

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ: GAZİANTEP BÜYÜKŞEHİR İTFAİYESİNDE BİR ARAŞTIRMA

Cafer YILMAZ*

Ahmet TAN**

Öz

Güçlendirme-özdeşleşme arasındaki ilişki daha çok özel sektör işletmeleri üzerinde incelenmektedir. Kamu kurumlarında sınırlı bazı saha araştırmaları olmakla birlikte yerel yönetimlerde ampirik bir araştırmanın yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu çalışma ile de amaçlanan psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisini bir yerel yönetim birimi olan belediyenin itfaiye personeli üzerine uygulayarak daha da genişletmek ve geliştirmektir. Toplum için belediyelerin önemi göz önüne alındığında, işleyişini iyileştirme olanakları konusundaki fikirler önemlidir. Günümüz ekonomik, siyasal ve sosyal yaşamında önemli rol oynayan belediyelerde psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisinin ele alınması ilk olarak yapılmaktadır. Bu çerçevede, bu çalışmada Gaziantep Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığında psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. Daire Başkanlığında itfaiye amiri, çavuşu ve er/şoför olarak çalışan toplam 346 kişi görev yapmaktadır. Ankete izinli, raporlu olanlar hariç 318 kişi katılmıştır. Çalışmada tam sayım yapılacağından örnekleme yapılmamıştır. Korelasyon ve regresyon analizleri çerçevesinde psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca demografik değişkenler ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi görmek için oluşturulan hipotez testlerinden de bazı verilere ulaşılmış olup ayrıntıları sonuç kısmında tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Güç, Güçlendirme, Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme, Yerel Yönetimler.

* İtfaiye Daire Başkanı, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, caferyilmaz@hotmail.com

** Dr. Öğretim Üyesi, Gaziantep Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, atan02@hotmail.com

THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A STUDY ON GAZIANTEP METROPOLITAN MUNICIPALITY FIRE BRIGADE

ABSTRACT

The relation between two concepts have been examined mostly in private sector organizations. Although, there are some ampirical research in the public bodies but it is understood that there is no ampirical study in the local governments. In this study it is aimed that to widen and develop this literature namely the relations between psychological empowerment and organizational identification on fire brigade personnel who are the parts of municipalities. The importance of municipalities for the society is considered that the ideas of possibilities of improving the functions of them is valuable. Handling the relations between psychological empowerment and organizational identification in the municipalities which have an important role in the economic, political and social life will be the first in the literature. In this frame, psychological empowerment and organisational identification relations among Gaziantep Metropolitan Municipality fire brigade personnel has been tried to examine. There are 346 personnel as fireman commander, fireman sergeant, fireman/driver at the department. There has been 318 involvement into the survey without on leave and reported. It is aimed to whole count that sampling has not been made. It is proved that psychological empowerment has a positive effect on organisatioanl identification whitin the farmework of correlation and regression anlysis. Moreover, it has been reached valuable findings about the dependent and independent variable with the support of sub-hypothesis which is covering demografic and individual specifications. These are argued in the result part.

Keywords: Power, Empowerment, Psychological Empowerment, Organizational Identification, Local Governments.

GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte birçok konuda sürekli ve kaçınılmaz değişimlere ve dönüşümlere tanıklık edilmektedir. Tarım toplumu, sanayi toplumu derken hızlıca bilgi-işlem çağına geçiş yaşanmış hatta bilgi toplumu ötesi konuşulmaya başlanmıştır. Tüm bu gelişmeler birçok alanda olduğu gibi genelde yönetim ve organizasyon alanlarında özeldir ise insan kaynaklarına ilişkin kavramlarda ve yöntemlerde de önemi değişimler yaşanmasına neden olmuştur. Personel yönetimi anlayışı yerini daha profesyonel bir yönetim tarzı olan insan kaynakları yaklaşımına bırakmış, çalışanlara yönelik bakış oldukça farklılaşmış, insan kaynaklarının ehemmiyeti daha da artmış ve uzmanlaşmaya doğru geçilmiştir. Bu değişim ile birlikte üretim ve hizmet sektörünün en önemli kaynağı olan işgücü unsurunu daha etkin ve verimli hale getirmenin ve daha iyi yönetim süreçleri geliştirmenin yöntemleri de değişmeye başlamıştır.

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde liberal ekonomik yaklaşımların yaygınlaşması ile açık pazar haline gelmeye başlayan dünya ekonomisinde, rekabet koşullarının ağırlaşması ile tüm işletmeler, kurumlar ve kuruluşlar yeni arayışlar içerisine girmişlerdir. Her türlü üretim faktörünün en verimli bir şekilde kullanılarak gelişen yeni ekonomik ortama ayak uydurmanın, ayakta kalmanın ve karlılığını korumanın gayretleri içerisinde olunmaya başlanmıştır. Aslında bu gayret her daim var olmuştur denilebilir. Burada önemli olan her dönemde ne tür faaliyetlerin ve önlemlerin öne çıktığıdır. 1980 yıllardan sonra öne çıkan ve 1990'lar ile birlikte yoğun bir şekilde ele alınan konulardan birisi de personel politikalarındaki yeni kavram ve uygulamalardır. Bu noktada başta özel sektör kuruluşları olmak üzere kamu ya da özel tüm organizasyonlar insan kaynaklarını daha verimli hale getirmek için çeşitli arayışlar içerisine girmişlerdir.

Bu açıdan organizasyonlarda öne çıkan kavram ve çalışmalardan birisi de "personel güçlendirme" konusudur. Bu kavram Türkçe'de "employee empowerment" kelimesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Bu konuda o kadar çok görüş ve yaklaşım öne sürülmüş ve yaygın çalışmalar yapılmıştır ki Appelbaum vd. (1999:233-254) 90'lı yıllar için "güçlendirme çağı" ifadesini kullanmışlardır. Bu ünlü kavram için alan yazında birçok yazar ve araştırmacı çok sayıda tanım yapmışlardır. Burada sadece bir kısmına değinilmekle yetinilecektir. Bunlardan Erstad (1997:325), personel güçlendirmeyi çalışanların yürüttükleri işlerinin

sorumluluğunu üstlenebilecekleri bir ortamın oluşturulması veya personele faaliyetleri ile ilgili kararları vermelerini sağlayacak fırsatların sunulması olarak tanımlanmaktadır. Yine karar verme gücünün, bu güce sahip olmayanları da kapsayacak şekilde yeniden dağıtılması (Cunningham vd., 1996:144), gücün ve bilginin alt kademelerle paylaşılması (Hales ve Klidas, 1998:89) şeklinde tanımlar da söz konusudur. Bu alandaki önemli isimlerden Spreitzer ise güçlendirmeyi; anlam, yeterlilik, özerklik (seçme) ve etki olmak üzere dört algısal boyuttan oluşan motivasyonel bir yapı olarak tanımlamaktadır (Spreitzer, 1995: 1444).

Çalışmanın diğer değişkeni örgütsel özdeşleşme kavramı da farklı açılardan ele alınmıştır. Örneğin Cheney (1983), örgütsel özdeşleşmenin bir inandırma/ikna mekanizması olarak görülebileceğini iddia etmektedir. Bir başka yaklaşımda ise özdeşleşme algısal bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmede, birey sadece kendini grubun kaderi ile psikolojik olarak iç içe geçmiş şekilde görmek gereğini duyar (Mael ve Ashfort, 1992:103-123). İşletme ya da kurum ile çalışan arasındaki ilişki personelin yaklaşımlarını, verimliliğini ve davranışlarını etkilemektedir. Burada çalışan, kurum ile aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği olabildiğince ortadan kaldırmak için özdeşleşmeyi sağlarken örgüt, üye özdeşleşmesini güçlendirmeyi hedeflemektedir. Çünkü örgütsel özdeşleşmenin, personelin verimini ve etkinliğini arttırdığına inanılmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton vd, 1994). Bu çerçevede, örgütsel özdeşleşme alanındaki çalışmaların da yönetim ve örgütsel davranış literatüründe önem kazandığı görülmektedir.

Daha önceki bazı çalışmalarda Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme-özdeşleşme boyutu kısmen ele alınmış ve bu çalışmalar daha çok ikincil veriler kullanılarak yapılmış olup ampirik çalışmalar değildir. Ayrıca konu personel güçlendirme çalışmaları içerisinde önemli bir yer tutan psikolojik güçlendirme boyutu ile de pek irdelenmemiştir. Bazı hastane ve üniversitelerin akademik kadrolarını araştırma evreni olarak ele alıp güçlendirme-özdeşleşme-sinizm ilişkilerinin ele alındığı, örnekleme 100 katılımcıyı geçmeyen bir takım çalışmaların yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu çalışma ise, kamu kurumlarında son derece sınırlı olarak yapılmış çalışmalardan farklı olarak, kamu yönetiminin en önemli parçası olan yerel yönetimleri konu edinmiş olması ve burada da tüm yerel yönetimlerin kanunla yerine getirmekle zorunlu oldukları itfaiye hizmetlerini gerçekleştiren personel üzerinde olması bakımından bir ilki ifade etmektedir.

Öte yandan bu çalışmanın büyükşehir belediyeleri ile ilgili yeni düzenlemeler getiren 6360 sayılı yasadan sonra olması da personelin algısındaki etkilenmeyi değerlendirmek adına bir fikir verebilecektir. Yine 300'ten fazla örnekleme ile bu alandaki saha çalışmalarının en geniş kapsamlılardan birini oluşturmaktadır. Ayrıca bir yerel yönetim biriminde ilk defa saha araştırması yöntemi ile psikolojik güçlendirme-özdeşleşme ilişkisi ele alınacağından dolayı da önem taşımaktadır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Güç ve Güçlendirme Kavramı

Konunun daha iyi anlaşılması için öncelikle güç ve güçlendirme kavramlarına göz atmakta fayda bulunmaktadır. Yönetim ve sosyal etki yazınında, güç öncelikle algılanan gücü ya da denetimi (kontrol) tanımlamak için kullanılan bir ilişkiel bağlamdır. Bu literatür gücü, bağımlılığın bir fonksiyonu ve/veya aktörlerin bağımsızlığı şeklinde ele almaktadır. Gücün ortaya çıkması, bir bireyin ya da bir birimin faaliyetlerinin çıktıları sadece kendi davranışları üzerinde değil, aynı zamanda diğerlerinin de ne yaptığı ve/veya nasıl karşılık verdiği şartına bağlıdır. Bir aktörün diğer aktör üzerindeki görece gücü birinin diğerine olan net bağımlılığının bir ürünüdür. Böylece, aktör A, aktör B'ye B'nin A'ya bağımlılığından daha fazla bağımlı ise bu durumda B'nin A üzerinde gücü vardır denir (Conger ve Kanungo, 1988:471-482). Bu ilişkiel dinamikler açısından güçlendirme ele alınırsa, o zaman güçlendirme bir liderin ya da yöneticinin kendi gücünü astları ile paylaşması süreci haline gelir. Burke'un (1986:51), pozisyonu bunun tipik bir örneğidir. Yazara göre "güçlendirmek gücün dağıtılması-yetkinin delege edilmesini ifade eder".

Psikoloji yazınında, güç ve otorite (kontrol/denetim) motivasyonel ve/veya beklenti inancı durumları olarak kullanılmaktadır ki bunlar bireysel içsel hususlardır. Örneğin, bireyler güce ihtiyaç duyduğunu varsayarlar ki burada güç, diğer insanları etkileyen ve kontrol eden bir iç uyarcı olarak addedilmektedir (Conger ve Kanungo, 1988:471-482). Bu bağlamda güçlendirmeyi Spreitzer (1995); anlam, yeterlilik, özerklik (seçme) ve etki olmak üzere dört algısal boyuttan oluşan motivasyonel bir yapı olarak tanımlamıştır. Spreitzer "Psikolojik güçlendirme dört bilişsel boyutta tecelli eden motivasyonel (duygusal) bir kavram olarak tanımlanmaktadır: anlam, yeterlilik, özerklik (seçme) ve etki. Bu dört bilişsel duygu hep birlikte bir iş rolünde pasiften ziyade aktif bir uyumu yansıtır." demektedir

(Spreitzer, 1995: 1442-1445). Personel güçlendirme çalışmalarında takip edilen yaklaşımın belirtilmesi önemli bir husus olmaktadır. Buna göre, bu çalışmada Spreitzer'in yukarıda zikredilen yaklaşımı üzerinden hareket edilmektedir.

1.2. Psikolojik Güçlendirme

Öncelikle şunu belirlemekte fayda vardır ki personel güçlendirme konusunda alan yazında muhtelif tanımlar yapılmıştır. Cunningham vd. (1996:2) tarafından yapılan tanıma göre personel güçlendirme “karar verme gücünün, bu güce sahip olmayan diğerlerine de verilmesidir”. Yine personel güçlendirme “iyi düşünmenin ilkeleri” ve çalışan ve işyeri sahipleri açısından da “kazan, kazan” tekniği olarak değerlendirilmektedir (Conrad, 1999:169-191; Claydon ve Doyle, 1996:13-25). Bu konudaki bir diğer tanım ise “çalışanların kendilerini güçlü algılamaları ve belirli kısıtlılıklar dahilinde bu gücünü serbestçe kullanabilmesidir” (Oudtshoorn ve Thomas, 1995:25-32). Osborne 1994:56-63), ise güçlendirmeyi “kişisel becerilerin sosyal entegrasyonudur” şeklinde tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre personel güçlendirme, organizasyonun ihtiyaçları ile çalışanların kişisel özelliklerinin uyumlulaştırılması olup, bunun sonucunda hem işgörenin memnuniyeti hem de üretkenliği artar (Leslie ve Holzhalmi, 1998:212-223).

Öte yandan motivasyon kavramı, personel güçlendirmenin yakından ilgili olduğu bir kavram olarak kabul edilmektedir. Eren (2001a:492), motivasyonu “kişi ya da kişileri belirli bir yöne ve amaca doğru sürekli şekilde harekete geçirmek için gösterilen gayretlerin toplamıdır” şeklinde tanımlamaktadır. Buradan da görüleceği üzere motivasyon, personelin verimini arttırmak için uygun koşulların ve ortamların oluşturulması esasına dayanır. Bu noktada çalışanın nasıl yönlendirileceği ve kontrol edileceği ön plana çıkmaktadır. Bu açıdan kontrol işgörendedir ve örgütün esas hedefi personelin kendini yetiştirmesi suretiyle görevinde başarılı olabilmesi için ihtiyaç duyduğu kararları almasıdır. Personeli isteklendirmek (motive) için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Eren'e göre (2001b:507-517), kişileri motive edebilecek birçok unsur bulunmaktadır. Bunlar arasında, statü elde etmek, terfi almak, ücret artışı gibi teşvik edici unsurlar ile kararlara katılım, bireysel güç verilmesi gibi yönetsel unsurlar en başta gelmektedir.

Bu çalışmanın esas aldığı personel güçlendirme yaklaşımını ise, Conger ve Kanungo (1988), örgütteki bireyler arasındaki güçsüzlüğe neden olan

şartların tanımlanmasıyla ve güçsüzlük durumunun azaltılması yoluyla öz-yeterlilik hislerinin artırılması süreci olarak ifade etmiştir. Güçlendirmeye olan psikolojik yaklaşım çalışanların sahip oldukları güç seviyesini artırmak için kullanılan yönetsel uygulamalara değil, içsel motivasyona odaklanmıştır. Conger ve Kanungo (1988)'nin tanımını temel alarak Thomas ve Velthouse (1990) ve Spreitzer (1995) psikolojik güçlendirmenin dört boyutunu tanımlamışlardır. Bunlar; anlam (iş hedeflerinin algılanan değeri), yeterlilik (öz yeterlilik hisleri), seçim (özerklik hisleri) ve etki (kişinin etkileme yeteneğini algılaması) olup çok boyutludur. Psikolojik güçlendirme boyutları, görev ile ilgili işlere pasiften ziyade aktif bir katılımı önceler. Ayrıca, bu boyutların herbiri güçlendirme kavramının değişik açılarını belirtmekte, bir diğerrinin nedeni ya da sonucu değildir. (Ceylan, 2002:115).

Yine Thomas ve Velthouse (1990:666-681)'a göre psikolojik güçlendirme psikolojik çevre veya iklim değiştirilerek artırılabilir. Bu tespit Spreitzer tarafından da desteklenmekte olup, güçlendirme bireyi çevreleyen bağlam tarafından etkilenmekte olan dinamik bir olgudur. Güçlendirme hissi çevresel faktörler tarafından çoğaltılabilir veya sınırlandırılabilir (Ghani ve Hussin, 2009:58).

1.3. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme boyutu ile ilgili yazın incelendiğinde ise kimlik ve özdeşleşme kavramlarının birlikte kullanıldığı göze çarpmaktadır. Aynı zamanda tanımlama açısından da kafa karışıklığı yaşandığı gözükmektedir. Ravasi ve Rekom (2003), Albert vd. (2000) ve Haslam vd, (2003) gibi bilim insanları özdeşleşme ve kimlik kavramlarını birlikte değerlendirmektedirler. Öte yandan, kimi araştırmacılar ise kimlik ile özdeşleşme kavramlarını birbirinden farklı ama ilişkili kavramlar olarak ele almışlardır (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton vd, 1994, Scott vd, 1998; Dukerich vd, 2002). Bu noktada “biz kimiz” sorusuna cevap aranırken “kimlik” kavramı öne çıkarken (Albert vd, 2000), örgütsel özdeşleşme açıklanırken “içinde bulunan organizasyonun olumlu ya da olumsuz hallerine göre örgütsel aidiyetin ve örgüt içerisinde birlik olmanın algılanması” yaklaşımı öne çıkmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989:34). Özdeşleşme, Dutton vd, (1994) tarafından çalışanların, örgütün esas örgütsel kimlik özellikleri ile kendini bütünleştirme seviyesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu çerçevede kimlik ve özdeşleşmenin hem birbirinden ayrı kavramlar hem de birbirleriyle ilişkili kavramlar olduğu belirtilebilir.

Burke (1973), özdeşleşmenin, işbölümünün (hiyerarşi/emirler) getirdiği ayırım hislerini telafi etmek için gerekli olan bireysel bir yanıt olduğunu teorileştirmiştir. Paradoksal olarak, insanların benzer olmaya çalışırken (aidiyet), aynı anda kendilerini başkalarından ayırmaya çalıştıklarını (statü ve benzersizlik) savunmuştur. Yine yazar, herkesin aynı olması halinde, iletişim kurmaya ihtiyaç olmayacağını ve herkesin tamamen özerk olması halinde ise anlam paylaşımı için bir temel olamayacağını önermiştir. Yazara göre, bu çelişki iletişimin gerçekleşebileceği ve olduğu anlamına gelmektedir (Parker ve Haridakis, 2008:105-126). Alan yazında bu yaklaşıma iletişimsel yaklaşım denmektedir.

Örgütsel özdeşleşmeye yönelik bilişsel yaklaşımlar, kişinin kendisini ait olduğu toplumsal kategorilerle kısmen tanımladığı iddiasını taşıyan sosyal kimlik teorisine dayanıyor olma eğilimindedir. Dolayısıyla kişi kendisini bir grubun üyesi olarak (bir sınıfın) algılasa, aynı zamanda bu grubun özelliklerini paylaştığı da görülecektir. Sosyal kategorizasyon teorisi (Social Categorization Theory /SCT) kullanılarak bu süreç tasvir edilmiştir (Parker ve Haridakis, 2008:105-126). Sosyal sınıflandırma, bireylerin kendilerinin ait olduklarını gördükleri grupları seçme sürecidir. SCT'ye göre, insanlar demografik veya sosyal bağlam gibi bazı ölçütleri temel alan gruplara kendilerini yerleştirirler ve bu yerleştirme, davranışlarının bilişsel temelini oluşturur. Başka bir deyişle, bu grup hareketinin üyeleri olarak hareket ederler. Etkileşim kendi sınıflamamızı bildirebilirken, genellikle söylemsel bir süreç olarak düşünülmemiştir. Aksine, bilişsel sistemden kaynaklanmaktadır. Bireyler, belirsizliği azaltmaya çalışan, etkileşimi içerebilen veya içermeyebilecek bilgiyi kullanırlar (Parker ve Haridakis, 2008:105-126).

Yukarıda atıfta bulunulan iletişimsel yaklaşım, örgütsel özdeşleşmenin etkileşim yoluyla gerçekleştirildiğini iddia ederken, bilişsel perspektif, özdeşleşme sürecinin öncelikle kendini algılamayla gerçekleştirildiğini ve ürünün öncelikle iletişim yoluyla değil davranışsal eylem yoluyla ifade edildiğini ortaya koymaktadır. Mael ve Ashforth (1992:103-123), özdeşleşmeyi bilişsel (algısal) bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmede, birey sadece kendini grubun kaderi ile psikolojik olarak iç içe geçmiş şekilde görmek gereğini duyar; davranış ve etkileme sadece potansiyel önceller ve sonuçlar olarak görülmektedir. Bu, örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel vatandaşlık davranışları, grup adına hareket etme çabası, bağlılık, içselleştirme, sadakat ve memnuniyet gibi kavramlardan da farklılaştırır

(Mael ve Ashfort, 1992:103-123). Yine yazarlar 6 ifadeli bir sözel ölçek geliştirerek örgütsel özdeşleşmenin derecesini belirlemeye çalışmışlardır. Bu çalışmanın özdeşleşme değişkeni ile ilgili olarak bu yaklaşım üzerinden hareket edilmektedir.

1.4. Yerel Yönetimler

Bu noktada Türk Kamu yönetiminde belediyelerin yeri ve itfaiye hizmetleri hakkında da bilgi vermekte fayda vardır. Öncelikle merkezi yönetim kavramına kısaca bakmakta fayda vardır. Bu kavram, kamusal hizmetlerin merkezde toplanması, kamuya ait işlerin merkezde (Ankara'da) belirli bir hiyerarşi içerisinde yer alan kurum ve kuruluşlar eliyle yürütülmesi anlamına gelmektedir. Bu hiyerarşinin en tepesinde Cumhurbaşkanlığı Kurumu yer almaktadır. Daha sonra Başbakanlık ve ilgili Bakanlıklar sıralamadaki yerini almaktadır. Öte yandan merkezdeki kurumların yerelde yer alan ve taşra teşkilatı olarak nitelendirilen birimleri de bulunmaktadır ki bu birimlerde merkezi yönetimin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Ayrıca icrai görevi olmayan, merkezdeki kurumlara danışmanlık hizmeti veren, denetim görevi olan düzenleyici ve denetleyici kurumlar da merkezi yönetim kapsamında değerlendirilmektedir.

Yerel idareler ise Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Köyler' den oluşmaktadır. Bunlardan sadece belediyelerin ve büyükşehirlerdeki büyükşehir belediyelerinin itfaiye hizmetlerini yürütme görevi bulunmaktadır. 5393 sayılı Belediye kanununun 14. maddesi "İmar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; coğrafî ve kent bilgi sistemleri; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor orta ve yüksek öğrenim öğrenci yurtları....sosyal hizmet ve yardım, nikâh, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır.;" hükmünü içermektedir. Yine 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 7.maddesinde büyükşehir belediyelerinin görev ve sorumlulukları belirtilmektedir. Bu maddenin u) bendine göre itfaiye ve acil yardım hizmetlerini yürütmek görevi büyükşehir belediyelerine verilmiştir. Öte yandan, 06.12.2012 tarih ve 6360 sayılı "On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile ilgili şehirlerdeki İl Özel İdareleri kapatılmıştır. Büyükşehir belediyesi sayısı 30 ile çıkmış ve bu illerdeki belediyelerin ve alt kademe belediyelerinin

itfaiye hizmetleri de Büyükşehir Belediyelerine devredilmiştir. (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.6360&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6360>).

Türkiye'de itfaiye hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili merkezi, bir otorite bulunmamaktadır. Her ne kadar Belediye İtfaiye Yönetmeliği bulunmakla birlikte ilgili belediyeler kendi imkanları ve öncelikleri doğrultusunda şehirlerinde itfaiyecilik hizmetleri yürütmektedir. Yine belediyelerde itfaiye teşkilatlarının personel temini, eğitimi ve istihdam türleri de birbirinden kopuk yürümektedir. Bu konuda Türkiye Belediyeler Birliği bazı çalışmalar yapmakla birlikte yeterli olduğu söylenemez. İtfaiye teşkilatları memur, kadrolu işçi, belediye şirketi işçisi ve taşeron şirket işçilerinden oluşan bir personel yapısına sahiptirler. Bu arada 696 sayılı KHK ile kamuda taşeron çalışma sistemi sonlandırılmıştır. Farklı statüde çalıştırılan itfaiye personelinin işe alınma, özlük hakları ve işten çıkarılma süreçleri de birbirinden farklılıklar göstermektedir. Tüm bu hususlar itfaiye personelinin işine sahip çıkması, işinde kendini geliştirme arzusu yani işine karşı motivasyonunu ve kuruma aidiyet duygusunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu çerçevede Gaziantep gibi büyük sayılabilecek bir itfaiye teşkilatında yapılacak güçlendirme-özdeşleşme ilişkisi çalışmasının anlamlı sonuçlar doğuracağı söylenebilir.

2. HİPOTEZLER

Açıklanan hususlar çerçevesinde algılanan psikolojik güçlendirme ile özdeşleşme arasında bir ilişki olduğu, bu ilişkinin psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı pozitif bir etkisinin olduğu şeklindedir. Buna göre oluşturulan araştırma hipotezi;

“ Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerinde olumlu etkisi vardır.”

Araştırma kapsamında üretilen diğer hipotezler itfaiye personelinin yaşları, medeni durumları, çalıştıkları gruplar, eğitimleri, çalışma süreleri (kıdem) ile güçlendirme ve özdeşleşme arasında nasıl bir ilişki olduğunu anlamaya yöneliktir.

1.Hipotez:

“H_a: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

2.Hipotez:

“H_a: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları çalıştıkları gruplara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

3.Hipotez:

“H_a: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

4.Hipotez:

“H_a: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

5.Hipotez:

“H_a: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

6.Hipotez:

“H_a: Katılımcıların özdeşleşme algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

7.Hipotez:

“H_a: Katılımcıların özdeşleşme algıları çalıştıkları gruplara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

8.Hipotez:

“H_a: Katılımcıların özdeşleşme algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

9.Hipotez:

“H_a: Katılımcıların özdeşleşme algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.”

10.Hipotez:

“H_a: Katılımcıların özdeşleşme algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir

farklılık göstermektedir.”

3. YÖNTEM

Bu çalışma, Gaziantep Üniversitesinde yürütülen işletme doktora programı kapsamında, 2015-2016 dönemi istatistik dersi için yapılmıştır. Araştırmanın evreni Gaziantep Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Dairesinde itfaiye amiri, çavuşu ve er/şoför olarak çalışan toplam 346 kişidir. İzinli, raporlu olanlar hariç ankete 318 kişi katılmıştır. Çalışmada tam sayım yapılacağından örnekleme yapılmamıştır. İzinli ve raporlu olmayan her personele anket gönderilmiştir. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik özellikler, ikinci bölüm personel güçlendirme ölçeği, üçüncü bölüm ise özdeşleşme ölçeğine yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacıyla, yerli araştırmacılardan Tak ve Aydemir (2004) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, Mael ve Ashforth (1992 - $\alpha=.87$) tarafından geliştirilen “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” (Organizational Identification Scale-OIS) kullanılmıştır. Yine Tüzün (2006 - $\alpha=.78$), Turunç ve Çelik (2010 - $\alpha=.84$) tarafından çalışmalarında yararlandıkları bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Psikolojik güçlendirme ölçeği ise Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ölçektir. Yerli araştırmacılardan ve yazarlardan Çekmecelioğlu ve Eren (2007), Çöl (2008), Tolay vd. (2012 - $\alpha=.86$), Kanbur (2017 - $\alpha=.70$) da bu ölçeği kullanmışlardır. Bu amaçla ankette, psikolojik güçlendirmenin anlam, yeterlilik, seçim ve etki boyutlarını kapsayan, her bir boyut için 3’ er sorunun yer aldığı Likert tipi toplam 12 soru bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde ise 6 soru yer almakta ve burada da 5’li Likert yaklaşımı ile algılar ölçülmeye çalışılmıştır. Tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevaplara 5-4-3-2-1 notları verilmiştir.

4. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Araştırmaya katılan 318 kişiden 3 kişi dairedeki görevini, 1 kişi hangi grupta çalıştığını, 2 kişi eğitim durumunu belirtmemiştir. Araştırmaya katılanların %98,1’i erkek, %1,9’u ise kadındır. Yine %58,8’i 10 yıl ve daha az kıdeme sahip iken %42,8’i 11 yıl ve daha fazla kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılanların %32,8’i ilköğretim, %46,4’ü lise, %12,9’u yüksekokul ve %7,6’sı üniversite mezunudur. Ankete katılan Personelin %89,1’i evli iken %10,1’i bekârdır. Öte yandan araştırmaya katılanların %61,9’u 45 yaş altında iken %38,1’i ise 46 yaşın üzerindedir. Öte yandan

katılımcıların %63'ü il merkezinde çalışmakta iken, %37'si büyükşehir itfaiyesine bağlı ilçe gruplarında görev yapmaktadırlar.

5. ANALİZLER

5.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Psikolojik güçlendirme ölçeği 12 ifadeden, örgütsel özdeşleşme ölçeği 6 ifadeden oluşmakta olup güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 1 'de yer almaktadır.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Tablosu

Ölçek İsmi	İfade Sayısı	Cronbach's Alfa Değeri
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	12	0,888
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	6	0,883

Yapılan analiz sonuçlarına psikolojik güçlendirme ölçeğinin cronbach's alfa değeri 0,888 (Tablo 1) ve özdeşleşme ölçeğinin cronbach's alfa değeri 0,883 (Tablo 1) olarak ölçülmüş olup her iki ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirliğinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

5.2. Korelasyon Analizi

Psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel özdeşleşme algısı arasındaki korelasyonel ilişki ve diğer tüm analizler SPSS 16.0 ile incelenmiştir. Dağılımın normalliğini denetlerken Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre $p < 0.05$ ($0,000 < 0,050$) olduğundan verilerin normal dağılmadığı anlaşılmıştır. Bu çerçevede Spearman's rho katsayısı kullanılarak korelasyonel ilişki analiz edilmiştir. Analiz çerçevesinde Tablo 2'de yer aldığı üzere personel güçlendirme ile özdeşleşme arasında anlamlı ve pozitif yönlü, %36,8'lik bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Yani psikolojik güçlendirmedeki %36,8'lik bir artış aynı yönde ve şiddette örgütsel özdeşleşmede de görülecektir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu

			Psikolojik Güçlendirme_Ortalama	Örgütsel Özdeşleşme_Ortalama
Spearman's rho	Psikolojik Güçlendirme_Ortalama	Korelasyon Katsayısı	1,000	,368**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	318	310
	Örgütsel Özdeşleşme_Ortalama	Korelasyon Katsayısı	,368**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	310	310
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

5.2. Regresyon Analizi

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi ile bağımsız değişken olan psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır (Tablo 3). Araştırmanın regresyon doğrusalı; Örgütsel Özdeşleşme=3,395 + 0.320 x Psikolojik Güçlendirme şeklinde tespit edilmiştir. Kurulan regresyon modelinin F değeri 47,356, anlamlılık düzeyi $p < 0,01$ 'dir. Düzeltilmiş R^2 %13 olup düşük sayılmakla birlikte (açıklama gücü) modelin anlamlı ve uygun olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre Gaziantep Büyükşehir İtfaiyesinde psikolojik güçlendirme algısı bir birim artarsa kurumla özdeşleşmenin 0,320 (%32) artacağı anlaşılmaktadır.

Tablo 3: Regresyon Analizi Sonuçları Tablosu (Katsayılar)

Model	Beta	Std.Sapma	Beta	t	Sig
(Sabit)	3,395	,207		16,400	,000
Psikolojik Güçlendirme_Ortalama	,320	,047	,365	6,882	,000

a.Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme_Ortalama

5.4. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Regresyon Analizi

Daha sonra bu boyutlar regresyon analizine tabi tutularak özdeşleşme ile olan ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Tablo 4'dan da anlaşılacağı üzere psikolojik güçlendirme boyutları ile ortalaması ile özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4: Psikolojik Güçlendirme Faktörlerinin Varyans Analizi Tablosu (ANOVA^b)

Model	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık (Sig.)
1 Regresyon	28,120	4	7,030	31,144	,000 ^a
Fark	68,170	302	,226		
Toplam	96,289	306			

a. Tahminleyici: (Sabit), Etki, Anlam, Yeterlik, Seçme

b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme Ortalama

Tablo 5: Psikolojik Güçlendirme Faktörleri ve Özdeşleşme İlişkisi (Katsayılara) Tablosu

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,451	,302		4,796	,000
Anlam	,561	,077	,448	7,249	,000
Yeterlik	,087	,068	,090	1,288	,199
Seçme	,051	,041	,089	1,264	,207
Etki	-,005	,030	-,010	-,160	,873

a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme_Ortalama

Yukarıda yer alan Tablo 7'den anlaşılacağı üzere ise Psikolojik Güçlendirme_Anlam boyutu özdeşleşme ile ilişkili iken (sig. değerleri ,000), Psikolojik Güçlendirme Yeterlilik, Psikolojik Güçlendirme_Seçme ve Psikolojik Güçlendirme_Etki ilişkili değil (sig. değerleri ,199 ,207 ve ,873) şeklinde ortaya çıkmıştır.

5.4. Hipotez Testleri

Yapılan Hipotez testlerinin sonuçları ise aşağıda belirtilmiştir. Hipotez testleri, Mann-Whitney ve Kruskal-Wallis testleri kullanılarak yapılmıştır. Buna göre;

1.Hipotez: Mann-Whitney testinde $p > 0,050$ ($0,068 > 0,050$) olduğundan H_0 reddedilmiştir. Yani katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

2.Hipotez: Mann-Whitney sonucunda $p > 0,050$ ($0,104 > 0,050$) olduğu için H_0 reddedilmiştir. Yani katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları çalıştıkları gruplara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.Hipotez: Kruskal-Wallis H testi sonucunda $p < 0,050$ olduğu için ($0,001 < 0,050$) H_0 kabul edilmiştir. Yani katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Aşağıdaki Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Psikolojik Güçlendirme-Eğitim Durumu Kruskal-Wallis Test Tablosu

Sıralamalar				Test İstatistikleri ^{a,b}		
	Eğitim Durumunuz?	N	Sıra Ortalaması (Mean Rank)	Chi-Kare	df	Asymp.Sig.
Psikolojik Güçlendirme_Ortalama	İlköğretim	104	181,50	17,732	3	,001
	Lise	147	158,29			
	Yüksek Okul	41	123,88			
	Üniversite	24	119,25			
	Toplam	316				

a. Kruskal Wallis Test b.Gruplama Değişkeni: Eğitim Durumunuz?

Hangi gruplar arasında ilişki olduğu Tahmane's T2 yöntemi kullanılarak tespit edilmiştir (Tablo 7). Buna göre yapılan analizde ilköğretim ve yüksekokul eğitimine sahip katılımcılar arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunlar arasında yüksekokul eğitimine sahip katılımcıların ortalaması 4,18 olup

İlköğretim düzeyinde eğitime sahip olanların ortalaması ise 4,53'tür. İlköğretim düzeyinde eğitime sahip katılımcılar aynı zamanda tüm gruplar içerisindeki en yüksek ortalamaya sahiptir. Diğer ortalamalar da dikkate alındığında eğitim seviyesi yükseldikçe psikolojik güçlendirme algısının düştüğü anlaşılmaktadır. Yani eğitim düzeyi ile psikolojik güçlendirme algısı ters yönde ilişki göstermektedir.

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Psikolojik Güçlendirme Ortalamaları Tablosu (Tahmane's T2 Yöntemi)

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalamalar için %95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt Sınır	Üst Sınır		
İlköğretim	104	4,53	,58187	,05706	4,42	4,65	1,83	5,00
Lise	147	4,40	,59896	,04940	4,30	4,49	1,80	5,00
Yüksek Okul	41	4,18	,63232	,09875	3,98	4,38	2,33	5,00
Üniversite	24	4,05	,89175	,18203	3,67	4,42	1,08	5,00
Toplam	316	4,39	,63827	,03591	4,32	4,46	1,08	5,00

4. Hipotez: Kruskal-Wallis H testi sonucunda $p < 0,050$ olduğu için ($0,007 < 0,050$) H_0 kabul edilmiştir. Yani katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu ilişkiyi ortaya koyan veriler aşağıdaki Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Psikolojik Güçlendirme-Yaş Durumu Kruskal-Wallis Test Tablosu

Sıralamalar				Test İstatistikleri ^{a,b}		
	Yaşınız?	N	Sıra Ortalaması (Mean Rank)	Chi-Kare	df	Asymp.Sig.
Psikolojik Güçlendirme_Ortalama	20-25	36	130,19	14,247	4	0,007
	26-35	76	137,64			
	36-45	85	169,28			
	46-55	106	178,90			
	56 ve üstü	15	148,10			
	Toplam	318				

a. Kruskal Wallis Test

b. Gruplama Değişkeni: Yaşınız?

Bu aşamada yapılan post-hoc analizde ki Tahmane's T2 yöntemi kullanılarak hangi gruplar arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 9). Buna göre yapılan analizde 46-55 yaş diliminde olanlar ile 26-35 yaş grubundaki katılımcılar arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunlar arasında 46-55 yaş grubundaki katılımcıların ortalaması 4,52 ile en yüksek ortalamaya sahiptir. 26-35 yaş grubundaki katılımcıların ortalaması ise 4,24'tür. Yani Gaziantep itfaiyesi katılımcılarından 46-55 yaş diliminde olanların psikolojik güçlendirme algıları 26-35 yaş grubundaki katılımcılardan daha yüksektir. Diğer ortalamalar da dikkate alındığında yaş arttıkça psikolojik güçlendirme algısı artmaktadır denebilir. Yani yaş ile psikolojik güçlendirme algısı aynı yönde ilişki göstermektedir.

Tablo 9. Yaş Durumuna Göre Psikolojik Güçlendirme Ortalamaları Tablosu (Tahmane's T2 Yöntemi)

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalamalar İçin %95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt Sınır	Üst Sınır		
20-25	36	4,23	,60183	,10031	4,03	4,44	2,33	5,00
26-35	76	4,24	,72666	,08335	4,07	4,40	1,08	5,00
36-45	85	4,44	,65559	,07111	4,29	4,58	1,80	5,00
46-55	106	4,52	,54116	,05256	4,42	4,62	3,00	5,00
56 ve üstü	15	4,33	,59678	,15409	4,00	4,66	3,42	5,00
Toplam	318	4,39	,63740	,03574	4,32	4,46	1,08	5,00

5.Hipotez: Kruskal-Wallis H testi sonucunda $p < 0,050$ olduğu için ($0,005 < 0,050$) H_0 kabul edilmiştir. Yani katılımcıların personel güçlendirme algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu ilişkiyi ortaya koyan veriler aşağıdaki Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. Psikolojik Güçlendirme-Çalışma Süresi Kruskal-Wallis Test Tablosu

Sıralamalar				Test İstatistikleri ^{a,b}		
Kaç Yıldır İtfaiye Teşkilatına Çalışmaktasınız?	N	Sıra Ortalaması (Mean Rank)		Chi-Kare	df	Asymp.Sig.
Psikolojik Güçlendirme_Ortalama	0-5 yıl	130	142,43	15,464	4	0,004
	6-10 yıl	57	143,75			
	11-15 yıl	25	177,34			
	16-20 yıl	24	184,17			
	21 yıl ve üzeri	82	184,84			
	Toplam	318				

Bu aşamada yapılan post-hoc analizde ki Tahmne's T2 yöntemi kullanılmıştır, hangi gruplar arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 11). Buna göre yapılan analizde 21 yıl ve üzeri kıdemli olanlar ile 0-5 yıl ve 11-15 yıl arasında kıdemli olan katılımcılar arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunlar arasında 11-15 yıl arasında kıdemli olanlar ise 4,57 ile en yüksek grubu oluşturmaktadır. 0-5 yıl kıdemli olan katılımcıların ortalaması 4,26 olup en düşük grubu oluşturmaktadır. 21 yıl ve üzerinde olanların ise 4,54 ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Kruskal-Wallis test sonuçları ile birlikte değerlendirildiğinde kıdem ile psikolojik güçlendirme algısı aynı yönde ilişki göstermektedir yani kıdem arttıkça psikolojik güçlendirme algısı artmaktadır denebilir.

Tablo 11. Çalışma Sürelerine Göre Psikolojik Güçlendirme Ortalamaları Tablosu (Tahmane's T2 Yöntemi)

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Ortalamalar İçin %95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt Sınır	Üst Sınır		
0-5 yıl	130	4,26	,69415	,06088	4,14	4,38	1,80	5,00
6-10 yıl	57	4,31	,66018	,08744	4,13	4,48	1,08	5,00
11-15 yıl	25	4,57	,41208	,08242	4,40	4,74	3,55	5,00
16-20 yıl	24	4,55	,52272	,10670	4,33	4,77	3,25	5,00
21 yıl ve üzeri	82	4,54	,56854	,06278	4,41	4,66	3,00	5,00
Toplam	318	4,39	,63740	,03574	4,32	4,46	1,08	5,00

6.Hipotez: Mann-Whitney Testi sonucunda $p < 0,050$ ($0,021 < 0,050$) olduğundan H_0 kabul edilmiştir. Yani katılımcıların özdeşleşme algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu ilişkiyi ortaya koyan veriler aşağıdaki Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12.Örgütsel Özdeşleşme-Medeni Durumu Mann-Whitney Test Tablosu

Sıralamalar					Test İstatistikleri			
	Medeni Durumunuz?	N	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Örgütsel Özdeşleşme Ortalama	Evli	279	158,41	44197,00	3512,000	4008,000	-2,308	,021
	Bekar	31	129,29	4008,00				
	Toplam	310						

Grup Değişkeni: Medeni Durumunuz?

Yapılan post-hoc analiz sonucuna göre evlilerin örgütsel özdeşleşme algısı bekarlara göre biraz daha yüksek çıkmaktadır (Tablo 13).

Tablo 13. Medeni Duruma Göre Örgütsel Özdeşleşme Ortalamaları Tablosu

Medeni durumunuz?	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması	
Örgütsel Özdeşleşme_Ortalama	Evli	279	4,80	,57773	,03459
	Bekar	31	4,79	,34686	,06230

7.Hipotez. Mann-Whitney Testi sonucunda $p < 0,050$ ($0.004 < 0.050$) olduğu için H_0 kabul edilmiştir. Yani katılımcıların özdeşleşme algıları çalıştıkları gruplara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu ilişkiyi ortaya koyan veriler aşağıdaki Tablo 14’de gösterilmektedir.

Tablo 14. Örgütsel Özdeşleşme-Çalışılan Grup Mann-Whitney Test Tablosu

Sıralamalar					Test İstatistikleri			
	Hangi Grupta Çalışmaktasınız?	N	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Örgütsel Özdeşleşme_Ortalama	İl Merkezi	192	146,56	28139,00	9611,000	28139,000	-2,874	,004
	İlçeler	117	168,85	19756,00				
	Toplam	309						

Grup Değişkeni: Hangi Grupta Çalışmaktasınız?

Tablo 15 . Çalışılan Gruplara Göre Örgütsel Özdeşleşme Ortalamaları Tablosu

	Hangi Grupta Çalışmaktasınız?	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
Örgütsel Özdeşleşme_Ortalama	İl Merkezi	192	4,74	,65986	,04762
	İlçeler	117	4,90	,30433	,02814

Yukarıdaki Tablo 15’den de görüleceği üzere ilçelerde çalışanların örgütsel özdeşleşme algısı ortalaması 4,90 olup il merkezinde çalışanlara göre örgütsel özdeşleşme algıları daha yüksektir.

8.Hipotez: Kruskal-Wallis H testi sonucunda $p > 0,050$ ($0,123 > 0,050$) olduğundan H_0 kabul edilmemiştir. Yani katılımcıların özdeşleşme algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

9.Hipotez: Kruskal-Wallis H testi sonucunda $p > 0,050$ ($0,229 > 0,050$) olduğundan H_0 kabul edilmemiştir. Yani katılımcıların özdeşleşme algıları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

10.Hipotez: Kruskal-Wallis H testi sonucunda $p > 0,050$ ($0,449 > 0,050$) olduğundan H_0 kabul edilmemiştir. Yani katılımcıların özdeşleşme algıları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

SONUÇ

Bu araştırmada deneklerin hemen hemen tamamının erkek olması ve eğitim düzeyinin düşük olması daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesinde bir kısıtlılık olarak değerlendirilebilir. İtfaiye teşkilatları genel olarak erkeklerin yoğun olarak çalıştığı bir kurumdur. Yine istihdam politikası açısından bir standardının olmayışı ve çok katı eğitim kriterleri ön görmemesi nedeniyle eğitim düzeyi düşük birçok kişinin istihdam edilebildiği birimler haline gelmiştir. İşte bu kısıtlılıklar aynı zamanda bireylerin belirli bir algı ile hareket etmelerine ya da anketi algılamada zorluklar yaşamalarına neden olabilir. Bu ise ifadelerin ya aynı şekilde algılanmasına ya da yeterince algılanamamasına neden olmuş olabilir. Yine genelde kamu kurumlarında özelde ise yerel yönetimlerde 657 sayılı Devlet Memurları yasasından kaynaklanan baskın hiyerarşik yapı personelin anket çalışmasına endişe ile bakmasına ve dolayısıyla olumsuz ifadelere karşı mesafeli durmasına yol açabilir.

Bununla birlikte bu araştırmada da psikolojik güçlendirme algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin diğer çalışmalarda olduğu gibi anlamlı ve pozitif yönlü olması, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi İtfaiye personeli üzerinde psikolojik güçlendirme faaliyetlerinin çalışanların kurumlarıyla özdeşleşme oranının artacağı anlamına gelmektedir. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile - anlam, yeterlilik, seçme ve etki- özdeşleşme arasındaki ilişkiler incelendiğinde biraz daha fazla analiz yapılabilmektedir. Buna göre anlam faktörünün özdeşleşme ilişkili olduğu görülürken yeterlilik, seçme ve etki faktörlerinin özdeşleşme ile ilişkili olmadığı anlaşılmaktadır. Beklendiği gibi kamuda çalışanların işlerini nasıl yapacağı

konusunda, karar verme ve seçme konusunda pek imkânları bulunmamaktadır. Yine belirli mevzuat ile çevrelenmiş çalışma ortamında konuları etkileme oranları da oldukça sınırlıdır. Yine de çalışanların personel güçlendirme algılarını arttırmak, özdeşleşme duygularını arttırmakta ve buda toplam kalite uygulamalarının giderek önemsendiği kamuda da verimliliğin artmasına imkân sağlayabilecektir.

Öte yandan alt hipotezlerin test edilmesi neticesinde daha fazla yorum yapılabilecek hususlar elde edilmiştir. Buna göre, ilçelerde çalışan katılımcıların örgütsel özdeşleşme algısının merkezde çalışanlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Daha önceden ilçe belediyesi itfaiye personeli olarak merkezdeki meslektaşlarına göre yetersiz koşullarda ve eksik imkânlar ile çalışan personelin yeni imkânlarla kavuşması ve daha ileri teknik donanıma ve fiziksel ortama sahip olunması, ilçe katılımcılarının örgütsel özdeşleşme algısının yüksek olmasına zemin hazırlamış olabilir. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi gibi güçlü ve imajı daha üstte olan bir bünye içerisinde yer almak katılımcılardaki örgütsel aidiyeti arttırmış olabilir. Nitekim Mael ve Ashforth (1992), yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme-kurumsal imaj arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulmuşlardır. Yine medeni durumlarına göre yapılan incelemede, evlilerin örgütsel özdeşleşme algısı bekârlara göre daha yüksek görülmektedir. Alan yazında Gürsözlü (2012) ve Çanak ve Avcı (2016) evlilerin bekarlara göre özdeşleşme oranlarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Diğer bazı bireysel ve demografik özellikler ile psikolojik güçlendirme algıları arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Buna göre eğitim, yaş ve kıdem ile psikolojik güçlendirme algıları arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Bu tespit alan yazındaki genel kabul ile de uyumlu gözükmektedir. Alan yazında birçok yazar ve araştırmacılar da kıdem ve yaş ile psikolojik güçlendirmenin pozitif yönlü ilişkide olduğunu iddia etmektedirler. Örneğin Uğrak, Erigüç ve Uzuntarla (2016), ile Gök ve Bedük (2014) yaptıkları çalışmalarda yaş ilerledikçe ve bireyler tecrübe kazandıkça bireylerin güçlendirme algılarının arttığını bulmuşlardır.

Yine bu çalışmada katılımcıların eğitim düzeyi ile psikolojik güçlendirme algıları arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Ancak alan yazındaki genel kabulün aksine bu çalışmada eğitim düzeyi ile psikolojik güçlendirme algısı arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yani eğitim düzeyi düşük olanların psikolojik güçlendirme algısı daha yüksek tespit edilmiştir. Yerli araştırmacılardan

Yarmancı (2012) çalışmasında buna benzer bir sonuç elde edilmiştir. Ancak Spreitzer vd. (1999), Seibert vd. (2011), Durmaz (2011) eğitim düzeyi ile anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu iddia etmektedirler. Bu çalışmada literatürdeki genel eğilimin tersine bir sonuç elde edilmiştir. Alanyazında Alimo-Metcalfe, (1995) ve Riger, (1993) güçlendirme kavramının yaygın olarak eril anlaşılması şeklindeki yargıya dayandığı fikrini öne sürmüşlerdir (Boudrias, vd. 2004:861-877). Katılımcıların yaklaşık %80'nin erkek ve yine benzer oranda eğitim düzeyi düşük işçi statüsünde olmaları bu anlamdaki alanyazın ile birlikte ele alındığında makul olarak değerlendirilmektedir.

6360 sayılı yasa ve akabindeki bazı ek düzenlemeler ile Türkiye'de 31 büyükşehir belediyesi ortaya çıkmış olup bu belediyeler Türkiye yüzölçümünün yaklaşık %52'sine hizmet sunar hale gelmiştir (http://www.hgk.msb.gov.tr/images/urun/il_ilce_alanlari.pdf). Bu yeni yapılanmada acil durum hizmetleri sunan itfaiye personelinin görev alanı da tüm mülki sınırları içerecek şekilde genişlemiştir. Bu çerçevede diğer büyükşehir itfaiyelerinde yapılacak benzer çalışmalar ile yeni yapılanmanın itfaiye personelinin işine olan yansması ve kurumu ile özdeşleşmesi hakkında daha fazla yorum yapılmasına ve daha geniş analiz yapılmasına imkan sağlayacaktır. Öte yandan personelin çalıştığı yer ile (merkez-ilçeler) güçlendirme-özdeşleşme arasındaki ilişki ilk defa incelenmiş olup alan yazına yeni bir kontrol değişkeni daha kazandırılmıştır. Bu değişkene yönelik yapılacak ileriki çalışmalar alan yazına güç katacaktır. Yine birer hizmet kuruluşu olan belediyelerin diğer birimlerinde de benzer çalışmalar yapılması halinde, psikolojik güçlendirme-örgütsel özdeşleşme ilişkisinin belediyelerdeki yansmaları hakkında daha fazla sonuçlar elde edilebilecektir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Burke, J.P. (1986). *Bureaucratic Responsibility*. The Jhon Hopkins University Press, Baltimore, ss.51.

Eren, E. (2001a). *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Yayınları, İstanbul.

Eren, E. (2001b). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul.

Tak, B. ve Aydemir, B. A. (2004). *Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma*. 12.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Bursa.

Dergiler

Albert, S., Ashforth, B.E. ve Dutton, J.E. (2000). Organizational Identity And Identification: Charting New Waters And Building New Bridges. *The Academy of Management Review*, 25(1):13.Appelbaum, S.H., Hebert, D. ve Leroux, S. (1999). Empowerment: Power, Culture and Leadership – A Strategy or Fad For The Millennium?. *Journal of Workplace Learning*,11(7):233-254.

Ashforth, B.E. ve Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*,14(1):20–39.

Boudrias, J.S. ve Gaudreau, P., Laschinger, H.K.P. (2004). Testing The Structure of Psychological Empowerment: Does Gender Make a Difference? *Educational and Psychological Measurement*, 64(5): 861-877Ceylan, A. (2002). Çalışanların Güçlendirilme Algıları Üzerine Tuzla Bölgesindeki Ticari Bankalarda Bir Araştırma. *Öner*, 5(17):113-120.

Cheney, G. (1983). On the Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification. *Communication Monographs*, 50 (4): 342– 362.

Claydon, T. Ve Doyle, (M). (1996). Trusting Me, Trusting You? The Ethics of Employee Empowerment. *Personel Review*, 25(6):13–25.

Conger, J.A. ve Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, *Academy of Management Review*, 13(3):471-482.

Costello, B. A. ve Osborne, W.J. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most From Your Analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation e-Journal*, 10: 1-9.

Cunningham, I., Hyman J., and Baldrig C., (1996). Empowerment: The Power to Do What ? *Industrial Relations Journal*, 27(2):144.

Çanak, M. ve Avcı, Ö.Y. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişim Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(7): 91-110.Çekmecelioğlu, H. G. ve Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Yönetim*, 18 (57):13-25.

Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1):35-46.

Dukerich, J.M., Golden, B.R. ve Shortell, S.M. (2002). Beauty is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3): 507-533.

Dutton, J.E., Dukerich, J.M. ve Harquail, C.V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2):239-263.

Erstad, M. (1997). Empowerment and Organizational Change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9(7):325.

Ghani, N.A.A. ve Hussin, T.A.B. (2009). The Impact of Psychological Empowerment on Lecturers' Innovative Behaviour in Malaysian Private Higher Education Institutions. *Canadian Social Science*, 5(4):54-62.

Hales, C. ve Klidas, A. (1998). Empowerment in Five-Stars Hotels: Choice, Voice or Rhetoric?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(3):89.

Haslam, S.A., Eggins, R.A. ve Reynolds, K.J. (2003). The ASPIRe Model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to Enhance Organizational Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1):83-113.

Leslie, D. R. ve Holzhalbi, C. M. (1998). Measuring Staff Empowerment: Development of A Worker Empowerment Scale. *Research on Social Work Practice*, 8(2): 212-223.

Mael, F. ve Ashfort, B.E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behaviour*, (13):103-123

Osborne, S. P. (1994). The Language of Empowerment. *The International Journal of Public Sector Management* 7(3): 56–63.

Oudtshoorn, M. V. ve Thomas, L. (1995). A Management Synopsis of Empowerment. *Training for Quality*, 3(3):25-32.

Parker, R. ve Haridakis, P.M. (2008). Development of An Organizational Identification Scale: Integrating Cognitive and Communicative Conceptualizations. *Journal of Communication Studies*,1 (3/4) : 105-126

Ravasi. D. ve Rekom, J.V. (2003). Key Issues in Organizational Identity and Identification Theory. *Corporate Reputation Review*, 6(2):118-132

Scott, C.R., Corman, S.R. ve Cheney, G. (1998). Development of a **structural** model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3):298-336

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5):1444.

Thomas, K. ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation, *Academy of Management Review*, 15(4):666-681.

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

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile- İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma

Sektöründe Bir Araştırma. *A.Ü. SBE Dergisi*, 14(1):209-232.

Kanunlar

657 sayılı Devlet memurları Kanunu, (1965)

4857 sayılı İş Kanunu, (2003).

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, (2004)

5393 sayılı Belediye Kanunu, (2005).

6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, (2012).

696 sayılı KHK, (2017).

26326 sayılı Belediye İtfaiye Yönetmeliği, (2006).

Tezler

Gürsözlü, S. (2012). *Cinsiyet Rolü ve Örgütsel Yansımaları Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.236

Tüzün, İ.K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss.141

İnternet Kaynakları

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Asp?MevzuatKod=1.5.6360&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6360> (erişim tarihi 03 Ocak 2018).

http://www.hgk.msb.gov.tr/images/urun/il_ilce_alanlari.pdf.(erişim tarihi 20 Aralık 2017).

