



Psikolojik Güçlendirmenin İşgören Performansı İle İlişkisi: Havacılık Sektörü Üzerine Bir İnceleme

The Relationship Between Psychological Empowerment and Employee Performance: A Study on the Aviation Sector

- **Fatih Mehmet BULUT**

İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi,
İşletme (İngilizce) Bölümü
fatih.bulut@nisantasi.edu.tr
ORCID NO: 0000-0002-1143-2592

ÖZET

Psikolojik güçlendirme, son yıllarda yaratıcı, yenilikçi ve esnek özelliklere sahip iş gören ihtiyacı karşılama önemli araçlardan biri haline gelmiştir. Bu çalışmada, psikolojik güçlendirmenin işgören performansı ile olan ilişkisi incelenmiş; demografik özelliklerin her iki değişkene göre nasıl farklılaştığı istatistiksel olarak ele alınmıştır. Türkiye’de havacılık sektörünün önde gelen şirketlerinden birinin 385 çalışanına yönelik gerçekleştirilen anket çalışması, araştırmanın verilerini oluşturmuştur. Kurulan hipotezler, fark testleri ve korelasyon testiyle analize tabi tutulmuş, bulgular, psikolojik güçlendirmenin iş gören performansını artırma

Kaynak gösterimi için:

BULUT F.M. (2023). Psikolojik Güçlendirmenin İşgören Performansı İle İlişkisi: Havacılık Sektörü Üzerine Bir İnceleme; International Journal of Sustainability -INTJOS, c.1 s.2 ISSN: 2980-1338

potansiyeli üzerinden yorumlanmıştır. Çalışma kapsamında yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular, psikolojik güçlendirmenin iş gören performansı üzerinde olumlu katkılar sağladığını göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Havacılık Sektörü, İş Gören Performansı, Psikolojik Güçlendirme

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A STUDY ON THE AVIATION SECTOR

ABSTRACT

Psychological empowerment has become an important tool in meeting the needs of employees with creative, innovative, and flexible attributes in recent years. In this study, the relationship between psychological empowerment and employee performance was examined, and how demographic characteristics differ for both variables was statistically analyzed. A survey conducted on 385 employees of one of the leading companies in the aviation sector in Turkey formed the data for this research. Hypotheses were subjected to analysis through t-tests and correlation tests, and the findings were interpreted in terms of the potential of psychological empowerment to enhance employee performance. The results obtained from the analyses conducted in the scope of this study indicate that psychological empowerment contributes positively to employee performance

Keywords: Aviation Sector, Employee Performance, Psychological Empowerment

GİRİŞ

Günümüzde, bir işletmenin tek gerçek sürdürülebilir rekabet avantajının, iş görenleri olduğunu ve işletmenin başarılı olması için tüm iş görenlerinin sürece dahil olması ve aktif olması gerektiğini kabul edilmektedir. Psikolojik güçlendirme kavramı, insan kaynaklarının akıllıca kullanılmasıyla örgütsel etkinlik kazanma amacıyla yakından uyumlu olduğu ifade edilmektedir (Siegall & Gardner, 2000: 707). Psikolojik güçlendirme, iş görenlerin zayıf ve yetersiz oldukları konuların ve alanların tespit edilmesinde ve giderilmesinde önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, iş görenlerin kendilerine güven duymaları ve öz yeterlikleri sağlamalarına yardımcı olmakta bu durumda da iş görenlerin hem motivasyonları hem de performanslarını olumlu etkilediği ifade edilmektedir (Spreitzer, 1995: 1149).

Havacılık sektörü, son yıllarda rekabetin yoğun yaşandığı ve sürekli büyüyen bir sektör haline gelmiştir. Bu büyüme, sektördeki yöneticiler ve iş görenler için hem fırsatlar hem de zorluklar yaratmaktadır. Rekabetin hızla arttığı bu sektörde iş görenlerin yüksek performans göstermeleri ve bunu sürdürebilmeleri giderek daha büyük bir mücadele gerektirmektedir. Aynı şekilde, yöneticiler için de uzun vadeli iş gören performansını artırmak ve sürdürülebilir hale getirmek her

geçen gün daha fazla çaba gerektirmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma psikolojik güçlendirmenin iş gören performansı ile olan ilişkisi ele alınmaktadır. Havacılık sektörünün yoğun bir çalışma ortamına sahip olması, bu yoğun rekabet ortamında iş görenlerin yüksek performans göstermelerini sağlayacak yöntemlerin, araçların ve yolların bu sektörde henüz yeterince araştırılmaması bu çalışmayı önemli hale getirmektedir. Ayrıca, havacılık sektörü üzerine psikolojik güçlendirmenin iş gören performansı üzerindeki etkisi veya ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar diğer sektörlere göre nispeten daha az yaygındır. Buradan hareketle, mevcut çalışmanın, psikoloji güçlendirme, iş gören performansı ve havacılık sektörü ile hem ilgili literatüre hem de havacılık alanında faaliyet gösteren işletmelere ve yöneticilerine katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada, rekabetin yoğun olarak yaşandığı havacılık sektöründe psikolojik güçlendirmenin iş görenlerin performansının artırılmasındaki rolü incelenecektir. Çalışma kapsamında, havacılık sektörü hakkında bilgi verilecek, daha sonra psikolojik güçlendirme kavramı ele alınacaktır. Sonraki bölümde, iş gören performansı kavramına değinilecektir. Çalışmanın analiz kısmında, psikolojik güçlendirmenin, havacılık sektörü çalışanlarının performansı ile olan ilişkisi analiz edilecek, her iki değişkenin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenecek ve analiz sonucu elde edilen bulgulara çalışmanın sonuç kısmında ise bulguların yorumlanmasına yer verilecektir.

Araştırmanın temel amacı, havacılık sektöründe çalışanların performansını artırmak için psikolojik güçlendirmenin nasıl bir rol oynayabileceğini incelemektir. Psikolojik güçlendirmenin ve işgören performansının demografik değişkenlere göre nasıl farklılaştığını anlamak da bu çalışmanın önemli bir hedefidir. Bu bağlamda, doğum tarihi, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve iş tecrübesi gibi demografik faktörlerin psikolojik güçlendirme algısı üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Araştırma, sayısal verilerin toplanması ve analiz edilmesi yoluyla belirli ilişkilerin ve etkilerin değerlendirilmesine odaklanan nicel bir araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma, İstanbul Havalimanı'nı inşa etmek ve işletmek amacıyla kurulan İstanbul Grand Airport (İGA) şirketinin çalışanlarını evren olarak ele almıştır. İGA'nın resmi kaynaklarına dayanarak, 13 Ocak 2023 tarihinde toplam 8,034 çalışanın bulunduğu tespit edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak %95 güven düzeyinde 385 çalışan bu araştırmanın örnekleme olarak seçilmiştir.

Araştırma verileri, online anketler aracılığıyla toplanmıştır. Bu anketler, işgörenlerin işlerine, psikolojik güçlendirme algılarına ve iş performanslarına yönelik sorular içermektedir. Psikolojik güçlendirmenin ölçümü için Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği" kullanılmıştır ve bu ölçek dört alt boyutu (Anlamlılık, Yeterlilik, Özerklik ve Etki) değerlendirmektedir. İşgören performansını ölçmek için ise Kirkman & Rosen (1999) tarafından geliştirilen "İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır.

Çalışmanın bulguları, havacılık sektöründeki organizasyonlara çeşitli öneriler sunmaktadır. Özellikle genç çalışanlara odaklanarak güçlendirme önlemleri geliştirme, eğitim seviyesini dikkate alma ve evli çalışanlara destek sağlama gibi stratejiler, işgören performansının artırılması ve sürdürülebilir hale getirilmesi açısından önemlidir. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin farklı alt boyutlarının işgören performansı ile olan ilişkisi göz önünde bulundurularak havacılık

sektöründeki organizasyonlar daha etkili güçlendirme stratejileri geliştirebilir.

Sonuç olarak, bu çalışma havacılık sektöründeki organizasyonların çalışanlarını daha iyi anlamalarına ve motive etmelerine yardımcı olacak önemli bulgular sunmaktadır. Gelecekteki araştırmalarda, psikolojik güçlendirmenin işten ayrılma ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri daha fazla detaylı bir şekilde ele alınabilir. Bu çalışma, havacılık sektöründeki iş görenlerin performansını artırmak ve sektörün rekabetçi yapısında başarılı olmalarına yardımcı olacak değerli bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

1. HAVACILIK SEKTÖRÜNE GENEL BİR BAKIŞ

Havacılık sektörü modern yaşamın hızlı ve güvenilir ulaşımının en önemli bileşenlerini oluşturması nedeniyle 21.yüzyılın en önemli gelişmelerinden biri olarak dikkat çekmektedir (Aksoy, 2019: 349). Bu nedenle ulaştırma sektöründe yer alan havacılık işletmelerinin değişime uygun insan kaynağı yapısına sahip olması ve kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Havacılık sektörü açısından büyük öneme sahip olan insan kaynakları hizmet sektörünün önemli aktörlerindedir. Dolayısıyla insan kaynakları ile yönetici desteği, örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık faktörlerinin müşteri talebindeki değişikliklere bağlı olarak çalışanların mutluluğuna ve verimliliğine önemli katkılar sağladığı yadsınamaz bir gerçektir (Aksoy, 2019: 350).

İnsan kaynaklarına önem veren havacılık sektörü içerisinde yer alan işletmelerin çalışanlarına hem yatırım yapmaları hem de yatırım yaptıkları bu çalışanların örgütte kalmasını sağlayarak bağlılıklarını ve güven düzeylerini artırması gerekmektedir. Başka bir deyişle, adalet algısının çalışanların örgütlerine duydukları güven ve yöneticilerden aldıkları desteğin bu bireylerin örgütlerine bağlılıkları açısından önemlidir. Örgütsel adalet uygulamalarının yapıldığı örgütlerde çalışan motivasyonunun da arttığı görülmüştür. Çalışanlar, adil bir çalışma ortamında daha verimli çalışabilecek ve bu da örgütlerin karlılığını artırmaya yardımcı olacaktır. Yöneticilerine güvenmeyen ya da yöneticilerinin haksız davranışlarına maruz kalan çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları azalmaktadır. Sonuç olarak örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların işten ayrılma, devamsızlık ve düşük performansla sahip olduğu tespit edilmiştir (Alexander & Ruderman, 1987: 181; Dailey & Kirk, 1992: 307; Bloemer & Wetzels, 1999; Giray, 2013: 69). Bu nedenle iş görenlerin örgütlerine güveninin oluşmasında en temel yapı taşının adalet algısı olduğu söylenebilir.

Havacılık faaliyetleri, sanayi olarak az sayıda firmanın yer aldığı ancak dinamik bir rekabet ortamında faaliyetlerin devam ettiği bir sektördür. Az sayıda firmanın faaliyet göstermesi hem avantaj hem de dezavantaj olarak görülebilir (Yalçın, 2016: 182). Uluslararası yolculara hizmet vermesi, geniş ve çeşitli çalışan gruplarını istihdam etmesi nedeniyle insan hayatı ve güvenliği konularının merkezinde yer almaktadır. Sanayileşmeyle birlikte artan havacılık faaliyetleri hız kazanmış ve küreselleşen dünyada artan rekabet ortamına zemin hazırlamıştır. Bu rekabet ortamında işletmelerin karşısına çeşitli zorluklar ortaya çıkmaktadır. İşletmeler bu zorluklar ile

başa çıkabilmek için hizmet ve ürünlerinde inovasyona büyük önem vermektedir. Bu nedenle de oluşturulacak inovasyon stratejilerinde teknolojik gelişmeler, müşteri beklenti ve ihtiyaçları, yönetim algısı ve çalışan beklentileri önemli rol oynamaktadır (Sümerli Sarıgül & Coşkun, 2022: 370).

2. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME KAVRAMI

Güçlendirme, bireysel güçlü yönleri ve yeterlilikleri, doğal yardım sistemlerini ve proaktif davranışları sosyal politika ve sosyal değişim konularına bağlayan bir yapıdır. Bu yapı bireylerin kendi yaşamlarını kontrol edebildiği ve topluma demokratik katılım sağladığı bir süreç olarak düşünülmektedir. Güçlendirme, örgütlere, topluluklara ve sosyal politikalara uygulanabilecek çok düzeyli bir yapıdır. Psikolojik güçlendirme ise bu yapının bireyler düzeyindeki ifadesidir. Ancak bugüne kadar çok az araştırmacı psikolojik güçlendirmenin ampirik bir tanımını ortaya çıkarmıştır (Zimmerman & Rappaport, 1988: 729).

Rekabetin yoğun olduğu bir ortamda bilinçli müşterilerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak ancak personelin inisiyatifinden yararlanabilecek bir çalışma tarzı ile mümkündür (Öztrak & Güney, 2022: 320). Bu noktada psikolojik güçlendirme yaratıcılık, yenilikçilik ve esneklik ihtiyacından kaynaklanan yönetim sorunlarını çözmeye bir araç haline gelmiştir. Teşvik edici bir güçlendirme yöntemi olan psikolojik güçlendirme, bireyin algısına bağlıdır. Başka bir deyişle, psikolojik güçlendirme yetkinlik duygusunu, karar verme sürecinde bağımsız ve etkili bir şekilde hareket etme yeteneğini ifade eder. Psikolojik güçlendirme, çalışanlara kararlara dahil olma sorumluluğu, yetki, fırsat ve özgürlük sağlar. Psikolojik güçlendirme, çalışanların kendilerini güçsüz hissetmelerini sağlayan engellerin ve sınırlamaların belirlenmesi ve ortadan kaldırılması ve öz yeterlik duygusunu artırarak çalışanların öz yeterlik duygusudur (Erdem vd., 2016: 165).

İşletmeler, çalışanların katılımını ve performansını teşvik etmek için güçlendirmeyi bir yönetim tekniği olarak kullanmaktadır. Güçlendirme, psikolojik ve yapısal güçlendirme olarak ayrılmaktadır (Monje Amor vd., 2021: 782). Yapısal güçlendirme, fırsatlara, bilgiye, desteğe ve kaynaklara erişimi kolaylaştıran belirli sosyal işyeri koşullarını ve işteki politikaları ifade eder (Monje Amor vd., 2021: 783). Buna karşılık psikolojik güçlendirme, anlam, yeterlilik, kendi kaderini tayin etme ve etki olmak üzere dört boyutu içeren motivasyonel bir durumdur (Spreitzer, 1995: 1144). Anlam, bireylerin yaptıkları işi ne kadar önemli veya anlamlı olarak algıladıklarını gösterir. Yeterlilik, kişinin işini başarma yeteneğini ifade eder. Kendi kaderini tayin etme, bir çalışanın işyerinde seçim hakkına sahip olduğu ve işini nasıl yapacağı konusunda özgür olduğudur. Etki ise kişinin çalışmasının organizasyon veya departman üzerinde algılanması ile ilgilidir. Spreitzer'e (1995: 1144) göre yönetim, işgücünün güçlendirilmesini teşvik etmek amacıyla iş tasarımı yoluyla psikolojik güçlendirmenin dört boyutunun geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir (Spreitzer, 1995: 1145).

Psikolojik güçlendirme, güçlendirme deneyiminin kişisel değerlendirilmesi, iş tatmini ve işe

bağlılık gibi refah göstergeleri ile ilişkilendirilmiştir (Quiñones vd., 2013: 128). Başka bir deyişle, psikolojik güçlendirme iş motivasyonu ve olumlu sonuçlarla önemli bağlantıları olduğunu göstermiştir (Seibert vd., 2011: 985). Dolayısıyla, bazı çalışmalar psikolojik güçlendirmenin iş katılımının ve çalışan performansının önemli bir belirleyicisi olabileceğini öne sürmüştür. Psikolojik güçlendirme, örgütsel hedeflere ulaşılabileceğine dair inançları, iş görenin bu hedeflere ulaşma çabalarını engelleyen veya artıran kaynaklar ve faktörler hakkındaki farkındalığı ve hedefleri gerçekleştirme çabalarını içerir (Zimmerman, 1995: 586). Bu nedenle de bu çalışmada psikolojik güçlendirmenin iş gören performansı ile ilişkilerinin inceleyerek literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

3. İŞGÖREN PERFORMANSI

Çalışan performansı, temel olarak işyerinde elde edilen sonuçlar ve elde edilen başarılarıdır. Performans, sonuçları hedeflerken planları takip etmeyi ifade eder. Çalışanın performansı, bir çalışanın yaptığı ve yapmadığı şey olarak kabul edilmektedir (Shahzadi vd., 2014: 1490). Çalışan performansı, çalışanın işlemin performansı ve başarısı ile doğrudan bağlantısı olan finansal veya finansal olmayan sonucunu göstermektedir (Anitha, 2014: 315). İş görenler, işletmelerin değerli bir kaynağıdır. İşletmenin başarısı veya başarısızlığı, İş görenlerin performansına bağlıdır. İş gören performansı, iş gören gelişiminin bir sonucu olarak iş gören verimliliği ve çıktısı anlamına gelir. İş gören performansı nihayetinde organizasyonel etkinliği etkileyecektir (Hameed & Waheed, 2011: 227).

Çalışan performansı, çalışanların işletmeler tarafından belirlenen beklentilere göre sonuçlara, hedeflere veya standartlara ulaşmasıyla ilgilidir. Çalışanlar, belirlenen performans standartlarına kıyasla işlerini ne kadar iyi yaptıklarına göre derecelendirilir. Kısaca, önceden belirlenmiş doğruluk, tamlik, maliyet ve hız standartlarına göre ölçülen belirli bir görevin başarısı, iş görenlerin aldıkları inisiyatifler, sorunları çözmedeki yaratıcılıkları, eldeki kaynaklarını kullanmadaki beceriklilikleridir (Degago, 2014: 65).

Psikolojik güçlendirme, çalışanların işyerinde güçlendirme konusundaki deneyimidir. Bu güçlendirme, çalışanların organizasyonla ilgili rolleri hakkında sahip oldukları inançlara odaklanmaktadır. Lashley (1999: 173), çalışanların güçlendirilmesinin, modern küresel iş dünyasının ihtiyaçlarını karşılamanın bir yolu olarak tüm organizasyonlarda evrensel olarak uygulanabilecek bir yönetim tekniği olarak kabul edildiğini belirtmektedir (Lashley, 1999: 174). Güçlendirilmiş çalışanlar, görevlerin planlanmasına ve yürütülmesine katkıda bulunan aktif problem çözücüler haline geldiği belirtilmektedir. Güçlendirilmiş çalışanlar, hizmet sunumu ve ürün sürecindeki hatalardan hızla kurtularak, bu iyileşmelerden ders alarak ve süreçlerin ve ürünlerin yeniden tasarlanması için yenilikçi teklifler üreterek işletmenin performansı artırmaktadırlar (Cunningham vd., 1996: 146).

Çalışan performansı, bireyin örgütsel amaç ve hedeflere yönelik doğrudan ve dolaylı katkısıdır.

Pek çok araştırma, psikolojik güçlendirmenin çalışan performansı ve iş tatmini ile ilişkili olduğu iddiasını desteklemektedir. Güçlendirilmiş çalışanlar işleri hakkında tam bilgiye sahiptirler, böylece işlerini planlayıp programlayabilirler ve performanslarının önündeki her türlü engeli tespit edip çözebilirler (Cook, 1994: 10).

Çalışan güçlendirme, çalışan katılımı ile iş tatmini, motivasyon ve performans, bireysel bağlılık ve kurumsal başarı arasındaki pozitif bağlantıyı yansıtmaktadır (Doughty, 2004: 5). Psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların işlerinde anlamlılık, öz yeterlik ve yeterlilik duyguları yaşadıkları, içsel olarak motive oldukları ve işlerine aktif olarak yöneldikleri ve dolayısıyla iyi performans gösterme olasılıklarının yüksek olduğu ifade edilmektedir (Fong & Snape, 2015: 130).

4. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE İŞGÖREN PERFORMANSI İLİŞKİSİ: UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA

Havacılık sektörü özelinde işgörenlerin psikolojik anlamda iyi hissetmesi ve motivasyon açısından güçlü olduğunun farkında olması, iş performansı üzerinde etkili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim sektör, yoğun stres faktörüyle beraber, risk alma durumunun en minimum düzeyde olması gereken bir alana tekabül ettiğinden, işgörenler açısından çoğu zaman performansın düşmesini beraberinde getirmektedir. Kuşkusuz bu durum, firma sahipleri ve yöneticiler açısından önemle takip edilen ve iş performansının yükselmesi için adım atmaya hazır bir konu olarak görülmektedir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu araştırmanın ana amacı, havacılık sektöründe çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının iş performansı ile olan ilişkisini derinlemesine incelemektir. Havacılık sektörü, hızlı ve güvenilir ulaşımın temel bir bileşeni olarak modern yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Ancak bu sektör, yoğun rekabet ve karmaşık iş koşulları nedeniyle işgörenler için yüksek düzeyde stres ve baskı yaratabilir. İşgörenlerin bu zorlu koşullar altında yüksek performans göstermeleri kritik bir öneme sahiptir.

Özellikle havacılık sektöründe, işgörenlerin motivasyonu, öz yeterliliği ve işlerine olan bağlılığı gibi faktörlerin, iş performansını belirlemede kritik bir rol oynadığına dair önemli bulgular vardır. Psikolojik güçlendirme, bu bağlamda önemli bir kavramdır. İşgörenlerin psikolojik güçlendirme algısı, işlerini anlamlı, yeterli ve özerk bir şekilde yapabilmelerine olan inançlarını yansıtır. Bu inançlar, işgörenlerin motivasyonlarını artırabilir, işlerine daha fazla odaklanmalarına ve daha yüksek performans göstermelerine katkıda bulunabilir.

Araştırma ayrıca, psikolojik güçlendirmenin farklı alt boyutlarının (anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve bağlılık) işgören performansı ile olan ilişkisini ayrıntılı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu alt boyutlar, işgörenlerin işlerini nasıl algıladıkları ve işlerine ne kadar bağlı

oldukları konularında farklı perspektifler sunmaktadır. Bu amaç doğrultusunda şu hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Havacılık sektöründe çalışanların *psikolojik güçlendirme* algısı, *demografik özelliklere* göre farklılık göstermektedir.

H_{1,1}: Havacılık sektöründe çalışanların *psikolojik güçlendirme* algısı, *doğum tarihine* göre farklılık göstermektedir.

H_{1,2}: Havacılık sektöründe çalışanların *psikolojik güçlendirme* algısı, *cinsiyete* göre farklılık göstermektedir.

H_{1,3}: Havacılık sektöründe çalışanların *psikolojik güçlendirme* algısı, *eğitim durumuna* göre farklılık göstermektedir.

H_{1,4}: Havacılık sektöründe çalışanların *psikolojik güçlendirme* algısı, *medeni duruma* göre farklılık göstermektedir.

H_{1,5}: Havacılık sektöründe çalışanların *psikolojik güçlendirme* algısı, *tecrübeye* göre farklılık göstermektedir.

H₂: Havacılık sektöründe çalışanların *iş performansları* *demografik özelliklere* göre farklılık göstermektedir.

H_{2,1}: Havacılık sektöründe çalışanların *iş performansları*, *doğum tarihine* göre farklılık göstermektedir.

H_{2,2}: Havacılık sektöründe çalışanların *iş performansları*, *cinsiyete* göre farklılık göstermektedir.

H_{2,3}: Havacılık sektöründe çalışanların *iş performansları*, *eğitim durumuna* göre farklılık göstermektedir.

H_{2,4}: Havacılık sektöründe çalışanların *iş performansları*, *medeni duruma* göre farklılık göstermektedir.

H_{2,5}: Havacılık sektöründe çalışanların *iş performansları*, *tecrübeye* göre farklılık göstermektedir.

H₃: Havacılık sektöründe çalışanların *psikolojik güçlendirme algıları* ile *iş performansları* arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3,1}: İşgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının “anlamlılık” alt boyutu ile, iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3,2}: İşgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının “yeterlilik” alt boyutu ile, iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3,3}: İşgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının “özerklik” alt boyutu ile, iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3,4}: İşgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının “etki” alt boyutu ile, iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezler, araştırmanın temel odak noktalarını ve öngörülen ilişkileri açıklamaktadır. Araştırma sonuçları, bu hipotezlerin kabul edilip edilmediğini ve psikolojik güçlendirmenin havacılık sektöründe işgören performansı ile olan ilişkisi değerlendirecektir. Ayrıca psikolojik güçlendirme algısı ve işgören performansının demografik değişkenlere göre farklılaşım farklılaşmadığı incelenecektir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, havacılık sektöründe çalışan işgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının iş performansları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, sayısal verilerin toplanması ve analiz edilmesi yoluyla belirli ilişkilerin ve etkilerin değerlendirilmesine odaklanan nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler, istatistiksel olarak analiz edilmiş, anlamlılık düzeyleri üzerinden hipotezlerin kabul veya reddedilmesine karar verilmiştir.

4.2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın katılımcıları, havacılık sektöründe çeşitli pozisyonlarda çalışan işgörenlerden oluşmaktadır. İstanbul Havalimanı'nı inşa etmek ve 25 yıl boyunca işletmek amacıyla 7 Ekim 2013 tarihinde kurulmuş bir havalimanı altyapı yüklenici şirketi olan İGA (İstanbul Grand Airport) çalışanları bu araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Web sitesindeki güncel ve resmi bilgiler baz alınarak 13 Ocak 2023 tarihinde 8,034 çalışanın olduğu tespit edilmiştir (<https://www.igairport.aero/kariyer/>, 13 Ocak 2023). “Ana kütle içerisinde seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarına belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme” olarak tarif edilen (Haşiloğlu vd. 2015: 20) *kolayda örnekleme* metodu kullanılarak; %95 güven düzeyinde 385 kişi araştırmanın katılımcıları olarak belirlenmesinin evreni temsil düzeyinde yeterli olacağına (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610) karar verilmiştir.

4.2.2. Ölçekler ve Model

Veri toplama süreci, online anketler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma katılımcılarına, çalıştıkları havacılık sektöründeki işlerine ve psikolojik güçlendirme algılarına yönelik sorular içeren bir anket gönderilmiştir. Anketler, işgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının dört alt boyutunu (anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve bağlılık) değerlendirmek ve işgören performansını konu alan ölçekler içermiştir. Veriler, katılımcıların yanıtlarına dayalı olarak toplanmıştır.

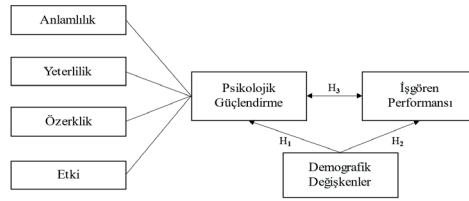
Çalışanların psikolojik güçlendirme algısını belirlemek için, Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ve geçerliliği ve güvenilirliği literatürde kanıtlanmış olan “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” (Psychological Empowerment Instrument-PEI) kullanılmıştır. Bu ölçek, dört alt boyut üzerinde temellenir (Sürgevil vd., 2013: 5374):

1. *Anlamlılık (Meaning)*: İşgörenler için işlerinin bir anlamı olmalıdır. Yaptıkları işi önemsemeli ve işlerinin örgüt için değer taşıdığını düşünmelidirler.

2. *Yeterlilik (Competence)*: Çalışanlar, işlerini başarıyla yerine getirebileceklerine inanmalı ve kendi yeteneklerine güvenmelidirler.
3. *Özerklik (Self-determination)*: İşgörenler, işlerini nasıl yapacakları konusunda belirli bir özgürlüğe sahip olmalı ve işlerini kendi yöntemleriyle yönlendirebilmelidirler.
4. *Etki (Impact)*: Çalışanlar, örgütsel sonuçlar üzerinde bir etkileri olduğunu hissetmelidirler. İşyerindeki katkılarının farkında olmalı ve örgüt tarafından değer görüldüklerini hissetmelidirler.

Bu dört boyut, çalışanların psikolojik güçlendirme deneyimlerini anlamamıza yardımcı olan önemli bir çerçeve sunar (Spreitzer, 1995: 1443). Her bir boyutun eksikliği, çalışanların güçlendirilme algısını azaltabilir ve motivasyonlarını düşürebilir (Sürgevil vd., 2013: 5374).

Araştırmanın ikinci ana değişkeni olan işgören performansını ölçmek için ise Kirkman & Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve geçerliliği ve güvenilirliği literatürde kabul görmüş olan “İş Performansı Ölçeği” (Job Performance Scale-JPS) kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanların iş performansını değerlendirmek için tasarlanmıştır ve tek bir boyuttan oluşmaktadır. İşgörenlerin iş performanslarını değerlendirmek amacıyla kullanılan bu ölçek de, katılımcıların her bir ifadeye verdikleri yanıtları 5’li Likert ölçeği kullanarak değerlendirir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Psikolojik güçlendirme dört temel boyutuyla (Anlamlılık, Yeterlilik, Özerklik ve Etki) işgören performansını önemli ölçüde etkilediğini ve aralarında pozitif bir bağlantı olduğu varsayımı, modelin omurgasını oluşturmaktadır. Anlamlılık, işgörenlerin işlerini önemsemesi ve işlerinin değerini anlamasıyla bağlantılıdır. Yeterlilik, işgörenlerin kendi yeteneklerine güvenmesi ve işlerini başarıyla yapabileceğine inanmasıyla ilişkilidir. Özerklik, işgörenlerin işlerini nasıl yapacaklarına karar vermelerine ve işlerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarına olanak tanır. Son olarak, Etki boyutu, işgörenlerin örgütün sonuçlarına olan katkılarını hissetmeleri ve bu etkinin iş performanslarına olumlu bir şekilde yansıdığını belirtmektedir. Bu varsayımlar, iş psikolojisi alanında psikolojik güçlendirmenin işgören performansı üzerindeki önemli bir etkisi olup olmadığı konusunda araştırma yapmayı gerekli kılmıştır.

4. VERİ ANALİZİ

Veri analizi aşamasında, toplanan veriler istatistiksel analizler ile değerlendirilmiştir. İlk olarak, anketlerden elde edilen veriler istatistiksel yazılım kullanılarak çözümlenmiştir. İşgörenlerin psikolojik güçlendirme algılarının iş performansı üzerindeki etkisini değerlendirmek için regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin farklı alt boyutlarının iş performansı üzerindeki etkileri ayrı ayrı incelenmiştir. anketlerden elde edilen veriler SPSS 22 programı aracılığıyla analiz edilmiş, yorumlanmış ve rapor olarak sunulmuştur.

4.3. Bulgular

Psikolojik güçlendirmenin işgören performansı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu makalede, bu kısma kadar, psikolojik güçlendirmenin temel boyutları olan Anlamlılık, Yeterlilik, Özerklik ve Etki'nin işgörenlerin çalışma deneyimlerine nasıl katkı sağladığını ve teorik temellerini ele alınmıştır. Bu kısımda ise, teorik çerçevenin sunduğu bakışaçısından yola çıkarak ve araştırmanın somut sonuçlarına odaklanarak, araştırma verilerinin ana sonuçları ele alınacaktır.

4.3.1. Demografik Bakış

Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %66,8'inin Kadın (n=257); %33,2'sinin Erkek (n=128) olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların doğum tarihleri, jenerasyon teorisine dayalı olarak kategorize edilmiştir. Bu doğrultuda, %11,7'si X kuşağına (1965-1977), %69,4'ü Y kuşağına (1978-1994) ve %18,9'u Z kuşağına (1994-2003) aittir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, %18,4'ünün Önlisans (n=71), %77,4'ünün Lisans (n=298) ve %4,2'sinin Lisansüstü eğitim (n=16) almış olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına bakıldığında, %27,3'ünün Evli (n=105), %72,7'sinin Bekar (n=280) olduğu görülmektedir. Katılımcılara şu an çalıştıkları iş yerinde ne kadar süredir buldukları sorulmuştur. Bu doğrultuda, %5,7'si 1 yıla kadar (n=22), %28,4'ü 2 ile 4 yıl arası (n=110) ve %65,9'u 5 yıl ve üzeri (n=253) deneyime sahip olduklarını belirtmişlerdir.

4.3.2. Ölçek Ortalama Değerleri ve Güvenilirlik Testi

Yapılan analizlere göre, «Psikolojik Güçlendirme Ölçeği» (Psychological Empowerment Instrument-PEI) toplam 12 ifade içermekte olup, katılımcılar bu ifadelere ortalama olarak 4,01 puan vermişlerdir. Ölçeğin iç tutarlılığı oldukça yüksek bir değer olan 0,956'dır. Bu sonuçlar, katılımcıların psikolojik güçlendirme konusundaki algılarının pozitif olduğunu ve ölçeğin güvenilir bir şekilde kullanılabileceğini göstermektedir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Ölçek	İfade Sayısı	Ortalama (1-5)	Chronbach Alpha
“Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” (Psychological Empowerment Instrument- PEI)	12	4,01	0,956
“İş Performansı Ölçeği” (Job Performance Scale-JPS)	4	4,12	0,920

Aynı şekilde, “İş Performansı Ölçeği” (Job Performance Scale-JPS) adlı ölçek, 4 ifade içermektedir ve katılımcılar bu ifadelere ortalama olarak 4,12 puan vermişlerdir. Bu ölçeğin iç tutarlılığı da oldukça yüksektir ve 0,920’dir. Bu sonuçlar, katılımcıların kendi iş performanslarına ilişkin yüksek bir algıya sahip olduklarını ve bu ölçeğin güvenilir bir şekilde kullanılabileceğini göstermektedir.

4.3.3. Psikolojik Güçlendirmenin Demografik Değişkenler Bazında İncelenmesi

Bu kısımda personel güçlendirmenin farklı demografik faktörlere (doğum tarihi, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve mevcut işteki tecrübe) göre nasıl etkilendiğini incelemek amacıyla gerçekleştirilen istatistiksel test sonuçları incelenmektedir.

Tablo 2. Personel Güçlendirme Fark Testleri

Değişken Değerleri				Personel Güçlendirme			
Hipotez	Değişken	Test	Gruplar	Ort. Sıra Puanı	P	Yorum	Sonuç
H _{1.1}	Doğum Tarihi	Kruskal Wallis Test	1946-1964 Arası	146,80	0,000	Fark Var (p<0,05)	Kabul
			1965-1979 Arası	180,30			
			1980-1999 Arası	264,65			
H _{1.2}	Cinsiyet	Mann-Whitney Test	Kadın	199,46	0,092	Fark Yok (p>0,05)	Ret
			Erkek	179,89			
H _{1.3}	Eğitim Durumu	Kruskal Wallis Test	Önlisans	231,82	0,000	Fark Var (p<0,05)	Kabul
			Lisans	189,43			
			Lisansüstü	44,86			
H _{1.4}	Medeni Durum	Mann-Whitney Test	Evli	112,25	0,000	Fark Var (p<0,05)	Kabul
			Bekar	222,12			
H _{1.5}	Mevcut İşteki Tecrübe	Kruskal Wallis Test	0-1 Yıl	223,00	0,014	Fark Var (p<0,05)	Kabul
			2-4 Yıl	167,21			
			5 Yıl ve Üzeri	200,02			

Yapılan analizler incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmaktadır: İlk olarak, doğum tarihi üzerinden yapılan Kruskal Wallis Test sonucuna göre, 1980-1999 arası doğan kişilerin psikolojik güçlendirme düzeyinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır (p<0,05). Cinsiyet

açısından ise Mann-Whitney Test sonucuna göre, kadınlar ile erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Eğitim durumu üzerinden yapılan Kruskal Wallis Test sonucuna göre, önlisans mezunlarının psikolojik güçlendirme düzeyinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Medeni durum açısından ise Mann-Whitney Test sonucuna göre, bekar kişilerin psikolojik güçlendirme düzeyi evli kişilere göre daha yüksektir ($p<0,05$). Son olarak, mevcut işteki tecrübe üzerinden yapılan Kruskal Wallis Test sonucuna göre, 0-1 yıl iş tecrübesine sahip olanların psikolojik güçlendirme düzeyinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu sonuçlar, demografik faktörlerin personel güçlendirmeyi etkileyebileceğini ve bu faktörlerin dikkate alınarak politika ve uygulamaların şekillendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

4.3.4. İşgören Performansının Demografik Değişkenler Bazında İncelenmesi

Bu kısımda işgören performansının farklı demografik faktörlere (doğum tarihi, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve mevcut işteki tecrübe) göre nasıl etkilendiğini incelemek amacıyla gerçekleştirilen istatistiksel test sonuçları incelenmektedir.

Tablo 3. İşgören Performansı Fark Testleri

Değişken Değerleri				İşgören Performansı			
Hipotez	Değişken	Test	Gruplar	Ort. Sıra Puanı	P	Yorum	Sonuç
H _{2.1}	Doğum Tarihi	Kruskal Wallis Test	1946-1964 Arası	158,2	0,00	Fark Var ($p<0,05$)	Kabul
			1965-1979 Arası	194,3			
			1980-1999 Arası	177,8			
H _{2.2}	Cinsiyet	Mann-Whitney Test	Kadın	204,1	0,25	Fark Yok ($p>0,05$)	Ret
			Erkek	168,4			
H _{2.3}	Eğitim Durumu	Kruskal Wallis Test	Önlisans	189,7	0,01	Fark Var ($p<0,05$)	Kabul
			Lisans	187,9			
			Lisansüstü	37,5			
H _{2.4}	Medeni Durum	Mann-Whitney Test	Evli	128,7	0,00	Fark Var ($p<0,05$)	Kabul
			Bekar	214,8			
H _{2.5}	Mevcut İşteki Tecrübe	Kruskal Wallis Test	0-1 Yıl	155,2	0,00	Fark Var ($p<0,05$)	Kabul
			2-4 Yıl	162,4			
			5 Yıl ve Üzeri	203,1			

Bu tabloya göre, işgören performansının doğum tarihi, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve mevcut iş tecrübesi üzerindeki etkileri incelenmiştir. İşgören performansı ile *doğum tarihi* arasındaki ilişki Kruskal-Wallis Testi ile değerlendirilmiştir. Bu test sonucunda, farklı doğum tarihleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Özellikle 1946-1964 doğumlu kişilerin işgören performansı, diğer gruplara göre daha yüksektir. *Cinsiyet* ile işgören performansı arasındaki ilişki Mann-Whitney Testi ile değerlendirilmiştir. Bu test sonucunda, cinsiyetin işgören performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Kadınlar ve erkekler arasında işgören performansında belirgin bir fark

bulunmamaktadır. *Eğitim durumu* ile işgören performansı arasındaki ilişki Kruskal-Wallis Testi ile incelenmiştir. Bu test sonucunda, *eğitim düzeyi* ile işgören performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Özellikle lisansüstü eğitim almış kişilerin işgören performansı daha yüksektir. *Medeni durum* ile işgören performansı arasındaki ilişki Mann-Whitney Testi ile değerlendirilmiştir. Bu test sonucunda, medeni durumun işgören performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Evli kişilerin işgören performansı, bekar kişilere göre daha düşüktür. *Mevcut işteki tecrübe* ile işgören performansı arasındaki ilişki Kruskal-Wallis Testi ile değerlendirilmiştir. Bu test sonucunda, mevcut iş tecrübesi ile işgören performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Özellikle 5 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip kişilerin işgören performansı daha yüksektir. *Mevcut işteki tecrübe* ile işgören motivasyonu arasındaki ilişki Kruskal-Wallis Testi ile değerlendirilmiştir. Bu test sonucunda, mevcut iş tecrübesi ile işgören motivasyonu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Özellikle 5 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip kişilerin işgören motivasyonu daha yüksektir.

4.3.4. Personel Güçlendirme ve İşgören Performansı İlişkisi

Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişkinin olup olmadığı şayet ilişki varsa bu ilişkinin yönünü ve şiddetini ortaya koyan bir istatistiksel analizdir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 ($-1 \leq r \leq +1$) arasında değişen değerler almakla birlikte, korelasyon katsayılarında 0,00 ile 0,25 arası değerler ‘çok zayıf’, 0,26 ile 0,49 arası değerler ‘zayıf’, 0,50 ile 0,69 arası değerler ‘orta’, 0,70 ile 0,89 arası değerler ‘yüksek’, 0,90 ile 1,00 arası değerler ise ‘çok yüksek’ olduğu ifade edilir. Korelasyon katsayısının pozitif olması değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu, negatif olması ise ters yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (<http://spssistatistik.net>).

Personel güçlendirme ve İşgören performansı arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik korelasyon testi uygulanmıştır.

Tablo 10. Personel Güçlendirme ve İşgören Performansı İlişkisi (N=385)

		Anamlılık	Yeterlilik	Özerklik	Etki	Psikolojik Güçlendirme	İşgören Performansı
Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutları	Anamlılık	r	1				
		p					
	Yeterlilik	r	,765**	1			
		p	0,001				
	Özerklik	r	,865*	,630**	1		
		p	0,030	0,000			
Etki	r	,801**	,760**	,489**	1		
	p	0,003	0,000	0,000			
Psikolojik Güçlendirme	r	,736**	,877*	,701**	,630**	1	
p	0,002	0,000	0,000	0,000			
İşgören Performansı	r	,425**	,839**	,722**	,630**	,884*	1
p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010		

* p<0,05, **p<0,01 r=Pearson Correlation, p= Sig. (2-tailed),

Yapılan analiz değerlendirildiğinde personel güçlendirme ve işgören performansı arasındaki ilişki pozitif yönde ve anlamlıdır (0,00, p<0,01). p değerinin anlamlı bulunmasından sonra iki değişken arasındaki ilişki incelendiğinde; *Personel güçlendirme ve işgören performansı arasında pozitif yönde 0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İlişkinin korelasyon katsayısı (r) ,884 olup ilişkinin “yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. H3 hipotezi kabul edilmiştir.*

Psikolojik güçlendirme algısının alt boyutlarının işgören performansı ile ilişkisini incelediğimizde ise aşağıdaki bulgulara ulaşılmaktadır:

- Analiz sonuçları, işgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının “anamlılık” alt boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (p<0,01). Korelasyon katsayısı (r) düşük bir değer olan, .425’tir, bu değer, değişkenler arasında zayıf bir ilişkinin olduğunu göstermekte, ancak işgörenlerin *işlerini daha anlamlı bulduklarında iş performanslarını zayıf da olsa arttığını* işaret etmektedir. *Dolayısıyla, H3.1 hipotezi kabul edilmiştir.*
- Analiz sonuçları, işgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının “yeterlilik” alt boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (p<0,01). Korelasyon katsayısı (r) 839’dur, bu da ilişkinin oldukça güçlü olduğunu göstermektedir. Sonuçlar, işgörenlerin kendilerini işlerini iyi yapabilecekleri şekilde yetenekli hissettiklerinde iş performanslarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, *H3.2 hipotezi kabul edilmiştir.*
- Analiz sonuçları, işgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının “özerklik” alt boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (p<0,01).

Korelasyon katsayısı (r) yine yüksek bir değer olan .722'dir, bu da ilişkinin oldukça güçlü olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, işgörenlerin işlerini daha fazla kontrol edebildiklerinde iş performanslarının arttığını göstermektedir. Dolayısıyla, H3.3 hipotezi kabul edilmiştir.

- Analiz sonuçları, işgörenlerin psikolojik güçlendirme algısının "etki" alt boyutu ile iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (p<0,01). Korelasyon katsayısı (r) .639 ile orta düzeyde güçlü bir ilişkiyi ifade etmektedir. Bu durum, işgörenlerin işlerinin organizasyonel sonuçlar üzerinde etkisi olduğunu düşündüklerinde iş performanslarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, H3.4 hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, tüm bu hipotezlerin sonuçları, psikolojik güçlendirmenin farklı alt boyutlarının işgörenlerin iş performansı ile anlamlı ve pozitif ilişkilere sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, havacılık sektöründe çalışanlar için iş performansını artırmak için psikolojik güçlendirme stratejilerinin kullanılabilirliğini göstermektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Rekabetin çok yoğun yaşandığı sektörlerden biri olan havacılık sektörü, her geçen gün büyüyen hacmi ile daha da önemli bir sektör haline gelmektedir. Havacılık sektöründeki bu büyümenin sektördeki yöneticiler ve iş görenler açısından birtakım zorluklar meydana getirdiği açıktır. İş görenlerin güçlü rekabetin yaşandığı havacılık sektöründe yüksek performans göstermeleri ve bunu uzun dönem sürdürebilmeleri günümüzde zor bir hale dönüşmüştür. Yöneticiler açısından ise, uzun vadeli iş gören performansını arttırmak ve bunu sürdürebilir hale getirmek her geçen gün zorlaşmaktadır.

Psikolojik güçlendirmeye demografik değişkenler açısından yaklaştığımızda algının, sahip olunan özelliklere göre farklılaştığı görülmüştür. Doğum tarihi açısından, 1980-1999 arası doğan kişilerin psikolojik güçlendirme düzeyinin diğer gruplara göre daha yüksek olması, genç neslin organizasyon içindeki güçlendirme önlemlerine daha olumlu bir tepki verdiğini göstermektedir. Bu, organizasyonların genç çalışanları güçlendirmeye yönelik politikalar geliştirmeleri gerektiğini düşündürmektedir. Cinsiyet açısından, psikolojik güçlendirme düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmaması, kadınlar ve erkekler arasında güçlendirme algısı açısından bir farklılık olmadığını göstermektedir. Eğitim durumu, özellikle lisansüstü eğitim almış kişilerin psikolojik güçlendirme düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu, daha yüksek eğitim seviyesine sahip olanların güçlendirme önlemlerine daha olumlu yaklaştığını göstermektedir. Medeni durum açısından, bekar kişilerin psikolojik güçlendirme düzeyi evli kişilere göre daha yüksektir. Bekar çalışanlar, organizasyon içindeki güçlendirmeye daha pozitif bir yaklaşım sergilemektedir. Mevcut işteki tecrübe, özellikle 5 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip kişilerin psikolojik güçlendirme düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. İş deneyimi arttıkça, çalışanların güçlendirme önlemlerine daha olumlu yaklaştığı gözlenmektedir. Bu sonuçlar,

organizasyonların çalışanlarının demografik özelliklerini göz önünde bulundurarak güçlendirme stratejileri geliştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır.

İşgören performansı ile doğum tarihi arasındaki ilişki incelendiğinde ise, 1946-1964 doğumlu kişilerin işgören performansının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç, daha yaşlı çalışanların iş performansı açısından avantajlı olduğunu göstermektedir. Cinsiyet, işgören performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Yani kadınlar ve erkekler arasında işgören performansında belirgin bir farklılık yoktur. Eğitim düzeyi ile işgören performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır; lisansüstü eğitim almış kişilerin işgören performansı daha yüksektir. Medeni durum açısından, evli kişilerin işgören performansı bekar kişilere göre daha düşüktür; evli çalışanlar, iş performansı açısından daha düşük bir düzeyde performans sergilemektedirler. Ayrıca, mevcut iş tecrübesi ile işgören performansı arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir; özellikle 5 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip kişilerin işgören performansı daha yüksektir. Bu sonuçlar, işgören performansını etkileyen demografik faktörlerin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Son bulguları değerlendirdiğimizde ise korelasyon analizi sonuçlarının, personel güçlendirmenin ve işgören performansının pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu, psikolojik güçlendirmenin işgören performansını artırma potansiyeline sahip olduğunu vurgulamaktadır. İlişkinin korelasyon katsayısı (r) 0,884 olarak hesaplandığı göz önünde bulundurulduğunda, ilişkinin oldukça yüksek bir düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, işgörenlerin güçlendirme önlemlerine daha fazla maruz kaldıkça iş performanslarının artma eğiliminde olduğunu desteklemektedir.

Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin alt boyutları ile işgören performansı arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. “Anlamlılık” ve “yeterlilik” alt boyutları ile işgören performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, işgörenlerin işlerini anlamlı ve yeterli bir şekilde gördüklerinde iş performanslarının olumlu yönde etkilendiğini göstermektedir.

Ayrıca, “özerklik” ve “etki” alt boyutlarının da işgören performansı ile pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Özellikle “etki” alt boyutu ile işgören performansı arasındaki ilişki oldukça güçlüdür. Bu sonuçlar, işgörenlerin işlerinde daha fazla özerklik hissetmeleri ve işlerinin organizasyonel sonuçlar üzerinde etkisi olduğunu düşündüklerinde iş performanslarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, psikolojik güçlendirmenin farklı alt boyutlarının işgören performansını olumlu şekilde etkileyebileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmanın bulgularından yola çıkarak psikolojik güçlendirmenin havacılık sektöründeki iş görenlerin performanslarının artmasında rolü olduğu ifade edilebilir. Bu çalışmanın elde ettiği bulgular göre, iş görenlerin görev ve sorumluluklarını öz güvenle yerine getirebilmeleri için psikolojik güçlendirme programlarının uygulanması yerinde olacaktır. Genç çalışanlara odaklanarak güçlendirme önlemleri geliştirme, eğitim seviyesini göz önünde bulundurma ve evli çalışanlara destek verme gibi stratejiler, işgören performansını artırmak ve sürdürülebilir kılmak için değerlendirilebilir. Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin farklı alt boyutlarının işgören performansına olumlu etkileri olduğu düşünüldüğünde, organizasyonlar bu alt boyutlara odaklanarak daha etkili bir güçlendirme stratejisi oluşturulabilir. Havacılık

sektöründeki organizasyonların bu bulguları dikkate alarak çalışanlarını daha iyi anlamaları ve motive etmeleri gerekmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, havacılık sektöründe psikolojik güçlendirmenin işten ayrılma ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olup olmadığı var ise hangi yönden etkilediği yeni bir araştırma konusu olarak ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, C. (2019). The Relationship Between Organizational Justice, Supervisor Support, Organizational Trust, And Organizational Commitment: A Research in Aviation Sector. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 349–356.
- Alexander, S. & Ruderman, M. (1987). The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior. *Social Justice Research*, 1(2), 177–198. <https://doi.org/10.15298/arthsel.23.2.04>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Bloemer, J. & Wetzels, M. (1999). Linking perceived service quality and service loyalty: a multi-dimensional perspective. *European Journal of Marketing*, 33(11–12), 1082–1106. <https://doi.org/10.1108/03090569910292285>
- Cook, S. (1994). The Cultural Implications of Empowerment. *Empowerment in Organizations*, 2(1), 9–13.
- Cunningham, I., Hyman, J. & Baldry, C. (1996). Empowerment: the power to do what? *Industrial Relations Journal*, 27(2), 143–154. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1996.tb00764.x>
- Dailey, R. C. & Kirk, D. J. (1992). Distributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover. *Human Relations*, 45(3), 305–317. <https://doi.org/10.1177/001872679204500306>
- Degago, E. (2014). A Study on Impact of Psychological Empowerment on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprise Sectors. *European Journal of Business and Management*, 6(27), 60–72.
- Doughty, H. A. (2004). Employee empowerment: Democracy or delusion? *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 9(2), 1–24.
- Erdem, H., Gökmen, Y. & Türen, U. (2016). Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17(2), 161–176.
- Fong, K. H. & Snape, E. (2015). Empowering leadership, psychological empowerment and employee outcomes: Testing a multi-level mediating model. *British Journal of Management*, 26(1), 126–138. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12048>
- Giray, M. D. (2013). İş Yeri Desteği: Örgüt, Yönetici Ve Çalışma Arkadaşları Desteğine Genel Bir Bakış. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3), 65–81. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2013.0232.x>
- Hameed, A. & Waheed, A. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(13), 224–229.

- Lashley, C. (1999). Employee empowerment in services: A framework for analysis. *Personnel Review*, 28(3), 169–191.
- Monje Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N. & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Öztrak, M. & Güney, S. (2022). The Mediator Role of Proactive Personality in the Effect of Psychological Empowerment on Self-Leadership: A Study for the Aviation Industry. *Journal of Aviation*, 6(3), 318–324. <https://doi.org/10.30518/jav.1104838>
- Quiñones, M., Broeck, A. Van den, & Witte, H. De. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 127–134.
- Seibert, S. E., Wang, G. & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S. & Khanam, F. (2014). The Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 1487–1502. <https://www.researchgate.net/publication/347510308>
- Siegall, M. & Gardner, S. (2000). Contextual factors of psychological empowerment. *Personnel Review*, 29(6), 703–722. <https://doi.org/10.1108/00483480010296474>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1142–1465. https://doi.org/10.1007/978-1-4471-4953-8_17
- Sümerli Sarıgül, S. & Coşkun, S. (2022). Effects of Innovation Strategies in the Aviation Industry. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 5(2), 365–380. <https://doi.org/10.33712/mana.1111467>
- Yalçın, O. (2016). Havacılık, Hava Gücünün Doğuşu ve Birinci Dünya Savaşına Etkisi. *Atatürk Yolu Dergisi*, 15(59), 181–236.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581–599. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMM.556-562.2940>
- Zimmerman, M. A. & Rappaport, J. (1988). Citizen participation, perceived control, and psychological empowerment. *American journal of community psychology*, 16(5), 725–750. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3218639>
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.
- Haşiloğlu, S. B. , Baran, T. & Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örnekleme ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri . *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi* , (1) , 19-28 .
- Krejcie & Morgan in their 1970 article “Determining Sample Size for Research Activities” (*Educational*

and Psychological Measurement, #30, pp. 607-610).

Spreitzer, G.M. (1995) "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation" *The Academy of Management Journal*, 38(5):1442-1465.

Sürgevil, O., Tolay, E., & Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.