Gaziosmanpaşa Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü

3. ÖRGÜTSEL DAVRANİŞ KONGRESİ
6-7 Kasım 2015

Taşçiftlik Yerleşkesi Gaziosmanpaşa Üniversitesi / TOKAT

Editörler
Doç. Dr. Kubilay ÖZYER
Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI
Yrd. Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

Bildiriler Kitabı

www.odkgop.org
3. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI

Düzenleyen
GAZİOSMANPAŞA Üniversitesi
İKTİSADİ ve İDARI BİLİMLER FAKÜLTESİ
İŞLETME BÖLÜMÜ

Editörler
Doç. Dr. Kubilay ÖZYER
Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI
Yrd. Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

6-7 Kasim 2015
TOKAT
3. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI
(6-7 KASIM 2015/TOKAT)

© Her hakkı saklıdır. Bu kitabin tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksizin, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir.

Editörler
Doç. Dr. Kubilay ÖZYER
Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI
Yrd. Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

Düzenleyen
Gaziosmanpaşa Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü

Kapak Tasarımı: M. Edip ASLAN

ISBN: 978-605-9119-36-8

Yayınevi Sertifikasi No: 31790
Basım evi Sertifikasi No: 31790

www.aybilonline.com
Baskı & Clt:
AYBİL DİJİTAL BASKI REKLAM MÜHENDİSLİK
TURİZM SANAYİ VE TİCARET LIMITED ŞİRKETİ
Ferhuniye Mh. Sultanaş Cd. No:30/A KONYA
Tel: 0.332 350 21 71 Fax: 0.332 350 71 21

KONYA - KASIM-2015
ÖrgütSEL sosyalleşme ve Dayanışmanın ÖrgütSEL özdeşleşme üzerindeki Etkisi: sosyal摔esme ve Dayanışma İlişkindede Özdessleşmenin Aracılık Rolü
Doç. Dr. Ali Erbaş, Arş. Gör. Zehranur Sanioglu, Prof. Dr. Adnan Çelik

Çalışanların Psikolojik Sermaye Algılarının Duygusal Rol Davranışlarını Etkiler Mi?: Turizm Sektöründe Bir Araştırma
Arzu Uğurlu Kara, Dr. Memduh Beşenirbaş

Oğrenilmiş Güçlülük: Bir Çaresi Midir Yalnızlık?

9. OTURUM “KİSİLİK”

Türkiye’deki Beş Faktör Kişilik Özellikleri Araştırmalarının Meta Analizi
Doç. Dr. Fatih Çetin, Doç. Dr. İpek Kalemci Yüzün, Prof. Dr. H. Nejat Başım

Sorumluluk Kişilik Özellikinin Presenteessim –Hastayken İşe Gelme– Davranışlarını Üzerindeki Etkisi:
Sağlıklık Sektöründe Bir Araştırma
Dr. Harun Yıldız, Dr. Bora Yıldız, Dok. Öğr. Vedat Moloğlu

Liderin Kişilik Özelliklerinin Lider-Üye Etkileşimini Üzerine Etkisi
Mehmet Kahya, Doç. Dr. Faruk Şahin

Kişilik Faktörleri ve Başlangıç Performans Arasındaki İlişkisi Algılanan ÖrgütSEL Politikanın Rolü
Dok. Öğr. İnan Eryılmaz, Arş. Gör. Deniz Dirik, Prof. Dr. Sevinç Köse

10. OTURUM “LIDERLİK II”

ÖrgütSEL Yanlışçılığın Olumlu Liderlik Aracılığında Çalışanlara Etkilerinin İncelemesi

Güçlendirilen Lider Davranışları Çalışanın Psikolojik ve Yapısal Güçlendirilmesini Nasıl Etkiliyor?
Sema Gedik, İddi İşık

Genç Mentorluk Uygulaması ve Liderlik Gelişiminin Olan Katkısı
Çiğdem Vatansever, Sibel Çalışkan

Çalışan Yalnızlığın İş Ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Rolü

11. OTURUM “ÖRGÜTSEL ADALET”

Denetim Odaklı Algılanan ÖrgütSEL Adalet Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Örneği
Y. L. Öğr. Mustafa Hamit Alat

Güven Tesis Edici Bir Davranış Adaletsizliği Nasıl Telifler?: Benmerkezci Yanlık Ve Güven Asimetrisi
Engin Bağış Öztürk, Selcen Kılcıslan Gökoglu, Gökhan Karagonlar

Ödülendirme Sisteminin Ve ÖrgütSEL Adalet Algısının ÖrgütSEL Sinirzme İlişkisi (Tokat ili Lise Öğretmenleri Üzerinde Bir İnceleme)
Öğr. Gör. Hülya Akyüz, Bil. Tek. Öğ. Mustafa Akyüz, Murat Akyüz
10. OTURUM

"LİDERLİK II"

Örgütsel Yenilikçiliğin Olumlu Liderlik Aracılığıyla Çalışanlara Etkilerinin İncelenmesi

Güçlendiren Lider Davranışları Çalışanın Psikolojik ve Yapısal Güçlendirilmesini Nasıl Etkiliyor?
Sema Gedik, İdil Işık

Genç Mentorluk Uygulaması ve Liderlik Gelişimine Olan Katkısı
Çiğdem Vatansever, Sibel Çalışkan

Çalışan Yalnızlığının İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Rolü
GÜÇLENDİRİLEN LİDER DAVRANIŞLARI ÇALIŞANIN PSIKOLOJİK VE YAPISAL GÜÇLENDİRİLMESİ NESIL NASIL ETKİLİYOR?

Sema Gedik
semag69@hotmail.com
İdil İşık
İstanbul Bilgi Üniversitesi Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Programı
idal.isik@bilgi.edu.tr

Özet

Bu araştırma güçlendiriciler lider davranışının çalışanın psikolojik ve yapisal güçlendirme üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırma verileri bir kamu bankasında 251 çalışanandan alınmıştır. Öncelikle anketlerin yapısal özellikleri belirli faktör analizi yapılmış, sonrasında oluşan model üzerinden korelasyon, t-test, regresyon analizleri yapılmıştır. Sonuç olarak güçlendiricilerin kariyeri, yeteneklerini ve yetenekleri lider; yapışal güçlendirmenin çalışanın bilgiye ulaşımı, çalışan geliştiriçi kaynaklar ve destek sağlanması; psikolojik güçlendirmenin ise iş için taşıdığı anlam, çalışanın yeteneklerini güvende ve çalışanın içinde sahip olduğu otonomi bozuklarından olusduğu görülmüştür. Güçlendiricilerin lider davranışları, yapışal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, güçlendiricilerin lider algısının yapışal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme arasında kismi araci değişken etkisine sahip olduğu gözlemiştir.

Anahtar Kelimeler: Personel Güçlendirme, Güçlendiriciler Lider Davranışı, Psikolojik Güçlendirme, Yapisal Güçlendirme

1. Giriş ve Kavramsal Çerçeve


Psikolojik güçlendirme, Spreitzer (1995: 1444) tarafından anlamanın, yetentılık, otonomi ve etkiden oluşan dört boyutlu motivasyonun enquanto olmak, ele alınmak ve çalışanın kendisini güçlendirilmiş hissedip hissetmedigine ilişkin algısını ifade ettiğini belirtmektedir. Bu kapsamda şu boyutlara

bakılmaktadır:(a)Anlam: Çalışanın yaptığı işi değerli, anlamlı ve önemli bulması; (b)Yeterlilik: Çalışanın yeteneklerine güvenmesi; (c)Otonomi: Çalışanın iş yapısında ve kontrolünde söz sahibi olması; (d)Etki: Çalışanları iş sonuclarına etki yaptıkları düşünmeleri.


Bu konudaki literatür taramamızda, güçlendirmenin genellikle ya yazılı ya da psikolojik boyutta ele alınındığı, "güçlendirilen lider davranışları" konusuna ise yeterince verilmediğini gördük. Buradan hareketle, bu araştırımda, bu üç aktör arasındaki ilişkili incelemeyi hedefledik. Çalışmanın amacı, araştırmanın gerçekleştirilirdiği ilanla özelleştirme açısından güçlü lider davranışlarının yönetimcilere tarafından ne düzeyde gösterildiğini ölçümek, lider davranışlarının çalışanın psikolojik ve yazılı olarak güçlü hissetmesinde oynadığı rolü tespit etmek'tir.

2. Yöntem

2.1. Katılmcılar

Araştırmamızda 3000 çalışanlı bir kamubankacılık yönetimcilik rolü olan (n=50) ve olmayan (n=201), 251 kişi katılmıştır (99 kadın, 152 erkek; yaş ortalaması:41.01, SS=11.19, min=23, maks=63). Katılmıcılardan %13.1'i lise/yüksek okul, %51.4'ü üniversite ve %35.5'i lisansüstü eğitimi sahiptir.

2.2. Ölçüm Araçları


3. Bulgular

3.1. Ölçüm Araçlarının Faktör Yapıları

Öncelikle ölçekler üzerinde Açılmaya Faktör Analizi (Maximum Likelihood yöntemi ve Direct Oblim in döndürme teknikçiyile) yapıldı. Buna göre, GL ve PG iki faktörü bir yapı sundu ve toplam varyansın %74.45'ini açıkladı(ış tutarılık=0.96); üç ifade madde yükleri nenedyile ölçük değişdi kalıcı ve sonucu 14 ifadeden oluştu. Böylelikle, GL'in "çalışan cesaretlendirici"(ış tutarılık=0.95) ve "çalışan yetkilendirilen" (ış tutarılık=0.92) yaklaşımlaşamalarından oluşturulmuşu olduğudur. Güçlendirilen liderlik ve alt faktörlerine dair betimleyici istatistikler çalışan ve yönetici örneklemi için Tablo 1'de verilmektedir.
ÇalışmanınYG algoritmasını ölçen ifadelerde de iki faktörde gruplandığı ve varyansın %55.41'i açıklandığı, üç madde faktör yükleri nedeniyle ve iki madde ise kendi başlarına ayrı bir faktör oluşturduları için ölçek deyiş virajlı. Böylelikle ölçek 15 maddeden oluşan (iç tutarılık=0.91), "çalışmanın bilgi erişimi" (iç tutarılık=0.86) ve "çalışan geliştirici kaynaklar ve destek" (iç tutarılık=0.85) olarak isimlendirilen iki faktörü bir yapı kazandı.

| Tablo 1: Güçlendiren Liderliği Oluşturutan Faktörlerin Yönetici ve Çalışan Algısına Dair Betimleyici İstatistikleri |
|---------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| **Gücüleniren lider - Yönetici algısı** | N | Minimum | Maksimum | Ortalaması |
| Cesaretoğlun lider | 50 | 4 | 5.79 | 5.06 | 0.45 |
| Yetkilendirilen lider | 50 | 3.8 | 6 | 5.12 | 0.5 |
| **Gücüleniren lider - Çalışan algısı** | 186 | 1 | 5.57 | 3.94 | 1.15 |
| Cesaretoğlun lider | 187 | 1 | 6 | 4.31 | 1.27 |
| Yetkilendirilen lider | 196 | 1 | 6 | 4.12 | 1.33 |

ÇalışanınYG algoritmasını ölçen ifadeler, "izin taşıdığı anlam" (iç tutarılık=0.90), "çalışanın yetkinliklerine inancı" (iç tutarılık=0.82) ve "çalışanın işinde sahip olduğunu otonomi" (iç tutarılık=0.85) olarak üç faktörde gruplandığı ve varyansın %73.61'i açıklandığı (ölçek geneli iç tutarılık=0.87). Ölçekde sadece bir ifade faktör yükü nedeniyle atıldı ve nihai olarak 11 maddeden oluşan bir ölçek haline geldi. YG ve PG ile ilgili yeni faktör yapısına göre betimleyicı istatistikler Tablo 2'de verilmektedir.

| Tablo 2: Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmeyi Oluşturutan Faktörlerin Betimleyici İstatistikleri |
|---------------------------------------------------------------|---|---|---|---|
| **Yapışsal güçlendirme (YG)** | N | Minimum | Maksimum | Ortalaması |
| Çalışanın bilgi erişimi | 184 | 1.43 | 6 | 3.9 | 1.02 |
| Çalışanın geliştirici kaynaklar ve destek | 190 | 1.14 | 6 | 4.27 | 1.07 |
| Psikolojik güçlendirme (PG) | 192 | 1 | 6 | 3.51 | 1.14 |
| İşin taşıdığı anlam | 196 | 2.18 | 6 | 4.47 | 0.87 |
| Çalışanın yetkinliklerine inancı | 201 | 2.33 | 6 | 5.22 | 0.82 |
| Çalışanın işinde sahip olduğunu otonomi | 201 | 1 | 6 | 3.76 | 1.2 |

Psikolojik ve yapısal güçlendirme arasındaki ilişkiye bakıldığında, tüm boyutlar arasında Pearson korelasyon katsayıları, istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğunu; en düşük korelasyonun çalışanın yetkinliklerine inancı ile çalışan geliştirici kaynaklar/destek boyutu arasında olduğunu (r = 0.17, p = 0.019); en yüksek korelasyonun ise işin taşıdığı anlam ile yapısal bilgi arasında (r = 0.516, p = 0.000) olduğu gösterdi (Tablo 3).
Tablo 3: Yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme ve güçlendirilen lider boyutları arasındaki korelasyon

<table>
<thead>
<tr>
<th>Çalışanın bilgi erişimi</th>
<th>Çalışanın geliştirmci kaynaklar ve destek</th>
<th>Güçlendirilen Lider-Cesaretlendirici</th>
<th>Güçlendirilen Lider-Yetikilendirici</th>
<th>İşin taşındığı anlam</th>
<th>Çalışanın yetkinliklerine inancı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Çalışanın geliştirmci kaynaklar ve destek</td>
<td>.684**</td>
<td>.671**</td>
<td>.524**</td>
<td>.516**</td>
<td>.330**</td>
</tr>
<tr>
<td>Güçlendirilen Lider-Cesaretlendirici</td>
<td>.619**</td>
<td>.451**</td>
<td>.753**</td>
<td>.422**</td>
<td>.170**</td>
</tr>
<tr>
<td>Güçlendirilen Lider-Yetikilendirici</td>
<td>.520**</td>
<td>.341**</td>
<td>.434**</td>
<td>.250**</td>
<td>.250**</td>
</tr>
<tr>
<td>İşin taşındığı anlam</td>
<td>.434**</td>
<td>.368**</td>
<td>.637**</td>
<td>.425**</td>
<td>.425**</td>
</tr>
<tr>
<td>Çalışanın yetkinliklerine inancı</td>
<td></td>
<td></td>
<td>.371**</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Çalışanın içinde sahip olduğu otonomi</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

** p<0.01; *p<0.05

3.3. Güçlendirilen Lider Özellikleri

Yönetici ve çalışanların güçlendirici lider davranışlarına yönelik algı düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan t-testi sonrasında yönetici ve çalışanların güçlendirilen lider davranışları algılarının birbirinden anlamli düzeyde farklı olduğu bulunmuştur (t(206.211)=10.610). Buna göre yöneticilerin güçlendirilen lider davranışları algi düzeyleri (ort=5.06; SS=0.44) çalışanların güçlendirilen lider algi düzeylerinden (ort=3.94; SS=1.15) daha yüksektir. Yöneticiler kendilerini değerlendirmek için güçlendirici liderlik özelliklerini çalışanlardan daha yüksek puanlamladılar.

Diğer taraftan, GL'nin her iki alt faktöründen de yöneticilerin öz-değerlendirmesi, çalışanların yöneticilerine yönelik değerlendirmelerin istatistiksel olarak anlamalı farklılık gösterdi. Buna göre, cesaretlendirici liderlik boyutunda (t(202)=6.95, p<.000), yöneticilerin ortalaması 5.12 (SS=0.50) iken, çalışanların ortalaması 4.3'tür (SS=1.26). Yetikilendirici liderlik boyutunda da yöneticiler (ort=4.89, SS=0.50) kendi leadership özellikleri için yaptıkları değerlendirmeye (ort=4.11, SS=1.32) göre daha yüksek puan vermiş ve kendilerini yetikilendiricisi bir yaklaşım sergiledikleri yönünde değerlendirilmiştir (t(212)=6.55, p<.000).

3.4. Güçlendirilen Lider Özellikleri ile Yapısal ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişki

Tablo 3’e göre, GL’nin YG ile ilişkisine bakıldığında, en düşük korelasyonu çalışan yetikilendiricili yaklaşımı ile çalışan geliştirici destek arasında olduğu (r=.451, p=.000); çalışan cesaretlendirici yaklaşımın, çalışanın bilgiye erişimini boyutu ile en yüksek korelasyonu gösterdiği (r=.671, p=.000) görüldü. PG ile GL boylarını arasındaki ilişkiye baktığımızda ise en düşük korelasyonun çalışanın yetkinliklerine inancı ile cesaretlendirici liderlik arasında olduğu (r=.25, p=0.001) ve en yüksek ise yetikilendirici lider yaklaşımı ile çalışanın içinde sahip olduğu otonomi arasında (r=.637, p=.000) olduğunu gözelemliyoruz.

YG ile PG arasındaki ilişki ise GL'nin araci rolünü incelemek üzere (Şekil 1), Baron ve Kenny’nin (1986) yaklaşımı kullanılmıştır.
Şekil 1: Güçlendirici Liderliğinin Yapısal Güçlendirme ile Psikolojik Güçlendirme İlişkisindeki Aracı Rolü

Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, GL’nin YG ile PG arasında kısmi araci rol oynadığını göstermektedir (Tablo 4). Görüldüğü gibi, çalışanların güçlülendirilen lider algısı psikolojik güçlendirme için (Beta=0.587) ve yapısal güçlendirme için (Beta=0.688) istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcıdır. Güçlendirilen alıcı ile yapısal güçlendirme değişkenlerinin bir arada psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisi incelendiğinde, güçlendirilen liderliğin anlamlı yordayıcılık gücü aynı şekilde devam etmektedir (t=5.424; p<.000); yapısal güçlendirmenin etki düzeyi düşmekte, istatistiksel anlamlılığı azaltmaktadır (Beta= .191; p=0.024). Yapısal güçlendirmenin güclandırının lider algısı ile çalışanın psikolojik güçlendirme algısı arasında kısmi araci rol oynadığı anlaşılmaktadır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bağımsız Değişken</th>
<th>Bağlı Değişken</th>
<th>Standart Beta</th>
<th>t-değeri</th>
<th>p- *</th>
<th>Düzeltilmiş R²</th>
<th>F</th>
<th>p- *</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Güçlendirilen Lider</td>
<td>Psikolojik Güçlendirme</td>
<td>.587</td>
<td>9.7</td>
<td>.000</td>
<td>.341</td>
<td>94.16</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Yapısal Güçlendirme</td>
<td>Güçlendirilen Lider</td>
<td>.688</td>
<td>12.48</td>
<td>.000</td>
<td>.471</td>
<td>155.69</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Yapısal Güçlendirme</td>
<td>Psikolojik Güçlendirme</td>
<td>.53</td>
<td>8.44</td>
<td>.000</td>
<td>.281</td>
<td>71.25</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Yapısal Güçlendirme ile Güçlendirilen Lider</td>
<td>Psikolojik Güçlendirme</td>
<td>.457</td>
<td>5.424</td>
<td>.000</td>
<td>.358</td>
<td>48.7</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Yapısal Güçlendirme</td>
<td>Güçlendirilen Lider</td>
<td>.191</td>
<td>2.27</td>
<td>.024</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

4. Sonuç ve Tartışma

Araştırmaımızda güçlendirilen lider davranışları, yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme arasında pozitif ilişki görülmüş olup, güçlendirme olgusunun üç seviyede ele alınmasının işlevsel olduğunu göstermiştir. Çalışıları güçlülendirilebilmek için elindeki güçlergearkenpaylaşmak isteyen bir yönetici, bu güçinpaylaşmasına talip olan bir iş gören ve bunu uyumlayamayınken veren bir işletme yaptığı gereklidir(Kabak, 2014:113).

Çalışmamızda ödediklerimiz bir husus, lider davranışlarının çalışanın psikolojik ve yapısal olarak güçlü hissetmesinde oynadığı rolü tespit etmekti. Bu kapsamda yapısal güçlendirme ile psikolojik güçlendirme arasında güçlülendirilen lider alıcısının araci değişken etkisini gösterdirdiği tespit edilmiştir. Yani çalışanın kendisini psikolojik açıdan güçlü hissedebilmesi için yapısal unsurların liderin güçlülendirici yaklaşımasını teşviklemesi ve liderin çalışan güçlülendiriren bir tutum sergilemesi gerekmektedir.

Koçefin de (2014: 481) belirttiği gibi güçlülendirme uygulamasında başarılı olmak için bilgi ve enformasyonun paylaşılması gerekmektedir.Araştırmaımızda işin taşıdığı anlam ile yapısal bilgi
arasında ve çalışанны cesaretlendirici yaklaşım ile çalışmanın bilgiye erişimindeki ilişkini en yüksek etki büyüktüklerine sahip olan boyutlar olarak karşıma çıkmış bu görüş için destekleyicidir. Güçlendirme uygulamasında başarı için olmazsa olmazlarдан diğer bir husus ise liderlerin yetkilendirici olmasının ve çalışanın içinde özveri davranışını mesajın imkanı sağlamasıdır. Araştırma sonuçları güçlendirme lideri davranışları, yapışal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme arasında pozitif korelasyon olduğunu göstermiştir. Diğer bir deyişle güçlendirme lideri davranışları (cesaretlendirme-yetkilendirme), yapışal güçlendirme (çalışmanın bilgiye erişi; çalışanların lideri tarafından kaynak ve desteği erişi) ve psikolojik güçlendirme (çalışanın her iki taşdıgı önem; çalışanların yeteneklerine inancı, çalışanın içinde sahip olduğu otonomi) yapılabacak iyileştirmenin diğer tüm güçlendirme boyutlarına olumlu etki yapacağı göstermiştir. Araştırma sonucunda düşük korelasyon; (1) çalışanların yetenekleri; (2) çalışanların yetenekleri inancı ile cesaretlendirici liderlik arasında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, yetkilendirici yaklaşım ve cesaretlendirici liderlik boyutlarında alınacak aksiyonlar çalışanların ihtiyaçlarına göre yönetici tarafından doğru tespit edilmeli ve uygulanmalıdır. Bu husus bize standart güçlendirici uygulamaların olmadığına gösterdiği gibi, standart bir liderlik durumunun da söz konusu olamayacağı işaret etmektedir.


5. Kaynakça
Doğan, S. (2006), Personel Güçlendirme, Kare Yayınları, İstanbul.
Laschinger, S. (2012), Conditions for Work Effectiveness Questionnaire I and II, Western University, Canada.