

## ÖZ

Yazar	:Diana CUMALİYEVA
Üniversite	:Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Anabilim Dalı	:İşletme Anabilim Dalı
Tezin Niteliği	:Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	:xix-132
Mezuniyet Tarihi	:14/05/2014
Tez Danışmanlar	:Doç.Dr. Şenol ÇAVUŞ

### **PERSONEL GÜÇLENDİRMENİN AKADEMİK PERSONELİN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİSİ**

Ülke ekonomisinin kalınmasına büyük katkı sağlayan akademik personeller, çalıştıkları öğretim kurumunun başarılı olması ve rekabet üstünlüğü kazanabilmesi için çalışmaktadırlar. Akademik çalışma ortamı, akademik personellerin karşılama çıkabilecek her türlü zorluklara hazırlıklı ve dayanıklı olmalarını gerektirmektedir. Eğitim kurumları akademisyenlerin verimli çalışmalarını sağlamak için ihtiyaçlarını karşılamalı ve istediği olanakları elde etmelerini sağlamalıdır. Akademisyenlerin üniversitelerden beklentilerinin karşılanamaması durumunda bağlılık azalmakta iş tatminsizliği ortaya çıkabilmekte ve çok farklı faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. Bu faktörlerin belirlenmesi, üniversitelerde verimliliği arttırmak ve iş tatminini ve dolayısı ile bağlılık duygusunu yüksek tutmayı sağlamak için önemli olmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda kısaca, “personeler işiyle ilgili yetki ve sorumluluğun verilmesi” olarak adlandırılan, literatürde akademik personelle ilgili olarak yapılan çalışmaların çok sınırlı kaldığı bir konu olarak, akademisyenlerde psikolojik güçlendirme konusunun incelenmesi önemli görülmüştür. Bu önemliliğin doğrultusunda tez çalışmasında Kırgızistandaki akademik personellerin güçlendirme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık algılarının saptanması, güçlendirme algılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda çalışmanın ilk bölümünde çalışma tasarımı ele alınmış; çalışmanın amacı, önemi, çalışmayı gerçekleştirmede ortaya çıkan sınırlılıklar ortaya koyulmuştur.

Çalışmanın ikinci personel güçlendirme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili temel kavramlar tanımlanmış, özellikleri ortaya koyulmuş; literatürde hakim olan personel güçlendirme iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen çalışmanın araştırma kısmı yer almıştır. Araştırmanın ana kütesini Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'teki üniversitelerden üç üniversitede çalışan akademik personeller oluşturmuştur. Araştırma için gerekli olan veriler "*Psikolojik Güçlendirme Ölçeği*", "*İş Yeri Güçlendirme Ölçeği*", "*İş Tatmini Ölçeği*" ve "*Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği*" ile derlenmiş olup, elde edilen veriler istatistik SPSS paket programı ile teste tabi tutulduktan sonra elde edilen bulgular tablolar aracılığı ile açıklanarak yorumları verilmiştir.

Sonuç olarak çalışmanın bütününe bir değerlendirme yapılarak personel güçlendirmenin akademik personelin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi belirtilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Personel Güçlendirme, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Akademik Personel.

## **Кыскача мазмуну**

### **Персоналды күчтөндүрүүнүн академиялык персоналдын жумуштан канааттануусуна жана уюмдук лоялдуулукка тийгизген таасири**

Өлкөнүн өнүгүүсүнө зор салымын кошкон академиялык персонал, иштеген уюмунун ийгиликке жетишүүсү жана конкуренттик үстөмдүккө ээ болуусу үчүн аракет кылат. Академиялык иш чөйрөсү академиялык персоналдын ар кандай кыйынчылыктарга даяр жана чыдамдуу болушун талап кылат. Билим берүү мекемелери окутуучулардын жемиштүү кызмат өтөөсүн камсыз кылуу үчүн, алардын муктаждыктарына жооп берип жана алар каалаган шарттарды түзүп берүүсү зарыл. Окутуучулардын университеттерден күткөн талаптары канааттандырылбай калган учурларда лоялдуулук начарлап, жумушка байланыштуу канаатсыздык пайда болушу жана ар түрдүү факторлорго байланыштуу өзгөрүшү мүмкүн. Университеттерде өндүрүмдүүлүктү жогорулатуу, жумуштан канааттанууну жана ошондой эле уюмдук лоялдуулукту жогорку деңгээлде кармап турууну камсыз кылуу үчүн бул факторлорду аныктоо жогорку мааниге ээ.

Жогоруда айтылгандардын негизинде кыскача айтканда “персоналга ишине тиешелүү милдет жана жоопкерчиликтин берилиши” деген аталыштагы илимий булактарда академиялык персоналга байланыштуу изилдөөлөрдүн өтө аз кездешкендигинен улам, окутуучуларды психологиялык жактан күчтөндүрүү темасын изилдөө маанилүү деп табылган. Ушуга байланыштуу бул диссертациялык иште Кыргызстандагы академиялык персоналдын күчтөндүрүү, жумуштан канааттануу жана ишке болгон лоялдуулук боюнча түшүнүктөрүн аныктоо, күчтөндүрүүнүн жумуштан канааттануу менен лоялдуулукка тийгизген таасирин аныктоо максаты коюлган.

Ушул максаттын негизинде бул иштин биринчи бөлүмүндө иштин максаты, мааниси, изилдөө учурунда кездешкен тоскоолдуктар берлиген.

Экинчи бөлүмүндө персоналды күчтөндүрүү, жумуштан канааттануу жана уюмдук лоялдуулукка байланыштуу негизги түшүнүктөргө аныктамалар берилип, өзгөчөлүктөрү каралып жана ошондой эле илимий булактарда оорчундуу болгон жогорудагы түшүнүктөрдүн өз ара байланыштары изилденген.

Үчүнчү бөлүмдө болсо персоналды күчтөндүрүүнүн жогоруда аталган түшүнүктөргө тийгизген таасирин изилдөөгө багытталган бул иштин изилдөө бөлүгү орун алган. Изилдөөнүн жалпы аудиториясын Кыргызстандын борбору Бишкектеги үч университетте эмгектенген окутуучулар түзгөн. Изилдөө үчүн керектүү болгон маалыматтар “Психологиялык күчтөндүрүү”, “”Жумуш ордун күчтөндүрүү”, “Жумуштан канааттануу” жана “Үч өлчөмдүү уюмдук лоялдуулук” ченемдери аркылуу топтолуп, SPSS программалык пакеттин жардамы аркылуу анализденип, алынган жыйынтыктар таблицалар аркылуу көрсөтүлүп түшүндүрмөлөр берилген.

Жыйнтыктоочу бөлүмүндө болсо диссертациялык иштин жалпы баамдоосу жүргүзүлүп, персоналды күчтөндүрүүнүн академиялык персоналдын жумуштан канааттануусуна жана уюмдук лоялдуулугуна тийгизген таасирлери аныкталган.

**Ачык сөздөр:**Персоналды күчтөндүрүү, жумуштан канааттануу, уюмдук лоялдуулук, академиялык персонал.

## **Краткое содержание**

### **Воздействие расширения прав и возможностей академического персонала на удовлетворенность работой и степень преданности организации**

Академический персонал, который играет важную роль в развитии государства, старается внести свой вклад в успешность и конкурентоспособность организации, в которой работает. Рабочая среда академического персонала требует готовности и стойкости к различным трудностям. Для того чтобы преподавательский состав трудился плодотворно, образовательные учреждения должны отвечать их потребностям и создавать соответствующие условия. В случае неудовлетворенности потребностей академического персонала, наблюдается снижение степени преданности организации и в зависимости от различных факторов может изменяться удовлетворенность работой. Очень важно определение этих факторов для повышения плодотворности и поддержания на высоком уровне степень удовлетворенности работой и лояльность в университетах.

На основе вышеизложенного, в связи с тем, что очень мало исследований было сделано по теме “прав и обязанностей персонала по работе”, можно считать важным изучение темы расширения прав и возможностей преподавателей в психологическом плане. Исходя из этого, целью диссертационной работы является определение понятий по расширению прав и возможностей, удовлетворенности работой и лояльности к работе академического персонала в Кыргызстане и влияние расширения прав и возможностей на удовлетворенность работой и организационную лояльность.

В первой части исследования даны описания цели, значения и препятствий, с которыми сталкивались во время проведения исследования.

Во второй части работы даны определения основных понятий как расширение прав и возможностей персонала, удовлетворенность работой и лояльность к работе, были рассмотрены особенности и изучены взаимосвязи между этими понятиями, содержащиеся в основных научных трудах.

А в третьей части дана основная часть работы, исследование, направленное на выявление влияния расширения прав и возможностей на вышеперечисленные понятия. Основным объектом исследования являются преподаватели трех больших ВУЗов, находящихся в Бишкеке, столице Кыргызстана. Данные, необходимые для исследования были собраны с помощью измерений, как “Психологическое расширение прав и возможностей”, “Расширение прав и возможностей на рабочем месте”, “Удовлетворенность работой” и “Трехмерная организационная лояльность” и проанализированы с помощью статистического программного пакета SPSS и прокомментированы.

В заключительной части диссертационной работы была сделана общая оценка самой работы и определены воздействия расширения прав и возможностей

академического персонала на их удовлетворенность работой и организационную лояльность.

**Ключевые слова:** Расширение прав и возможностей персонала, удовлетворенность работой, преданность организации, академический персонал.

## **THE IMPACT OF EMPOWERMENT ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG AKADEMIC PERSONNEL**

Academic staff, which plays an important role in the development of the state, trying to contribute to the success and competitiveness organization, which employs. Working environment of academic personnel requires preparedness and resilience to various difficulties. In order for faculty staff worked fruitfully, educational institutions must respond to their needs and sozdvat appropriate conditions. In case of dissatisfaction with the needs of the academic staff, a decrease in the degree of loyalty to the organization and, depending on various factors may change job satisfaction. It is important to define these factors to increase fruitfulness and to maintain a high level of job satisfaction and loyalty to the university.

Based on the foregoing, due to the fact that very little research has been done on " The Impact of Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Academic Personnel" can be considered important to study the theme of empowering teachers in psychological terms. On this basis, the aim of the thesis is to define concepts on empowerment, job satisfaction and loyalty to work of academic personnel in Kyrgyzstan and the impact of empowerment on job satisfaction and organizational loyalty.

In the first part of the study describes the goals, values and obstacles faced during the study.

In the second part of the paper defines the basic concepts as empowerment of staff, job satisfaction and loyalty to work, and were considered particularly studied the relationship between these concepts contained in the major scientific works.

And in the third part given the bulk of the work, a study aimed at identifying the impact of empowerment on the above concepts. The main objects of study are the teachers of three large universities based in Bishkek, capital of Kyrgyzstan. Data needed for the study were collected using the measurements as " Psychological Empowerment ", " Empowerment in the Workplace ", " Job Satisfaction " and " Three-Dimensional Organizational Loyalty " and analyzed using a statistical software package SPSSi commented.

In the final part of the thesis was made an overall assessment of the work itself and determine the impact of the empowerment of the academic staff on their job satisfaction and organizational loyalty.

**Keywords:** Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Loyalty, Academic Personnel.