgörenlerin dağılımları incelendiğinde %39.6'sının 1-50 arası personele, %43'ünün 51-100 arası personele, %16.8'inin 101-150 arası personele ve %0.6'sının ise 151 ve üzeri personel sahip olduğu görülmektedir.

3.3.2. Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu kısımda, araştırma hipotezlerine konu olan psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve sosyal karşılaştırma değişkenleri ile ilgili aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ortaya konulmuş olup, bu değerlere ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Psikolojik güçlendirme değişkenine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 16'da bulunmaktadır.

Tablo 16: Psikolojik Güçlendirme Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt Boyutlar/Maddeler	Ort	SS
Anlam Boyutu (CA=0,86)	4,13	0,99
M1	4,17	1,23
M2	4,09	1,07
M3	4,12	1,07
Yetkinlik Boyutu (CA=0,86)	3,93	0,96
M4	3,99	1,07
M5	4,03	1,07
M6	3,77	1,12
Otonomi (Özerklik) Boyutu (CA=0,84)	3,63	1,05
M7	3,66	1,16
M8	3,68	1,14
M9	3,54	1,30
Etki Boyutu (CA=0,88)	3,51	1,07
M10	3,52	1,13
M11	3,50	1,24
M12	3,50	1,20
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Geneli (CA=0,90)	3,80	0,80

Psikolojik güçlendirme değişkeni genel ortalaması 3.80, güvenilirlik katsayısı 0.90, anlam boyutu ortalaması 4.13, güvenilirlik katsayısı 0.86, yetkinlik boyutu ortalaması 3.93, güvenilirlik katsayısı 0.86, otonomi boyutu ortalaması 3.63, güvenilirlik katsayısı 0.84 ve etki boyutu ortalaması 3.51 ve güvenilirlik katsayısı 0.88 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuç katılımcıların psikolojik güçlendirme ve boyutlarına ilişkin algılarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Örgütsel özdeşleşme değişkenine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Örgütsel Özdeşleşme Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt Boyutlar/Maddeler	Ort	SS
M1	3,39	1,42
M2	3,70	1,21
M3	4,04	1,05
M4	3,97	1,15
M5	3,73	1,36
M6	3,72	1,35
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Geneli (CA=0,86)	3,76	0,96

Örgütsel özdeşleşme değişkenine ilişkin tanımlayıcı istatistiklerine bakıldığında ölçeğin geneli ortalamasının 3.76, güvenilirlik katsayısı 0.96 olarak hesaplandığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuç katılımcıların örgütsel özdeşleşme seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sosyal Karşılaştırma değişkenine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: Sosyal Karşılaştırma Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt Boyutlar/Maddeler	Ort	SS
Performans ve Becerilerin Karşılaştırılması Boyutu (CA=0,84)	2,80	1,06
M1	2,71	1,48
M2	2,77	1,33
M3	2,80	1,37
M4	2,88	1,29
M5	3,81	1,32
Görüş ve Düşüncelerin Karşılaştırılması Boyutu (CA=0,81)	2,82	1,08
M6	2,61	1,29
M7	2,77	1,34
M9	2,80	1,36
M11	3,08	1,40
Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Geneli (CA=0,89)	2,81	0,99

Sosyal karşılaştırma değişkeni genel ortalaması 2.81, güvenilirlik katsayısı 0.89, performans ve becerilerin karşılaştırılması boyutunun genel ortalaması 2.80, güvenilirlik katsayısı 0.84, görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutunun genel

ortalaması 2.82, güvenilirlik katsayısı 0.81 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuç katılımcıların sosyal karşılaştırma eğilimlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.3.3. Araştırma Modeline İlişkin Yol Kat Sayıları ve Hipotez Testleri

Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolünün araştırıldığı bu çalışmada hipotezlerin test edebilmek için yol (path) analizleri aracılığıyla Yapısal Eşitlik Modellemesinden faydalanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi; belirli bir kurama dayanarak gözlenebilen ve gizli değişkenler arasındaki nedensellik ve ilişkiyi bir model şeklinde tanımlayan, faktör analizi ve regresyon analizlerinin birleşiminden oluşan çok değişkenli istatistiksel bir yöntemdir (Karagöz, 2017: 452; Civelek 2018: 5; Gürbüz ve Şahin, 2015: 323). Yapısal Eşitlik Modellemesinin temel amacı bir ya da birden çok bağımsız değişken ile bir ya da birden çok bağımlı değişken arasındaki ilişkiler dizisini sınavabilmektir. Yapısal eşitlik modellemesinin diğer çok değişkenli istatistiki yöntemlerden birtakım üstünlükleri bulunmaktadır. Bu üstünlükleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Gürbüz, 2015:323):

1. Yapısal Eşitlik Modellemesi doğrulayıcı bir özellik taşıyarak, önceden belirlenen ve kuramsal bir alt yapıya sahip olan ilişki örüntüsünü elde edilen verilerle doğrulamaya çalışmaktadır.
2. Klasik çok değişkenli istatistiki yöntemlerde genel olarak dikkate alınmayan ölçüm hataları Yapısal Eşitlik Modellemesinde dikkate alınmaktadır.
3. Klasik analizlerde ilişkiler genel olarak gözlenen değişkenler üzerinden yapılabılırken, Yapısal Eşitlik Modellemesinde gözlenen ve gizli değişkenler birlikte analiz edilebilmektedir.
4. Klasik analizlerde çoklu ilişkilerin sınavabilmesi için çok alternatif bulunmazken, Yapısal Eşitlik Modellemesinde farklı modeller içerisinde en iyi uyum gösteren model tercih edilebilmektedir.
5. Yapısal Eşitlik Modellemesi eş zamanlı olarak birden fazla bağımsız değişkenin analiz edilebilmesi yönüyle karmaşık modellerin test edilebilmesini kolaylaştırmaktadır.

6. Yapısal Eşitlik Modellemesi farklı ilişkilerin olduğu bir modelin bütüncül olarak veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını üretilen uyum iyiliği değerleri ile test edebilmektedir.

Yapısal Eşitlik Modellemesinde gözlenen ve gizli değişken ayrımı dışında değişkenler içsel (endogeneous) ve dışsal (exogeneous) olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır. Yapısal Eşitlik Modellerinde bir değişken aynı anda hem bağımlı değişken rolü hem de bağımsız değişken rolü üstlenebileceğinden içsel ve dışsal ayrımı daha doğru bir ayrım olarak kullanılmaktadır. İçsel değişkenler başka değişkenler tarafından açıklanan bağımlı değişkenlerdir. Dışsal değişkenler ise; hiçbir değişken tarafından açıklanmayan bağımsız değişkenlerdir (Civelek, 2018: 12). Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin içsel ve dışsal olma durumlarına göre dağılımları Tablo 19’da görülmektedir:

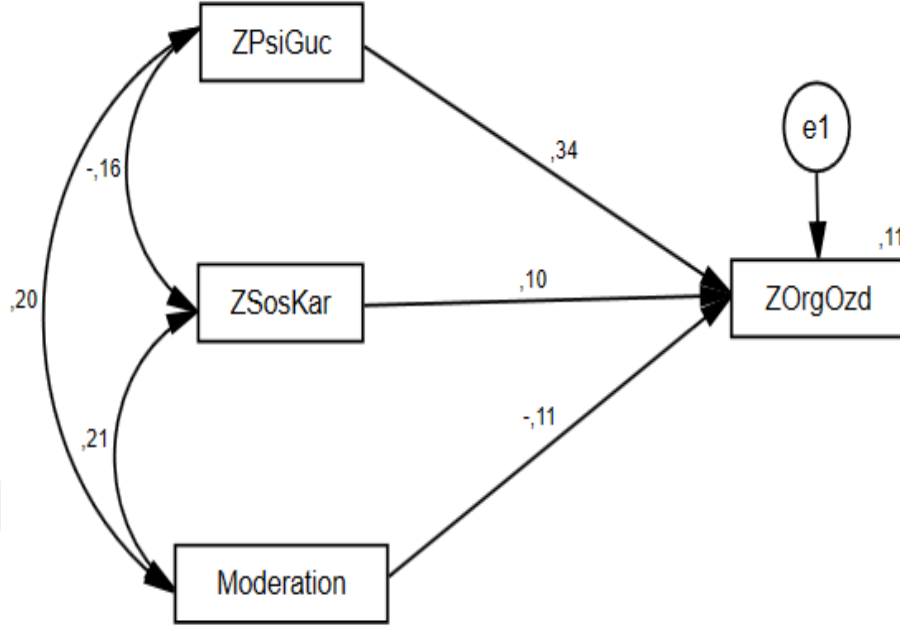
Tablo 19: Değişkenlerin İçsel ve Dışsal Olma Durumları

Modelde Yer Alan Değişkenler	İçsel/Dışsal Değişken
Psikolojik Güçlendirme	Dışsal Değişken
Anlam	Dışsal Değişken
Yetkinlik/Yeterlilik	Dışsal Değişken
Otonomi/Seçim	Dışsal Değişken
Etki	Dışsal Değişken
Sosyal Karşılaştırma	Dışsal Değişken
Performans ve Beceriler	Dışsal Değişken
Görüş ve Düşünceler	Dışsal Değişken
Örgütsel Özdeşleşme	İçsel Değişken

Yapısal eşitlik modellemesinin temeli yol analizlerine dayanmaktadır. Çoklu regresyon mantığı ile çalışan yol analizi, iki ya da daha çok değişken arasındaki dolaylı ve doğrudan ilişkilerin belirlendiği istatistiki yöntemdir. Yol analizi klasik regresyon analizine göre, aynı anda birden çok bağımsız değişkenin test edebilmesi, gözlenen değişkenlerin ölçüm hatalarının modele dahil edilebilmesi ve bir değişkenin hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak sayılabilmesi yönüyle daha üstün olarak kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015:328).

Bu araştırmada hipotezleri test etmek amacıyla iki farklı model geliştirilmiştir. Birinci modelde değişkenlerin boyutları dâhil edilmeden doğrudan etkilere bakılmış

ikinci modelde ise değişkenlerin alt boyutları da dâhil edilerek boyutlar arasındaki etkileşimler de incelenmiştir.



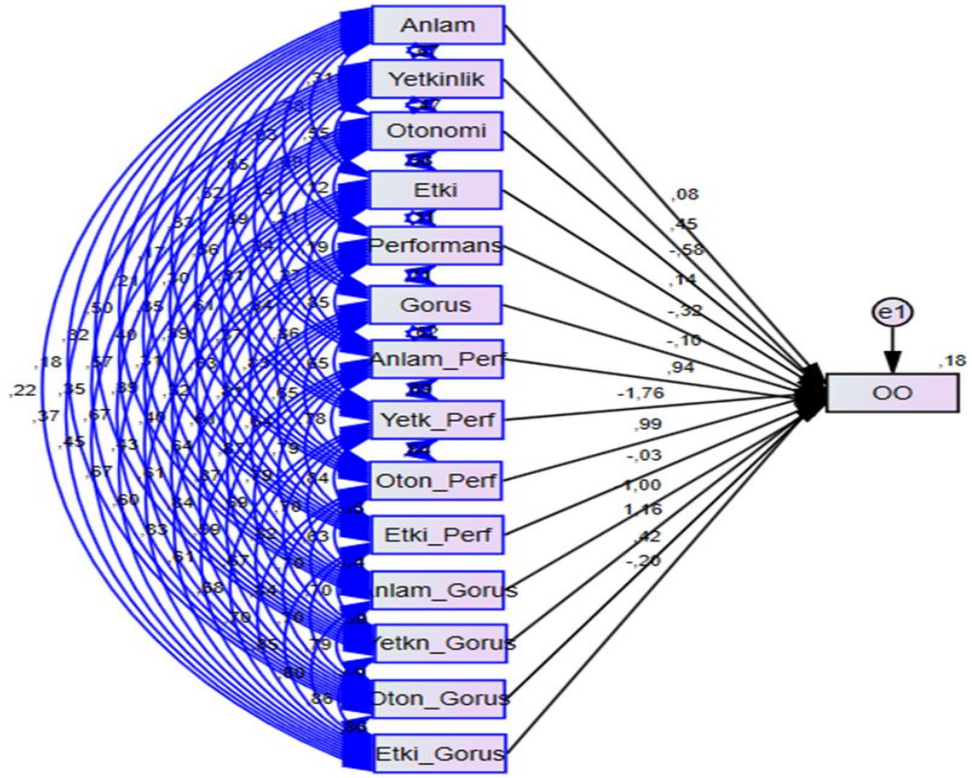
ZPsiGuc: Psikolojik Güçlendirme **ZSoskar:** Sosyal Karşılaştırma **ZOrgOzd:** Örgütsel Özdeşleşme
Moderation: Psikolojik GüçlendirmeXÖrgütsel Özdeşleşme

Şekil 13: Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Sosyal Karşılaştırmanın Düzenleyicilik Etkisi Ölçüm Modeli

Tablo 20: Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Sosyal Karşılaştırmanın Düzenleyicilik Etkisi

Değişkenler	β	CR	p
Psikolojik Güçlendirme → Örgütsel Özdeşleşme	0.341	6.141	<0.001
Sosyal Karşılaştırma → Örgütsel Özdeşleşme	0.098	1.763	0.078
Psi. Güç × Sosy. Karş. → Örgütsel Özdeşleşme	-0.113	-1.983	0.047

Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyicilik etkisini değerlendirmek için yapılan path analizi sonuçları Tablo 19’da yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi pozitifdir ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta= 0.341$, $CR=6,141$, $p<0.001$) (**H₁**). Sosyal karşılaştırmanın örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta= 0.098$, $CR =1.763$, $p=0.078>0.05$). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici etkisi negatiftir ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=-0,113$ $CR =-1.983$, $p=0.047<0.05$) (**H₂**).



Anlam_Per: Anlam X Performans ve Becerilerin Karşılaştırılması **Yetk_Perf:** Yetkinlik X Performans ve Becerilerin Karşılaştırılması **Oton_Perf:** Otonomi X Performans ve Becerilerin Karşılaştırılması **Etki_Perf:** Etki X Performans ve Becerilerin Karşılaştırılması **Anlam_Gorus:** Anlam X Görüş ve Düşüncelerin Karşılaştırılması **Yetkn_Gorus:** Yetkinlik X Görüş ve Düşüncelerin Karşılaştırılması **Oton_Gorus:** Otonomi X Görüş ve Düşüncelerin Karşılaştırılması **Etki_Gorus:** Etki X Görüş ve Düşüncelerin Karşılaştırılması **OO:**Örgütsel Özdeşleşme

Şekil 14: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Boyutlarının Düzenleyicilik Etkisi Ölçüm Modeli

Tablo 21: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinde Sosyal Karşılaştırma Ölçeği Boyutlarının Düzenleyicilik Etkisi

Değişkenler	β	CR	p
Anlam Boyutu → Örgütsel Özdeşleşme	0.082	0.373	0.709
Yetkinlik Boyutu → Örgütsel Özdeşleşme	0.448	1.759	0.079
Otonomi Boyutu → Örgütsel Özdeşleşme	-0.582	-2.662	0.008*
Etki Boyutu → Örgütsel Özdeşleşme	0.143	0.648	0.517
Performans ve Becerilerin Karşılaştırılması Boyutu → Örgütsel Özdeşleşme	-0.322	-0.849	0.396
Görüş ve Düşüncelerin Karşılaştırılması Boyutu → Örgütsel Özdeşleşme	-0.096	-0.258	0.797
Anlam × Performans ve Becerilerin Karşılaştırılması → Örgütsel Özdeşleşme	0.938	1.735	0.083
Yetkinlik × Performans ve Becerilerin Karşılaştırılması → Örgütsel Özdeşleşme	-1.763	-2.632	0.008*
Otonomi × Performans ve Becerilerin Karşılaştırılması → Örgütsel Özdeşleşme	0.988	1.966	0.049*
Etki × Performans ve Becerilerin Karşılaştırılması → Örgütsel Özdeşleşme	-0.031	-0.066	0.947
Anlam × Görüş ve Düşüncelerin Karşılaştırılması → Örgütsel Özdeşleşme	-1.002	-2.367	0.018*
Yetkinlik × Görüş ve Düşüncelerin Karşılaştırılması → Örgütsel Özdeşleşme	1.160	2.081	0.037*
Otonomi × Görüş ve Düşüncelerin Karşılaştırılması → Örgütsel Özdeşleşme	0.418	0.938	0.348
Etki × Görüş ve Düşüncelerin Karşılaştırılması → Örgütsel Özdeşleşme	-0.200	-0.454	0.650

Psikolojik güçlendirme boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini ve sosyal karşılaştırma boyutlarının bu etkilerdeki düzenleyicilik rolünü değerlendirmek için yapılan path analizi sonuçları Tablo 20’de yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta= 0.082$, $CR=0,373$, $p=0.709$) (**H_{1a}**). Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta= 0.448$, $CR=1,759$, $p=0.079$) (**H_{1b}**). Psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi negatiftir ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta= -0,582$, $CR=-2,662$, $p=0.008$) (**H_{1c}**). Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta= 0.143$, $CR=0,648$, $p=0.517$) (**H_{1d}**).

Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın performans ve becerilerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta= 0.938$, $CR=1.735$, $p=0.083$) (**H_{2a1}**). Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın performans ve becerilerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi negatiftir ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta= -1.763$, $CR=-2.632$, $p=0.008$) (**H_{2b1}**). Psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın performans ve becerilerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi pozitiftir ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=0.988$, $CR=-1.966$, $p=0.049$) (**H_{2c1}**). Psikolojik güçlendirmenin etki boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın performans ve becerilerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta= -0.031$, $CR=-0.066$, $p=0.947$) (**H_{2d1}**).

Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi negatiftir ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=-1.002$, $CR=-2.367$, $p=0.018$) (**H_{2a2}**). Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi pozitiftir ve bu etki istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=1.160$, $CR=2.081$, $p=0.037$) (**H_{2b2}**). Psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi istatistiksel olarak

anlamli değildir ($\beta=0.418$, $CR=0.938$, $p=0.348$) (H_{2c2}). Psikolojik g¼c¼lendirilmenin etki boyutunun örg¼tsel özdeğleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmannın gör¼ş ve düş¼ncelerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi istatistiksel olarak anlamli değildir ($\beta=-0.200$, $CR=-0.454$, $p=0.650$) (H_{2d2}).

Tablo 22: Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H₁: İş görenlerin psikolojik olarak güçlendirilmelerinin örgütleri ile özdeğleşmeleri üzerinde etkisi vardır.	KABUL
H_{1a}: İş görenlerin yaptıkları işleri anlamli bulmalarının örgütleri ile özdeğleşmeleri üzerinde etkisi vardır.	RED
H_{1b}: İş görenlerin işleri ile ilgili yetkinlik/yeterliliklerinin örgütleri ile özdeğleşmeleri üzerinde etkisi vardır.	RED
H_{1c}: İş görenlerin işleri ile ilgili konularda seçim/otonomi yapabilmelerinin örgütleri ile özdeğleşmeleri üzerinde etkisi vardır.	KABUL
H_{1d}: İş görenlerin örg¼tsel sonuçlar üzerinde etkili olmalarının örg¼tsel özdeğleşme üzerinde etkisi vardır.	RED
H₂: İş görenlerin psikolojik olarak güçlendirilmelerinin örgütleri ile özdeğleşmeleri üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmannın düzenleyici rol¼ vardır.	KABUL
H_{2a1}: İş görenlerin yaptıkları işleri anlamli bulmalarının örgütleri ile özdeğleşmeleri üzerindeki etkisinde gör¼ş ve düş¼ncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rol¼ vardır.	RED
H_{2a2}: İş görenlerin yaptıkları işleri anlamli bulmalarının örgütleri ile özdeğleşmeleri üzerindeki etkisinde gör¼ş ve düş¼ncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rol¼ vardır.	KABUL
H_{2b1}: İş görenlerin işleri ile ilgili yetkinlik/yeterliliklerinin örgütleri ile özdeğleşmeleri üzerindeki etkisinde gör¼ş ve düş¼ncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rol¼ vardır.	KABUL
H_{2b2}: İş görenlerin işleri ile ilgili yetkinlik/yeterliliklerinin örgütleri ile özdeğleşmeleri üzerindeki etkisinde gör¼ş ve düş¼ncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rol¼ vardır.	KABUL
H_{2c1}: İş görenlerin işleri ile ilgili konularda seçim/otonomi yapabilmelerinin örgütleri ile özdeğleşmeleri üzerindeki etkisinde gör¼ş ve düş¼ncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rol¼ vardır.	KABUL
H_{2c2}: İş görenlerin işleri ile ilgili konularda seçim/otonomi yapabilmelerinin örgütleri ile özdeğleşmeleri üzerindeki etkisinde gör¼ş ve düş¼ncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rol¼ vardır.	RED
H_{2d1}: İş görenlerin örg¼tsel sonuçlar üzerinde etkili olmalarının örg¼tsel özdeğleşme üzerindeki etkisinde gör¼ş ve düş¼ncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rol¼ vardır.	RED
H_{2d2}: İş görenlerin örg¼tsel sonuçlar üzerinde etkili olmalarının örg¼tsel özdeğleşme üzerindeki etkisinde gör¼ş ve düş¼ncelerin karşılaştırılmasının düzenleyici rol¼ vardır.	RED

Araştırma kapsamında kurulan modele yönelik oluşturulan 2 temel hipotez ve 12 alt hipotezin ise 5'i kabul edilmiştir. Öncelikli olarak İş görenlerin psikolojik olarak güçlendirilmelerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ardından işgörenlerin psikolojik olarak güçlendirilmelerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolünün olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmada kullanılan değişkenlerin boyutları ele alındığında ise; yalnızca psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi etkilediği görülmüştür. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının örgütsel özdeşleşmenin üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın alt boyutlarının düzenleyici rolüne bakılmış ve psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütle özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutunun, psikolojik güçlendirmenin yetkinlik/yeterlilik boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın hem performans ve becerilerin karşılaştırılması boyutunun hem de görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutunun ve psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici rolü olduğu görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde işletmeler verimliliklerini artırabilmek, içinde buldukları piyasa koşullarında rakipleri ile daha etkili mücadele edebilmek amacıyla nitelikli ve kalifiye insan gücünü ellerinde bulundurmaya istemekteyiz. Emek yoğun üretim gerçekleştirmekte olan konaklama işletmelerinde psikolojik güçlendirme uygulamaları ile işletmeler, işgörenlerini psikolojik olarak güçlendirerek, onların işlerini daha anlamlı bulmalarını, yetkinliklerinin farkına varıp, işleri ile ilgili yetkinliklerini artırabilmelerini, işleri ile ilgili seçimleri kendi başlarına yapabilmeleri ve işleri üzerinde etkili olduklarına ilişkin inançlarını artırabilmeyi amaçlamaktadır.

Konaklama işletmeleri işgörenlerini psikolojik olarak güçlendirebilmek amacıyla birçok maliyete katlanmak zorunda kalmaktadırlar. Personel devir hızının yüksek olduğu konaklama işletmelerinde her yeni çalışanın güçlendirilmesi için katlanılan maliyetler ciddi bir gider oluşturmaktadır. Bu nedenle güçlendirilmiş çalışanların görevlerine devam edebilmeleri için için örgütleri ile derin bilişsel ve duygusal bağ kurarak özdeşleşmeleri ve örgütlerine karşı aidiyet duygusu hissetmelerini sağlamak yerinde bir yönetsel hamle olacaktır.

Araştırma kapsamında Nevşehir ili konaklama işletmelerinde gerçekleştirilen alan çalışması ile çalışanların, öncelikle psikolojik olarak güçlendirilme düzeyi ile işletmeleriyle özdeşleşme algısı arasındaki etkileşim tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bu araştırmanın ana hipotezlerinden ilki psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisi olduğu varsayımına dayanmaktadır. Elde edilen istatistik bulgular sonucunda geliştirilen bu ana hipotez desteklenmiştir.

Araştırmaya katılan konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme düzeyi ortalamaları incelendiğinde, işgörenlerin psikolojik güçlendirme algıları ve örgütsel özdeşleşme seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel özdeşleşme seviyeleri arasında %23,6

oranında orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler açısından psikolojik güçlendirme algıları arttığı zaman örgütle özdeşleşme seviyelerininde artacağını göstermesi açısından oldukça önemlidir.

Araştırma sonucunda psikoloji güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki doğrudan etkisini belirleyebilmek için yapılan yol (path) analizi sonuçlarına göre psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olduğu tespit edilmiştir ($\beta= 0.341$, $CR=6,141$, $p<0.001$). Bu sonuç konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde pozitif yönde etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu durumdan konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının, örgütleri ile özdeşleşme seviyelerinin belirlenmesinde önemli ve istatistiksel olarak anlamlı bir rolünün olduğu anlaşılmaktadır. Yani, işgörenlerin işlerine yüklemiş oldukları anlamın, kendilerini daha özerk ve yetkin hissetmelerinin ve işleri üzerindeki etkilerinin örgütleri ile özdeşleşmelerine neden olduğu görülmektedir. Elde edilmiş olan bu sonuç literatürde bulunan Yılmaz (2019), Özgözgü ve Bektaş (2018), Gün ve Turabik (2017), Kanbur (2017), Akın ve Saruhan (2016), Temel (2016), Bulut (2015)'un araştırmalarının sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmada daha sonra psikolojik güçlendirme alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki doğrudan etkisi ayrı ayrı tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini değerlendirmek için yapılan yol (path) analizi sonuçlarına göre, psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından otonomi boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta= -0,582$, $CR=-2,662$, $p=0.008$). Bu sonuç doğrultusunda konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işleri ile ilgili seçimlerindeki özerkliklerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Elde edilmiş olan bu sonuç literatürde bulunan Akın ve Saruhan (2016), Gün ve Turabik (2017), Bulut (2015)'un çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca Özkoç (2016) da yapmış olduğu çalışmasında, araştırma sonuçlarını destekler nitelikte, çalışanların iş otonomisinin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Psikolojik güçlendirmenin diğer alt boyutları olan anlam ($\beta= 0.082$, $CR=0,373$, $p=0.709$), yetkinlik ($\beta= 0.448$, $CR=1,759$, $p=0.079$) ve etki ($\beta= 0.143$, $CR=0,648$, $p=0.517$) boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerine etkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Bu sonuç konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işlerini anlamlı bulmalarının, işleri ile ilgili yetkinliklerinin ve işleri üzerindeki etkilerinin ayrı ayrı olarak örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde etkili olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Literatür incelendiğinde Gün ve Turabik (2017) ve Yarmacı (2012)'nin çalışmalarında da psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun örgütsel özdeşleşmeyi etkilemediği görülmüştür. Anlam ve etki boyutlarının ise örgütle özdeşleşme üzerinde etkisi literatürde pozitif yönlü görülmektedir. Literatür ile çalışmanın bu bulguları arasındaki farklılığın, araştırmaların yürütüldüğü çalışma gruplarının farklı örgüt kültürlerinden etkileniyor olmasından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan işgörenlerin sosyal karşılaştırma düzeyi ortalamaları incelendiğinde, işgörenlerin sosyal karşılaştırma eğilimlerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin kendi durumları ile ilgili kafalarında oluşan belirsizlikler karşısında örgütteki diğer üyeler ile yaptıkları karşılaştırmalar yoluyla bu belirsizlikleri gidermeye çalıştıklarını göstermektedir. Bu sonuç konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel özdeşleşme seviyeleri üzerindeki etkisini belirleyebilmek açısından da önemlidir. Nitekim, araştırma sonuçları sosyal karşılaştırmaların bu etkideki önemini göstermektedir.

Araştırmanın ana hipotezi olan psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmaların düzenleyici rolünün belirlenmesine yönelik yapılan yol (path) analizinin sonucuna göre; psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde sosyal karşılaştırmaların düzenleyici etkisinin negatif olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -0,113$ CR $= -1,983$, $p = 0,047 < 0,05$). Elde edilen bu sonuca göre konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirilme algılarının örgütle özdeşleşmeleri üzerindeki pozitif etkisinde işgörenlerin yapmış oldukları sosyal karşılaştırmaların negatif yönlü düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Literatürde bu sonucu doğrudan destekleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, psikolojik güçlendirmenin bir alt boyutu olan yeterlilik/yetkinlik ve özdeşleşme ile sosyal karşılaştırma ilişkisini inceleyen birtakım çalışmalar bu sonucu destekler niteliktedir. Bartel (2001) sosyal karşılaştırmaların insanların kendilerini örgütsel üye olarak tanımlayabilmeleri açısından önemli bir araç olduğunu belirtmiştir. Ayrıca

yazar çalışmasında katılımcıların grup içi ve gruplar arası yapmış olduğu karşılaştırmaların üyelerin kendi organizasyon kalitelerini nasıl tanımlamış olduklarını değiştirdiğini vurgulamışlardır. Huguet vd. (2001) de çalışmalarında karşılaştırma seviyeleri ile özdeşleşme arasında ilişkinin olduğunu belirtmiş, katılımcıların kendilerinden daha başarılı ve daha favori hedeflerle özdeşleştiklerini vurgulamış, böylelikle yukarı doğru yaptıkları karşılaştırmalar aracılığıyla öz kazanımlarını artırdıklarını tespit ederek, karşılaştırma seviyelerinin özdeşleşme oranlarını da belirlediğini savunmuşlardır.

Sosyal karşılaştırma ve yeterlilik/yeterlilik ilişkisini inceleyen çalışmalarda da araştırmanın sonuçlarını destekler nitelikte sosyal karşılaştırmanın öz yeterlilik üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu sonucuna ulaşan çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bandura ve Jourden (1991) sosyal karşılaştırmanın karmaşık karar verme süreçlerinde yararlı ve zararlı birtakım etkilere sahip olduğunu belirterek, kolaylıkla üstünlük elde edebileceğimiz hedeflerle yapılan karşılaştırmaların öz yeterlilik ve analitik düşünmeyi desteklediği aksi durumlarda ise aşağılayıcı etkilere maruz kalılabildiği vurgulanmaktadır. Kendilerinin uzman olduğu durumlarda karşılaştırma yapan katılımcıların öz yeterlilik deneyimlerini artırdıklarını, aksine kendilerinin aksak yönlerini başkaları ile karşılaştıran katılımcıların ise öz yeterliliklerinde düşüş gerçekleştiğini belirtmektedirler. Aynı şekilde Vogel vd. (2015) de çalışmalarında sosyal karşılaştırma eğilimi yüksek olan facebook kullanıcılarının diğer facebook profilleri ile kendilerini karşılaştırdıkları zaman kişisel algılarındaki daha zayıf özellikleri ortaya çıkardığını ve karşılaştırma yapan kişilerin öz yeterliliklerinin düştüğünü belirtmektedir.

Ayrıca, araştırmada kullanılmış olan INCOM ölçeğini geliştirmiş olan Gibbons ve Buunk (1999) yapmış oldukları geçerlilik analizleri sonucunda ölçeğin karakteristik olarak kişilerin kendileri ile ilgili kafalarındaki belirsizlikleri gidermeleri yönü ile depresyon, anksiyete benlik saygısında düşüş ve nevrozizm gibi çeşitli negatif sonuçlara neden olabileceğini belirtilmektedir. Araştırmada sosyal karşılaştırmanın psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme etkileşimindeki negatif olan düzenleyici rolünün ölçeğin karakteristiğindeki bu negatif yapıdan kaynaklanmış olabileceği de düşünülebilir. Ayrıca INCOM ölçeğini çalışmalarında kullanmış olan Michanov ve Michanov (2001) karşılaştırma yönelimi yüksek olan kişilerin karşılaştırma yönelimi düşük olan kişilere oranla kendi durumları hakkında daha az

bilgiye sahip oldukları ve daha fazla belirsizliklerinin olduğunu belirtmiş ve bu gibi durumlarda yapılan sosyal karşılaştırmaların daha fazla negatif etkiye sahip olduğunu vurgulamışlardır. Aynı şekilde çalışmasında INCOM ölçeğini kullanan Civitci ve Civitci (2015) düşük sosyal karşılaştırma eğilimi gösteren üniversite öğrencilerinin, yüksek karşılaştırma eğilimi gösteren öğrencilerden daha dayanıklı ve yaşamlarından daha memnun olduğunu belirtmektedir. Yine aynı şekilde Morrison, Kalin ve Morrison (2004) ergenlerin beden imgelerini değerlendirmelerini sosyo kültürel teori ve sosyal karşılaştırma teorileri açısından inceledikleri çalışmalarında kişilerin kendilerinden daha iyi durumlarda olan kişiler ile yaptıkları sosyal karşılaştırmaların negatif etkiye neden olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırma da ayrıca psikolojik güçlendirme boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırma boyutlarının düzenleyici rolü de tespit edilmiştir. Yapılan yol (path) analizi sonuçlarına göre; psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmaların performans ve becerilerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi negatif olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-1.763$, $CR=-2.632$, $p=0.008$). Bu sonuç konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işleri ile ilgili yetkinliklerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde, işgörenlerin performans ve becerilerini karşılaştırmalarının negatif yönlü düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu yani, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işleri ile ilgili yetkinliklerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinin performans ve becerilerini karşılaştırmaya tabi tuttukları durumlarda olumsuz olarak etkilendiğini göstermektedir. Bu durumun işgörenlerin performans ve becerilerini karşılaştırdıklarında yetkinlikleri ile ilgili kafalarındaki belirsizliklerinin azalıp işleri ile ilgili uygulamalarda daha az yetkin oldukları düşüncesine kapılmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Psikolojik güçlendirmenin otonomi boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmaların performans ve becerilerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi pozitifdir ($\beta=0.988$, $CR=-1.966$, $p=0.049$). Bu sonuç doğrultusunda konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işleri ile ilgili seçimlerini kendilerinin yapabilmelerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde işgörenlerin performans ve becerilerini karşılaştırmalarının pozitif yönlü düzenleyici bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işleri ile ilgili özerkliklerinin örgütsel özdeşleşme

üzerindeki etkisinin performans ve becerilerini karşılaştırdıklarında pozitif yönde etkilendiği görülmektedir. ,

Psikolojik güçlendirmenin anlam ($\beta= 0.938$, $CR=1.735$, $p=0.083$) ve etki ($\beta= -0.031$, $CR=-0.066$, $p=0.947$) boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın performans ve becerilerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç doğrultusunda konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işlerini anlamlı bulmaları ve işleri üzerindeki etkilerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde işgörenlerin performans ve becerilerini karşılaştırmalarının düzenleyici rolünün bulunmadığı belirtilebilir. Psikolojik güçlendirmenin anlam boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi negatiftir ($\beta=-1.002$, $CR=-2.367$, $p=0.018$). Bu sonuç konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işlerini anlamlı bulmalarının örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde işgörenlerin görüş ve düşüncelerini karşılaştırmalarının negatif yönlü düzenleyici etkiye sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir. Başka bir ifade ile konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler işlerine yükledikleri anlama ilişkin görüş ve düşüncelerini karşılaştırdıklarında işlerini daha az anlamlı bularak örgütleri ile özdeşleşme seviyelerinde azalma görülmüştür.

Psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi pozitifdir ($\beta=1.160$, $CR=2.081$, $p=0.037$). Bu sonuç doğrultusunda konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işleri ile ilgili yetkinliklerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde işgörenlerin görüş ve düşüncelerini karşılaştırmalarının pozitif yönlü düzenleyici etkiye sahip olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile bu sonuç konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işleri ile ilgili yetkinliklerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinin, işgörenlerin görüş ve düşüncelerini karşılaştırmaları ile arttığını göstermektedir. Burada dikkat çeken nokta işgörenlerin yetkinliklerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde performans ve becerilerin karşılaştırılması negatif yönde etki ederken görüş ve düşüncelerin karşılaştırılmasının pozitif yönde etki etmiş olmasıdır. Bu durum işgörenlerin yetkinlikleri ile ilgili görüş ve düşünceleri ile performans ve becerileri arasında farklılıkların olduğunu göstermektedir.

Psikolojik güçlendirmenin otonomi ($\beta=0.418$, $CR=0.938$, $p=0.348$) ve etki ($\beta=-0.200$, $CR=-0.454$, $p=0.650$) boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde sosyal karşılaştırmanın görüş ve düşüncelerin karşılaştırılması boyutunun düzenleyici etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işleri ile ilgili seçimlerini kendilerinin yapabilmelerinin ve işleri üzerindeki etkilerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde işgörenlerin görüş ve düşüncelerini karşılaştırmalarının düzenleyici etkiye sahip olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın teorik açıdan literatüre katkısını yapısal eşitlik modelleri aracılığıyla yapılan yol analizleri sonucunda psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve sosyal karşılaştırma arasındaki etkileşimlere yönelik ortaya koyulan sonuçlar oluşturmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme etkileşimini inceleyen çeşitli çalışmalara rastlanmış olsa da bu etkileşim üzerinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolünü inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmada sosyal karşılaştırmanın bu etkileşimdeki rolünün belirlenmesi literatürdeki bu açığı doldurması açısından önemlidir.

Araştırmanın turizm sektörüne yönelik katkısı ise, konaklama işletmelerinde yapılan psikolojik güçlendirme uygulamalarının örgütsel özdeşleşme üzerinde önemi ve sosyal karşılaştırmanın bu etkileşimde ne derece önemli olduğunu işgörenler açısından ortaya koyarak yöneticilere bu hususta bilgiler sağlamasıdır. Konaklama işletmelerinin sahip ve yöneticileri bu sonuçlar ışığında işletmelerinde yapmış oldukları psikolojik güçlendirme uygulamalarının başarısını artırabilecek ya da yapmış oldukları uygulamalarda olumsuz sonuçlar ya da aksak yönler varsa, bunların işgörenlerin sosyal karşılaştırmalarından kayaklanabileceğini bilerek, konu ile ilgili önlemler alabileceklerdir.

Araştırmanın sonuçları psikolojik güçlendirme algısının konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç konaklama işletmelerinde yapılan psikolojik güçlendirme uygulamalarının işgörenlerin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle emek yoğun üretim gerçekleştirmekte olan konaklama işletmeleri açısından bu sonuç oldukça önemlidir. Çünkü emek yoğun üretimin gerçekleştiği işletmelerde insan kaynağına daha fazla önem vermek gerekmektedir. Bu işletmelerde insan kaynağına verilen

önem işgörenlerin niteliklerini ve verimliliklerini artırmakta bu durum da doğal olarak hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetini beraberinde getirmektedir. Bu nedenle konaklama işletmelerinin mevcut işgörenlerini daha kalifiye hale getirebilmek ve kalifiye işgörenlerini uzun süre devamlılıklarını sağlayabilmek için psikolojik güçlendirme uygulamalarına önem vermeleri gerekmektedir. Çünkü araştırma sonuçlarının da gösterdiği üzere, işgörenlerin psikolojik güçlendirme algıları ne kadar yüksek olursa örgütle özdeşleşme seviyeleri de o kadar yüksek olacaktır. Örgütleri ile özdeşleşen işgörenler ise; örgütlerine karşı aidiyet duygusu hissederek örgütleri ile daha fazla bütünleşebilecek, örgüt kimliğini kendi kimlikleri ile eş değer olarak görüp benimseyebilecek, örgütü için fedakârlık göstermekten kaçınmayacak, örgütlerine karşı olan güvenleri artacak, işten ayrılma niyetleri azalacaktır.

Araştırmada psikolojik güçlendirmenin otonomi alt boyutu, örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan etkiye sahip tek alt boyuttur. Bu sonuç konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin özerklik konusundaki hassasiyetine dikkat çekmektedir. Bu nedenle konaklama işletmelerinde çalışan işgörelere işleri ile ilgili konularda daha fazla inisiyatif alma hakkı tanınması ve kendilerinin daha özerk hissetmelerinin sağlanması işgörenlerin örgütleri ile özdeşleşmeleri seviyelerinde artışa neden olabilecektir.

Araştırma bulgularına göre konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde işgörenler tarafından yapılan sosyal karşılaştırmalarının düzenleyici rolünün negatif olduğu görülmektedir. Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin pozitif olduğu göz önünde bulundurulduğunda, sosyal karşılaştırmaların bu etkileşimde negatif yönlü düzenleyici etkiye sahip olması konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin yapmış oldukları sosyal karşılaştırmaların işleri ve yapılan güçlendirme uygulamalarını algılama dereceleri üzerindeki önemini göstermektedir. Bu nedenle psikolojik güçlendirme uygulamalarının tam olarak başarıya ulaşmasını örgütle özdeşleşmeyi artırmasını isteyen konaklama işletmeleri yöneticilerinin bu hususta dikkat etmesi gerekmektedir. Çünkü örgütler sosyal yapılardır ve işgörenler örgüt içerisinde kendine benzer gördükleri, kendilerinden daha iyi ya da kötü durumda olan diğer işgörenlerle doğal olarak sürekli bir karşılaştırma eğilimi içerisinde. Yapılan bu karşılaştırmalarda işgörenlerin kendi durumlarını

düşündüklerinden daha kötü olarak görmeleri ya da psikolojik güçlendirme uygulamalarının adaletli yapılmadığını hissetmeleri durumunda araştırma sonucunda da görüldüğü üzere psikolojik güçlendirme algısı azalabilecek bu durumda işgörenlerin örgütleri ile özdeşleşmelerini olumsuz etkileyebilecektir. Bu nedenle işletme sahip ve yöneticilerinin bu durumu göz önünde bulundurarak örgüt içerisinde psikolojik güçlendirme uygulamalarından işgörenlerin eşit olarak yararlanmalarını sağlamaları ve örgüt içerisinde pozitif tutum ve davranışları geliştirici çalışmalarda bulunmaları bu negatif etkinin azalmasını, ortadan kalkmasını ya da bütünüyle pozitif dönüşmesini sağlayabilecektir.

Araştırmanın sonuçlarına göre işgörenlerin işleri ilgili yetkinliklerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde görüş ve düşüncelerin karşılaştırılmasının etkisi pozitif iken, performans ve becerilerini karşılaştırmalarının etkisi negatif olduğu görülmektedir. Bu durum işgörenlerin işlerine ilişkin yetkinlikleri ile ilgili görüş ve düşünceleri ile uygulamalar arasında farklılıkların olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile işgörenler işlerine ilişkin yetkinlikleri ile ilgili görüş ve düşüncelerini karşılaştırdıklarında yeterince yetkin hissetmekte ve bu durum örgütle özdeşleşmelerini artırmakta ancak, performans ve becerilerini karşılaştırdıklarında ise yeterince yetkin hissetmemekte ve bu durum da örgütle özdeşleşmelerinin azalmasına yol açmaktadır. Bu nedenle işletme sahipleri ve yöneticilerinin işgörenlerinin işleri ile ilgili yetkinliklerini artırmaya yönelik pratik becerilerini artırabilecek eğitim ve uygulamalara daha fazla önem vermesi onların düşüncede olduğu kadar pratikte de kendilerini yetkin hissetmelerini sağlayarak aradaki bu farklılığın azalmasına ya da ortadan kalkmasına neden olabilecektir.

Araştırma sonuçlarına göre işgörenlerin işleri ile ilgili seçimlerindeki özerkliklerinin örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde işgörenlerin performans ve becerilerini karşılaştırmalarının rolünün pozitif olduğu görülmektedir. Bu durum konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işleri ile ilgili yapmış oldukları uygulamalarda özerk olmalarının önemini ortaya koymaktadır. Çünkü bu sonuç işgörenlerin performans ve becerilerini karşılaştırdıklarında daha fazla özerk hissettikleri durumlarda örgütleri ile özdeşleşme seviyelerinin de arttığını göstermektedir. Bu nedenle işletme sahip ve yöneticilerin işgörenlerini güçlendirirken, işgörenlerin uygulamaya yönelik kararları özerk bir biçimde alabilme

ve işleri ile ilgili uygulamalarda da inisiyatif kullanabilmelerini sağlamaları bu etkiyi daha da güçlendirebilecektir.

Araştırma sonuçlarına göre işgörenlerin işlerini anlamlı bulmalarının örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkisinde işgörenlerin görüş ve düşüncelerini karşılaştırmalarının negatif yönlü düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin işlerine yüklemiş oldukları anlamın işleri ile ilgili görüş ve düşüncelerini karşılaştırdıklarında azaldığını bu durumda örgütleri ile özdeşleşmelerinde düşüşe neden olduğunu göstermektedir.

İşini anlamlı bulan bir işgörenin görüş ve düşüncelerini karşılaştırması ile işini daha az anlamlı bulmasının örgüt kültüründen, örgütteki diğer işgörenlerin negatif tutum ve davranışlarından ve örgütte yapılan güçlendirme uygulamalarının yeterince anlaşılmağı olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle işletme sahip ve yöneticilerinin grup içerisinde yapılan karşılaştırmaları göz önünde bulundurarak güçlendirme uygulamalarını örgütün bütününe yayabilmeleri, örgütteki pozitif tutum ve davranışları daha fazla desteklemeleri ve örgüt kültürünü olumlu yönde etkileyecek uygulamalar gerçekleştirmeleri bu olumsuz etkiyi azaltabilecektir.

Araştırma sonuçları işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının örgütleri ile özdeşleşmelerini olumlu yönde etkilediğini ancak, işgörenlerin yapmış oldukları sosyal karşılaştırmaların bu olumlu etkiyi negatife dönüştürdüğünü göstermiştir. Bu sonucun işgörenlerin yapmış oldukları sosyal karşılaştırmalarda kendilerinden daha yüksek hedeflerle karşılaştırma yapmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Literatürde belirtildiği üzere kendinden yüksek hedeflerle yapılan karşılaştırmalar bireylerin konu ile ilgili düşünceleri üzerinde olumsuz etkiye neden olabilmektedir. İşgörenlerin yapmış oldukları sosyal karşılaştırmalarda hedef seçerken, daha özenli olmaları, kendilerine daha yakın ya da benzer hedefler ile karşılaştırmalar yapabilmeleri bu olumsuz sonucu azaltabilecek, psikolojik güçlendirme algılarında artışa neden olabilecek ve örgütle özdeşleşme seviyelerini yükseltebilecektir.

Ayrıca araştırma sonuçları psikolojik güçlendirme algısının örgütle özdeşleşme üzerinde etkisinin sosyal karşılaştırma gibi örgütün sosyal yapısına bağlı konulardan etkilendiğini göstermiştir. Bu durum psikolojik güçlendirme uygulamalarının işgörenlerin örgütleri ile özdeşleşmelerindeki başarısında üst yönetimin yapmış olduğu güçlendirme uygulamaları kadar, işgörenlerin bu uygulamalara yönelik bakış açıları ve kişisel motivasyonlarının da önemini göstermektedir. Psikolojik

güçlendirme uygulamalarından daha fazla yararlanmak ve örgütleri ile özdeşleşmek isteyen işgörenlerin kişisel motivasyonlarını düşürebilecek dış etkenlerden uzak durması gerekmektedir. Örgütlerin sosyal yapısı düşünüldüğünde, örgüt içerisindeki diğer üyelerle olan ilişkiler bu motivasyonu artırıp azaltabilecektir. Bu nedenle işgörenlerin sosyal ilişkilerinde daha güçlü olması psikolojik güçlendirme uygulamalarının başarısını artırabilecek, böylelikle işgörenlerin örgütüyle özdeşleşme seviyesi yükseltebilecek ve grup içerisinde oluşan iyi ilişkiler ve olumlu örgütsel iklim işgörenin yapmış olduğu sosyal karşılaştırmaların olumsuz etkisini azaltabilecektir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar ve araştırmanın sınırlılıkları da göz önünde bulundurularak, gelecekte yapılacak araştırmalar için birtakım öneriler geliştirilmiştir. İlk olarak bu araştırmada sadece psikolojik güçlendirme açısından değerlendirmeler yapılmıştır. Ancak, personel güçlendirmede önemli olan diğer bir unsur yapısal güçlendirmedir. Daha sonra yapılacak araştırmalarda davranışsal güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmaların rolü incelenerek konu ile ilgili hem literatüre katkı sağlanabilecek hem de konaklama işletmelerinin sahip ve yöneticilerine konuyu bu boyutu ile ilgili farklı bir bakış açısı kazandırılabilir.

Ayrıca bu araştırmada işgörenlerin sosyal karşılaştırma eğilimi genel olarak değerlendirilmiş, aşağı doğru ya da yukarıya doğru vb. gibi yapılan karşılaştırmalar özelde incelenmemiştir. Daha sonra yapılacak çalışmalarda konuya farklı bir bakış açısı getirilerek psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde aşağı doğru ya da yukarı doğru vb. yapılan karşılaştırmaların rolünün belirlenmesi hem sektör yöneticilerine farklı bir bakış açısı kazandıracak, hem de konunun daha derinlemesine incelenmiş olmasını sağlayarak literatüre katkı sunulmuş olacaktır.

Araştırmanın evreni zaman ve maddi kısıtlılıklar nedeni ile yalnızca Nevşehir ilinde faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinin işgörenleri ile sınırlı tutulmuştur. Bu nedenle, daha geniş örneklem hacmi ve farklı destinasyonlardaki konaklama işletmelerine ilişkin yapılacak karşılaştırmalı araştırmalar, psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmaların düzenleyici rolünün daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır. Yine aynı şekilde daha sonraki araştırmalarda araştırmanın evreni değiştirilerek, yiyecek-içecek işletmeleri, hava yolu işletmeleri, seyahat acentaları vb. gibi turizm sektörünün

paydaşı olan diğler işletmelerde çalışan işğörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının örgütleri ile özdeşleşmeleri üzerinde sosyal karşılaştırmanın rolünü belirlemeye yönelik yapılacak araştırmalar gerek konunun turizm sektörünün bütünü açısından ortaya konulmasına, gerekse ilgili literatüre ve sektöre önemli katkılar sağlayacaktır.

Bu çalışmada sosyal karşılaştırmanın psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme etkileşimindeki rolü incelenmiş ancak ilgili literatür incelendiğinde özellikle sosyal karşılaştırmanın turizm sektörü açısından yeterince ele alınmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle gelecek çalışmalarda sosyal karşılaştırmanın turizm sektörü açısından önemli olan diğler çeşitli değişkenlerle etkileşiminin incelenmesi hem turizm literatürüne katkı sağlayacak hem de sektörde bulunan işletmelere önemli bilgiler sunacaktır.

Son olarak, bu araştırmada psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolünün belirlenmesinde, demografik ve sektörel değişkenlerin rolü incelenmemiştir. Bu doğrultuda, gelecekte yapılan çalışmalarda bu değişkenlerin söz konusu ilişkide farklılaştırıcı bir rolünün bulunup bulunmadığı incelenebilir.

KAYNAKÇA

Ağaoğlu, O.K. (1992). İşgücünü verimli kullanma tekniklerinin turizm sektörüne uygulanması. *Verimlilik Dergisi*, 110-121.

Akçamete G, Aslan B, Dinçer Ç (2010). Uygulama öğretmenlerinin mentörlük becerilerinin değerlendirilmesi. *Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu. II*, 16-18.

Akgündüz Y, Bardakoglu O (2017) The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism* 20(14): 1510-1526.

Akın A, Saruhan S (2016) Küçük ölçekli işletmelerde psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin tespiti üzerine bir araştırma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi* 2(2): 25-42.

Aksoy S, Ertürk A (2014) Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri. *Research Journal of Business and Management* 1 (3): 261- 262.

Ashforth BE, Mael F (1989) Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review* 14 (1): 20-39.

Arkonaç S A (1999) *Gruplar arası İlişkiler ve Sosyal Kimlik Teorisi* (Alfa Basım Yayım, İstanbul). İçinde Soylu. Suat. *İşletmelerde Sosyal Kategorizasyon Ve Sosyal Kimlik*

Arkonaç S A (2012) *Sosyal Psikolojide İnsanları Anlamak Deneysel ve Eleştirel Yaklaşımlar* (Nobel Yayınevi, Ankara).

Aydınlı, S. (2014). Ergenlerin öfke ifade biçimleri, sosyal karşılaştırma düzeyleri, umutsuzluk seviyeleri ve çatışma çözme yaklaşımlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Bandura A (1977) Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review* 84(2): 191-215.

Bandura A, Jourden FJ (1991) Self-regulatory mechanisms governing the impact of social comparison on complex decision making. *Journal of personality and social psychology* 60(6): 941.

Bartel CA (2001) Social comparisons in boundary-spanning work: Effects of community outreach on members' organizational identity and identification. *Administrative Science Quarterly* 46(3): 379-413.

Baron R M ve Kenny D A (1986) The moderator– mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51, 1173–1182.

Barutçugil İ (2004) *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* (Kariyer Yayınları, İstanbul).

Bayram N (2016) *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları* (Ezgi Kitabevi, Bursa).

Begue L (2005) Self-esteem regulation in threatening social comparison: The roles of belief in a just world and self-efficacy. *Social Behavior and Personality: an international journal* 33(1): 69-76.

Bilgin N (2003) *Sosyal Psikoloji Sözlüğü Kavramlar ve Yaklaşımlar* (Bağlam Yayınları, İstanbul).

Bilgin N (2007) *Kimlik İnşası* (Aşina Yayınları, İzmir).

Blanchard KH, Carlos JP, Randolph WA (1999) *The 3 keys to empowerment: Release the power within people for astonishing results* (Berrett-Koehler Publishers, San Francisco).

Bourhis, R. Y., Giles, H., Leyens, J. P., & Tajfel, H. (1979). Psycholinguistic distinctiveness: Language divergence in Belgium. *Language and social psychology*, 158-185.

Boroş S (2008) organizational identification: theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognition, Brain, Behavior* 12: 1-27.

Bowen DE, Lawler EE (1992) The empowerment of service workers: what, why, how, and when. *Sloan Management Review* 33(3): 31.

Buchanan B (1974) Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly* 533-546.

Bulut, E (2015) Personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Katılım bankalarında araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Buunk BP, Collins RL, Taylor SE, VanYperen NW, Dakof GA (1990) The affective consequences of social comparison: either direction has its ups and downs. *Journal of personality and social psychology* 59(6): 1238.

Buunk BP, Ybema JF (2003) Feeling bad, but satisfied: The effects of upward and downward comparison upon mood and marital satisfaction. *British Journal of Social Psychology* 42(4): 613-628.

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): 35-51.

Chan HS (2006) Organizational identification and commitment of members of a human development organization. *Journal Of Management Development* 25(3): 249-268.

Chow IHS, Lo TWC, Sha Z, Hong J (2006) The impact of developmental experience, empowerment, and organizational support on catering service staff performance. *International Journal of Hospitality Management* 25(3): 478-495

Civelek ME (2018) *Yapısal Eşitlik Modellemesi Metodolojisi* (Beta Yayıncılık, İstanbul).

Civitci N, Civitci A (2015) Social comparison orientation, hardiness and life satisfaction in undergraduate students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 205, 516-523.

Collins RL (1996) For better or worse: The impact of upward social comparison on self-evaluations. *Psychological bulletin* 119(1):51.

Conger JA, Kanungo RN (1988) The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review* 13(3): 471-482.

Coşkun R, Altunışık R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E (2015) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (Sakarya Yayıncılık, Sakarya).

Çakınberk A, Derin N, Demirel ET (2011) Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3 (1): 89-121.

Çalışkan A, Hazır K (2012) Psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Cag University Journal Of Social Sciences* 9(2).

Çavuş MF, Akgemci T (2008) İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: imalat sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (20): 229-244.

Çetinkaya H (2004) Beden imgesi, beden organlarından memnuniyet, benlik saygısı, yaşam doyumu ve sosyal karşılaştırma düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılaşması, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Çırakoğlu H (2010) Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu ilişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Çöl G (2004) Personel güçlendirme kavramının benzer yönetim kavramları ile karşılaştırması, *İş Güç Dergisi* 6 (2).

Çöl G (2008) Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9(1): 35-46.

Çuhadar DMT (2005) Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme: sorunlar ve çözüm önerileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (25).

Dalay İ, Coşkun R, Altunışık R (2002) *Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları* (Beta Yayınları, İstanbul).

Demirci Ü (2010) Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerindeki etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demirtaş HA (2003) Sosyal kimlik kuramı, temel kavramı ve varsayımlar. *İletişim Araştırmaları* 1 (1): 123-144.

Dirin İ (2015) Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: TRB-2 bölgesinde uygulamalı bir araştırma, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Doğan S (2003) *Personel Güçlendirme* (Sistem Yayıncılık, İstanbul).

Doğan S, Demiral Ö (2009) Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (32): 47-80.

Durmaz C (2012) Etkileşimci ve dönüşümcü liderliğin psikolojik güçlendirme algısına etkisinde strese bağlı kişiliğin düzenleyici rolü, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Edwards MR (2005) Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews* 7 (4): 207–230.

Elsbach KD, Bhattacharya CB (2001) Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the National Rifle Association. *Organization Science* 12(4): 393-413.

Erbay EÖ, Turgut T (2015) Yapısal güçlendirme ve örgütle özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik güçlenmenin ara değişken etkisi. *Marmara University Journal of Economic & Administrative Sciences* 37(2).

Erdem H, Gökmen Y, Türen U (2016) Psikolojik güçlendirme boyutlarının iş performansı üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Görgül Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 17 (2): 161-176

Erdoğan N (1997) Eğitim programlarının değerlendirilmesi yoluyla insan kaynaklarının verimliliğinin artırılması. *1.Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul*.

Eren MŞ, Titizoğlu ÖÇ (2014) Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 14(27): 275-303.

Ergeneli A, ARI GS (2005) Krizde işten çıkarılmaların banka yöneticileri üzerine etkileri: örgütsel bağlılık, güven ve güçlendirme algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 60(01).

Erözkan A (2011) Lise öğrencilerinin sosyal karşılaştırma ve depresyon Düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi* 1(13).

Ertürk A (2003) Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler Ve Sonuçları. Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, İzmit.

Ertürk A (2010) Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European journal of work and organizational psychology* 19(4): 409-441.

Festinger L (1954) A theory of social comparison processes. *Human Relations* 7: 117-140.

Fettahlioğlu ÖO, Sünbül MB (2015) Duygusal zekânın psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 3(14): 157-175.

Fındık M (2011) Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Fornell C, Larcker DF (1981) Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research* 18(1), 39-50.

Fuller JB, Marler L, Hester K, Frey L, Relyea C (2006) Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for self-esteem. *The Journal of Social Psychology*, 146(6): 701-716.

Garmon M S (2004) The relationship between organizational learning, culture, image, identity and identification: An empirical study, Doctoral Dissertation, Touro University International College of Business Administration Cypress, California.

Gemlik N, Sıgır Ü, Sur H (2007) Sosyal karşılaştırma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisinin yönetsel etkileri hastane yöneticileri ve çalışanları üzerine bir çalışma. *İÜ İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 18: 55-66.

Gibbons, FX, Buunk BP (1999) Individual differences in social comparison: development of a scale of social comparison orientation. *Journal of personality and social psychology* 76(1), 129.

Gibney R, Zagenczyk TJ, Fuller JB, Hester K, Caner T (2011) Exploring organizational obstruction and the expanded model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology* 41(5): 1083-1109.

Gilbert P, Price J, Allan S (1995) Social comparison, social attractiveness and evolution: How might they be related?. *New ideas in Psychology* 13(2): 149-165.

Gül E (2016) Ergenlerde Sosyal Görünüş Kaygısı ve Sosyal Karşılaştırmanın Fonksiyonel Olmayan Tutum ve Bilişsel Çarpıtmalarla İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gülbahçe A (2007) Mesleki olgunluk düzeyleri farklı olan öğrencilerin sosyal karşılaştırma ve benlik imgelerinin incelenmesi. Basılmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Gümüş A (2013) İlkokul yöneticilerinde güçlendirici liderlik davranışları ile öğretmenlerde örgütsel bağlılık ilişkisi: Psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü (Ankara ili örneği), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.

Gümüştekin GE, Emet C (2007) Güçlendirme algılarındaki değişimin örgütsel kültür ve bağlılık üzerinde etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 90-116.

Gün F, Turabik T (2017) Öğretim elemanlarının algılarına göre psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 13(3), 886-905.

Güngör H (2010) Dönüşümcü liderlik ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi: Algılanan örgütsel adalet düzeyinin aracılık etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Gürbüz S, Şahin F (2015) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Seçkin Yayıncılık, Ankara).

Hair JF, Black W, Babin B, Anderson R (2009) *Multivariate Data Analysis* (Pearson New International Edition, England).

Hakmiller KL (1966) Threat as a determinant of downward comparison. *Journal of experimental social psychology* 1, 32-39.

Hall DT, Schneider B, Nygren HT (1970) Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly* 15, 176-190.

Haslam SA, Eggins RA, Reynolds KJ (2003) The aspire model: actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology* 76(1), 83-113.

Henkin AB, Marchiori D M (2003) Empowerment and organizational commitment of chiropractic faculty. *Journal Of Manipulative & Physiological Therapeutics* 26(5), 275-281.

Hertel G, Niemeyer G, Clauss A (2008) Social indispensability or social comparison: the why and when of motivation gains of inferior group members 1. *Journal of Applied Social Psychology* 38(5), 1329-1363.

Hoffman PJ, Festinger L, Lawrence DH (1954) Tendencies toward group comparability in competitive bargaining. *Human Relations* 7, 141- 159.

Hogg MA (2000) *Social identity and social comparison. In Handbook of Social Comparison.* (Springer, Boston, MA)

Hogg MA, Vaughan GM (2011) *Sosyal Psikoloji* çev. İbrahim Yıldız-Aydın Gelmez, (Ütopya Yayınevi, Ankara).

Hogg MA, Terry DI (2000) Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy Of Management Review* 25(1), 121-140.

Hogg MA, Terry DJ (2001) "Chapter 1: Social Identity Theory and Organizational Processes", *Social Identity Processes in Organizational Context* Edited By: M. A. Hogg MA, DJ Terry, (Psychology Press, Philadelphia, USA.)

Hortaçsu N (1998) *Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler* (İmge Yayınevi, Ankara).

Hortaçsu N (2007) *Ben Biz Siz Hepimiz: Toplumsal Kimlik Ve Gruplararası İlişkiler* (İmge Kitabevi, Ankara).

Hu, SL, Leung L (2003) Effects of expectancy-value, attitudes, and use of the internet on psychological empowerment experienced by chinese women at the workplace. *Telematics And Informatics* 20(4), 365-382.

Huguet P, Dumas F, Monteil JM, Genestoux, N (2001) Social comparison choices in the classroom: Further evidence for students' upward comparison tendency and its beneficial impact on performance. *European Journal of Social Psychology* 31(5), 557-578.

İşcan Ö, Çakır S (2016) Mentorluk ve psikolojik güçlendirmenin öz yeterlilik algısına etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 21(1), 1-15.

İşcan ÖF, Karabey CN (2009) *Örgütsel Özdeşleşme*, Keser A, Yılmaz G, Yürür S, (Editörler), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar İçinde* (Umuttepe Yayınları, Kocaeli).

Jones C, Volpe EH (2011) Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior* 32(3), 413-434.

Kağıtçıbaşı Ç (2010) *Günümüzde İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş* (Evrım Yayınevi, İstanbul).

Kalaycı Ş (2010) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (Dinamik Akademi, Ankara).

Kanbur E (2017) Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi* 4(7), 63-82.

Kanten P (2012) İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Karabey CN, İşcan ÖF (2007) Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 21(2), 231-241.

Karagöz Y (2017) *SPSS ve AMOS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği* (Nobel Yayıncılık, Ankara).

Karalar S (2015) Ödül yönetiminin örgütsel özdeşleşme ile işgücü atıklığı üzerine etkisi ve bir araştırma, Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Edirne.

Karasakal NK, Aksu B (2014) Meslek yüksekokulu teknik ve sosyal program öğrencilerinin sosyal karşılaştırılması sonucu girişimci kişilik eğilimlerini ortaya koymaya yönelik bir alan araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2).

Karayığit KY (2008) Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kaya AG. (2012) Sosyal dışlanmaya verilen tepkilerin sosyal karşılaştırma süreçleri açısından incelenmesi, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Klein WM (1997) Objective standards are not enough: affective, self-evaluative, and behavioral responses to social comparison information. *Journal of Personality And Social Psychology* 72(4), 763.

Koçel T (2015) *İşletme Yöneticiliği* (Beta Basım A.Ş., İstanbul).

Kreiner GE, Ashforth BE (2004) Evidence toward an expanded model of organizational identification, *Journal of Organizational Behaviour* 25, 1- 27.

Kruglanski AW, Mayseless O (1990) Classic and current social comparison research: Expanding the perspective. *Psychological Bulletin* 108(2), 195.

Kuhn T, Nelson N (2002) Reengineering identity: a case study of multiplicity and duality in organizational identification. *Management Communication Quarterly* 16 (1), 5-38.

Larrick RP, Burson KA, Soll JB (2007) Social comparison and confidence: When thinking you're better than average predicts overconfidence (and when it does not). *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 102(1), 76-94.

Lee S (2008) *Chapter 11: A Theoretical Framework on the Role of HRM Practices in Family Business Succession, Theoretical Developments and Future Research in Family Business*, Edited By: P. H. Phan and J. E. Butler (Information Age Publishing, USA).

Lee M, Koh J (2001) Is empowerment really a new concept?. *International Journal Of Human Resource Management* 12(4), 684-695.

Levinson H (1965) reciprocation: the relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly* 370-390.

Littrell R F (2007) Influences on employee preferences for empowerment practices by the "ideal manager" in China. *International Journal Of Intercultural Relations* 31(1), 87-110.

Mael F, Ashforth BE (1992) Alumni And their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal Of Organizational Behavior* 13(2), 103-123.

Mendes WB, Blascovich J, Major B, Seery M (2001) Challenge and threat responses during downward and upward social comparisons. *European Journal of Social Psychology* 31(5), 477-497.

Michinov E, Michinov N (2001) The similarity hypothesis: A test of the moderating role of social comparison orientation. *European Journal of Social Psychology* 31(5), 549-555.

Miller V D, Allen M, Casey MK, Johnson JR (2000) Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*; 13 (4), 626-658.

Miyake M, Matsuda F (2002) Effects of generalized self-efficacy and negative social comparison feedback on specific self-efficacy and performance. *Psychological Reports* 90(1), 301-308.

Morrison TG, Kalin R, Morrison MA (2004) Body-image evaluation and body-image among adolescents: a test of sociocultural and social comparison theories. *Adolescence*, 39(155).

Mussweiler T, Gabriel S, Bodenhausen GV (2000) Shifting social identities as a strategy for deflecting threatening social comparisons. *Journal of Personality and Social Psychology* 79(3), 398.

Mussweiler T, Rüter K, Epstude K (2004) The ups and downs of social comparison: mechanisms of assimilation and contrast. *Journal of Personality and Social Psychology* 87(6), 832.

Mustafayeva L (2007) Sosyal sorumluluk ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Nevşehir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2019). Konaklama Tesis ve Yatırımları. <https://nevsehir.ktb.gov.tr/TR-238371/konaklama-tesis-ve-yatirimlari.html> (23 Ocak 2020).

Odabaş İ (2014) Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin ara değişken rolü: öğretmenler üzerinde bir çalışma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özkoç, AG (2016) Job autonomy and work alienation: organizational and occupational identification as a mediator. *European Journal of Business and Management* 8 (11), 61-73.

Özgözgü S, Bektaş M (2018) Organizational identification in school psychological counselors: The role of psychological empowerment and self-efficacy beliefs. *Journal of Human Sciences* 15(4), 1993-2011.

Özgür EÖ (2015) Algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkilerin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Özteke Hİ (2011) İlköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların sosyal karşılaştırma ve öz-bilinç düzeyleri ile psikolojik danışman öz-yeterlik inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Peachey GA (2002) The effect of leader empowering behaviours on staff nurses workplace empowerment, psychological empowerment, organizational commitment, and absenteeism, Doctoral dissertation, McMaster University, Canada.

Pınarlıgil BN (2008) Dezavantajlı gruplarda sosyal karşılaştırma: Diyaliz hastalarının sosyal karşılaştırma süreç ve eğilimlerinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı, İzmir.

Polat M (2009) Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Polat M, Meyda C (2011) Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 25(1), 153-170.

Polat M, Meydan CH, Tokmak İ (2010) Personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi* 20(2).

Polat S (2011) Üniversite öğrencilerine göre Kocaeli Üniversitesi'nin örgütsel imajı. *Eğitim ve Bilim Dergisi* 36 (160), s. 105-119.

Popoola JK, (2005) Organizational Identification and Commitment As Correlates Of Job Satisfaction, Doctoral dissertation, Howard University, Washington DC, United States of America.

Prati G, Zani B (2013) The relationship between psychological empowerment and organizational identification. *Journal of Community Psychology* 41(7): 851-866.

Quinn RE, Spreitzer GM (1997) The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational dynamics* 26(2), 37-49.

Ouwerkerk JW, Ellemers N (2002) The benefits of being disadvantaged: performance-related circumstances and consequences of intergroup comparisons. *European Journal of Social Psychology* 32(1), 73-91.

Ravelo Lima CB (2006) Organizational identification in merged companies: A comparison of a Colombian governmental and a German medical institution, Doctoral dissertation, Universitätsbibliothek Marburg, Germany.

Scott CR, Corman SR, Cheney G (1998) Development of a Structural model of identification in the organization. *Communication Theory* 8 (3), 298-336.

Schokker MC (2010) Psychosocial outcomes in diabetes: the interplay of intra-and interpersonal factors, Doctoral dissertation, Groningen University, Institute of Medical Sciences Groningen, Netherlands.

Sek Kwong, TSO (2005). Organizational Identification Under Unfavorable Outcome: A Factory Study in China, Doctoral Dissertation, The Chinese University of Hong Kong, China

Sezici E (2010) *Örgütsel Özdeşleşme* ÖZLER, N.D.E. (Editör), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde* (Ekin Yayınevi, Bursa).

Shamir B, Kark R (2004) A single- item graphic scale for the measurement of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77, 115– 123.

Sheeran P, Abrams D, Orbell S (1995) Unemployment, self-esteem, and depression: A social comparison theory approach. *Basic and Applied Social Psychology* 17(1-2), 65-82.

Smith B (1997) Empowerment-the challenge is now. *Empowerment in Organizations* 5(3), 120-122.

Somuncuoğlu AB (2013) Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Spreitzer GM (1995) Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy Of Management Journal* 38(5), 1442-1465.

Spreitzer GM, Kizilos MA, Nason SW (1997) A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain. *Journal Of Management* 23(5), 679-704.

Stets JE, Burke, PJ (2000) Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly* 63 (3), 224-237.

Suls J, Martin R, Wheeler L (2002) Social comparison: Why, with whom, and with what effect?. *Current Directions in Psychological Science* 11(5), 159-163.

Suls J, Wheeler L (2000) A Selective History of Classic and Neo-Classic Comparison Theory. In Suls & L. Wheeler (Eds.) *Handbook Of Social Comparison: Theory And Research* (Plenum, New York).

Sürgevil O, Tolay E, Topoyan M (2013) Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.

Şen Y (2008) Dönüşümcü liderliğin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şenel Ö (2006) Personel güçlendirmenin örgüt kültürüne etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Tajfel H (1978) Differentiation Between Social Groups. Study In Social Psychology Of Intergroup Relations. London: Academic Press. 1982 "Social Psychology Of Intergroup Relations", *Annual Review Of Psychology*, 33, 1-39.

Tajfel H (1978) Social categorization, Social Identity and Social Comparison, Differentiation Between Social Groups, Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations, ed. H. Tajfel, (London, Academic Press, London) .

Tak B, Çiftçioğlu A (2009) Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (18), 100-116.

Tarakci M, Ateş NY, Floyd SW, Ahn Y, Wooldridge B (2018) Performance feedback and middle managers' divergent strategic behavior: The roles of social comparisons and organizational identification. *Strategic Management Journal* 39(4), 1139-1162.

Taştan S (2012) Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi: Gıda sektöründe yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 4(1), 227-238.

Taylor SE, Lobel M (1989) Social comparison activity under threat: Downward evaluation and upward contacts. *Psychological Review* 96 (4), 569-575.

Taylor SE, Peplau LA, Sears DO (2015) *Sosyal Psikoloji*. çev. Prof. Dr. Ali Dönmez (İmge Kitabevi, Ankara).

Teközel İ (2000) Sosyal karşılaştırma sürecinde benliğin olumlu değerlendirilmesi ihtiyacının incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı, İzmir.

Teközel İ M (2007) Gerçekliği inşa etkinliği olarak sosyal karşılaştırma, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı, İzmir.

Tekiner MA (2014) Psikolojik güçlendirme ve duygusal bağlılık: Emniyet teşkilatı örnekleme. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 14(27), 172-203.

Temel E (2016) Dönüşümcü liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Nazilli'deki kamu kurumlarında bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Thomas KW, Velthouse BA (1990) Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy Of Management Review* 15(4), 666-681.

Tolay E, Sürgevil O, Topoyan M (2012) Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış* 12(4), 449-465.

Tolunay E (2008) Sosyal karşılaştırma bilgisi ve görev güçlüğü bilgisinin beyin yazım tekniğinde düşünce üretimine etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Tosti-Kharas, J (2012) Continued organizational identification following involuntary job loss. *Journal of Managerial Psychology* 27 (8),829-847.

Turner JC (1975) Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European journal of social psychology* 5(1), 1-34.

Turunç Ö, Çelik M (2010) Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17(2), 183-206.

Tüzün İK (2006) Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tümer E (2010) İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Tüzün İK, Çağlar İ (2008) Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yaşar University* 3(9), 1011-1027.

Ugboro IO, Obeng K (2000) Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: An empirical study. *Journal Of Quality Management* 5(2), 247-272.

Üner S, Turan S (2010) The construct validity and reliability of the Turkish version of Spreitzer's psychological empowerment scale. *BMC public health* 10(1), 117.

Van Dick R (2001) Identification in organizational context: Linking theory and research from social and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews* 3(4), 265-283.

Van Dick, R, Wagner U, Stellmacher J, Christ O, Tissington PA (2005) To be (long) or not to be (long): Social identification in organizational contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs* 131(3), 189-218.

Van Knippenberg D, Van Schie EC (2000) Foci and correlates of organizational identification. *Journal of occupational and organizational psychology* 73(2), 137-147.

Van Leeu E, Van Knippenberg D (2003) *Organizational identification following merger the importance of agreeing to differ*. In S. A. Haslam, D. Van Knippenberg M. J. Platow and N. Ellmers (Eds.), *Social identity at work developing theory for organizational practice* (pp. 205- 221). (Psychology Press, New York).

Vogel EA, Rose JP, Okdie BM, Eckles K, Franz B (2015) Who compares and despairs? The effect of social comparison orientation on social media use and its outcomes. *Personality and Individual Differences* 86, 249-256.

Vrugt A (1994) Perceived self-efficacy, social comparison, affective reactions and academic performance. *British Journal of Educational Psychology* 64(3), 465-472.

Walsh IJ, (2009) The role of organizational identification in post-death organizing, Doctoral Dissertation, Boston College Wallace E. Carroll School of Management, Boston

Wilcox K, Laird JD (2000) The impact of media images of super-slender women on women's self-esteem: Identification, social comparison, and self-perception. *Journal of Research in Personality* 34(2), 278-286.

Wills TA (1981) Downward comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin* 90(2), 245.

Yarmacı N (2012) Psikolojik Güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Yeşiltaş M (2012) Örgütsel özdeşleşmenin oluşmasında belirleyiciler olarak etik liderlik ve etik iklim: Otel işletmelerine yönelik bir uygulama, Doktora Tezi, Gazi

Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

Yılmaz C (2014) Örgüsel güven ile tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi: uygulamalı bir çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.

Yılmaz F (2010) Ortaöğretim öğrencilerinde sosyal karşılaştırma ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yılmaz C (2018) Yerel yönetimlerde psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisi: gaziantep'te bir araştırma, Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.

Yılmaz C (2019) Psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisi üzerine bir saha çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi (İKTİSAD)*, 4(10), 238-261.

Yukl GA, Becker WS (2006) Effective empowerment in organizations. *Organization Management Journal* 3(3), 210-231.

Yücel İ, Demirel Y (2012) Psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 23, 2012, 19 - 48

Zencir E (2004) Bir liderlik modeli olarak personel güçlendirme: Ankara'da bulunan dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Zhu W, Sosik JJ, Riggio RE, Yang B (2012) Relationships between transformational and active transactional leadership and followers' organizational identification: The role of psychological empowerment. *Journal of Behavioral and Applied Management* 13(3), 186.

EKLER

EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket formundan elde edilen veriler, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın rolünü belirlemek amacıyla hazırlanmakta olan bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Anket sorularına mümkün olduğunca gerçekçi ve doğru cevaplar verilmesi, araştırmanın amacına ulaşmasında büyük önem taşımaktadır. Yanıtlar gizlilik kapsamında ele alınıp, sadece bilimsel amaçlarla ve toplu olarak kullanılacaktır. Bu nedenle lütfen anket formuna çalıştığınız otelin ismini ve kendi isminizi yazmayınız.

Ankete ayırdığınız zaman, gösterdiğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Öğr. Gör. Okan TÜRK (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Aziz Gökhan ÖZKOÇ)
o.turk@alparslan.edu.tr

1. BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım düzeyinizi ilgili ifadeye ilişkin seçeneğin karşısına "X" işareti koymak suretiyle belirtiniz.

Hiç Katılmıyorum Az Katılıyorum Orta Düzeyde Katılıyorum Çok katılıyorum

	1	2	3	4	5
1.Yaptığım iş benim için önemlidir.					
2.İşimle ilgili faaliyetler kişisel olarak benim için anlamlıdır.					
3.Yaptığım iş benim için anlamlıdır.					
4.İşimi gerçekleştirebilmek için gerekli yeteneklere sahip olduğumdan eminim.					
5.İşimle ilgili faaliyetleri gerçekleştirmek için gerekli kabiliyete sahip olduğumdan eminim.					
6.İşim için gerekli becerilere uzmanlık düzeyinde sahibim.					
7.İşimi nasıl yapacağım konusunda serbest hareket etme yetkisine sahibim.					
8.Kendi işimi nasıl yürüteceğime kendim karar verebilirim.					
9.İşimi bağımsız/serbestçe yapmam konusunda önemli ölçüde fırsata sahibim.					
10.Çalıştığım departmanda olanlar/olacaklar konusunda etkim fazladır.					
11.Çalıştığım departmanda olanlar/olacaklar ilgili büyük ölçüde kontrolüm					
12.Çalıştığım departmanda olanlar/olacaklar üzerinde önemli etkiye sahibim.					

2. BÖLÜM

Lütfen aşağıda verilen durumlara katılım düzeyinizin sıklığıyla ilgili seçeneğin karşısına "X" işareti koymak suretiyle belirtiniz.

Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	
1. Birisi benim çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret gibi hissederim.					
2.Başkalarının çalıştığım işletmeyle ilgili düşünceleriyle ilgiliyimdir.					
3.Çalıştığım işletmeyle ilgili konuşurken, genellikle "onlar" yerine "biz" derim.					
4.Çalıştığım işletmenin başarıları benim başarılarımdır.					
5.Birisi çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak hissederim.					
6.Eğer medyadaki bir haber çalıştığım işletmeyi eleştirirse, utanç duyarım.					

Lütfen arka sayfaya geçiniz. →

3. BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım düzeyinizi ilgili ifadeye ilişkin seçeneğin karşısına "X" işareti koymak suretiyle belirtiniz.

Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
1	2	3	4	5	
1.Yaptığım şeylerin diğer insanların yaptıklarıyla karşılaştırıldığında nasıl olduğuna her zaman çok dikkat ederim.	1	2	3	4	5
2.Çoğu zaman sevdiğim insanların yaptıkları şeyleri nasıl yaptıklarıyla, diğer insanların nasıl yaptıklarını karşılaştırırım.	1	2	3	4	5
3.Bir şeyi ne kadar iyi yaptığımı bilmek istediğimde, yaptığım şeyi diğer insanların yaptıklarıyla karşılaştırırım.	1	2	3	4	5
4.Ne kadar sosyal birisi olduğum konusunda kendimi sık sık diğer insanlarla karşılaştırırım.	1	2	3	4	5
5.Hayatta ne durumda olduğumu asla başkalarının durumlarına göre değerlendirmem.	1	2	3	4	5
6.Diğer insanlarla karşılıklı görüş ve deneyimlerimiz hakkında konuşmaktan çoğu zaman zevk alırım.	1	2	3	4	5
7.Çoğu zaman, benim karşılaştığım sorunlara benzer sorunlarla karşılaşmış kişilerin ne düşündüğünü öğrenmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
8.Kendini sık sık başkalarıyla karşılaştıran birisi değilimdir.	1	2	3	4	5
9.Bir konuda daha fazla şey öğrenmek istersem, o konuda başka insanların ne düşündüğünü öğrenmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
10.Hayatta ne kadar başarılı olduğum konusunda çoğu zaman kendimi başka insanlarla karşılaştırırım.	1	2	3	4	5
11.Benimkine benzer bir durumda başka insanların ne yapacağını bilmek her zaman hoşuma gider.	1	2	3	4	5

4. BÖLÜM İŞLETME VE KATILIMCILARLA İLGİLİ GENEL SORULAR

Lütfen, aşağıda yer alan soruları eksiksiz olarak doldurunuz.

1) Cinsiyetiniz: Erkek Kadın

2)Yaşınız: 20 ve altı 21-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

3)Eğitim Durumunuz: İlköğretim Lise Ön lisans Lisans Lisansüstü

4)Çalıştığınız İşletmenin Statüsü: 5 Yıldız 4 Yıldız 3 Yıldız

5)Görev Yaptığınız Departman:

<input type="checkbox"/> Önbüro Departmanı	<input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları Departmanı
<input type="checkbox"/> Muhasebe Departmanı	<input type="checkbox"/> Halkla İlişkiler Departmanı
<input type="checkbox"/> Kat Hizmetleri Departmanı	<input type="checkbox"/> Satın Alma Departmanı
<input type="checkbox"/> Yiyecek İçecek Departmanı (Servis)	<input type="checkbox"/> Satış ve Pazarlama Departmanı
<input type="checkbox"/> Yiyecek İçecek Departmanı (Mutfak)	<input type="checkbox"/> Güvenlik Departmanı
<input type="checkbox"/> Teknik Servis Departmanı	<input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen belirtiniz)

6) Sektörde Çalışma Süreniz:

1 Yıldan az 1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl 21 Yıl ve üzeri

7) İşletmede Çalışma Süreniz:

1 Yıldan az 1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl 21 Yıl ve üzeri

8) İşletmenizde Görev Yapan Personel Sayısı:

1-50 51-100 101-150 151 ve üzeri

EK 2: Tek ve Çok Değişkenli Normallik Dağılımı

Değişken	Skewness	c.r.	Kurtosis	c.r.
P1	-1,407	-4,938	1,164	4,222
P2	-1,218	-4,841	,865	3,138
P3	-1,318	-5,562	1,258	4,563
P4	-1,063	-4,716	,696	2,527
P5	-1,164	-3,446	,935	3,391
P6	-,763	-5,539	-,084	-,306
P7	-,522	-3,791	-,527	-1,911
P8	-,600	-4,353	-,382	-1,388
P9	-,591	-4,288	-,746	-2,705
P10	-,459	-3,334	-,529	-1,920
P11	-,577	-4,187	-,584	-2,119
P12	-,437	-3,171	-,717	-2,601
Ö1	-,420	-3,049	-1,121	-4,069
Ö2	-,701	-5,088	-,446	-1,620
Ö3	-1,033	-4,497	,469	1,702
Ö4	-,995	-4,223	,104	,378
Ö5	-,828	-3,009	-,524	-1,901
Ö6	-,676	-4,903	-,819	-2,973
S1	,321	2,328	-1,312	-4,762
S2	,257	1,863	-1,138	-4,130
S3	,193	1,401	-1,202	-4,362
S4	,072	,520	-1,085	-3,936
S5	,239	1,732	-1,108	-4,021
S6	,394	2,858	-,953	-3,457
S7	,221	1,605	-1,111	-4,032
S8	,163	1,179	-1,183	-4,293
S9	,137	,995	-1,193	-4,330
S10	,014	,103	-1,171	-4,248
S11	,076	,549	-1,308	-4,746
Multivariate (Mardia)			2,085	1,285

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı: Okan TÜRK

Uyruğu: T.C.

Doğum Yeri ve Tarihi: Elazığ/1989

Tel: 0 (436) 249 49 49 / 2463

E-posta: o.turk@alparslan.edu.tr

Yazışma Adresi: Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
Güzeltepe Mahallesi Merkez/ MUŞ

EĞİTİM

Yüksek Lisans: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı / 2013-2015.

Lisans: Balıkesir Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Seyahat İşletmeciliği / 2008-2013.

Lise: Elazığ Mehmet Akif Ersoy Lisesi / 2004-2007.

İŞ DENEYİMLERİ

2017/---- :Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı, Öğretim Görevlisi

İDARİ GÖREVLER

2019/---- : Muş Alparslan Üniversitesi, Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi, Müdür Yardımcısı.

2017/--- : Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Otel Lokanta Ve İkram Hizmetleri Bölümü, Bölüm Başkanı.

YABANCI DİL

İngilizce YDS: 63,75 YÖKDİL:67,50

YAYINLAR

1. Türk, O , Toprak, L . (2019). Kırsal Kalkınmada Kırsal Turizmin Rolü: Muş İlinin Kırsal Turizm Potansiyelinin Değerlendirilmesi. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (1), 185-192.
2. TOPRAK, L. S. ve TÜRK, O. Gevaş İlçesinin Turizm Potansiyelinin Değerlendirilmesi, III. Uluslararası Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu, 20-21 Nisan 2018
3. İLHAN, İ. KAMIŞ, M. D. TÜRK, O. Nevşehir Yerel Mutfak Kültürünün Gastronomi Turizmi Açısından İncelenmesi, II. Uluslararası Nevşehir Tarih ve Kültür Sempozyumu, 2-3-4 Mayıs 2016
4. KAMIŞ, M. D. TÜRK, O. İLHAN, İ. Nevşehir Yemeklerinin Füzyon Mutfağa Uygunluğunun İncelenmesi, II. Uluslararası Nevşehir Tarih ve Kültür Sempozyumu, 2-3-4 Mayıs 2016