



# THE MEDIATING ROLE OF PERSON-ORGANISATION FIT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND ORGANISATIONAL IDENTIFICATION

Yusuf KOCAKAYA\*

Necmiye Tülin İRGE\*\*

\*Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, [yusuf.kocakaya90.yk@gmail.com](mailto:yusuf.kocakaya90.yk@gmail.com), ORCID ID: 0009-0003-7173-9451

\*\*Doç. Dr., İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [necmiyeirge@aydin.edu.tr](mailto:necmiyeirge@aydin.edu.tr), ORCID ID: 0000-0001-9936-6229

Received Date: 09.01.2024 Revised Date: 15.02.2024 Accepted Date: 04.03.2024

Copyright © 2024 Yusuf KOCAKAYA, Necmiye Tülin İRGE. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## ABSTRACT

Psychological empowerment is a process that enables employees to feel more competent, autonomous and meaningful in their jobs and has a strong relationship with organisational identification. Organisational identification refers to a situation in which individuals match their values and goals with the values and goals of the organisation. Person-organisation fit, on the other hand, indicates the extent to which employees' personal values and goals are compatible with the values and goals of the organisation. This fit plays an important mediating role in the relationship between psychological empowerment and organisational identification because it increases employees' commitment and motivation to the organisation, thus promoting positive outcomes such as performance and job satisfaction. Ensuring person-organisation fit allows employees to better embrace their roles within the organisation, contribute more to organisational goals and consequently have a positive impact on the overall success of the organisation. Therefore, the mediating role of person-organisation fit in the relationship between psychological empowerment and organisational identification is critical for both person and organisational success. The purpose of this study is to investigate the mediating role of person-organisation fit in the relationship between psychological empowerment and organisational identification. The study was conducted for 432 white and blue collar participants working in the textile sector in İstanbul. As a result of the correlation analysis, psychological empowerment and organisational identification have a significant positive relationship with a rate of 52.2% ( $r=0.522$ ,  $p=0.000$ ). Person-organisation fit has a significant positive relationship with organisational identification at a rate of 61.9% ( $r=0.619$ ,  $p=0.000$ ) and with psychological empowerment at a rate of 52.3% ( $r=0.523$ ,  $p=0.000$ ). As a result of the structural equation model analysis, psychological empowerment has a significant positive effect on organisational identification ( $\beta=0.541$ ,  $p<0.01$ ). Psychological empowerment has a significant positive effect on person-organisation fit ( $\beta=0.562$ ,  $p<0.01$ ). Individual-organisational fit has a significant positive effect on organisational identification ( $\beta=0.630$ ,  $p<0.01$ ). Bootstrap standardised value ranges do not contain zero and are significant (bootstrap coefficient=0.084, CI 95% =0.080-0.092). Thus, hypotheses H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> and H<sub>4</sub> are accepted. This showed that person-organisation fit has a mediating role in the effect of psychological resilience on organisational identification. On the other hand, some significant differences were obtained for psychological empowerment, organisational identification and person-organisation fit in terms of gender, age, educational level and working time, and H<sub>5</sub> was partially accepted.

**Keywords:** Psychological Empowerment, Organisational Identification, Person-Organisation Fit, Structural Equation Modeling

## PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLİŞKİSİNDE BİREY ÖRGÜT UYUMUNUN ARACI ROLÜ

### ÖZET

Psikolojik güçlendirme, çalışanların işlerinde kendilerini daha yetkin, özerk ve anlamlı hissetmelerini sağlayan bir süreçtir ve örgütsel özdeşleşme ile güçlü bir ilişki içindedir. Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendi değerlerini ve hedeflerini örgütün değerleri ve hedefleriyle örtüştürdüğü bir durumu ifade eder. Birey-örgüt uyumu ise, çalışanların kişisel değerlerinin ve hedeflerinin örgütün değerleri ve hedefleriyle ne kadar uyumlu olduğunu gösterir. Bu uyum, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide önemli bir aracı rol oynar çünkü çalışanların örgüte olan bağlılığını ve motivasyonunu artırır, dolayısıyla performans ve iş tatmini gibi olumlu sonuçları teşvik eder. Birey-örgüt uyumunun sağlanması, çalışanların örgüt içindeki rollerini daha iyi benimsemelerine, örgütsel hedeflere daha



fazla katkıda bulunmalarına ve sonuç olarak örgütün genel başarısına pozitif bir etki yapmalarına olanak tanır. Bu nedenle, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun aracı rolü hem bireysel hem de örgütsel düzeyde başarı için kritik öneme sahiptir. Bu çalışmanın amacı, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolünün araştırılmasıdır. Araştırma İstanbul'da faaliyet gösteren ve tekstil sektöründe çalışan beyaz ve mavi yakalı 432 katılımcı için gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme %52,2 ( $r=0,522$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Birey örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme ile %61,9 ( $r=0,619$ ,  $p=0,000$ ) oranında ve psikolojik güçlendirme ile %52,3 ( $r=0,523$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Yapısal eşitlik modeli analizi sonucunda, psikolojik güçlendirme örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta=0.541$ ,  $p<0.01$ ). Psikolojik güçlendirme, birey örgüt uyumu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta=0.562$ ,  $p<0.01$ ). Birey örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta=0.630$ ,  $p<0.01$ ). Bootstrap standardize edilmiş değer aralıklarının sıfır içermediği ve anlamlı olduğu görülmektedir (bootstrap katsayısı=0.084, GA%95 =0.080-0.092). Böylece H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> ve H<sub>4</sub> hipotezleri kabul edilmiştir. Bu durum birey örgüt uyumunun psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Diğer yandan; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi açısından, psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey-örgüt uyumu için bazı anlamlı farklılıklar elde edilmiş, H<sub>5</sub> kısmen kabul edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme, Birey-Örgüt Uyumu, Yapısal Eşitlik Modeli

## 1. GİRİŞ

Çalışma dünyasındaki hızlı değişimler, örgütlerin sürdürülebilirlik hedefini ön plana çıkarırken, çalışanların bu hedefe ulaşmada kilit rol oynadığı kabul edilmektedir. Çalışanların üstlendiği sorumluluklar, bilgi-becerileri ve faaliyet dereceleri, birey-örgüt uyumuyla sıkı bir ilişki içindedir. Ancak, örgütlerin, farklı değerlere ve amaçlara sahip bireylerden ve gruplardan oluştuğu gerçeğini unutmamak önemlidir. Örgütlerdeki farklılık ve çeşitlilik, etkileşimleri şekillendirir ve başarı için bu farklılıkların yönetilmesi önemlidir. Rekabetin arttığı iş dünyasında, insan kaynakları yönetimi örgütler için kritik bir konu haline gelmiş ve etkin bir yönetim stratejisi olarak önem kazanmıştır.

Psikolojik güçlendirme, çalışanların motivasyonunu artıran ve iş performansını olumlu yönde etkileyen bir kavramdır. Bu, çalışanların kendilerini güçlü, yetkin ve etkili hissetmelerine dayanmaktadır. Bu durum, iş memnuniyetini, iş değerlerini artırabilir ve kişisel başarıya katkı sağlayabilir. Psikolojik güçlendirme, çalışanların eylemlerine dayalı olarak güçlü hissetmelerini destekleyerek, iş ortamında olumlu bir etki yaratır (Koberg vd., 1999: 71-91).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüt ile güçlü bir bağ kurarak bütünleşmesini ve kendisini örgütün bir parçası olarak görmesini ifade eden bir kavramdır. Bu durum hem bireyin hem de örgütün değerleri, amaçları ve kültürü arasında bir uyum ve örtüşme olduğunda ortaya çıkar. Birey, örgütün misyonu, vizyonu ve değerleriyle özdeşleşir, bu değerleri benimser ve kendisini örgütün bir unsuru olarak hisseder. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgüte duyduğu bağlılık, aidiyet ve örgüt kimliği ile ilgilidir. Birey, örgütün başarısı için çaba harcar, örgütüne olan bağlılığını artırır ve örgütüyle gurur duyar. Bu durum, bireyin örgütteki rolünü önemsemesi, örgüt kültürüne uyum sağlaması ve örgütün hedefleri doğrultusunda kendisini geliştirmesiyle ilişkilidir (Kreiner and Ashforth, 2004: 1-27).

Birey-örgüt uyumu, bireyin sahip olduğu özellikler, beklentiler, tutumlar ve değerleri ile örgütün sahip olduğu özellikler, beklentiler, tutumlar ve değerler arasındaki uyumluluğu ifade eder. Bu uyum, bireyin örgüt içindeki deneyimlerini, performansını ve



genel iş memnuniyetini etkileyebilir. Birey-örgüt uyumu, bireyin kariyer hedefleri, çalışma tarzı, değer yargıları gibi faktörlerin, örgütün kültürü, liderlik tarzı, iş politikaları gibi örgütsel unsurlarla uyumlu olup olmamasına bağlı olarak şekillenir. Uyumlu bir birey-örgüt ilişkisi hem bireyin hem de örgütün uzun vadeli başarısı için önemlidir. Uyumlu birey-örgüt ilişkileri genellikle iş tatmini, performans artışı, düşük devir oranları gibi olumlu sonuçlar doğurabilirken, uyumsuzluk ise stres, düşük motivasyon, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz etkileri beraberinde getirebilir (Chatman, 1989: 333-349).

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme, işletmelerin çalışanlarını motive etme ve ilham verme sürecinde önemli roller oynar. Bu kavramlar arasındaki ilişki, birey-örgüt uyumunu sağlayarak çalışanların işlerine daha fazla değer vermesini ve performanslarının artmasını sağlar. Birey-örgüt uyumu ayrıca işletmeler için rekabet avantajını korumak ve geliştirmek açısından kritik bir öneme sahiptir. Uyumlu bir çalışma ortamı, çalışanların yaratıcılık ve yenilikçilik yeteneklerini serbestçe ifade etmelerine olanak tanır. Ayrıca, yüksek bir birey-örgüt uyumu, çalışan devir hızını azaltır ve yetenekli profesyoneller için işletmeleri daha cazip hale getirir. Bu nedenle, birey-örgüt uyumu işletmelerin genel başarısını artıran önemli bir faktördür.

## 2. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

Güçlendirme, 1980'lerin sonunda ortaya çıkmaya başlamış olup ve araştırmacılar ve akademisyenler tarafından çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Ginnoda (1997), güçlendirmeyi çalışanın kendi yaptığı işi kontrol etmesi ve sorumluluğu üstlenmesi aracılığıyla, çalışanın kendi yetenekleri ve inancının artırılması olarak tanımlamıştır. Conger and Kanungo (1988), güçlendirmeyi bir süreç olarak değerlendirmiş, bir motivasyon süreci olarak görmüş ve İş görenlerin gösterdikleri gayret ve ortaya koydukları performanslarındaki artış olarak tanımlamıştır. Güçlendirmenin tarihsel gelişimi, 18 yy. da başlayan sanayi devrimi ile farklı alanlardaki sosyal, kültürel ve politik değişimlere paralel olarak evrilmiştir.

Modern yönetim yaklaşımı kapsamında bulunan bazı yönetim stratejileri, başta insan kaynaklarının geliştirilmesine ilişkin yöntemler, küreselleşen dünyada ağır rekabet şartlarına karşın yaşamını sürdürmeye ve genişlemeye çabası içinde olan işletmelere, değişim eğilimlerini yakalayabilme olanağı vermektedir. Sözü edilen insan kaynaklarının geliştirilmesine ilişkin metotlar bütününe önemli bir parçası da personel güçlendirmedir (Çavuş, 2008: 1287-1300). Örgütler, varlıklarını sürdürebilmek ve rekabetle başa çıkabilmek için çevresel değişimleri ve gelişimleri sürekli olarak takip etmek zorundadır. Yeni yönetim anlayışıyla birlikte, örgütler geleneksel işgücü kullanımından uzaklaşarak "insan" unsurunun sosyal yönünün önemini anlamış ve bu anlayışı çalışma alanlarına yayma çabası içine girmiştir. Bu bağlamda, çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmesi algıları, örgütler için önemli hale gelmiştir (Fırın, 2021: 3).

Kavramın yaratıcılarından Spreitzer (1995)'e göre psikolojik güçlendirme, "örgütlerde yer alan personelin işlevlerini yerine getirme sürecinde pozisyonlarına bağlı olarak güçlendirilmelerine ilişkin algılarını yansıtmaktadır" (Spreitzer, 1995: 1442-



1465). Spreitzer (1995) tarafından öne sürülen psikolojik güçlendirme modeli, dört temel boyutu içermekte ve çeşitli girdi ve çıktılar göz önüne almaktadır. Bu model, psikolojik güçlendirmenin karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ve birçok değişkenin etkileşim içinde olduğunu vurgular. İşte bu modelin temel bileşenleri; anlam, yetkinlik (öz yeterlilik), otonomi (özerklik/bağımsızlık/kendi karar verme) ve etkidir (Spreitzer, 1995: 1442-1465). Spreitzer'e göre, psikolojik güçlendirmenin genel bir yapısını oluşturmak için dört boyutun birleştirilmesi önemlidir. Herhangi bir boyutun eksikliği, genel güçlendirme algısını tamamen ortadan kaldırmaya da zayıflatabilir.

**Anlam:** Anlam, bireyin kendi idealleri ve standartları ile iş amaçları ve hedefleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, bireyin işine olan sevgisi olarak da ifade edilmektedir. Anlam, işin bireyin değerleri ve inançlarıyla ne kadar uyumlu olduğunu değerlendirmesini içerir (Fırın, 2021: 16).

**Yetkinlik (öz yeterlilik):** Yetkinlik, güçlendirici yöneticiler olmadan da geliştirilebilir. Bu yöneticilerin çalışanları güçlendirme sürecinde önemli bir rol oynayabileceğini, ancak bireylerin kendi yetkinliklerini güçlendirebilecekleri bir süreç olduğunu vurgular (Akın ve Saruhan, 2016: 28).

**Otonomi (özerklik/bağımsızlık/kendi karar verme):** Quin vd., (1997)'e göre, bireyler yaptıkları işin sorumluluğunu üstleniyorlarsa özerk kabul edilir. Özerklik, bireylerin yaptıkları işteki sorumluluklarını alma kapasitesiyle ilişkilidir. Çalışkan (2011)'a göre, çalışanların işlerini yerine getirirken seçme hakkına ve inisiyatif kullanma hakkına sahip olmamaları durumunda, içe kapanma, gerginlik ve özgüven azalması gibi olumsuz etkiler görülebilir.

**Etki:** Bireyin işte yarattığı fark düzeyi, kurum amaçlarını gerçekleştirme, sorumluluk alma ve çalışmalarındaki ilerlemeye yönelik bir inanç olarak ele alındığı görülmektedir. Rotter'a (1966) göre ise etki, bireyin çalıştığı kurumun politikasını etkilemeye dönük olan inançtır. Etki ile ilerlemeyi bir tutan Thomas ve Tymon (1993) etkiyi, çalışan bireyin amaca giden yolda hissettiği başarı şeklinde tanımlamıştır. İlerleme hissine sahip olan kişi, aynı zamanda çalışmalarının da ilerlediğini ve yaptığı işin başarıya ulaştığını düşünecektir.

### 3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Özdeşleşme kavramı, aslında 1935 yılında Harrold Lasswell tarafından ortaya atılmıştır. Harrold Lasswell, sosyal bilimlerde önemli bir figürdür ve özellikle siyaset bilimi, iletişim ve psikoloji alanlarında çalışmıştır. Özdeşleşme kavramını geliştirmesi, özellikle iletişim süreçlerini anlamak ve analiz etmek amacıyla yapılan çalışmalarda önemli bir terim olmasını sağlamıştır.

1960'lı yılların başlarında, örgütsel davranış araştırmalarında örgütsel özdeşleşme kavramı önemli bir konu haline geldi. Bu dönemde, bireylerin örgütleriyle olan duygusal ve psikolojik bağlarını anlamaya yönelik araştırmalar yapıldı. 1970'li yılların sonlarına doğru, örgütsel özdeşleşme kavramı yanında örgütsel bağlılık kavramı da literatürde



dikkat çekmeye başladı. Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüte duydukları sadakat, bağlılık ve işe karşı olumlu tutumlarını içerir. 1980'lerin sonlarına doğru sosyal kimlik teorisinin öne çıkmasıyla birlikte, örgütsel özdeşleşme kavramı örgütsel bağlılık kavramından ayrı bir başlık olarak ele alınmaya başlandı. Sosyal kimlik teorisi, bireylerin kendilerini sosyal gruplarıyla özdeşleştirme sürecini vurgular (Özcan 2012: 25).

Günümüzde örgütlerin çalışanlardan iş yerlerine sevgi, sadakat ve bağlılık beklediği, aynı zamanda çalışanların bireysel kimlikleriyle örgütlerini benimsemelerini istediği belirtilmektedir. Örgütlerin iç ve dış çevresindeki değişimler, çalışanların motivasyonu, bağlılık düzeyi ve iş tatmini üzerinde etkili olabilir. Özellikle, örgüt kültürü, liderlik tarzı ve çalışma koşulları gibi faktörler, çalışanların iş yerine olan duygusal bağlılığını etkileyebilir. Örgütlerin çalışanlardan sadece işlerini yapmalarını değil, aynı zamanda iş yerini benimsemelerini ve bu süreçte bireysel kimlikleriyle özdeşleşmelerini istemesini yansıtmaktadır. Bu, çalışanların sadece maddi olarak değil, aynı zamanda duygusal olarak da örgüte bağlı olmalarını arzulayan bir yaklaşımı temsil edebilir (Polat ve Meydan, 2011: 153-170).

Bahsettiğiniz durum, çalışanların işletmeyle bir özdeşleşme sağlamalarını ifade eder. Çalışanların, işletmenin başarıları ve başarısızlıklarını kendi başarıları veya başarısızlıkları gibi algılaması, bu özdeşleşmeyi vurgular. Bu durum özdeşleşme kavramıyla ilişkilidir ve çalışanların iş yerine duygusal ve bireysel bağlılık geliştirmelerine katkıda bulunabilir. İşletme özdeşleşmesi, çalışanların işletmelerini sadece bir iş yeri olarak görmek yerine, kendileriyle bütünleşmiş bir parça olarak algılamalarını ifade eder. Bu durum, çalışanların işletmenin değerlerini benimsemeleri, kurum kültürüne uyum sağlamaları ve işletmenin hedeflerine kendilerini adanmalarını içerir. Bu tür bir özdeşleşme, çalışanların işletmenin başarılarına daha fazla duygusal bağlılık göstermelerini ve bu başarıları kendi kişisel başarıları gibi hissetmelerini sağlayabilir. Ancak, aynı zamanda işletmenin başarısızlıklarıyla da duygusal olarak etkileşebilir, bu da çalışanların bu durumu kendi başarısızlıkları gibi algılamalarına neden olabilir. Bu tür bir özdeşleşme, işletmeler için olumlu bir çalışma ortamı yaratmada ve çalışanların uzun vadeli bağlılıklarını artırmada etkili bir faktör olabilir. Bu, işletmenin başarısını artırabilir ve çalışanların işlerine daha bağlı olmalarını sağlayabilir (Mael and Ashforth 1992: 103-123).

Örgütsel özdeşleşme, sadece örgütsel davranış alanında değil, aynı zamanda örgütsel iletişim alanında da önemli bir konu olarak ele alınmıştır. Örgütsel davranış alanındaki çalışmalar genellikle sosyal kimlik teorisi çerçevesinde şekillenmiş ve örgüt üyelerinin kendilerini örgütleri ile tanımlama düzeyi olarak incelenmiştir. Örgütsel iletişim bağlamında, örgütsel özdeşleşme, çalışanlar arasında ortak bir örgüt kimliği oluşturarak iletişimi güçlendirebilir. Ortak bir örgüt kimliği paylaşan çalışanlar, iletişimlerinde daha etkili olabilir ve iş birliği kültürünü destekleyebilirler. Aynı zamanda, liderlik ve iletişim stratejilerinin örgütsel özdeşleşmeyi nasıl etkilediği de araştırma konularından biri olmuştur. Bu çerçevede, örgütsel özdeşleşme kavramı, örgüt içi iletişim





dinamiklerini anlamak, çalışan bağlılığını artırmak ve örgüt kültürünü güçlendirmek açısından önemli bir araştırma ve uygulama alanı olmuştur (Dutton vd., 1994: 239-263).

#### **4. BİREY-ÖRGÜT UYUMU**

Birey, genel olarak evrendeki sosyal bir varlık olarak tanımlanır. Psikoloji, biyoloji, sosyoloji gibi birçok disiplin bireyin davranışları, düşünce yapısı, duygusal durumu gibi çeşitli yönlerini inceler. Örgütler ise belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla bir araya gelmiş çalışanlardan oluşan sosyal yapıları ifade eder. Örgütler genellikle belirli bir amaç doğrultusunda faaliyet gösteren, yapılandırılmış gruplardır. Birey-örgüt uyumu, bu iki kavram arasındaki etkileşimi ifade eder. Bireyin değerleri, beklentileri, yetenekleri ile örgütün kültürü, hedefleri, iş yapış şekli arasındaki uyum hem bireyin hem de örgütün başarısı için önemlidir. Bu uyum, iş tatmini, bağlılık ve verimlilik gibi faktörlere katkıda bulunabilir (Başaran, 2004).

Birey-örgüt uyumu genel bir tanımı olmakla birlikte bazı araştırmacılara göre şu şekilde tanımlanmıştır. Chatman (1989) birey-örgüt uyumunu, “bireyin ve örgütün değer yargıları, hususiyetleri, beklentileri ve tutumları arasında olan uyum” olarak tanımlamaktadır. Cable ve Judge (1995) birey-örgüt uyumunu, “birey ile örgütü arasındaki değer yargılarının uyumlu hali” olarak, Kristof (1996) ise birey-örgüt uyumunu, “tarafardan (birey ve örgüt) en az birinin diğerinin gereksinimlerini temin ettiği veya her iki tarafın birbirlerinin gereksinimlerini temin ettiklerinde görülen uyumluluk” olarak tanımlamaktadır.

Birey-örgüt uyumu, çalışanların ve örgütlerin birbirlerini nasıl seçtikleri, neden bu uyumu sürdürdükleri ve uyumun ilişki üzerindeki etkileri açısından önemli bir konsepttir. Nitelikli personelin elde edilmesi ve korunması, özellikle ekonomik zorluklar ve rekabetin yoğun olduğu ortamlarda, örgütler için kritik bir öneme sahiptir. Bu süreçte birey-örgüt uyumu, örgütün kârlılığı, sürdürülebilirliği ve pazar liderliği gibi hedefleri ile çalışanların iş memnuniyeti, terfi ve takdir gibi bireysel hedefleri arasında denge sağlar. Uyumlu bir ilişki, çalışanların örgüte bağlılığını artırabilir ve örgütün uzun vadeli başarısını etkileyebilir (Sutarjo, 2011).

#### **5. GEREÇ VE YÖNTEM**

Çalışması bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örneklem seçimi, veri toplama araçları, hipotezler ve yapılan istatistiksel analizler hakkında bilgi verilecektir.

##### **1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Çalışmanın amacı, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme ilişkisini tespit etmek ve bu ilişkide birey örgüt uyumunun aracı rolünü araştırmaktır. Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin anlaşılmasının önemine değinmektedir. Odak noktası, İstanbul'daki tekstil endüstrisine özel bir vurgu yapılarak, birey-örgüt uyumunun bu ilişkide nasıl bir aracı rol oynadığının incelenmesidir. Çalışma, psikolojik güçlendirmeyi ve kurumsal özdeşleşmeyi destekleyen bir işyeri ortamını teşvik



ederek çalışanların katılımını, performansını ve işte kalma oranını artırmaya katkıda bulunmayı amaçlamakta ve iş dünyası, akademik dünyaya ve literatüre katkı sağlamaktadır.

Tekstil sektörü, dünya ekonomisinde ve ülkemizde önemli bir yere sahiptir. Milyonlarca insanı istihdam ederek birçok ülkenin ekonomik gelişimine katkı sağlar. Giyim ve moda endüstrisinin yanı sıra sağlık, otomotiv ve inşaat gibi çeşitli sektörleri destekler. Yenilikçi kumaşlar ve sürdürülebilir üretim teknikleriyle teknoloji ve çevre dostu uygulamalarda ilerleme kaydeder. Ayrıca, kültürel mirasın ve geleneksel zanaatların korunmasına da katkıda bulunur. Bu nedenle, tekstil sektörü sadece bir endüstri dalı olmanın ötesinde, küresel olarak önemli bir sektördür. Buradan hareketle, tekstil sektörü çalışanları için psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolü olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

## 2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da faaliyet gösteren özel tekstil sektöründe yaklaşık 2023 yılı itibarıyla 19.732 sayıda faaliyet gösteren işletmede yaklaşık 400.209 (Tüik ve www.ekonomim.com, 2023). Çalışan beyaz ve mavi yakalı personeller oluşturmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak dönüş yapan 432 katılımcı ise örnekleme oluşturulmuştur. Anket katılımcılara mail yoluyla Google forms üzerinden yollanmıştır. Belirli ana kütleden çekilecek örnek sayısı Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen tabloda 0.05 örnekleme hatası için  $p=0.50$  ve  $q=0.50$  için 381 kişi olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada 432 çalışan için analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

## 3. Araştırmanın Hipotezleri ve Model

Araştırmanın ana hipotezi; psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolü olduğu görüşüdür. Ayrıca, demografik ve genel özellikler açısından; psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey örgüt uyumunun anlamlı farklılık gösterdiği yönüyle alt hipotez geliştirilmiştir.

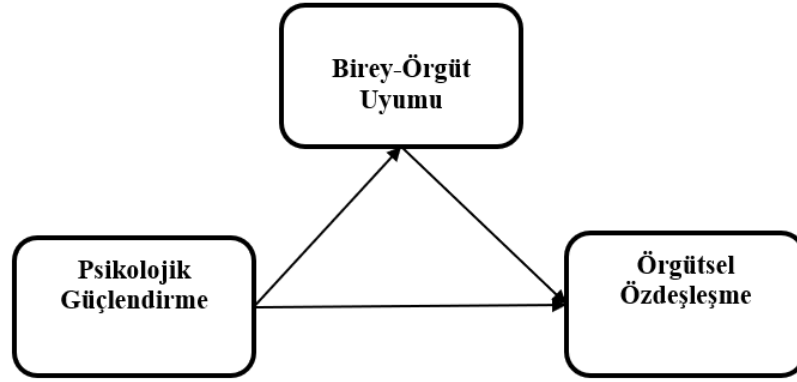
**H<sub>1</sub>:** Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme istatistik anlamlı ilişkilidir.

**H<sub>2</sub>:** Psikolojik güçlendirme ile birey örgüt uyumu istatistik anlamlı ilişkilidir.

**H<sub>3</sub>:** Birey örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme istatistik anlamlı ilişkilidir.

**H<sub>4</sub>:** Psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolü vardır.

**H<sub>5</sub>:** Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi açısından; psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey örgüt uyumu anlamlı farklılık göstermektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

#### 4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve çalışma süresi gibi demografik ve genel özellikleri sorgulamaktadır. İkinci bölüm ise, psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey örgüt uyumu ölçeklerinden oluşmaktadır. Çalışma; 5’li Likert Ölçeği ile derecelendirilmiştir. Buna göre katılımcılara yöneltilen anket ile ilgili ifadelere katılma düzeylerini “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir.

**Psikolojik güçlendirme ölçeği:** Psikolojik güçlendirmenin dört boyutunu ölçmek için de Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (Psychological Empowerment Instrument-PEI) kullanılmıştır. Ölçek dört alt boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar; anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki şeklinde isimlendirilmektedir. Her bir boyutta üç ifade yer almaktadır. Spreitzer (1995) anlamlılık ölçeğini Tymon (1988) ile Hackman ve Oldham (1980); yeterlilik ölçeğini Jones (1986); özerklik ölçeğini Hackman ve Oldham (1985) ve etki ölçeğini ise Ashforth (1989) tarafından geliştirilen ölçeklerden uyarlamıştır. Laschinger ve arkadaşları (2000) da, gerçekleştirmiş oldukları doğrulayıcı faktör analizi ile bu ölçeğin faktör yapısının kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine ( $\chi^2 = 4.63$ ,  $df=1$ ,  $CFI=.97$ ,  $IFI=.97$ ,  $RMSEA=.14$ ) sahip olduğunu belirtmişlerdir (Laschinger vd.,2003: 7). Türkiye’de çalışmasında kullanan, Olca ve arkadaşları (2013) geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır.

**Örgütsel özdeşleşme ölçeği:** Örgütsel özdeşlemenin boyuttu ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen 6 maddelik Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Türkiye’ de çalışmalarında kullanan Başar ve Basım (2015) ve Kerse ve Karabey (2017) ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır.

**Birey-Örgüt uyumu ölçeği:** Birey-örgüt uyumu düzeylerini ölçmek amacıyla Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve 4 maddeden oluşan birey-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Türkiye’de çalışmalarında kullanan Büber (2019) ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini kanıtlamıştır.





## 5. Araştırmanın Yöntemi

Yapılan anket çalışması “deneysel olmayan nicel araştırma” tasarımıdır ve uygulanma biçimine göre tarama yöntemidir. Çalışmada, örneklemeden verilerin toplanması açısından “survey modeli (saha taraması)” kullanılmıştır. Saha taraması modelinde ise katılımcıların görüşlerinin yazılı şekilde alındığı bir veri toplama yöntemi olan anket yöntemi uygulanmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçekten elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 26.0 ve AMOS 23.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Birinci aşamada, anketin ilk bölümünü oluşturan demografik ve genel bilgilere ilişkin yüzde ve sıklık dağılımları sunulacaktır. Ayrıca, ölçeklere yönelik cevapların yüzde ve sıklık dağılımları ile ortalama cevap ve st.sapma değerleri verilecektir. İkinci aşamada, çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analizlerde kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi dağılımın normal olup olmamasına göre değişmektedir. Bu nedenle, ölçek boyutlarına Kolmogorov-Simironov ve Shapiro-Wilk normallik sınamaları yapılmıştır. Verilerin dağılımları normal dağılıma uymadığı için grup farklılıkları sınamasında her bir ikili grup için Mann-Whitney-U testi ve üç ve üzeri grup için Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Korelasyon analizi ile modelsiz ilişkiler belirlenmiştir. Son aşamada, ilişkilerin belirlenmesine ve hipotezlerin test edilmesine yönelik yapısal eşitlik modeli (YEM) uygulanmış ve ilişkiler araştırılmıştır.

## 6. Araştırmanın Güvenirlik Analizi

Anketin güvenilirlik sınaması için kullanılan testler; “Cronbach Alpha (CA), İkiye Bölme (split), Paralel ve Mutlak Kesin Paralel (strict)” şeklindedir. Kullanılan tüm kriterlerden bulunan sonuç %70’i geçtiğinde iç tutarlık ve güvenilirlik sağlanmış olur. Tablo 2’den görüleceği gibi 4 kriter sonuçlarında %70 değeri geçilmiş, güvenilirlik sağlanmıştır. Böylece analiz çıktılarının da güvenilir olduğu belirlenmiştir.

### Çizelge 1. Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

Kriterler	Anketin Güvenirlik Sonuçları
Cronbach_Alpha	0.923
Split	0.920-0.926
Parelel	0.921
Strict	0.923

## 6. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, demografik ve genel bilgilerin yüzde dağılımları, ankete yönelik cevapların yüzde dağılımları, hipotezlerin sınanmasına yönelik grup farklılığı ve ilişki analizleri sonuçlarına yer verilmiştir.



**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

DEĞİŞKEN	KATEGORİ	FREKANS	(%)
Cinsiyet	Kadın	178	41.2
	Erkek	254	58.2
Yaş	18-25 yaş	80	18.5
	26-35 yaş	173	40
	36-45 yaş	112	25.9
	45 yaş üzeri	67	15.5
Eğitim Durumu	İlköğretim	45	10.4
	Lise	164	38
	On lisans	65	15
	Lisans	119	27.5
	Lisans üstü	35	8.1
	Doktora	4	0.9
Çalışma Süresi	0-1 yıl	49	11.3
	1-3 yıl	53	12.3
	3-5 yıl	46	10.6
	5-7 yıl	46	10.6
	7-9 yıl	43	10.4
	10 yıl ve üzerine	193	44.7

Katılımcıların %41,2 kadın ve %58,8 erkek çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların %18,5'i 18-25 yaş arasında, %40'ı 26-35 yaş arasında, %25,9'u 36-45 yaş arasında ve %15,5'i ise 45 yaş üzerindedir. Katılımcıların %10,4'ü ilköğretim eğitim düzeyine, %38'i lise eğitim düzeyine, %15'i ön lisans eğitim düzeyine, %27,5'i lisans eğitim düzeyine, %8,1'i lisansüstü eğitim düzeyine ve %0,9'u ise doktora eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların %11,3'ü 0-1 yıl, %12,3'ü 1-3 yıl, %10,6'sı 3-5 yıl, %10,6'sı 5-7 yıl, %10,4'ü 7-9 yıl ve %44,7'si ise 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

#### Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör yapısında, psikolojik güçlendirme için 4 faktör, örgütsel özdeşleşme için 1 faktör ve birey örgüt uyumu için 1 faktör öz değerleri 1'den yüksek olarak elde edilmiştir. Psikolojik güçlendirme ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde 0.923, örgütsel özdeşleşme ölçeği 0.921 ve birey örgüt uyumu ölçeği 0.920 olarak elde edilmiştir. Analizi yapılacak olan değişkenlerin tutarlılığını ölçmek için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu psikolojik güçlendirme ölçeği için ( $\chi^2=8563.19$  ve  $p=0.000$ ), örgütsel özdeşleşme ölçeği için ( $\chi^2= 7109.45$  ve  $p= 0.001$ ) ve birey örgüt uyumu ölçeği için ( $\chi^2=7134.66$  ve  $p= 0.001$ ) istatistik anlamlı olarak elde edilmiştir. Anti-ımağ korelasyon matrisi sonuçlarına göre, ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik düzey olan 0.5'in üzerinde lider üye etkileşimi için (0.56-0.70) arasında, kariyer platosu ölçeği için (0.61-0.78) arasında ve psikolojik sağlamlık ölçeği için (0.59-0.76) olarak elde edilmiştir. Her üç ölçek için extraction (çıkarma) sütununda 0.20'nin altında soru yoktur, böylece soru çıkarımına gidilmemiştir.

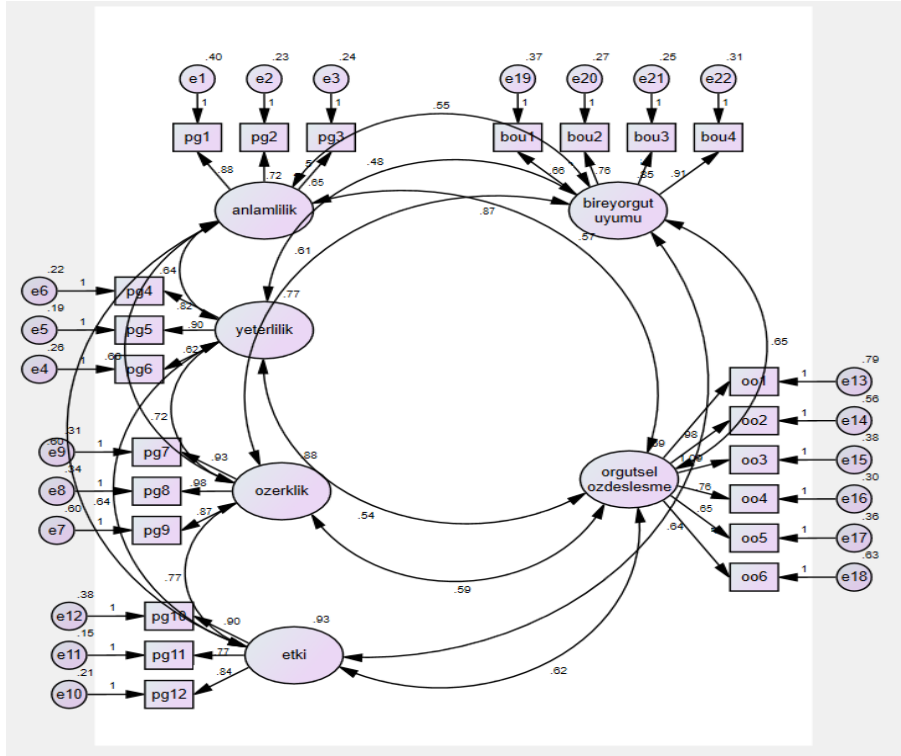


Çizelge 2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)
Anlamlılık	%22.86	0.919
Yeterlilik	%18.21	0.915
Özerklik	%14.19	0.910
Etki	%12.65	0.909
KMO= 0.923; Bartlett $\chi^2=8563.19$ ve $p= 0.000$ ; Varyans Açıklama Yüzde: %67.91		
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)
Örgütsel Özdeşleşme	%65.13	0.914
KMO= 0.921; Bartlett $\chi^2=7109.45$ ve $p= 0.000$ ; Varyans Açıklama Yüzde: %65.13		
Birey Örgüt Uyumu Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)
Birey Örgüt Uyumu	%66.84	0.916
KMO= 0.920; Bartlett $\chi^2=7134.66$ ve $p= 0.000$ ; Varyans Açıklama Yüzde: %66.84		

### Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışmanın bu aşamasında, AFA ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test etmek amacıyla DFA'dan yararlanılmıştır. Ölçme modelleri bir grup gözlenebilen değişkenin (bir ölçme aracı olarak) faktör olarak isimlendirilen *gizil değişkenleri* nasıl ve ne kadar açıkladığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. İlk olarak birinci düzey DFA modeli oluşturularak daha sonra ikinci düzey oluşturularak gizil faktörler ile bu faktörler arasındaki karşılıklı bağımlı etkiler AMOS 23.0 programında test edilmiştir.



Şekil 2. DFA Analizi Sonuçları



### Korelasyon Analizi Sonucu

Çalışmada ana boyut ve alt boyut ilişkilerinin belirlenmesi amaçlı korelasyon analizi uygulanmıştır.

**Çizelge 3. Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme İlişki Analizi**

		<b>Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Boyutu</b>
<i>Anlamlılık Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,471*
	<i>p</i>	0,000
<i>Yeterlilik Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,401*
	<i>p</i>	0,000
<i>Özerklik Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,441*
	<i>p</i>	0,000
<i>Etki Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,487*
	<i>p</i>	0,000
<b>Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu</b>	<i>r</i>	0,522*
	<i>p</i>	0,000

\*p<0,05 için anlamlı ilişki

Örgütsel özdeşleşme genel boyutu; anlamlılık alt boyutu ile %47,1 (r=0,471, p=0,000) oranında pozitif yönde, yeterlilik alt boyutu ile %40,1 (r=0,401, p=0,000) oranında pozitif yönde, özerklik alt boyutu ile %44,1 (r=0,441, p=0,000) oranında pozitif yönde, etki alt boyutu ile %48,7 (r=0,487, p=0,000) oranında pozitif yönde ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu ile %52,2 (r=0,522, p=0,000) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

**Çizelge 4. Psikolojik Güçlendirme ve Birey Örgüt Uyumu İlişki Analizi**

		<b>Birey Örgüt Uyumu Ölçeği Genel Boyut</b>
<i>Anlamlılık Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,451*
	<i>p</i>	0,000
<i>Yeterlilik Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,353*
	<i>p</i>	0,000
<i>Özerklik Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,469*
	<i>p</i>	0,000
<i>Etki Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	0,506*
	<i>p</i>	0,000
<b>Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu</b>	<i>r</i>	0,523*
	<i>p</i>	0,000

\*p<0,05 için anlamlı ilişki

Birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu; anlamlılık alt boyutu ile %45,1 (r=0,451, p=0,000) oranında pozitif yönde, yeterlilik alt boyutu ile %35,3 (r=0,353, p=0,000) oranında pozitif yönde, özerklik alt boyutu ile %46,9 (r=0,469, p=0,000) oranında pozitif yönde, etki alt boyutu ile %50,6 (r=0,506, p=0,000) oranında pozitif yönde ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu ile %52,3 (r=0,523, p=0,000) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.



### Çizelge 8. Birey Örgüt Uyumu ve Örgütsel Özdeşleşme İlişki Analizi

		Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Boyutu	
Birey Örgüt Uyumu Ölçeği Genel Boyut	<i>r</i>	0,619*	
	<i>p</i>	0,000	

\* $p < 0,05$  için anlamlı ilişki

Birey örgüt uyumu örgütsel özdeşleşme alt boyutu ile %61,9 ( $r=0,619$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

#### Yapısal Eşitlik Modeli Sonucu

YEM tahmin sonuçlarına göre; psikolojik güçlendirme örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta=0.541$ ,  $p<0.01$ ). Psikolojik güçlendirme, birey örgüt uyumu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta=0.562$ ,  $p<0.01$ ). Birey örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta=0.630$ ,  $p<0.01$ ). Ayrıca, bootstrap standardize edilmiş değer aralıklarının sıfır içermediği ve anlamlı olduğu görülmektedir (bootstrap katsayısı=0.084, GA %95 =0.080-0.092). Bu durum birey örgüt uyumunun psikolojik sağlamlığın örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde aracılık rolü olduğunu göstermiştir.

#### Çizelge 5. YEM Model Tahmin Sonuçları

Yapısal ilişki	Yön	Tahmin edilen katsayı	St. Hata	t istatistiği	p	Sonuç
PG→ÖZD	+	0.541	0.119	4.546	0.001*	Anlamlı ilişki
PG→BÖUY	+	0.562	0.073	7.699	0.000*	Anlamlı ilişki
BÖUY→ÖZD	+	0.630	0.068	9.265	0.000*	Anlamlı ilişki

#### Grup farklılığı Analiz Sonuçları

Grup farklılığı analizleri sonucunda; eğitim durumu grupları açısından anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ( $p>0.05$ ). Eğitim durumu grupları ele alınan alt boyut ve boyutlar açısından farklı görüşe sahip değildir. Buna karşılık, cinsiyet, yaş ve çalışma süresi açısından anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ( $p<0.05$ ).

#### Çizelge 6. Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Anlamlılık Alt Boyutu	İlköğretim	45	235,04	4,27	5,397	0,369
	Lise	164	226,41	4,23		
	Ön Lisans	65	210,78	4,05		
	Lisans	119	201,49	4,10		
	Lisansüstü	35	201,67	4,23		
	Doktora	4	271,00	4,58		



Yeterlilik Alt Boyutu	İlköğretim	45	202,19	4,22	10,955	0,052
	Lise	164	217,82	4,28		
	Ön Lisans	65	238,42	4,31		
	Lisans	119	196,38	4,26		
	Lisansüstü	35	260,11	4,65		
	Doktora	4	184,13	4,25		
Özerklik Alt Boyutu	İlköğretim	45	232,21	4,06	9,104	0,105
	Lise	164	234,21	4,10		
	Ön Lisans	65	208,80	3,85		
	Lisans	119	194,08	3,91		
	Lisansüstü	35	209,51	4,11		
	Doktora	4	166,88	3,58		
Etki Alt Boyutu	İlköğretim	45	201,62	3,81	6,013	0,305
	Lise	164	227,96	3,98		
	Ön Lisans	65	229,03	3,96		
	Lisans	119	196,79	3,82		
	Lisansüstü	35	224,94	4,00		
	Doktora	4	222,75	4,08		
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu	İlköğretim	45	223,83	4,09	7,872	0,163
	Lise	164	231,02	4,15		
	Ön Lisans	65	222,04	4,04		
	Lisans	119	190,20	4,02		
	Lisansüstü	35	219,46	4,25		
	Doktora	4	205,13	4,13		
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Boyutu	İlköğretim	45	211,07	3,84	10,859	0,054
	Lise	164	240,16	4,00		
	Ön Lisans	65	211,96	3,82		
	Lisans	119	193,67	3,77		
	Lisansüstü	35	198,43	3,82		
	Doktora	4	218,63	4,00		
Birey Örgüt Uyumu Ölçeği Genel	İlköğretim	45	226,07	3,84	8,494	0,131
	Lise	164	235,81	3,88		
	Ön Lisans	65	197,78	3,63		
	Lisans	119	199,06	3,66		
	Lisansüstü	35	205,44	3,69		
	Doktora	4	236,88	4,00		

\*0.05 için anlamlı farklılık

Yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu cinsiyet grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $p < 0.05$ ). Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu ve psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu için “erkek” katılımcıların skor değerinin anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir.

#### **Çizelge 7. Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları**

Boyutlar	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Mann-Whitney U	p
Anlamlılık Alt Boyutu	Kadın	178	215,57	4,22	22440,5	0,894
	Erkek	254	217,15	4,15		
Yeterlilik Alt Boyutu	Kadın	178	196,79	4,24	19097,5	0,004*





	Erkek	254	230,31	4,35		
Özerklik Alt Boyutu	Kadın	178	197,73	3,91	19264,5	0,008*
	Erkek	254	229,66	4,06		
Etki Alt Boyutu	Kadın	178	191,79	3,76	18207,5	0,000*
	Erkek	254	233,82	4,02		
Psikolojik	Kadın	178	193,86	4,03	18575,5	0,002*
Güçlendirme Ölçeği	Erkek	254	232,37	4,15		
Genel Boyutu						
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	178	208,51	3,85	21184,0	0,264
Ölçeği Genel Boyutu	Erkek	254	222,10	3,90		
Birey Örgüt Uyumu	Kadın	178	204,32	3,71	20438,5	0,087
Ölçeği Genel	Erkek	254	225,03	3,80		

\*0.05 için anlamlı farklılık

Yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $p < 0.05$ ). Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında; yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu “36-45 yaş” arasındaki katılımcıların anlamlı şekilde yüksek skor değerine sahip olduğu belirlenmiştir.

#### Çizelge 8. Yaş Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyutlar	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Anlamlılık Alt Boyutu	18-25	80	198,64	4,06	4,893	0,180
	26-35	173	210,11	4,12		
	36-45	112	234,39	4,33		
	45 yaş üzeri	67	224,40	4,21		
Yeterlilik Alt Boyutu	18-25	80	187,68	4,14	15,801	0,001*
	26-35	173	209,70	4,26		
	36-45	112	253,11	4,52		
	45 yaş üzeri	67	207,26	4,24		
Özerklik Alt Boyutu	18-25	80	190,70	3,80	8,077	0,044*
	26-35	173	209,67	3,96		
	36-45	112	237,25	4,18		
	45 yaş üzeri	67	230,27	4,05		
Etki Alt Boyutu	18-25	80	187,61	3,73	7,385	0,061
	26-35	173	215,23	3,89		
	36-45	112	235,94	4,05		
	45 yaş üzeri	67	221,78	3,98		
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu	18-25	80	182,76	3,93	12,634	0,005*
	26-35	173	209,69	4,06		
	36-45	112	244,74	4,27		
	45 yaş üzeri	67	227,16	4,12		
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Boyutu	18-25	80	177,73	3,61	20,297	0,000*
	26-35	173	203,40	3,80		
	36-45	112	249,71	4,08		
	45 yaş üzeri	67	241,09	4,04		
	18-25	80	198,97	3,66	8,374	0,039*



Birey Örgüt Uyumu	26-35	173	206,69	3,70
Ölçeği Genel	36-45	112	244,38	3,93
	45 yaş üzeri	67	216,16	3,78

\*0.05 için anlamlı farklılık

Yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu çalışma süresi grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $p<0.05$ ). Farkın kaynağı için ortalama sıra değerlerine bakıldığında, yeterlilik alt boyutu, özerklik alt boyutu, etki alt boyutu, psikolojik güçlendirme ölçeği genel boyutu, örgütsel özdeşleşme ölçeği genel boyutu ve birey örgüt uyumu ölçeği genel boyutu “7-9 yıl arası” çalışma süresine sahip katılımcıların anlamlı şekilde yüksek skor değerine sahip olduğu belirlenmiştir.

**Çizelge 9. . Çalışma Süresi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları**

Boyutlar	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Kruskal-Wallis	p
Anlamlılık Alt Boyutu	0-1 yıl	49	208,84	4,14	8,340	0,138
	1-3 yıl	53	187,52	3,94		
	3-5 yıl	46	216,70	4,25		
	5-7 yıl	46	194,39	3,99		
	7-9 yıl	45	246,81	4,36		
	10 yıl ve üzeri	193	224,56	4,24		
Yeterlilik Alt Boyutu	0-1 yıl	49	180,21	4,09	13,579	0,019*
	1-3 yıl	53	188,45	4,06		
	3-5 yıl	46	208,78	4,36		
	5-7 yıl	46	202,55	4,12		
	7-9 yıl	45	242,59	4,51		
	10 yıl ve üzeri	193	232,49	4,41		
Özerklik Alt Boyutu	0-1 yıl	49	182,24	3,77	18,741	0,002*
	1-3 yıl	53	183,27	3,75		
	3-5 yıl	46	202,36	3,98		
	5-7 yıl	46	188,99	3,72		
	7-9 yıl	45	246,47	4,20		
	10 yıl ve üzeri	193	237,26	4,15		
Etki Alt Boyutu	0-1 yıl	49	169,74	3,61	23,521	0,000*
	1-3 yıl	53	170,14	3,61		
	3-5 yıl	46	226,66	4,03		
	5-7 yıl	46	199,90	3,75		
	7-9 yıl	45	250,49	4,13		
	10 yıl ve üzeri	193	234,71	4,04		
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Genel Boyutu	0-1 yıl	49	173,19	3,90	21,517	0,001*
	1-3 yıl	53	173,44	3,84		
	3-5 yıl	46	214,60	4,15		
	5-7 yıl	46	197,24	3,89		
	7-9 yıl	45	248,52	4,30		
	10 yıl ve üzeri	193	236,90	4,21		
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Genel Boyutu	0-1 yıl	49	198,21	3,76	14,457	0,013*
	1-3 yıl	53	169,35	3,54		
	3-5 yıl	46	212,90	3,89		



	5-7 yıl	46	200,92	3,75		
	7-9 yıl	45	238,22	4,04		
	10 yıl ve üzeri	193	233,60	3,99		
Birey Örgüt Uyumu	0-1 yıl	49	204,29	3,67	9,594	0,088
Ölçeği Genel	1-3 yıl	53	179,22	3,52		
	3-5 yıl	46	212,68	3,78		
	5-7 yıl	46	200,21	3,59		
	7-9 yıl	45	225,72	3,88		
	10 yıl ve üzeri	193	232,48	3,87		

\*0.05 için anlamlı farklılık

Korelasyon analizi sonucunda, psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme %52,2 ( $r=0,522$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Birey örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme ile %61,9 ( $r=0,619$ ,  $p=0,000$ ) oranında ve psikolojik güçlendirme ile %52,3 ( $r=0,523$ ,  $p=0,000$ ) oranında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Yapısal eşitlik modeli analizi sonucunda, psikolojik güçlendirme örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta=0.541$ ,  $p<0.01$ ). Psikolojik güçlendirme, birey örgüt uyumu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta=0.562$ ,  $p<0.01$ ). Birey örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta=0.630$ ,  $p<0.01$ ). Bootstrap standardize edilmiş değer aralıklarının sıfır içermediği ve anlamlı olduğu görülmektedir (bootstrap katsayısı=0.084, GA%95 =0.080-0.092). Böylece **H<sub>1</sub>**, **H<sub>2</sub>**, **H<sub>3</sub>** ve **H<sub>4</sub>** hipotezleri kabul edilmiştir. Bu durum birey örgüt uyumunun psikolojik sağlamlığın örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Diğer yandan; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi açısından, psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey-örgüt uyumu için bazı anlamlı farklılıklar elde edilmiş, **H<sub>5</sub>** kısmen kabul edilmiştir.

## 7. SONUÇ ve ÖNERİLER

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki, günümüzde iş psikolojisi ve örgüt davranışı literatüründe önemli bir araştırma alanını oluşturur. Bu bağlamda, birey-örgüt uyumu kavramı, psikolojik güçlendirmenin ve örgütsel özdeşleşmenin birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğini anlamak açısından kilit bir rol oynayabilir. Ancak, bu ilişki karmaşık olabilir ve birçok değişken tarafından etkilenebilir. Örneğin, örgüt kültürü, liderlik tarzları ve çalışanların bireysel özellikleri gibi faktörler, birey-örgüt uyumu üzerinde etkili olabilir. Bu nedenle, yöneticilerin, psikolojik güçlendirmeyi teşvik ederken aynı zamanda birey-örgüt uyumunu desteklemeye odaklanmaları önemlidir. Bu çalışmanın amacı, İstanbul’da faaliyet gösteren özel tekstil sektörü çalışanları için psikolojik güçlendirme ile örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey örgüt uyumunun aracı rolü olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu konuda daha önce yapılmış olan çalışmalardan birinde Spreitzer (1995) güçlendirme algılamasıyla performans arasında pozitif ilişki olduğunu vurgulamaktadır. Cable ve Judge (1996), iş arayan 96 katılımcı ile yaptıkları çalışmada, bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun öne çıktığı, birey-örgüt uyumu ile işe başvuru ve örgüt tercih etme kararları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna



ulaşmışlardır. Kirkman ve Rosen (1999) da güçlendirilmiş takımların güçlendirilme hissinden mahrum olan takımlara göre çok daha fazla üretken olduğunu bulmuştur. Bu da takım güçlendirmenin algılanmasının örgütsel bağlılıkla pozitif ve anlamlı olarak ilişkisini beraberinde getirmiştir. Prati ve Zani'nin (2013) psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelediği bir çalışmada psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Akkoç ve ark. (2013) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların psikolojik güçlendirme algıları ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Temel (2016), Aydın'ın Nazilli ilçesinde faaliyet gösteren 7 kamu kurumunda 147 kamu çalışanıyla yaptığı araştırmanın analiz sonuçlarına göre Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler bulmuştur. Demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, eğitim, iş yerinde çalışma süresi, bir üst yöneticiyle çalışma süresi ve pozisyon kontrol altında tutulduğunda, Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Güçlendirme arasındaki ilişkide Örgütsel Özdeşleşmenin aracılık rol oynadığı görülmüştür.

Kesen (2017) araştırmasında birey-örgüt uyumunun samimi davranış üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Türk (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışma, konaklama işletmelerinde görev yapan 316 çalışan üzerinde odaklanmıştır. Araştırmanın amacı, çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek ve sosyal karşılaştırmanın bu ilişkideki düzenleyici rolünü belirlemektir. Çalışmanın sonuçlarına göre, çalışanların psikolojik güçlendirme algıları ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yavuz (2021) tarafından yapılan çalışmada, Konya ilinin merkez ilçelerindeki banka çalışanlarından 371 katılımcı üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, birey-örgüt uyumu ile psikolojik sahiplenme, işgören sesliliği ve motivasyon araçları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca, birey-örgüt uyumunun psikolojik sahiplenme üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Koberg vd., (1999) cinsiyete göre psikolojik güçlendirme algısının farklılaşmadığını bulmuşlardır. Hançer ve George (2003) ise kadınların anlam ve etki boyutlarında erkeklere göre daha az güçlendirilmiş hissettiklerini bulmuşlardır. Aynı zamanda yaşı daha fazla olan işgörenlerin anlam, yeterlilik ve etki boyutlarında daha fazla güçlendirilmiş hissettiklerini bulmuşlardır. Hançer ve George (2003) yaptıkları çalışmada daha kıdemli işgörenlerin iş atmosferine daha iyi uyum sağladıkları, tecrübe yoluyla öğrendikleri, caba ve ısrarın performans ve yeterlilik hislerine yol açtığını belirtmişlerdir. Hançer ve George (2003) ise daha düşük eğitim düzeyine sahip



işgörenlerin anlam ve toplam güçlendirme hislerinde kendilerini daha fazla güçlendirilmiş algıladıklarını bulmuştur.

Taşdelen (1998), Akkaya (2019) ve Orhan (1997) da birey ve örgüt uyumu açısından cinsiyetin anlamlı bir farklılık oluşturduğunu belirtmişlerdir. Ancak bu araştırmada bulunan sonuçların aksine Özkan (2018) ve Sezgin'in (2006), çalışmalarında birey örgüt uyumunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Örgütler rekabet avantajı elde etmek için güçlü, yaratıcı ve bağlı çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme, bu bağlamda kritik öneme sahiptir. Psikolojik güçlendirme, çalışanlara sorumluluk verme, karar alma süreçlerine katılım sağlama ve geri bildirim sağlama gibi yöntemleri içerir ve çalışanların kendilerini daha yetkili ve etkili hissetmelerini sağlar. Öte yandan, örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütle güçlü bir bağ kurmalarını ve örgüt kültürüne daha yakın bir bağlılık hissetmelerini sağlar. Bu durum, çalışanların işlerine daha fazla bağlılık göstermelerini, daha yaratıcı ve inovatif çözümler üretmelerini ve örgüt hedeflerine daha fazla katkıda bulunmalarını teşvik eder.

Birey-örgüt uyumu, çalışanların işlerine olan bağlılığını ve performansını doğrudan etkiler. Yüksek düzeyde birey-örgüt uyumu, çalışanların örgütleriyle daha fazla özdeşleşmelerine ve işlerinde daha yüksek bir motivasyon seviyesine ulaşmalarına olanak tanır. Bu durum, örgütlerin iş tatmini ve bağlılığını artırırken, çalışan devir hızını azaltarak maliyet tasarrufuna da katkıda bulunabilir. Ayrıca, birey-örgüt uyumu, işletmelerin değişen piyasa koşullarına daha etkin bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olur ve rekabet avantajlarını korumalarına olanak tanır.

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme, işletmelerin başarısı için temel öneme sahip olan iki önemli kavramdır. Bu kavramlar arasındaki ilişki, çalışanların işlerine olan bağlılığını ve performansını artırarak işletmelerin uzun vadeli başarısına katkıda bulunabilir. Bu nedenle, işletmelerin çalışanlarına daha fazla sorumluluk ve özerklik tanıyarak, psikolojik güçlendirmeyi teşvik etmeleri ve çalışanların örgütleriyle daha güçlü bir bağ kurmalarını sağlamaları önemlidir.

Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde birey-örgüt uyumunun artırılması için çeşitli stratejiler uygulanabilir. Bu stratejiler hem çalışanların hem de örgütlerin daha uyumlu ve etkileşimli bir çalışma ortamı oluşturmasına yardımcı olur. Birey-örgüt uyumunu artırmaya yönelik bazı öneriler şu şekildedir;

- Açık İletişim ve Geribildirim Mekanizmaları Kurmak
- Çalışanların Özgünlüğünü Desteklemek
- Ortak Değerleri ve Hedefleri Vurgulamak
- Kariyer Gelişimi ve Eğitim Fırsatları Sunmak
- Katılımcı Karar Verme Süreçlerini Teşvik Etmek
- Bireysel Farklılıkları Tanımak ve Değerlendirmek
- Esnek Çalışma Düzenlemeleri Sunmak



Birey-örgüt uyumunun artırılması, psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirerek hem çalışanların hem de örgütlerin genel başarısına katkıda bulunacaktır. Bu katkılar şu şekilde sıralanabilir;

- Yüksek Performans ve Verimlilik
- Düşük Devir Oranları
- Yaratıcılık ve İnovasyon
- İyi İş İlişkileri

Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarını güçlendirme stratejilerini benimsemeleri ve birey-örgüt uyumunu desteklemeleri, sadece çalışan memnuniyetini artırmakla kalmayacak, aynı zamanda örgütün genel başarısına olumlu bir etki yapacaktır.

Yapılan çalışmanın sadece belli bir sektörde ve sadece bir ilde yapılmış olması bu araştırmanın kısıtıdır. İleride yapılacak çalışmalarda, farklı sektörler ve farklı örneklem gruplarında değişik ölçek bileşenleri ile çalışma uygulanabilir. Ayrıca, farklı ilişki analiz yöntemleri kullanılarak literatüre katkı sağlanabilir. Bu çalışma İstanbul ili sınırlı tutulmuştur, farklı iller ve bölgeler için örneklem alanı genişletilebilir.

Bu çalışmanın bir diğer kısıtı, çalışmanın hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı personel üzerinde ve şirket büyüklükleri ayırt edilmeden yapılmış olmasıdır. Bunun sonucunda beyaz yakalı personelin yapılan saha anket çalışmasına daha fazla yanıt vermesi nedeniyle yapılan analiz sonuçlarında tekstil sektörünün kurumsal kimlik ve psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve birey örgüt uyumu ile yapısal güçlendirmesi yüksek çıkmıştır. Ancak hem ülkemizde hem de tekstil endüstrisinin yoğun olduğu diğer ülkelerde, sektör özelliği gereği mavi yakalı çalışanların sayısı daha fazladır ve küçük-orta ölçekli işletmelerin yoğun olduğu bir sektördür. Tekstil sektöründe emek gücü daha yüksektir ve şirket yapıları gereği kurumsallaşma düzeyi daha düşüktür. Bu durum, mavi yakalı çalışanlar üzerinde yapılacak bir çalışmada, tekstil sektöründe psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme ile birey-örgüt uyumu ve yapısal güçlendirmenin daha düşük çıkabileceği anlamına gelebilir. Sektörel özellikler dikkate alınarak yapılacak araştırmalar hem ülkemizde hem de dünyada tekstil sektörünün durumunu daha iyi yansıtacaktır. Sonuç olarak, farklı sektörlerde ve coğrafi bölgelerde yapılan araştırmaların sonuçlarının bir araya getirilerek karşılaştırılmasının literatüre önemli bir katkı sağlayabileceği ve daha geniş kapsamlı bir anlayış geliştirmemize yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

#### **REFERENCES**

- AKIN, A. & SARUHAN, S. (2016). “Küçük Ölçekli İşletmelerde Psikolojik Güçlendirme İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkisi Tespiti Üzerine Bir Araştırma” AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 25-42.
- AKKAYA, A. (2019). Akademisyenlerin Birey-Örgüt Uyumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.





- AKKOÇ, İ., ÇALIŞKAN, A., & TURUNÇ, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- ASCHFORTH, B.E. (1989). The Experience Of Powerlessness In Organisations. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 43(2): 207–242.
- BAŞAR, U. & BASIM, N. (2015). “Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü” *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(2), s.664-683.
- BAŞARAN, İ, E, (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Ankara: Nobel Yayınları.
- BÜBER, F.D. (2019). *Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü (Yüksek Lisans Tezi)*. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.
- CABLE, D. M., & JUDGE, T. A. (1995). The Role Of Person-Organization Fit In Organizational Selection Decisions. *Cornell University, Center For Advanced Human Resource Studies*, (Working Paper #95-07).
- CHATMAN J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model Of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review* 14(3): 333-349.
- CONGER, J. A.& KANUNGO, N. R. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3): 471-482.
- ÇALIŞKAN, C. S. (2011). “Çalışanların Psikolojik Güçlendirme Algıları Üzerinde İş Yeri Arkadaşlıkları ve Örgütsel İletişimin Etkisi”. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3): 77-92.
- ÇAVUŞ, M. F. (2008). “Personel Güçlendirme: İmalat Sanayii İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Journal of Yaşar University*, 3(10), 1287-1300.
- DUTTON, J. E., DUKERİCH, J. M. & HARQUAİL, C. V. (1994). Organizational Images And Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- FIRIN, S. (2021). *Psikolojik Güçlendirme, Yenilikçi Davranış ve Kişilik Özellikleri*, Ankara: İksad Yayınevi.
- GİNNODA, B. (1997). *The Who, What, When, Where, Why and How of Empowerment. The Power of Empowerment: What the Experts Say and 16 Actionable Case Studies*. Arlington: Pride Publications.
- HACKMAN, J. R. AND OLDHAM, G. R. (1980). *Work redesign*, Reading, MA: Addison Wesley.
- HANÇER, M. & GEORGE, R.T. (2003). “Psychological Empowerment of Non-Supervisory Employees Working in Full-Service Restaurants”, *Hospitality Management*, Cilt 22, 3-16.
- [HTTPS://sozluk.gov.tr/](https://sozluk.gov.tr/)
- [HTTPS://www.ekonomim.com/sectorler/tekstil](https://www.ekonomim.com/sectorler/tekstil) (Yayın Nisan 2023).
- [HTTPS://www.tuik.gov.tr](https://www.tuik.gov.tr)
- JONES, G.R. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers Adjustments to Organizations, *Academy of Management Journal*, 29: 262–279.



- KERSE, G. & KARABEY, C.N. (2017). “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü” *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* 6(4), s.375-398.
- KESEN, M. (2017). “Birey-Örgüt Uyumunun Duygusal Emek Üzerindeki Etkileri: Hemşireler Üzerine Görgül Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8 (18), 75-89.
- KIRKMAN AND ROSEN, (1999). “Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment”, *Academy Of Management Journal*,42/1999, s. 58-74.
- KOBERG, CS, WAYNE BOSS, R., SENJEM, JC, & GOODMAN, EA (1999). Antecedents And Outcomes Of Empowerment: Empirical Evidence From The Health Care İndustry. *Group & Organization Management*, 24(1), 71–91.
- KREINER, G. E., & ASHFORTH, B. E. (2004). “Evidence toward an expanded model of organizational identification”. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- KRISTOF, AL (1996). Person-Organization Fit: An İntegrative Review Of İts Conceptualizations, Measurement, And İmplications. *Personnel Psychology* 49(1): 1- 49.
- LASCHINGER, H.K.S., FINEGAN, J.E., SHAMIAN, J. & WILK, P. (2003) “Workplace Empowerment as a Predictor of Nurse Burnout in Restructured Healthcare Settings” *Longwoods Review*, 1(3):2- 11.
- MAEL, F. & ASHFORTH, B. E. (1992). “Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational İdentification”. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- NETEMEYER RG, BOLES JS, MCKEE DO & MCMURRIAN R (1997) An İnterestigation İnto The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviors İn A Personal Selling Context. *Journal Of Marketing* 61(3): 85-98.
- OLCA, S., TOLAY, E. & TOPOYAN, M. (2013). “Yapısal Güçlendirme Ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizleri” *Journal of Yasar University* 8(31) 5371-5391.
- ORHAN, K. (1997). İş Doyumu ve Değerler. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ÖZCAN, H. U. (2012). Birey-Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleşme ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(29), 25.
- ÖZKAN, O. S. (2018). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. (Yayımlanmamış doktora tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- POLAT, M. & MEYDAN, C. H. (2011).” Örgüt Kültürü Bağlamından Güç Eğilimi Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- PRATİ, G. & ZANİ, B. (2013). “The Relationship Between Psychological Empowerment and Organizational Identification”. *Journal of Community Psychology*, 41(7): 851-866.



- QUIN, R. E. & SPREITZER, G. M. (1997). ‘‘The Road To Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider’’, *Organizational Dynamics*, 26/2, s. 37-48.
- ROTTER, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80 (1), 1-28.
- SEZGİN, F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 48, 557-583.
- SPREITZER, G. M. (1995). ‘‘Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Easurement, and Validation’’. *The Academy of Management Journal*, 38(5): 1442- 1465.
- SUTARJO, N. (2011) ‘‘Ten Ways of Managing Person-Organization Fit (P-O Fit) Effectively: A Literature Study’’. *International Journal of Business and Social Science* 2(21): 226-233.
- TAŞDELEN, A. (1998). Üniversite Öğrencilerinde Ereksel ve Araçsal Değerler Hiyerarşisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- TEMEL, E. (2016). Dönüşümcü Liderlik Ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Nazilli’deki Kamu Kurumlarında Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- THOMAS, K.W. & TYMON JR, W.G. (1993). Testing And Refining an Interpretive Model of Empowerment (Unpublished Manuscript). Villanova University.
- TÜRK, O. (2020). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde sosyal karşılaştırmanın düzenleyici rolü: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- TYMON, W. G. (1988). An Empirical Investigation of a Cognitive Model of Empowerment, UMI Dissertation Services, 198.
- YAVUZ, A. (2021). Birey-Örgüt Uyum, Psikolojik Sahiplenme, İşgören Sosliliği ve Motivasyon Araçları İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- YAZICIOĞLU, Y. & ERDOĞAN, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.