

ÜÇ VE ÜSTÜ YILDIZA SAHİP OTELLERDE ÇALIŞAN PERSONELİN GÜÇLENDİRİLMESİ KONUSUNDA YEREL BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ

Prof. Dr. Hüseyin ALTAY*

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İİBF, haltay2002@gmail.com,

[ORCID: 0000-0001-9528-5552](https://orcid.org/0000-0001-9528-5552)

Öğr. Gör. Cüneyt ATEŞ

Dicle Üniversitesi Diyarbakır MYO, cuneytates1@hotmail.com

[ORCID: 0000-0002-8315-3701](https://orcid.org/0000-0002-8315-3701)

Öz

Bu araştırmanın amacı Diyarbakır'daki üç ve üstü yıldızla sahip otel işletmelerinde çalışanların personel güçlendirme konusundaki tutumlarını belirlemeye yönelik yerel bir ölçek geliştirmektedir. Otel çalışanların güçlendirme konusunda tutumlarının belirlenmesi rekabetçi bir ortamda hizmet sunmaya çalışan otel işletmelerinin varlıklarını sürdürebilmeleri açısından önemlidir. Otel yöneticileri verilecek hizmetlerle misafirlerin memnuniyetini artırarak sadık bir müşteri kitlesi oluşturabilmektedirler. Bu nedenle çalışanlar ile hizmet alanlar arasında ortaya çıkabilecek sorunları en aza indirmek için çalışanların güçlendirme uygulamaları ile desteklenmeleri gerekmektedir. Yerel personel güçlendirme ölçeğinin geliştirilmesinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Güçlendirmeye etki edebilecek faktörler literatürde yer alan bir araştırmadan alınmış ve açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Açıklayıcı faktör analiziyle belirlenen ölçek yapısı, doğrulayıcı faktör analizine tabi tutularak yapı geçerliliği sağlanmıştır. Yapı geçerliliği sağlanan ölçeğin yerel araştırmalarda personel güçlendirme uygulamalarında kullanılmasının yöneticilere yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir. Ölçek geliştirme çalışması SPSS (AMOS) paket programıyla yapılmış, literatürdeki 4 boyut ve 12 sorudan oluşan "çalışanın işletmedeki rolü" ölçeğinin dışında yeni bir yerel ölçek geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Personel Güçlendirme, Diyarbakır, Yapısal Eşitlik Modellemesi

*Sorumlu Yazar (Corresponding Author)

Citation/Atıf: Altay, H., Ateş, C. (2019). Üç ve Üstü Yıldızla Sahip Otelde Çalışan Personelin Güçlendirilmesi Konusunda Yerel Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Diyarbakır Örneği. Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 3(1), 93-107.

Geliş (Received) : 29.04.2019

Kabul (Accepted) : 18.06.2019

Yayın (Published) : 30.06.2019

A LOCAL SCALE DEVELOPMENT STUDY ON PERSONNEL EMPOWERMENT WHO WORK IN THREE AND UPPER STARS HOTELS: THE CASE WORK FOR DIYARBAKIR

Abstract

The aim of this study is to develop a local scale about determining the empowerment attitudes of personnel who are working in hotel enterprises with three or upper stars in Diyarbakir. The determination of the attitudes of the hotel personnel towards for empowerment is very important in order to maintain the sustainability of the hotel businesses trying to provide services in a competitive environment. Hotel managers can increase the satisfaction of the guests with the services provided and create a customer loyalty. For this reason, employees should be supported by the empowerment practices in order to minimize the problems that may arise between the employees and service users. Structural equation modeling was used in order to develop a local personnel empowerment scale. The factors that might affect the personnel empowerment were taken from a study in the literature and subjected to an explanatory factor analysis. The structure of the scale determined by explanatory factor analysis was subjected to a confirmatory factor analysis, in order to confirm its validity for structure. It is thought that the validated structure scale to be used in local researches for personnel empowerment applications will be a guideline for the managers. The scale development study was carried out with SPSS (AMOS) package program and, a new local scale was developed, being differently from the already known “the employee's role in the enterprise” scale which existed in the literature consisting of 4 dimensions and 12 questions.

Keywords: Personnel Empowerment, Diyarbakir, Structural equation modelling

Giriş

İş süreçleri birbirleriyle mantıklı olarak bağlantılı görev ve davranışlardan oluşan dijital ağlarla gerçekleştirilmektedir. İş süreçlerinde dijital teknoloji her ne kadar etkin olsa da süreçlerin temel unsuru çalışanlardır. Rekabet, dünya çapında hız kazanmış ve iş süreçleri enformasyon süreçlerine bağlı olarak yeniden tasarlanmıştır. Bu tasarım yetenekli çalışanları ön plana çıkarmaktadır. Üretimde ve hizmette gerçekleştirilecek verimlilik ve etkinlik artışı çağın gereği olan teknolojiyi kullanmakla ve çalışanların katkısıyla mümkündür. Bu bağlamda çalışanların etkin ve verimli olabilmeleri ancak onların yetki, güç, sorumluluk sahibi olmaları, çalıştıkları kurumlara güvenmeleri, bir takım ve ekip olabilmeleri, kararlara katılmaları, görüş ve düşüncelerini özgürce ifade edebilmeleri, yeteneklerini ortaya koyabilmeleriyle mümkün

olacaktır. Verimlilik ve sürdürülebilir rekabet avantajı ancak insan kaynakları sayesinde sağlanabilir (Yıldırım ve Karabey, 2016;428; Yıldırım, 2015; 104). Bu bağlamda güçlendirme, çalışanların işin gerekleri hakkında düşüncelerini ve kendilerine söyleneni yaparken düşünerek hareket etmelerini teşvik eden bir yönetim yaklaşımı (bir araç) olarak görülebilir (Akbolat, Durmuş ve Önal, 2017;74). Thomas ve Velthouse (1990) personel güçlendirmeyi, çalışanlara güç, enerji ve yetki verme ve bunlara ek olarak onları harekete geçirme olarak tanımlamaktadır (Thomas ve Velthouse, 1990: 666; Altay ve İlban, 2009:7).

Güçlendirmeyi gerekli kılan diğer bir gelişme de değişimdir. Dünyadaki hızlı değişime paralel olarak nihai tüketicilerin talepleri de hızla değişmekte, yeni ürün ve hizmetler talep edilmektedir. Talepte ortaya çıkan bu farklılaşma rekabeti artırmakta örgütleri de değiştirmek mecburiyetinde bırakmaktadır. Bu değişim zorunluluğu işletmeleri gelişmelerle nasıl başa çıkacakları konusunda düşünmeye sevk etmektedir. “Nasıl?” sorusunun cevabı çoğunlukla “çalışanların kararlara katılımı, fikirlerini rahatça ifade edebilmeleri, yetkilendirilmeleri, yeni ürün ve stratejilerin geliştirilmesinde rol almaları” şeklinde cevaplanmaktadır (Elüstün ve Sözen, 2018;237-238).

Diğer sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe faaliyette bulunan işletmeler de yenilik, rekabet, değişim, etkinlik ve verimlilik uygulamalarına önem vermekte ve misafirlerin istediği düzeyde ve kalitede hizmet sunmak için çalışanlarının emeklerine her geçen gün daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Sektör, müşteri memnuniyetinin ve sadakatinin en üst düzeyde göz önünde bulundurulması gereken emek yoğun bir sektördür. Bu nedenle işgörenler birçok görevi bir arada yapmak durumunda kalabilmektedirler. Zaman zaman ortaya çıkan görev belirsizlikleri, stres ve uzun çalışma saatleri işgörenlerin grevlerini yerine getirirken inisiyatif almalarını da zorunlu kılmaktadır. Hizmet standartlarının her gün yükseldiği sektörde çalışanların işletmeye bağlılıklarını arttırarak etkin ve verimli kılınabilmeleri için yetkiye, sorumluluğa ve motive edilmeye kısacası güçlendirilmeye ihtiyaç duydukları inkâr edilemez bir gerçekliktir. Bu çalışmada konaklama sektöründe faaliyette bulunan işletme çalışanlarının görüşlerine bağlı olarak Diyarbakır ile kapsamında güçlendirme konusundaki düşünceleri analiz edilecek ve konuyla ilgili diğer araştırmacılar ve yöneticilere rehberlik edebilecek bir ölçek geliştirilmeye çalışılacaktır.

1. Literatür Taraması

Sosyal bilimlerde hemen her kavramda olduğu gibi “Empowerment- Güçlendirme” kavramı konusunda da üzerinde anlaşılmış bir tanım bulunmamaktadır. Teorisyenler ve uygulamacılar kendi amaçlarına uygun tanım yapmışlardır. Çetinkaya ve Yıldız (2018) Personel Güçlendirme kavramının ilk olarak 1986 yılında Block tarafından yazılan “The Empowered Manager” adlı eserde literatüre girdiğini belirtmektedirler. Bilişsel bir güçlendirme modelinin unsurlarının açıklanmaya çalışıldığı Thomas ve Welthouse’un (1990) makalesine göre güçlendirme kavramı 1990 yılına gelinceye kadar birçok bilim insanı tarafından kullanılmıştır. Kerse ve Karabey (2014), Conger ve Kanungo, ya (1988) atıfla güçlendirmeyi “örgütsel ve yönetsel etkinliğin temel bileşeni” olarak belirtmişlerdir. Örucü ve Hatiboğlu (2018) ise Quiñones vd., (2013) makalesine dayandırarak güçlendirme kavramının “yapısal güçlendirme” ve “psikolojik (motivasyonel) güçlendirme” olarak iki yaklaşımı içinde barındırdığını belirtilmektedirler.

Candan vd diğ.,(2015), Hales ve Klidas, (1998), Cunningham vd., (1996), Erstad, (1997), Appelbaum vd., (1999) çalışmalarına göre Güçlendirme; *“bilgi, enformasyon ve gücün astlarla paylaşılması” “karar verme gücünün bu güce sahip olmayanlar da dahil edilerek yeniden dağıtılması”, “çalışanlara işleriyle ilgili kararları vermelerini sağlayacak imkanların sunulması ya da onlara kendi faaliyetlerinin sorumluluğunu üstlenebilecek bir ortamın sağlanması”, “bu felsefeyi benimseyen bir örgütte alt kademe çalışanların sahip olacağı etkide önemli artışlar sağlayan bir vizyon”* şeklinde tanımlanmaktadır.

Ortak kullanılan tanımlarda kavramın, “gücün yeniden paylaşılması” ve “görev temelli tutum ve değişime odaklanarak çalışanların süreçlere dâhil edilmesi” noktalarında yoğunlaştığı görülmektedir (Yıldırım, 2015; 109).

C. Yeh-Yuh Lin (2002) ise Güçlendirme ile ilgili literatürü 4 farklı kategoride ele almaktadır. Yazar, birinci kategoride; başarılı güçlendirme çalışmalarının yer aldığı “Sonuç Yönelimli (Result-oriented)” çalışmalardan, ikinci kategoride “Operasyon Yönelimli (Operation-Oriented)” çalışmalardan, üçüncü kategoride “Özellik Yönelimli (Trait-Oriented)” çalışmalardan ve son olarak da “Birey Yönelimli (Individual-Oriented)” çalışmalardan söz etmektedir (Lin, 2002: 535). Bu gruplandırmanın sonucusu olan “Birey Yönelimli”

çalışmalar içinde hemen bütün yazarların atıfta bulunduğu Spreitzer'in 1995 yılındaki çalışması da yer almaktadır.

Spreitzer (1995) göre personel güçlendirme, psikolojik olarak kişinin durumunu ifade etmektedir. Bu yaklaşımda daha çok kişinin bireysel koşulları ve psikolojisi üzerinde durulmaktadır. Spreitzer'in (1995) yaklaşımı alandaki yazını bir takım farklı eserler bulunmasına rağmen belli kavramlar etrafında toplamayı başarmıştır. Yazara göre güçlendirme "Anlam", "Yetkinlik", "Otonomi" ve " Etki" kavramlarından oluşan motivasyonel bir yapıdır (Spreitzer, 1995; 1443-1444); Ulutaş, 2018:158; Özaslan; 2018:177). Güçlendirme çalışmaları her ne kadar bu kavramsallaştırma etrafında yapılmış olsa da Lin (2002) yaklaşımını göz önüne aldığımızda güçlendirmenin liderler, çalışanlar, örgüt kültürü ve yönetim uygulamalarıyla karşılıklı etkileşim içinde olduğunu söyleyebiliriz. Güçlendirme, psikolojik yönü ağırlık taşıyan bir kavram olsa da; literatürde birçok çalışma yapılan Spreitzer'in dört boyutlu on iki soruluk anketinin dışında bir takım yönleri de içinde barındırdığı düşünülebilir. Nitekim Spreitzer'in çalışması kapsamında ele alınan güçlendirme daha çok iş yerindeki üstlenilen rolle ilgilidir ve içsel ve bilişsel bir yapıyı göstermektedir ve psikolojik olarak zihinsel bir durumu ifade etmektedir (Yıldırım, 2015: 109; Spreitzer, 1995;1444).

Diğer taraftan yönetim uygulamaları yerel kültürden ve çevresel koşullardan bağımsız düşünülmemelidir. Dünyanın her yerinde geçerli olabilecek bir yönetim metodu bulunmamaktadır. Bu bağlamda güçlendirme uygulamalarının da yerel uygulamalar boyutu bulunduğunu göz önünde bulundurmak yanlış olmayacaktır (Spreitzer, 1995;1444). Güçlendirme bir süreci ifade etmektedir ve çalışanlara karar verme yetkisi ve gücün kendilerinde de olduğunu hissettirmektedir. Süreç olarak personel güçlendirme ele alındığında bu sürecin içinde personelin düşünsel özelliklerinin yanında gücü kullanmasına etki edecek çevresel ve yönetsel ve yerel faktörlerin de incelenmesi yararlı olacaktır.

2. Araştırmanın Amacı, Materyal ve Metot

2.1.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada birbiriyle etkileşim halinde olan örgüt kültürüne, çalışanlara, yönetim uygulamalarına ve liderlere ilişkin faktörler bir arada değerlendirilmek suretiyle Diyarbakır konaklama işletmelerinde çalışanların güçlendirilmesine yönelik yapısal eşitlik modellemesi

kullanılarak yerel bir ölçek geliştirilmeye çalışılmış ve elde edilen ölçek açısından çalışanların güçlendirme konusundaki yaklaşımları analiz edilmiştir. Elde edilecek ölçekle konaklama sektöründe hizmet veren çalışanların güçlendirilmesi konusunda bir rehber hazırlanmış olmaktadır.

2.2. Materyal ve Metot

Araştırmada Lin'in (2002)'de kullandığı ölçek soruları esas alınmıştır. Verileri, önceden belirlenmiş kategorilere uydurmaktan ziyade Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucuna bağlı olarak kendi kategorilerinde ele almak yaklaşımı yeğlenmiştir. Çalışma yerel bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Ölçek geliştirme, soru havuzunun oluşturulması, ölçeğin geliştirilmesi (yapılandırılması) ve ölçeğin değerlendirilmesi aşamalarında oluşmaktadır (Rozilah vd., 2013:391). Araştırmada Lin'in (2002) çalışmasında belirlediği sorular kullanılarak açıklayıcı faktör analizi ile alt boyutlar belirlenmiş ve geçerlilik sağlanması için de ölçeğin değerlendirme aşamasında Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

2.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan değişkenler (item) öncelikle AFA'ne tabi tutulmuş ve yerel ölçekte kullanılabilecek faktörler belirlenmiştir. Ankette yer alan değişkenlerin sırası göz önünde bulundurularak "İ1,İ2, İ3,...." olarak gösterilmiştir. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre iki faktöre birden yüklemeye yapan "İ24" ve 0,5'in altında yüklemeye değerine sahip olan "İ13" değişkenleri analizden çıkarılmıştır. Analiz sonuçları sonunda 5 faktörün yerel anlamda güçlendirme uygulamalarını açıklamada kullanılabileceği belirlenmiştir.

Tablo 1: Açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Değişkenler		Faktör Yükleri				
		1	2	3	4	5
Faktör 1: Üst Yönetim Tutumu						
1	Benim üstüm (şef/müdür) sürekli işlerin mükemmel yapılmasını ister.	,683				
5	Benim üstüm, işte örnek alınacak bir kişidir.	,714				
6	Benim üstüm, kaliteli çalışma performansına önem verir.	,670				
7	Benim üstüm, benim işte iyi olmamla ilgilenir.	,677				
29	Çalıştığım departmanda etkili bir iletişim vardır.	,763				
30	Çalıştığım departmanda, her bir kişi bütünün bir parçasıdır.	,726				
31	Çalıştığım departmanda her bir kişi yapılacak iş için hedefe yönelmiştir.	,549				
Faktör 2: Otonomi						
17	Yapacağımız işin en iyi şekilde nasıl yapılacağına kendimiz karar veririz.		,768			
16	Çalıştığım otelde, yetki adaletli bir şekilde dağıtılmıştır. En alt kademedeki çalışan bile belirli seviyede özerkliğe sahiptir.		,768			
25	Çalıştığım otelde, çalışanların kendi kendine öğrenmesi (kendisini geliştirmesi) desteklenir.		,722			
28	Çalıştığım departmanda her bir kişi ve herkes kendi problemlerini çözme yeteneğine sahiptir.		,756			
15	Çalıştığım otelde, yönetim komuta zinciri çok karmaşıktır		,687			
20	Çalıştığım otelde çalışanlar belirli aralıklarla işletmenin geleceği hakkında bilgilendirilir		,661			

Faktör 3: İşbirliği ve Takım Ruhu						
14	Çalıştığım otelde, sorunları çözmeye kendini yöneten çalışma takımları oluşturulur.			,765		
21	Çalıştığım otelde çalışanlar getirdikleri yenilikler ve üstün performanslarından dolayı ödüllendirilirler.			,535		
22	Çalıştığım otelde, departmanlar belirli aralıklarla işletmenin amaçlarında fikir birliğine varıldığını kontrol ederler.			,628		
26	Çalıştığım otelde, bulunduğum departmanda denetim istemeyiz. Bizler kendimizi yönetmeye alıştık.			,600		
27	Çalıştığım departman takım ruhuna sahiptir.			,561		
32	Çalıştığım departmanda çalışanlar bu otelde çalıştıkları için gurur duymaktadırlar.			,611		
33	Çalıştığım departmanda çalışanların her biri sürekli öğrenmeye eğilimlidir.			,534		
Faktör 4: Güven						
10	Çalıştığım otelde, üstler astlarına (çalışanlarına) güvenir.			,803		
11	Çalıştığım otelde, üstler çalışanlara işle ilgili destek sağlarlar.			,719		
9	Benim üstümün iletişimi iyidir.			,601		
12	Çalıştığım otelde, her bir departman kendi işlerinden sorumludur.			,586		
Faktör 5: Liderlik						
3	Otelin liderleri (üst düzey yöneticileri) açık bir vizyon planlamaktadırlar					,727
4	Üstüm, çalıştığımız departmanın yapması gerektiği işleri açık bir şekilde belirtir.					,615
2	Çalıştığım otelin en önemli özelliği insan					,609

merkezli (insana değer vermesi) olmasıdır.					
KMO Değeri: ,916; Bartlett Test Değeri: ,000; Genel Cronbach's Alpha: ,943. Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi; Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi Açıklanan Toplam Varyans: % 63					

2.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken oluşturmaya yönelik bir işlem olan DFA, genellikle ölçek geliştirme, geçerlilik analizi ve belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amacıyla kullanılabilir. Çok sayıda gözlenen veya ölçülen değişken tarafından temsil edilen gizil yapıları içeren, çok değişkenli istatistiksel analizleri tanımlamak amacıyla da DFA kullanılabilir.

Kısaca açıklayıcı faktör analizi hangi değişkenlerin hangi faktör ile ilişkili olduğunu test etmek için kullanılırken, belirlenen faktörlere katkıda bulunan değişken gruplarının bu faktörler ile yeterince temsil edilip edilmediğinin belirlenmesi için DFA analizi kullanılabilir. (Aytaç ve Öngen, 2012: 16 ; Karagöz ve Ağbektas, 2016: 279). DFA'da sınanan yapının yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indekslerinin güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle DFA'da birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilmektedir. Bu çalışmada Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Squ- are Goodness), İyi Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) değerleri kullanılmıştır.

2.3. Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın güvenilirlik analizinde, araştırmada kullanılan ölçeğe ait Cronbach's Alpha katsayısı 0,943 olarak bulunmuştur. Alt boyutların güvenilirliklerine ilişkin bulgular ise Tablo 2'de yer almaktadır.

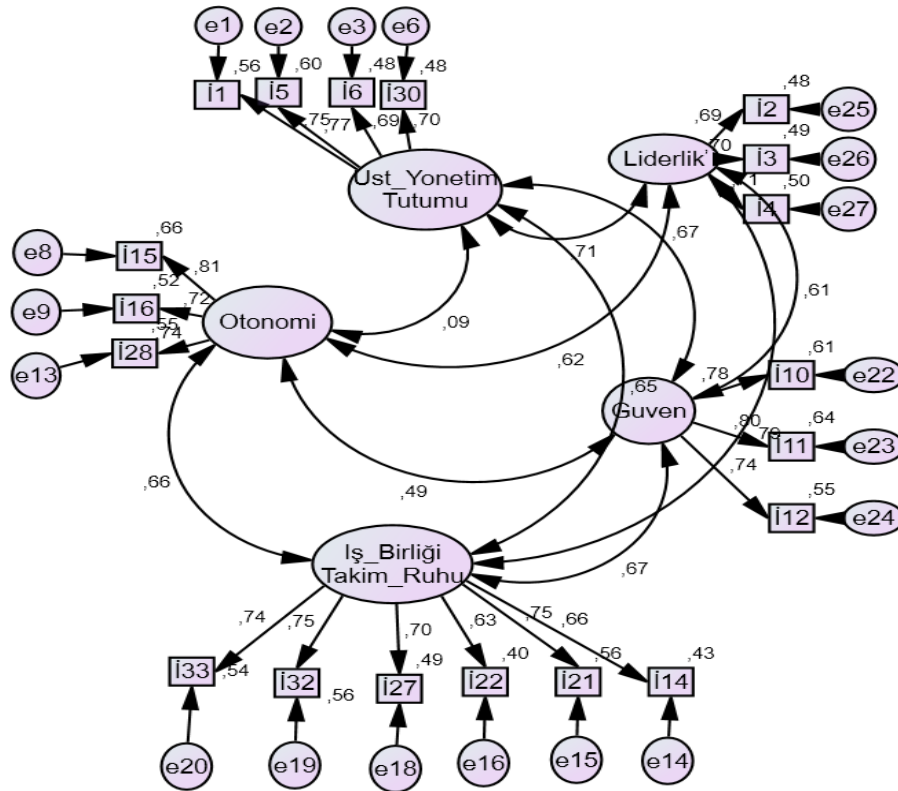
Tablo 2: Alt boyutlara ilişkin güvenilirlik değerleri

Alt Boyut Adı	Cronbach's Alpha
Faktör 1: Üst Yönetim Tutumu	0,877

Faktör 2: Otonomi	0,887
Faktör 3: İşbirliği ve Takım Ruhu	0,845
Faktör 4: Güven	0,825
Faktör 5: Liderlik	0,740

2.4.Araştırma Modeli

Aşağıda yer alan Şekil 1’de DFA ile ilgili oluşturulan model yer almaktadır. Modelden çıkarılan değişkenler Tablo 3’de ve uyum iyiliği değerleri de Şekli 1’i izleyen Tablo 4’de yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Tablo 3: Referans Alınan Ölçekte Yapılan Değişiklikler

Ölçek	Faktör Analizi İle Elde Edilen Boyutlar	İfade Sayısı	Çıkarılan İfade Sayısı	Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analiz Türü
Yerel Güçlendirme Ölçeği	Üst Yönetim Tutumu	7	3	Birinci düzey çok faktörlü
	Otonomi	6	3	
	İşbirliği ve Takım Ruhu	7	1	
	Güven	4	1	
	Liderlik	3	-	

Araştırmada geliştirilmeye çalışılan ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla birinci düzey çok faktörlü DFA, AMOS programı kullanılarak yapılmıştır. Ölçek geçerlilik testi sonucunda oluşturulan modelin ürettiği uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığından AMOS programının önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyonlar sonucunda ölçekte yapılan değişiklikler yukarıdaki Tablo 3’de gösterilmiştir. Tablo 3’te de görülebileceği gibi açıklayıcı faktör analizi ile oluşturulan araştırma modeli alt boyutlarından toplam 8 değişken çıkarılmıştır.

Tablo 4: Ölçek Uyum Değerleri

Ölçek	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA
Yerel Güçlendirme	419,460	142	2,954	0,875	0,901	0,080
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			$\leq 4-5$	0,89-0,85	$\geq 0,90$ *	0,06-0,08

* Değerin 0,95 üzerinde olması tercih edilmektedir. Ancak, 0,90 değerinin de kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu kaynaklarda yer almaktadır (Çapık, 2014:199).

Çıkarılan değişkenlerden sonra uyum değerlerine göre oluşturulan modelin, verilere kabul edilebilir bir uyum gösterdiği söylenebilir. Dolayısıyla, açıklayıcı faktör analizi ile bulunan ölçek boyutlarının geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi ile yeni bir şekil almış ve kabul edilebilir bir ölçek ortaya çıkmıştır.

Sonuç

Bu araştırmada, Diyarbakır'da toplanan verilerle, üç ve üstü yıldızla sahip otellerde çalışan personelin güçlendirme düşüncelerine bağlı yerel bir güçlendirme ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeği geliştirebilmek için, yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Önce açıklayıcı faktör analizi uygulanarak faktörler belirlenmiş, bulunan faktörlere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde kullanılan ifadeler Lin'in (2002)'de kullandığı ölçekte yer alan ifadelerin (33) sektöre ve yerele dönüştürülmesiyle elde edilmiştir. AFA sonucuna göre araştırmada kullanılan ankette yer alan iki faktör analizden çıkarılmıştır. AFA ile elde edilen faktör yüklerine göre ölçek, 31 soruyu içeren 5 faktörden oluşmuştur. Faktörlerdeki maddelerin taşıdıkları anlam dikkate alınarak, faktörler isimlendirilmiştir. AFA ile belirlenen faktörlere, DFA uygulanmıştır. Elde edilen uyum değerlerine göre araştırma modeli, AFA ile bulunan boyutlara uyum göstermediğinden, AMOS programının hesaplamalara bağlı olarak önerdiği 12 değişken modelden çıkarılmıştır. 12 değişken modelden çıkarıldıktan sonra 19 ifadenin yer aldığı 5 boyutlu personel güçlendirme ölçeği ortaya çıkmıştır.

Personel güçlendirme konusunda literatürde yer alan Sprezier 1995 ölçeği çalışanın iş yerindeki rolüne bağlı olarak geliştirilmiş bir ölçektir. Oysa geliştirilen bu ölçek, çalışanın iş yerindeki rolünün dışında lider, kültür, işletme pratiklerini de içeren ifadelerle yer vermektedir. Dolayısıyla literatürden farklı yerel bir ölçek geliştirilmiş olmaktadır. Değerler göz önüne alındığında bütün dünyada kullanılabilecek tek bir güçlendirme ölçeğinin olması pek mümkün değildir. Liderlik tarzları, içinde bulunulan yerel kültür, hemen her işletme için farklı bir uygulamanın yapılması gerektiğini hatırlatmaktadır. Araştırmanın yerel bir ölçek geliştirmek suretiyle bölge genelinde yapılabilecek araştırmalara rehberlik edebilecek bir nitelik taşıdığı düşünülmektedir. Bu yönüyle, yerelde yapılacak güçlendirme çalışmalarında ve uygulamalarında kullanılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Akbolat, M., Durmuş, A., ve Ünal, Ö. (2017). Örgütsel Erdemliliğin Personel Güçlendirmeye Etkisi ve Otantik Liderliğin Aracılık Rolü. *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 5 (2):71-87.
- Altay, H. Ve İlban, M. O. (2009). Turizm İşletmelerinde Çalışan Personelin Güçlendirme Konusundaki Algılarına Yönelik Bir Araştırma. *SOİD*, 6 (1): 6-16.
- Appelbaum, S.H., Herbert, D., Leroux, S. (1999). Empowerment: Power, culture and leadership- a strategy or fad for the Millennium?. *Journal of Workplace learning: Employee Counselling Today*, 11 (7), 235-239.
- Aytaç, M. ve Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi* 5: 14-22.
- Candan, H., Canbolat, M. A. ve Öksüz, Y. S. (2015). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2):255-266.
- Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3): 471-482.
- Cunningham, I., Hyman, J., Baldrig, C. (1996). Empowerment: The power to do what? *Industrial Relations Journal*, 27 (2), 143-154.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*,17(3): 196-205.
- Çetinkaya, A. Ş. ve Yıldız, E. (2018). Hizmetkâr Liderlik Algısının Personel Güçlendirmeye Etkisi: Perakende Sektörü Çalışanları Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20 (35): 1-11,
- Elüstün, T. S.ve Sözen, İ. (2018). Personel Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Algısı Ve İlişkisi: Liman İşletmesi Çalışanları Örneği. *Akademik Hassasiyetler*, 5(10), 235-270.
- Erstad, M. (1997). Empowerment and organizational change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9 (7), 325-333.
- Hales, C. ve Klidas, A. (1998). Empowerment in five-star hotels: choice, voice or rhetoric? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10 (3), 88-95.

- Karagöz, Y. ve Ağbektaş, A. (2016). Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Yaşam Memnuniyeti Ölçeğinin Geliştirilmesi; Sivas İli Örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(13): 274-290.
- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2014). Personel Güçlendirme İle Bireyin Yaratıcılık Algısı Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 29:22-41.
- Lin, C.Y. (2002). Empowerment in the Service Industry: An Empirical Study in Taiwan. *The Journal of Psychology*, 136(5). 533-554.
- Örücü, E. ve Hatipoğlu, S. (2018). Psikolojik Güçlendirmenin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(4): 98-115
- Özaslan, Gökhan (2018). Yapısal Güçlendirme ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1),169-185.
- Quiñones, M., Van Den Broeck, A. Ve De Witte, H. (2013) . Do Job Resources Affect Work Engagement via Psychological Empowerment? A Mediation Analysis. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 29(3): 127-134.
- Rozilah, Abdul Aziz; Muhammad, Mokhtar; Kamaluddin, Norlida (2013). Validity and Reliability of the Management Communication Style Scale. *International Journal of Social Science and Humanity*, 3(4), 390-395.
- Spreitzer, G. M., (1995). Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465
- Thomas, K.W. ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Ulutaş, Mehmet (2018). The Relationship Between Empowerment and Burnout: A Field Study On Konya Industrial Area. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 157-164.

Yıldırım F. Ve Karabey, C.N. (2016). Örgüt Kültürünün Yeniliğe Etkisinde Personel Güçlendirmenin Biçimlendirici Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 426-453.

Yıldırım, H. (2015). *Personel Güçlendirme-Empowerment: Çağdaş Bir Yönetim Yaklaşımı*. İsmail Bakan (Ed.), *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları, İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar*, (s.103-123), İstanbul: Beta.