



T.C.

NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

PSİKIYATRİ HEMŞİRELİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

HEMŞİRELERİN PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMELERİ İLE
VERİMLİLİKLERİNE İLİŞKİN TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Eda AYDIN

Niğde

Nisan, 2024

T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
PSİKİYATRİ HEMŞİRELİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

HEMŞİRELERİN PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMELERİ İLE
VERİMLİLİKLERİNE İLİŞKİN TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Eda AYDIN

Danışman

Doç.Dr. Nalân GÖRDELES BEŞER

Niğde

Nisan, 2024

TEZ BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirmeleri İle Verimliliklerine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde tez/seminer yazım kılavuzuna uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Eda AYDIN



ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HEMŞİRELERİN PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMELERİ İLE
VERİMLİLİKLERİNE İLİŞKİN TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

AYDIN, Eda
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Anabilim Dalı
Psikiyatri Hemşireliği Yüksek Lisans Programı
Danışman: Doç. Dr. Nalan GÖRDELES BEŞER
Nisan 2024, 81 sayfa

Bu araştırmada, hemşirelerin psikolojik güçlendirmeleri ile verimliliklerine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Adana ilinin Yüreğir ilçesinde hizmet veren bir devlet hastanesinde görev yapmakta olan 334 hemşireyle yürütülmüştür. Hemşirelere Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutumlar Ölçeği uygulanmıştır. Veriler; bilgisayar ortamında ortalama, standart sapma, ortanca, Kruskal Wallis testi, Mann-Whitney U testi ve Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın örneklem gücü G-Power-3.1.9.2 programı ile 334 kişiye uygulanan analiz sonucunda $\alpha=0,05$ düzeyinde, etki büyüklüğü 0.146 olarak bulunmuş ve post-hoc olarak hesaplanan çalışmanın gücü 0,76 olarak hesaplanmıştır. Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirme Ölçeği'nden aldıkları puan ortalaması 54.11 ± 13.68 , ölçeğin alt boyutlarından olan “Yetkinlik Boyutu”ndan aldıkları puan ortalaması 15.57 ± 3.94 , “Etki boyutu”ndan aldıkları puan ortalaması ise 9.95 ± 4.40 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği'nden aldıkları puan ortalaması 43.46 ± 16.65 , ölçeğin alt boyutundan olan “Mesleğe Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puan ortalaması 73.83 ± 4.76 , “Ödüllendirme” alt boyutundan aldıkları puan ortalaması 24.70 ± 3.03 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin psikolojik güçlendirmeleri ile verimliliğe ilişkin tutumları arasındaki puanlarında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Psikolojik Güçlendirme, Hemşirelerde Psikolojik Güçlendirme, Verimlilik, Verimliliğe İlişkin Tutum.

ABSTRACT
MASTER'S THESIS

**THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES' PSYCHOLOGICAL
EMPOWERMENT AND ATTITUDES TOWARDS THEIR PRODUCTIVITY**

AYDIN, Eda
Niğde Ömer Halisdemir University
Health Sciences Institute
Department of Nursing
Psychiatric Nursing Master's Program
Supervisor: Assoc. Dr. Nalan GÖRDELES BEŞER
April 2024, 81 pages

The aim of this study is to examine the relationship between nurses' psychological empowerment and their attitudes towards productivity. The research was conducted with 334 nurses working in a public hospital serving in Yüreğir district of Adana province. The Spreitzer Psychological Empowerment Scale and the Attitudes Toward Effectiveness in Nursing Scale were administered to the nurses. Data; Mean, standard deviation, median, Kruskal Wallis test, Mann-Whitney U test and Mann Whitney U test with Bonferroni correction were analyzed in computer environment. As a result of the analysis applied to 334 people with the G-Power-3.1.9.2 program, the sample power of the study was found to be $\alpha=0.05$, the effect size was 0.146, and the power was found to be $\alpha=. 0.05$. The post-hoc calculated rate of the study was calculated as 0.76. The average score that nurses received from the Psychological Empowerment Scale was 54.11 ± 13.68 , the average score they received from the Competence Dimension, one of the sub-dimensions of the scale, was 15.57 ± 3.94 , and the average score that nurses received was $15.57. \pm3.94$. The score obtained from "Effect Size" is 9.95 ± 4.40 . The average score nurses received from the Attitudes Towards Productivity Scale was 43.46 ± 16.65 , the average score they received from the "Commitment to the Profession" sub-dimension of the scale was 73.83 ± 4.76 , and the average score they received was 73.83 ± 4.76 . From the "Reward" sub-dimension, it was found to be 24.70 ± 3.03 . It was determined that there was a weak positive relationship between nurses' psychological empowerment scores and their attitudes towards productivity.

Keywords: *Nursing, Psychological Empowerment, Nurses' Psychological Empowerment, Competence, Attitude towards Competence.*

ÖN SÖZ

Sağlık hizmetleri sürecinde hemşirelik mesleği önemli bir yere sahiptir. Bu mesleğin yürütülmesinde psikolojik olarak güçlü olanlar daha verimli ve etkin çalışabilmektedir. Yapılan bu araştırmayla da hemşirelik mesleğinde daha güçlü olabilmek için neler yapılabilir konusunda farklı bir bakış açısı katacağına inanıyorum. Tez çalışmam sürecinden her zaman yanımda olan, beni bilgi birikimiyle destekleyen tez danışmanım Doç.Dr.Nalan GÖRDELES BEŞER'E, tez jürimde yer alan ve benim tezime olumlu yönde katkıda bulunan Doç. Dr. Figen İNCİ ve Doç. Dr.Nuray Şimşek hocamlarıma çok teşekkür ederim. Tez yazma sürecimde benimle birlikte yorulan, ben yorulduğumda beni harekete geçiren annem Songül AYDIN ve babam Ali Musa AYDIN, canım kardeşlerim Hatice AYDIN, Sercan AYDIN ve Can AYDIN'A çok teşekkür ederim. Araştırmama gönüllü katılan katılımcılarda teşekkürlerimle.

Eda AYDIN

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
ÖN SÖZ	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
SİMGE VE KISALTMALAR	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
EKLER	x
BÖLÜM I.....	1

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.1.3. Problem Cümlesi	4
1.1.3.1. Alt Problemler.....	4
1.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	4

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

2.1. Sağlık Hizmetlerinde Hemşirelik	5
2.2. Hemşirelikte Güçlendirme Kavramı	5
2.3. Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Modeli.....	6
2.4. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları	7
2.4.1. Anlam	8
2.4.2. Yetkinlik	8
2.4.3. Özerklik	9
2.4.4. Etki	9
2.5. Psikolojik Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler.....	10
2.6. Hemşirelikte Psikolojik Güçlendirme	12
2.7. Verimlilik Kavramı	13
2.8. Verimliliği Etkileyen Faktörler	14
2.8.1. Kişisel Faktörler	14
2.8.2. Örgütsel Faktörler.....	16

2.8.3. Ekonomik Faktörler	17
2.8.4. Fiziksel Faktörler	18
2.9. Hemşirelik Mesleğinde Verimlilik Kavramı	18
2.10. Hemşirelerde Psikolojik Güçlendirme ile Verimliliklerine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki	19
2.11. Psikiyatri Hemşireliğinde Psikolojik Güçlendirme ve Verimlilik	21

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi	22
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikler	22
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	22
3.4. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri	23
3.4.1. Araştırmaya Dahil Edilmeme Kriterleri	23
3.5. Veri Toplama Araçları	23
3.5.1. Kişisel Bilgi Formu	24
3.5.2. Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	24
3.5.3. Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği	24
3.6. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması	25
3.7. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri	25
3.7.1. Araştırmanın Bağımsız Değişkeni	25
3.7.2. Araştırmanın Bağımlı Değişkeni	25
3.8. Araştırmanın Etik Yönü	26
3.9. Verilerin Analizi	26

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular	27
---	----

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Psikolojik Güçlendirmeye Yönelik Bulguların Tartışılması	43
5.2. Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğine (VİTÖ) Yönelik Bulguların Tartışılması	46

5.3. Psikolojik Güçlendirme ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin Tartışılması	49
5.4. Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinin Yaş ve Meslekteki Deneyim Süresi Arasındaki İlişki	50

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç	52
6.2. Öneriler	53

KAYNAKÇALAR	54
EKLER	74
ÖZ GEÇMİŞ	81

SİMGE VE KISALTMALAR

Simgeler

Açıklama

r	: Korelasyon Katsayısı
$\bar{X} \pm SS$:	: Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma
N	: Araştırmanın Evreni
%	: Yüzde

Kısaltmalar

Açıklama

ICN	: Uluslararası Hemşirelik Konseyi
PÖ	: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği
THD	: Türk Hemşireler Derneği
VİTÖ	: Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği
KW	: Kruskall Wallis Testi
U	: Mann Whitney U Testi
KLP	: Konsültasyon Liyezon Psikiyatrisi
VİTÖ	: Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği
PÖ	: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 4. 1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine göre Dağılımı (N:334)	27
Tablo 4. 2. Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinden Aldığı Puanlar (N:334) .	28
Tablo 4. 3. Hemşirelerin Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinden Aldıkları Puanları (N:334).....	29
Tablo 4. 4. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine göre Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Puan Ortancalarının Dağılımı (N:334).....	30
Tablo 4. 5. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine göre Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Puan Ortancalarının Dağılımı (N:334)(Devamı)	32
Tablo 4. 6. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine göre Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortancalarının Dağılımı (N:334).....	34
Tablo 4. 7. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine göre Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortancalarının Dağılımı (N:334) (Devamı)	36
Tablo 4. 8. Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ile Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği ve Ölçeklerin Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki (N:334).....	38
Tablo 4. 9. Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve Ölçeklerin Alt Boyut Puan Ortalamaları ile Yaş ve Meslekteki Deneyim Süresi Arasındaki İlişki (N:334).....	41
Tablo 4. 10. Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği ve Ölçeklerin Alt Boyut Puan Ortalamaları ile Yaş ve Meslekteki Deneyim Süresi Arasındaki İlişki (N:334).....	42

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2. 1. Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Modeli	7
---	---



EKLER

Ek 1. Bilgilendirilmiş Olur Formu	74
Ek 2. Kişisel Bilgi Formu.....	75
Ek 3. Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	76
Ek 4. Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği.....	77
Ek 5. Araştırma için İzin Belgesi	80



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Hemşirelik; geçmişten günümüze sosyal, kültürel ve teknolojik değişimlerle kendini yenilemeyi başaran, birey, aile ve toplumun sağlık durumu ile ilgilenen uygulamalı bir sağlık disiplini olarak tanımlanmaktadır (Bölüktaş vd., 2018). Birey ve toplumun sağlığını koruma, geliştirme ve bakımına odaklanan hemşireler, birey ve toplumun değişen ihtiyaçları ve gelişen teknolojiye de ayak uydurmak zorundadır (Başaran, 2011). Teknolojinin gelişimiyle birlikte hemşirelik mesleğinin rollerinde de değişimler yaşandığı gözlenmektedir. Yaşanan değişimlerle birlikte hemşirelik mesleğinde geliştirici olan eğitimler, sağlık sistemindeki yeni uygulamalar, toplumsal değişim ve dönüşümlerin artması, teknolojik hızlanma süreciyle birlikte hemşirelik mesleğinin gelişiminde de olumlu yönde rol oynadığı görülmektedir (Gürhan, 2016). Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) hemşirelerin sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde, sağlık politikalarının geliştirilmesinde yerel, ulusal ve uluslararası uygulamalarda etkin bir şekilde yer almasının hemşirenin gücünü gösterdiğini ifade etmektedir (Smith, 2014). Birey ve topluma kapsamlı bir şekilde sağlık hizmeti sunmayı görev edinen hemşirelerin belirli bir güce ihtiyacı olduğu bilinmektedir. Güç, insanlar üzerinde istenileni yaptırmak ve insanlarda etki yaratmak için önemli bir olgudur (Ulupınar, 2011). Hemşirelikte güç kavramı literatürde; özerk olma, otoriter davranma, bağımsızlığın, statünün ve sorumluluğun göstergesi olarak tanımlanmaktadır (Korkmaz ve Abaan, 2005).

Hemşirelik mesleğinde güç kavramının yanı sıra güçlendirme kavramı da önemlilik arz etmektedir. Güçlendirme, kurum içinde uygulamalarla güçsüzlüğü besleyen koşulları ortadan kaldırarak çalışanlarda öz yeterlilik algısını arttıran ve bireyin iş ortamında kaliteli hizmet sunmasını sağlayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Conger vd., 1988; Spreitzer, 1995; Spreitzer vd., 1996). Bir başka tanıma göre ise güçlendirme, çalışanlarda motivasyonu arttırarak uzmanlık gerektiren konuyla ilgili deneyim kazanma, bilgi ve becerilerini arttırma gibi uygulamalarla bireyin hoşuna giden işi yapması olarak da belirtilmektedir (Gümüştekin vd., 2007). Hemşirelikte güçlendirme kavramı ise hemşirenin kaliteli sağlık bakımı sunması, hastanın korunması, üretken ve

verimli olmasını sağlayan bir kavram olarak açıklanmaktadır (Al-Dweik vd., 2016). Hemşirenin güçlenmesinde çeşitli faktörlerin rol aldığı görülmektedir. Değerler, inanç sistemi, statü, liderlik, yönetim gibi faktörler hemşireliği güçlendirmede önemli role sahiptirler (Gulzar vd., 2016). Güçlendirme kapsamı içerisinde yer alan bir diğer kavram da psikolojik glendirmedir (Abdollahi vd.,2007). Altındış ve zutku (2011), psikolojik güçlendirme kavramını, insanların kişisel olarak kazandıkları bilgi ve becerilerinden, çalışma bilincine olan inancından kaynaklı ve içsel motivasyonun etkisiyle ortaya çıktığını belirtmişlerdir Psikolojik güçlendirmede gücün merkezinde çalışanlar olup yönetimle ilgili uygulamalar geri planda tutularak çalışan kişilerin nasıl çalıştıkları dikkate alınmaktadır (Spreitzer, 2007). Hemşirelikle ilgili yapılan araştırmalara yönelik literatür incelendiğinde, Amerika Birleşik Devletleri, in, Suudi Arabistan ve Kanada gibi ülkelerde hemşirelerin psikolojik güçlendirme düzeyleri ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği görülmektedir (Dahinten vd., 2016; Fan vd., 2016;O'Brien, 2011; Ouyang vd., 2015). Hemşirelerin psikolojik güçlendirme düzeyinin Mısır'da orta seviyenin biraz üzerinde olduğu(Ibrahem vd., 2013) ve Amerika Birleşik Devletleri'nde de ise iki farklı araştırmada oldukça yüksek olduğu (Browning, 2013; Di Napoli vd., 2016), Türkiye' de ise yapılan bir araştırmada hemşirelerin psikolojik güçlendirme seviyeleri orta düzeyinin biraz üzerinde olduğu bulunmuştur (Durukan vd., 2010).

Psikolojik olarak güçlenen hemşirelerin iş yaşamındaki çalışma kapasitelerinde artış olduğu, kendilerini önemli olarak gördükleri, iş yaşamında daha mutlu olup bu pozitif iyi oluşu diğer çalışma arkadaşlarına aktararak çalışma ortamında verimliliğin artmasına neden olduklarına ilişkin literatür bilgisine rastlamak mümkündür(Chen, 2007; Sheikhepoor, 2015). Yine benzer şekilde Ning ve arkadaşlarının (2009 in de yapmış oldukları araştırma da ise hemşirelerin psikolojik olarak güçlü hissettikleri iş ortamlarında hastalara daha kaliteli bakım sundukları ve hemşirelerin iş yaşamında verimliliğin arttığı sonucuna varılmıştır (Ning vd., 2009). Diğer taraftan çalışanların çalıştıkları hizmet sektöründe verimli olabilmelerinde psikolojik olarak güçlendirilmiş olmaları etkin rol oynamaktadır. Bu kapsamda psikolojik olarak güçlenen çalışanların daha verimli olarak hizmet sunabildikleri yapılan araştırmalarda görülmektedir (Taktaz vd., 2012; Bakan vd., 2018). Türkmen ve Aslan'ın (2023), 580 sağlık çalışanıyla psikolojik güçlendirmenin çalışan performansı üzerine etkisini inceledikleri araştırma

sonucunda sağlık çalışanlarının psikolojik olarak güçlendirilmesiyle çalışanların performansının pozitif yönde etkilendiğini ifade etmişlerdir (Türkmen ve Arslan, 2023).

Hemşirelerin verimliliğini etkileyen diğer etmenlerin araştırdığı çalışmalar incelendiğinde; hemşire başına düşen hasta sayısının fazla olması, hemşirelerin mesleki olarak kendisini yetersiz hissetmesi, kendi görevleri dışında iş yapmak zorunda kalması, iş sağlığı ve güvenliği alanında önlemlerinin yetersiz olması hemşirelerin verimliliğini etkilediği sonucuna varılmıştır. Farklı bir araştırma da ise hemşirelerin verimliliğinde ekiple birlikte çalışmak, itibarın zedelenmesi ve saygınlığını yitirmesi vb. değerlerin etkili olduğu sonucu elde edilmiştir (Moody, 2004; McNeese-Smith ve Crook, 2003). Hemşirelerin verimliliğine ilişkin Chmalenberg ve Kramer'in (2008), yapmış oldukları araştırma da hemşirelerin çalışma ortamının sağlıksız olması, iş hayatının kalitesiz olması hemşirelerde düşük verime neden olmakla birlikte, düşük verimle çalışan hemşirelerin hasta bakımını zorlaştırdığı sonucuna varılmıştır (Schmalenberg ve Kramer, 2008). Bu çalışmalarda verimliliği etkilediği vurgulanan hasta sayısı, çalışma şartları ve ortamı hemşirlerin verimliliğinin yanısıra psikolojik güçlendirilmesini de etkileyen etkenlerdir. Öyleyse sağlık sisteminde etkin rol alan hemşirelerin verimliliğinin ve psikolojik güçlendirilmesinin birlikte ele alınması önemlidir. Hemşirelerin verimlilik ve psikolojik güçlendirmelerinin birlikte ele alınmasında hemşirlerin psikolojik glendirilemsinin sağlanması ve dolayısıyla verimliliklerinin artırılmasında uzman meslektaşları olan psikiyatri hemşireleri önemli rol alabilmektedir (Stuart vd., 2001; Husaarts vd., 2012) İlgili alan yazın incelendiğinde; psikiyatri hemşireliği alanında hemşirlerin psikolojik güçlendirmesi ve verimlilikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda; hemşirelerin mesleki bilgi ve becerilerini artırarak etkili ve verimli bir biçimde çalışabilmeleri, hemşirelik mesleğinin gelişimine katkı sağlayabilmeleri için çalışma yaşamında güçlü yönlerini ortaya koyarak verimli bir çalışma yaşamı sürdürmeleri önemlidir. Bu nedenle bu çalışma; psikolojik güçlendirme ile hemşirelerin verimlilik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve açısından literatüre katkı sağlayacak niteliktedir.

1.1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmayla, hemşirelerin iş yaşamındaki psikolojik güçlendirmeleri ile verimliliklerine ilişkin tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

1.1.3. Problem Cümlesi

Hemşirelerin psikolojik güçlendirmeleri ile verimliliklerine ilişkin tutumları arasında ilişki var mıdır ?

1.1.3.1. Alt Problemler

Hemşirelerde psikolojik güçlendirmeyi etkileyen faktörler nelerdir?

Hemşirelerin verimlilik tutumlarını etkileyen faktörler nelerdir?

Hemşirelerin psikolojik güçlendirmeleri ile verimliliklerine ilişkin tutumları arasındaki ilişki nasıldır?

1.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Adana ilinin Yüreğir Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerle yapılan örnekleme sınırlıdır.

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

2.1. Sağlık Hizmetlerinde Hemşirelik

Sağlık hizmetlerinde hemşirelik mesleği önemli bir yere sahip olup hemşireler, hastanelerin en temel iş gücünü oluşturmakta toplumda bakım ve sağlık hizmeti veren, hastalarla en çok diyalog kurabilen, bir meslek grubu olarak bilinmektedir (Caricati vd., 2014). Geçmişten günümüze kadar yapılan hemşirelik tanımları dikkate alındığında hemşirelik mesleğinde değişim ve gelişmeler olduğu; hemşirelik mesleğinin daha özerk bir meslek olduğu, toplum tarafından saygı görülen ve vazgeçilmez bir meslek olarak görülmeye başlandığı, hasta odaklı yerine sağlık odaklı çalışan bir meslek haline geldiği bilinmektedir (Perry, 2009).

Sağlık sisteminin en temel üyelerinden biri olan hemşirelerin temel görev ve sorumlulukları arasında topluma, toplumdaki her bir bireyin sorunları ve karşılaştıkları ruhsal, fiziksel problemlerin çözümünde önemli rollere sahiptirler. Bu yüzden hemşirelik mesleğinin sağlık sisteminde önemli rollerinin olduğu bilinmektedir. Bu roller hemşirelik mesleğinin gücünün önemli olduğunu ve hemşirelerin güçlü olmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır (Potter vd., 1993). Hemşirelerin kendilerini güçlü hissettiklerinde çalıştığı ortamlarda daha özgürce davranabilme ve yaratıcılığının geliştiği, motivasyonun yüksek olduğu, kendini değerli hissederek sürekli değişim ve gelişim gösterebildiği görülmektedir (Gürbüz vd., 2013). Hemşirelikte güç kavramı literatürde bireyin güçlenme süreci olarak bilinen hemşirelikte güçlendirme kavramını da gündeme getirmektedir.

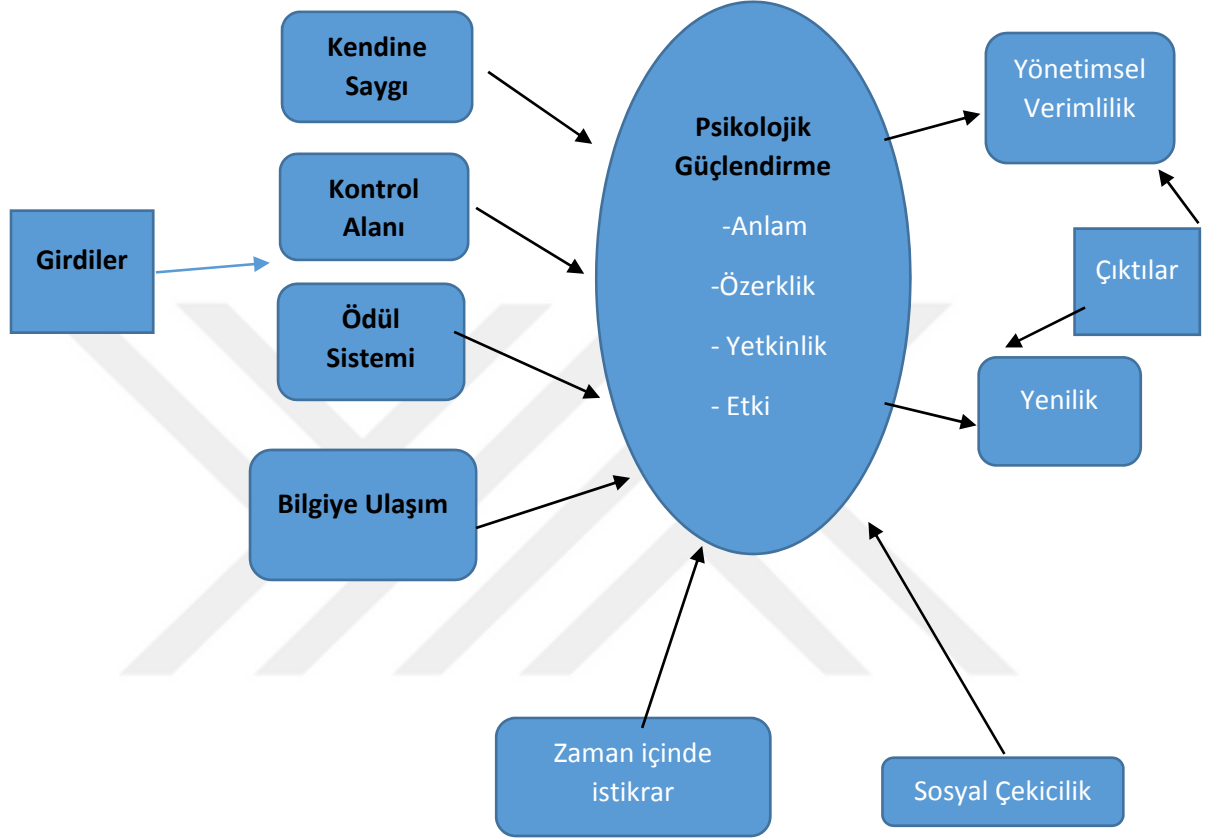
2.2. Hemşirelikte Güçlendirme Kavramı

Güçlendirme kavramı, bireylerin kendi istekleri ile çalıştıkları ortamın beklentilerini karşılamak amacıyla yeni davranışlarında uyum sağlama süreci olarak tanımlanmaktadır (Gershon, 2006). Küreselleşen dünya da sağlık sisteminde değişimler yaşanmakta ve çok hızlı yaşanan bu değişimler sonucunda sağlık sisteminde hizmet veren çalışanların güçlendirilmesinin önemli bir konu haline geldiği görülmektedir (Er ve Altuntaş, 2014). Hemşirelik mesleğinde ise güçlendirme; “*Hemşirenin yüksek düzeyde motive olmasını*

ve gücünü aktararak diğerlerini motive edebilmesini sağlamak'' olarak ifade edilmektedir (Laschinger vd.,1996). Genel olarak hemşirelikte güçlendirme ile ilgili yapılan araştırmalar dikkate alındığında “*İş verimliliğini ve tatminini artıran, etkili hasta bakımının sağlanmasına yol açan, finansman, destek ve gücün paylaşılması*” vb. kavramlarla ortaya çıktığı görülmektedir (Eo vd., 2014). Hemşirelik mesleğinde güçlendirme kavramı, sağlık hizmetlerinin verilme sürecinde aktif olarak rol almalarında kilit bir görev üstlenmektedir. Bu kapsamda hemşirelerin güçlendirilmesi sağlık sistemi için önemli bir süreç olarak ele alınmaktadır (Duygulu ve Abaan, 2007).

2.3. Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Modeli

Spreitzer'ın, güçlendirme kavramını psikolojik boyutunu açıklamak için dört temel boyutla ele aldığı görülmektedir. Bu boyutlar; anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olarak tanımlanmaktadır. Spreitzer, psikolojik güçlendirme kavramını bu dört temel boyutla ele alırken girdiler ve çıktılar olarak iki süreç belirlemiştir. Girdiler; kendine saygı, kontrol alanı, ödül sistemi ve bilgiye ulaşım olarak belirlenirken çıktılar ise yenilik ve yönetsel verimlilik olarak ifade edilmektedir. Bu modele göre bireylerin çalışma hayatında yer alan girdilerin anlam, özerklik, yetkinlik ve etki gibi boyutlarla etkileşime girerek yenilikçilik ve örgütte verimlilik gibi çıktılarının sonuçlarına katkı da bulundukları görülmektedir. Model de yer alan girdileri Spreitzer iki aşamaya ayırmış olup bu aşamaları bireysel ve iş yeri bağlamı şeklinde tanımlamaktadır. Kontrol alanı ve öz saygı kavramları bireysel özellik boyutuyla değerlendirilirken ödül sistemi ve bilgiye ulaşma ise iş yeri bağlamında dikkate alınması gereken unsurlar olarak açıklanmaktadır. Modele ait dört boyut Şekil 2.1 de ele alınarak aşağıda açıklanmıştır.



Şekil 2. 1. Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Modeli

Kaynak: Spreitzer, 1995, s. 1445.

2.4. Psikolojik Güçlendirmenin Boyutları

Psikolojik güçlendirme kavramı, Spreitzer tarafından dört boyutta ele alınarak açıklanmıştır. Bu boyutlara ait tanımlar aşağıda verilmiştir.

2.4.1. Anlam

Psikolojik güçlendirmenin boyutlarından biri olan anlam, insanların yaptıkları işten memnun olduklarını ifade ettikleri bir boyut olarak tanımlanmaktadır. Spreitzer'e göre anlam boyutu, kişinin düşünce ve inancına göre çalışan ve kişiler tarafından belirlenen hedeflerle ilişkilendirilen bir kavram olarak ifade edilmektedir (Kanwal ve Imam, 2017). Psikolojik güçlendirme de anlam, bireyin iş ortamında kendine ait oluşturduğu idealleri ve hedefleri çerçevesinde işine yönelik amaçları ve hedefleri değerlendirme sürecidir (Zhang ve Zhong, 2014). Psikolojik olarak güçlendirilmiş bireyler, iş yaşamında kendinden beklenen sorumlulukları ve görevleri yerine getirebilmekte ve işin gerekliliği için uygun davranabilmektedir (Lee ve Koh, 2001; Hemedoğlu vd., 2012). Güçlendirilmiş olan bireyler iş ortamında daha verimli olarak çalışabilmekte, daha etkin ve anlamlı işler yapabilmektedir (Chen vd., 2007). Bu nedenle anlam boyutu, bireylerin psikolojik olarak güçlendirilmesinde önemli bir yere sahiptir (Tekiner, 2014).

Bireylerin iş yaşamındaki anlamlılığı, kişinin kendisiyle ilgili iç hesaplaşma sürecidir. Anlamlılık yükseldikçe işe olan motivasyon ve verimlilikte de artış görülmektedir (Thomas ve Velthuse, 1990). Psikolojik güçlendirme, çalışma ortamındaki bireyi güçlendirerek kendini işe ait hissedebilmeyi kolaylaştırmaktadır (Güngör ve Demirel, 2018). Anlamlılık düzeyi azaldıkça bireyin iş ortamında kendini yeterli görmemesine ve değerli hissetmemesine neden olduğu görülmektedir (Thomas ve Velthuse, 1990).

2.4.2. Yetkinlik

Psikolojik güçlendirme de yetkinlik boyutu, insanların sahip oldukları yetenekleri, becerileri ve deneyimleriyle öğrendikleri bilgiler çerçevesinde yaptıkları yargılama süreci olarak tanımlanmaktadır (Bola, 2003). Bir başka deyişle yetkinlik, insanların yaptıkları işleri en iyi şekilde yapabilmek için sahip oldukları yetenekleri ve becerilerine ilişkin inançlarını yansıttığı görülmektedir (Mishra ve Spreitzer, 1998). Yetkinlik, bireyin çalışma ortamında kendinden beklenen görev ve sorumlulukları en iyi şekilde yapabilme süreci olarak tanımlanmaktadır (Thomas ve Velthuse, 1990).

Yetkinlik boyutunu, Bandura (1977) öz yeterlilik veya bireysel ustalık kavramlarıyla ele almıştır. Bandura (1977), öz yeterliliği düşük bireylerin ilgi ve beceri gerektiren işlere yönelik kaçınma davranışında bulunduklarını ifade etmiştir. Yaşanılan bu durum

bireyde yetkinlik düzeyinde düşümlere neden olduğunu belirtmektedir. Kendini yetkin hissedenden bireylerin daha güçlü ve kendini iş yaşamında daha yeterli hissettiğini, yetkinlik algısı düşük olan bireylerin kendini daha güçsüz hissettiği ve yapması gereken iş için yetersizlik duygusu yaşadığı ve kendini güçlendirilmemiş olarak gördüğü bilinmektedir.

2.4.3. Özerklik

Psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutu, bireylerin iş yaşamında işi başlatabilme, işi sürdürebilme, iş için gerekli sorumluluk alabilme gibi konularda karar alıp uygulayabilme olarak tanımlanmaktadır (Hu ve Leung, 2003). Bir başka tanımda ise özerklik bireylerin bir iş için çaba sarf etme, işin devamlılığı için gereken kararları alıp bu kararlar çerçevesinde sorumluluk alarak bağımsız davranabilme olarak ifade edilmektedir (Spreitzer vd., 1999). Özerklik kavramı, bireylerin benliği ve başkaları tarafından onaylanma sürecinde etkin rol oynamaktadır (Reis vd., 2000). Özerk olan bireyler, becerilerine yönelik bilgilerini tartıp ve çalıştıkları işle ilgili süreçleri değerlendirerek yaptıkları işe yönelik performanslarını arttırdıkları görülmektedir (Bandura vd., 1980).

Özerklik kavramı, bireyde kontrol edebilme hissini iş yaşamında ön plana çıkartmaktadır (Laschinger vd., 2004). Özerk bireyler çalışırken daha özgür olarak karar alabilmekte ve çalıştığı kurumdaki üstlerine karşı daha fazla hesap verilebilir hissine sahip olabilmektedirler (O'Brien, 2010). Bireylerin çalışırken yaptıkları işlerle ilgili inisiyatif alabilmelerinin sağlanması, çalışanların fikirlerine saygı duyulması ve iş ortamında kendilerini daha değerli hissetmeleri bireylerin güçlendirilmesinde önemli bir yere sahiptir (Şen, 2008). Bireyler, çalışırken üstlerinden emir aldıklarını hissederse özerk olmakta zorlanabilir ve kendini güçsüz hissedebilirler (Spreitzer vd., 1997).

2.4.4. Etki

Psikolojik güçlendirmenin etki boyutu, bireylerin çalışma hayatında amaçlarına ve hedeflerine başarıyla ulaşabilmek için bireyde yarattığı fark olarak tanımlanmaktadır (Drake vd., 2007). Bir başka tanıma göre ise etki, kişilerin iş yaşamıyla ilgili yönetimsel, çalışma çıktıları ve stratejik çıktıları etkileyebilme derecesi olarak ifade edilmektedir (Spreitzer, 1995). Etki boyutu, bireyin işe yönelik çıktılarına ait kontrolün

kimler tarafından yapıldığının değerlendirilme sürecidir. Bu süreçte içsel kontrol algılama gücüne sahip olan bireyler, işe ait olan çıktıları etkileyebilme hissine sahipken işe ait çıktıların dışsal kontrol algısıyla yönetildiğini düşündüklerinde bireyin iş çıktılarına ait etkililiğinde azalma görülecektir (Luthans, 1995). Bireylerin, kendilerini çalışma ortamında etkili olarak görmesi onların işle olan bağına arttırmakta ve işine daha çok bağlanmasına neden olmaktadır (Somuncuoğlu, 2013).

Psikolojik güçlendirme kavramı dört farklı boyutta incelenmiş olup bireylerin işle ilgili yönelimlerini ele almaktadır (Alam, 2016). Psikolojik güçlendirmenin boyutları arasında anlamlı bir bütünlük vardır. Bu dört boyutun bir arada olması psikolojik güçlendirmenin etkisini arttırırken bir boyutun eksik olması güçlendirmenin etkisini azaltmaktadır (Spreitzer, 1995). Dört boyutun her birinin psikolojik güçlendirme üzerinde etkisi olduğu gibi psikolojik güçlendirme kavramını etkileyen faktörlerin dikkate alınması gerekmektedir.

Psikolojik güçlendirme kavramı açıklanırken ortaya konulan faktörlerin neler olduğunu bilmek psikolojik güçlendirme kavramını açıklamayı kolaylaştırmaktadır. Bu kapsamda psikolojik güçlendirme kavramını etkileyen faktörleri ele almak önemlilik arz etmektedir.

2.5. Psikolojik Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler

Psikolojik güçlendirme kavramı açıklanırken bireyin güçlendirilmesinde etkili olan faktörler Spreitzer (1996) tarafından ele alınmıştır. Spreitzer'e göre güçlendirmeyi etkileyen faktörler; rol belirsizliği, sosyo-politik destek, kaynaklara erişim, bilgiye erişim, katılımcı iş iklimi olarak ifade edilmektedir (Spreitzer, 1996).

Güçlendirme kavramını açıklarken iki türlü bilgidен bahsedilmektedir. Bu bilgi türleri performansla ilgili ve çalışılan işin misyonuyla ilgili bilgi olarak açıklanmaktadır. Performansla ilgili bilgi incelendiğinde; bilgiye erişmenin temel amacı anlamlılığı açıklamaktır. Çünkü bireyler iş yaşamında performanslarını arttırmak ve geliştirmek, en iyi kararları alabilmek ve işleri hakkında en iyisini yapabilmek için anlamlılığı anlama çabasına girmektedirler. Çalışanların işle ilgili vizyon ve misyonlar hakkında bilgiye sahip olması bireylerde amaç ve anlam hissi yaratarak daha etkili kararlar almalarında rol oynamaktadır (Spreitzer, 1996). Bilgiye erişim sayesinde çalışan bireye işle ilgili

farklı bakış açısı kazandırarak bireylere örgüt içerisinde rolleriyle ilgili farklı seçeneklere yönelik fırsatlar sunmasına imkân sağlamaktadır. Ayrıca çalışanlarda güçlendirme hissi yaratmak için bireylerin amaçları ve yaptıkları işin anlamlılığı bilgiye erişim sayesinde önemli hale gelmektedir. Kendini güçlü hisseden bireyler işine daha çok bağlanmakta, yaptığı işin rollerini ve bu rollerin getirdiği davranışlar sonucunda başarının anlamını kavrayabilmektedirler (Çöl ve Ardic, 2008). Sağlık sisteminde hizmet veren çalışanlar sürekli bilgiye erişme ihtiyacı duymaktadırlar. Bilgiye erişim noktasında bazen kişinin kendisinden kaynaklı veya zamanın sınırlı olması bazen de çalışılan birimle ilgili yeterli bilgiye ulaşamaması durumunda tedavi ve tanılama süreci zorlaşabilmektedir. Bu nedenle bilgiye erişmek sağlık sistemi tarafından verilen hizmetin daha kaliteli bir şekilde yürütülebilmesi için zorunlu hale geldiği görülmektedir (Altundiş ve Özutku, 2011).

Bireylerin çalışma ortamında daha iyi performans ortaya koyabilmeleri için kaynaklara erişim önemlilik arz etmektedir. Bu kaynaklar arasında fon, malzeme, yer ve zaman sayılabilir. Kaynaklara erişim sağlanamadığında çalışanlar kendilerini güçlü olarak hissedemezler ve işe bağlılıklarında azalma olabilmektedir. Kaynaklara erişim, bireyleri harekete geçirerek kendisinden beklenen rolleri ve performansı göstermesine katkı sağlamaktadır (Spreitzer, 1996).

Rol belirsizliği, bireylerin çalışma hayatındaki rollere ve sorumluluklara yönelik yaşadığı kafa karışıklığı olarak tanımlanmaktadır. Rol belirsizliği bireylerde özgüvende düşme, iş performansında azalma ve iş tatminsizliğinde artışa neden olabilmektedir (Kreitner ve Kinicki, 2014). Spreitzer (1996), çalışanların rollerinin ve sorumluluklarının çalışma hayatında belli olması çalışanları psikolojik olarak güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Çalışanın daha az güçlü hissettiği ortamlarda bireyler daha az etkiye sahip olup rol karmaşası yaşayabilmektedirler (Spreitzer vd., 1997). Sawyer (1992), rollerin belirli olmasıyla iş yaşamında bireylerin karar alma sürecini ve işle ilgili olumlu davranışlar ortaya koymasında etkili olduğunu ifade etmektedir.

Sosyo-politik destek, bireyin çalışma ortamında diğer çalışanlardan üstlerinden onay alma ve kabul görme süreci olarak tanımlanabilmektedir. Çalışma ortamında bireyin davranışları yöneticileri, iş arkadaşları ve diğer çalışma ortamında bulunan diğer üyeler tarafından çalışan destekleniyorsa bu durumda sosyo-politik destekten bahsedilebilir (Turan, 2014). Vogt ve Murrell'e (1990) göre çalışanlar arasındaki iş birliğinin ve örgüt

içerisindeki karşılıklı bağımlılığın sosyal ağları harekete geçirdiğini ifade etmektedirler. Bu kapsamda sosyo-politik destek, çalışan bireylerin güçlendirilmesinde etkili bir güce sahip olduğu söylenebilmektedir (Spreitzer, 1996).

Katılımcı iş iklimi, çalışan bireylerin çalıştıkları işle ilgili önemli bir konuma sahip olduklarını ve bu durumla ilgili farkındalıklarının arttığı durumlarda ortaya çıkan inancı temsil eder (Çöl ve Ardıç, 2008). Katılımcı iş iklimine sahip ortamlarda çalışan bireyler de özgür olmaya, karakterine ve bireyin kabul edebilmesine önem verilirken katılımcı iş iklimine sahip olmayan ortamlarda ise denetim, ön görülebilme ve istek dikkate alınmaktadır. Kısacası katılımcı iş ikliminde en üstten en alta kadar emir komuta sistemi yerine bireysel katılımı birlikte girişim daha önemli hale gelmektedir. Katılımcı iş ikliminde, çalışan bireylerin yaratıcılığı artmakta ve girişimcilik ruhu kazanmaları sağlanmakta olup çalışanların psikolojik güçlendirmelerinde etkin rol oynamaktadır (Spreitzer, 1996).

2.6. Hemşirelikte Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme kavramı Albert Bandura tarafından psikoloji biliminde ilk olarak ele alınmış olup psikolojik güçlendirme kavramı; bireylerin özgür iradesini, çevrenin istek ve beklentilerini karşılayabilmeyi ve kontrol edebilme hissini içsel olarak ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir (Bandura, 1977). Chandler (1986), hemşireler üzerinde güçlendirme konusunda ilk çalışmaları yapan kişi olarak gösterilirken, Laschinger ve arkadaşları yapısal güçlendirmeye karşılık psikolojik güçlendirmenin ortaya çıktığını ve psikolojik güçlendirmenin çalışanların tutumlarını etkilediğini ifade etmişlerdir (Laschinger vd., 2001). Psikolojik güçlendirme, bireylerde işle ilgili olan davranışlar üzerinde etkili olup çalışan bireylerin performanslarında da artış sağlamaktadır (Bakan vd., 2018).

Hemşirelikte, psikolojik güçlendirme kavramı ise hemşirenin etkili olabilme yeteneği olarak ifade edilmektedir. Pozitif sonuçlar yaratmak, kendini ve başkalarını motive edip harekete geçirebilen hemşireler güçlenmiş olarak görülebilmektedir. (Kuokkanen vd., 2002). Hemşirelerin çalışma koşullarının güçlendirilmesinin yanı sıra içsel olarak da güçlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışma koşulları ve içsel olarak güçlenen hemşirelerin motivasyonu artarak daha kaliteli bakım hizmeti sunması sağlanmaktadır (Wang vd., 2015). Yoğun bakım hemşireleri üzerine yapılan bir çalışmada idarenin hızlı

değişimi, mesleki anlamda takdire layık görülme, görevleri konusunda yeterli düzeyde bilgilendirmenin olmaması nedeniyle stres, öfke, baş ağrısı, iş doyumunda azalma vb. (Ergün vd., 2001) sorunlara yol açması hemşirelerde farklı stresörler yaratmıştır. Bu çalışma sonucuna göre de hemşirelerin psikolojik olarak güçlendirilmesinin hemşirelik mesleğini yürütürken önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymuştur (Altıntoprak vd., 2008; Dede vd., 2008). Sağlık sistemin de hizmet veren çalışanlarla ilgili alan yazında psikolojik güçlendirme kavramının sağlık sistemi için önemli bir kavram olduğu ortaya konulmuştur. Literatür incelendiğinde; psikolojik güçlendirmenin hemşirelerde ve diğer sağlık sisteminde yer alan personel tarafından verilen hizmete yönelik verimi arttırdığını (Karakoç, 2009), hemşirelerin hastalara sundukları bakım hizmetinde etkin rol alarak daha kaliteli bakım verme hizmetinde etkili olduğunu (Leggat vd., 2010), psikolojik güçlendirme kavramı ile iş tatmini ve iş motivasyonu arasında pozitif bir ilişki olduğu (Yüksel ve Adıgüzel, 2012), Gökalp (2013), sağlık sistemindeki personellerin güçlendirilmesiyle verilecek hizmetin başarılı hale gelmesinde, iş verimliliğinin artmasında personellere uygulanacak güçlendirme ile ilgili eğitimlerin önemli olduğunu vurgulamıştır.

2.7. Verimlilik Kavramı

Verimlilik; gün geçtikçe önemi artan, ülkelerin iş gücünde önemli hale gelen bir kavram olarak dikkat çekmektedir (Loppke vd., 2003). Verimlilik kavramıyla ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) düzenlediği konferanslarda verimliliğin artış gösterilmesiyle birlikte toplumların daha hızlı kalkınabileceği vurgulanmıştır (Prokopenko, 2011). Kalkınma düzeyi yükselen toplumlarda eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte her alanda değişimler yaşanmakta olup sağlık sisteminde de bilgi ve birikimlerin artmasına neden olarak sağlık alanındaki verimliliğin artışında önemli bir hale gelmesinde rol oynamaktadır (Gülcü, 2004).

Sağlık hizmetlerinde verimlilik, artış gösteren hastaların bakımına yönelik giderleri, iş gücüne daha çok ihtiyaç duyulması, var olan personelin verimli bir şekilde çalışmasının sağlanması sonucu ortaya çıkmaktadır (Göktepe vd., 2012). Son yıllarda yapılan araştırmalarda dünya genelinde hemşirelerde verimliliğin ortalama 45 kat arttığı gözlemlenmektedir (Farhadi vd., 2012). Hemşirelik mesleği sağlık sisteminde önemli bir yere sahip olmakla birlikte fedakârca davranmayı gerektiren işini yaparken tahammül gücünün yüksek olduğu bir iş olarak görülmektedir. Hemşireler, işinin

gerektirdiği davranışları yaparken hastalarına ve hasta yakınlarına daha kaliteli bir hizmet verebilmesi ve gereken uygulamaları en iyi şekilde yapabilmesi için uygun iş ortamına ihtiyaç duymaktadırlar. Literatür incelendiğinde; hemşirelik mesleğinin sağlık sisteminde önemli bir görev üstlendiği görülürken, profesyonel olarak yapılan hemşirelik mesleğiyle birlikte hastaların hastanede kalma süresinde azalma sağladığı, hastaların ölüm oranlarında düşüş olduğu, hastaların hastanede kaldığı süre boyunca hemşirelerden memnuniyet düzeylerinde artış olmasında olumlu yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu çerçevede hemşirelerin verimliliğindeki artış sağlık sistemindeki verimliliği olumlu yönde etkilemektedir (Aiken vd., 2001; Dikmen vd., 2016; Kane vd., 2007). Kaliteli ve en iyi şekilde hemşirenin çalışmasını sağlayan bir iş ortamı hemşirenin daha etkili çalışmasını sağlayarak iş motivasyonunu arttırmaktadır. İş motivasyonu artan hemşirenin hastalarına ve kurumuna karşı verimliliğinde de artış olduğu görülmektedir. (Çatak vd., 2015).

Hemşirelik mesleğinde motivasyonun yanı sıra verimliliğin üzerinde farklı faktörlerin de etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörler arasında yaş, medeni durum, çalıştığı iş ortamı, eğitim durumu, mesleğe bağlılık, iletişim, ekip olabilme süreci etkileyen faktörler arasında sayılabilmektedir (Bayer vd., 2021; Durmaz vd., 2019).

2.8.Verimliliği Etkileyen Faktörler

Sağlık sisteminin önemli bir parçası olan hemşirelerin mesleklerini yürütürken verimli olmaları verilen hizmetin üzerinde önemli bir yere sahiptir. Hemşirelerin verimliliğine etki eden faktörler çeşitli olmakla birlikte bu faktörlerin dört başlık altında ele alındığı görülmektedir.

2.8.1. Kişisel Faktörler

Hemşirelerin verimliliğini etkileyen medeni durum, yaş, cinsiyet, kıdem, değerler ve tutumlar, kişilik ve duygular, yetenek ve öğrenme ve motivasyon olarak kişisel faktörler ele alınmaktadır.

Hemşireliğin verimliliğini etkileyen kişisel faktörlerden biri cinsiyet faktörüdür. Hastanelerde erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre daha az otoriteye uyduğu ve daha az disiplinli çalıştığı görülmektedir. Hemşirelik mesleğinde vardiya sisteminin

olması, kadın hemşirelerin uyum göstermesine ve iş yaşamında zorlanmasına neden olmaktadır (Özkoç, 2005). Hemşirelerin iş hayatında verimliliğini etkileyen faktörlerden biri de medeni durumdur. Medeni durum, kişilerin çalışma ortamında sorumluluk alabilme ve düzenli olarak çalışmaları yürütebilmelerinin verimlilik üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bireylerin evlilikle birlikte yaşama karşı sorumlulukları arttığından daha düzenli bir hayat yaşamaya başlamakta bu durumda iş yaşamındaki verimliliğini etkilemektedir. Bu nedenle evli hemşirelerin bekar hemşirelere göre daha verimli olarak çalıştığı yapılan araştırma sonuçlarında görülmektedir (Kahraman, 2009). Hemşirelerin verimlilikleri üzerinde yaş faktörü de önemli bir yere sahiptir. Yaş faktörünün, hem sağlık sisteminde çalışan bireylerin hem de diğer hizmet alanındaki çalışanların verimliliği üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Hemşirelerde yaş ilerledikçe bireysel olarak verimin düşmesi olumsuz bir süreç olarak görülürken, yaşın artmasıyla birlikte mesleki tecrübenin de artması olumlu bir süreç olarak ifade edilmektedir (Öztürk, 2010). Verimliliği etkileyen faktörlerden biri olan kıdem, kişilerin bir meslekte belirli bir süre çalışmasını ve deneyim kazanmasını ifade etmektedir. Kıdemi yüksek bireylerin iş yaşamında işleri daha kısa zamanda ve daha hızlı yapabilmesi verimliliği arttırmaktadır. Sağlık sisteminde yer alan hemşirelerin hata yapma riski yüksek olduğundan kıdem arttıkça hata yapma oranının da düşeceği ve verimliliğin artacağı bilinmektedir (Berkow vd., 2008). Hemşirelerin verimliliği üzerine yetenek ve öğrenme faktörlerinin de önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Yetenek kavramı, bireylerin belli bir işi kavraması, o işle ilgili analizler yapabilmesi, sonuçlarını değerlendirebilmeyi içeren ve zihinsel olarak süreçlerin yürütülmesi olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2013). Öğrenme kavramı ise bireylerin çevre ile etkileşime girerek herhangi bir konu hakkında bilgi sahibi olma ve yeni bir davranış kazanma sürecidir (Güney, 2013). Hemşirelerin yeteneklerine göre ve öğrenme süreçleri dikkate alınarak hastanelerde uygun pozisyonlara yerleştirilmeleriyle hemşirelerden beklenen verimliliğin artacağı düşünülmektedir (Özkoç, 2005). Verimliliği etkileyen faktörlerden biri olan kişilik ve duygular faktörü incelendiğinde kişilik kavramı insanların düşünceleri, duyguları, davranışları arasındaki benzerlik veya farklılıkların olduğu insana ait olan değişmeyen özellikler olarak tanımlanmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001). Hemşirelerde duygusallık, depresif olma, gergin ruh hali gibi kişilik özellikleri hastalara hizmet verirken iş yaşamına olumsuz olarak yansıyabilmekte ve bu durumdan dolayı verimlilik düşmektedir. Aynı zamanda verimin düşmesiyle birlikte kişilik özellikleri de olumsuz etkilenebilmektedir (Gözel vd., 2017). Alan yazında yapılan bir çalışma da iş

hayatındaki olumsuz yaşantıların hemşirelerin anksiyetesini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Wilson, 2002). Hemşirelerde kişisel olarak ortaya konulan değerler, iş yaşamındaki profesyonel davranışlarıyla birleşerek mesleki değerlerini ortaya çıkartır (Can, 2013). Bu mesleki değerler hemşirelerin mesleki sosyalleşmesindeki etkileşimi artırır ve bu değerler sayesinde hemşirelerin karar alma sureci ve hemşirenin hastalarına sunduğu hizmetin kalitesinde artış olmaktadır. Bu sayede hemşirelerin mesleki sorumluluk bilincinde artış gozlemlenmekle birlikte hemşirelerin verimliliği artmaktadır (Kay, 2013).

Motivasyon, alışan bireylerin iş yaşamında başarılı olmasında ve moralinin iyi olmasında etkin rol oynayarak verimliliği olumlu yonde etkilemektedir (Genç, 2012). Çalışanların yoneticiler tarafından motive edilmesi iş yaşamında onemli bir yere sahiptir (Bayar vd., 2008; Genç,2012). Örgüt içinde yoneticilerin motivasyonları düşk olursa bu durum çalışanlara da yansımaktadır (Genç, 2012).

2.8.2. Örgütsel Faktörler

Verimliliği etkileyen örgütsel faktörlere bakıldığında örgüt kültürü, örgütsel yapı, örgütsel iletişim, örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve örgütsel çatışma olarak tanımlanmıştır. Örgüt kültürü çalışanları bir arada tutmaya yarayan ve rgt belirlenen hedeflere ulaştırmayı sağlayan temel bir güçtür (Hogan ve Coote, 2004). Örgüt kültürü, çalışanların verimliliğinde onemli bir role sahiptir (Karahan, 2008). Örgüt kültürüne sahip hastanelerde, hastalara hemşireler tarafından verilen hizmetin kaliteli ve verimli olmasına katkıda bulunarak hemşirelerin sunacağı hizmetin en iyi şekilde hastalarına sunulmasında rol oynamaktadır (Yazıcı, 2006; Karahan, 2008; Bağcecik ve Gdloğlu, 2011). Örgütsel yapı ise çalışanların işle ilgili sorumluluklarının belirlenmesi, belirlenen sorumlulukların paylaştırılması ve eř güdüm halinde yürütülmesi olarak tanımlanmaktadır (Gibson vd., 2011). Örgüt içerisinde yer alan yoneticiler, çalışan personelinin verimliliği için ihtiyaçlar ve çalışma koşullarına dikkat ederek insan kaynaklarını en etkili şekilde kullanma çabası içinde olmaktadırlar (Fındık, 2018).

Örgütsel iletişim, planlama, organize edebilme, karar verebilme ve motive olma konusunda çalışanlar arasında onemli bir yere sahiptir (Genç, 2012). Sağlık hizmeti sunulurken her geçen gün hastaların artış göstermesiyle birlikte hastanelerde iş yükü artmakta, çalışan personelin yetişememesi ve verilen hizmetin kalitesinde düş olması

Çalışanlar ile hizmet alanlar arasında iletişim problemleri yaşanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle sağlık sistemin de iletişimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi gerekliliği önemli hale gelmektedir. Sağlıklı bir iletişim kurulduğunda hastalar ve ailelerinin aldıkları hizmetteki memnun olma düzeylerinde de artış olacaktır (etin vd., 2016). Verimliliği etkileyen faktörlerden bir diğeri ise örgütsel strestir. Örgütsel stres, çalışma ortamında yaşanılan gergin olma durumu olarak açıklanmaktadır. Örgütsel stres durumu, genellikle amirler veya yöneticiler tarafından çalışanlara yansıtılmaktadır (Genç, 2012). İş yaşamındaki stres durumu çalışanların verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır (Kurt, 2012).

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı işe, ortama ve işin amaçlarına olan bağlılığını ifade eder (Akyürek vd., 2010; Uzun ve Yiğit, 2011). Hemşirelerin, işe bağlılığında artış olursa hastalara sunacağı hizmetin kalitesi artar ve hastaların memnuniyet düzeyi olumlu yönde etkilenmektedir (Sayın, 2008). Örgütte bağlılığı artan hemşirelerin, verimliliği de artmakta ve hemşirelerden istenilen düzeyde performanslarında artış görülmektedir (Göncü, 2013). Örgütsel yaşamın bir sonucu olarak ortaya çıkan örgütsel çatışma ise çalışanların çalışma ortamında birbirlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlarını içermektedir (Genç, 2012). Örgütsel atışma, çalışanların verimliliği üzerinde önemli bir yere sahiptir (Rahim, 2000). Örgütsel atışmanın olduğu yerlerde karışıklıklar çıkmakta ve verimlilik düşmektedir (şimşek, 1999).

2.8.3. Ekonomik Faktörler

Verimliliği etkileyen faktörlerden biri olan ekonomik faktörler içerisinde, ödüller, prim ve emek karşısında ödenen ücret önemli bir yere sahiptir. cret kavramı kişilerin bir işe ilgili verdiği emek karşısında aldıkları ödemedir (Yalm, 2002). Prim ise kişilerin yaptıkları işe verimliliğini arttırmak ve o işe karşı motivasyonunu yükseltmek için verilen ücret dışındaki ödemelerdir (Keser, 2006). Çalışanlara işe olan bağlılığı arttırmak ve iş için gereken önemi vermesini sağlamak amacıyla farklı zamanlarda ve durumlarda ödüller verilebilmektedir (Yumuşak, 2008). İyi cret alan ve maddi olarak kendini güçlü hisseden hemşirelerin daha verimli olarak çalıştığı (Kaya, 2018), düşük maaşla çalışan hemşirelerin ise verimliliğinde düşüş olduğu sonucuna varılmıştır (Aslan vd.,2001; Dikmen vd., 2016; Göktepe ve Baykal, 2012; Mustafabaylı,2016; zgener ve Küçük, 2008; zko, 2005; ztrk, 2010; ztrk ve Akbulut, 2011;).

2.8.4. Fiziksel Faktörler

Verimliliği etkileyen faktörlerden bir diğeri ise fiziksel faktörlerdir. Fiziksel faktörler hemşirelerin uygun koşullarda çalışması ve kendi işini gerektiği gibi yapabilmesi için elverişli bir ortam sunulmasında etkili olmaktadır. Hemşirelerin verimliliğini etkileyen fiziksel faktörler arasında çalışılan ortamın uygunluğu, ses, ışık, çalışılan ortamın sıcaklığı, teknolojik malzemelerinin yeterli düzeyde olması dikkat edilmesi gereken faktörler olarak bilinmektedir (Örücü, 2004; Prokopenko, 2011). Hemşirelerin çalışmaya uygun elverişli ortamlarda işlerini yapmaları onların verimliliğine olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Özkoç, 2005; Örücü vd., 2004).

2.9. Hemşirelik Mesleğinde Verimlilik Kavramı

Toplum için verimli bir sağlık hizmeti sunabilmek sağlık sektörünün en temel görevlerinden biridir (Eyigün, 2015). Diğer sektörlerde olduğu gibi hastanelerde de çalışan personelin başarılı olması hastanenin başarısında önemli bir rol oynamaktadır. Hastanedeki çalışan personel hastane için en önemli kaynaktır. Bu yüzden hastanelerin çalışanlarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini iyi analiz ederek çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Hastane tarafından istek ve beklentileri karşılanan çalışanların hastane de daha verimli çalıştığı görülmektedir. Çalışanların verimliliğini arttırmak için hastanede çalışılan ortamın istenilen düzeyde olması, çalışanın işe huzurlu olarak gelmesi çalışanın verimliliğinde önemli bir rol oynamaktadır (Eyigün, 2015).

Hemşireler, hastanedeki diğer çalışan personellerle, hasta ve hasta yakınıyla sürekli iletişim halinde olan ve hastalar için önemli görevler üstlenen sağlık ekibinin en temel üyeleridir. Hemşirelik mesleği yoğun iş temposuyla yürütülen ve stres düzeyi yüksek olan bir meslektir. Hemşireler, hastanelerin başarısında önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden hemşirelerin verimliliği hastanelerin toplam verimliliğinin üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Nayeri, 2006; Parlar, 2008).

Sağlık sisteminin en kalabalık grubunu oluşturan hemşirelerin, verimliliğine ilişkin pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir. Sağlık hizmetinin sürekli değişip dönüşmeye ihtiyaç duyması hemşirelerdeki verimliliği önemli hale getirmektedir (Öztürk ve Akbulut, 2011). Hastanelerdeki verimliliğin artışında hemşirelerin verimliliğinin doğrudan etkisinin olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Öztürk ve

Akbulut, 2011). Hemşirelerin verimliliğinde; bakım verilen hasta sayısı, yapılmak zorunda olan belgelerin doldurulmasındaki süreç, yeterli düzeyde hemşirelere yardımcı olacak personelin az olması, çalışılan hastanede yeterli düzeyde hemşirelerin olmaması, hemşirelerin mesleki olarak kendilerini tükenmiş hissetmesi vb. hemşirelerin verimliliğini etkileyen faktörler arasında sayılabilmektedir (Göktepe ve Baykal, 2012; Karahan, 2009; Karaman, 2004).

Hemşirelikte verimlilik kavramını açıklamak kolay olmamakla birlikte hemşirelikte verimlilikle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; hastalara bakım verme, tedavi, eğitim gibi farklı iş yüklerinin olması hemşirelikte verimliliğe ilişkin kavramlar olarak karşımıza çıkmakta olup hemşirelerin çalışma saatleri, bakım esnasında kullanılan malzemeler sonucunda ortaya çıkan çıktılar, hastaların memnun olma düzeyleri gibi faktörler dikkate alınarak hemşirelerin verimliliği açıklanmaya çalışılmıştır (Letvak vd., 2012; Moody, 2004; Williamson vd., 1988). Sağlık sisteminin bir parçası olan hemşirelerde, psikolojik güçlendirme arttıkça verilen hizmetin kalitesiyle birlikte verimliliğinde artacağı düşünülmektedir.

2.10. Hemşirelerde Psikolojik Güçlendirme ile Verimliliklerine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki

Güçlendirme kavramı, çalışılan kurumların amaçlarını gerçekleştirme de çalışan bireylerin verimliliğinde, yetenek ve kapasitelerinin en verimli şekilde kullanılmasında etkin rol oynamaktadır (Abadi vd., 2013). Psikolojik güçlendirmeye çalışanlardan istenilen düzeyde davranışsal olarak değişimler gerçekleşebilmektedir (Chow, 2006). Psikolojik olarak güçlenen çalışanlar; çalışırken kendilerini daha yetenekli ve işlerini yaparken kendilerini değerli ve önemli hissettikleri, çalışan bireylerin daha mutlu olduğu ve bu mutluluklarını çalışma arkadaşlarına bulaştırdıkları ve çalışılan işe bağlılığın arttığı görülmektedir. Bu yüzden çalışanların örgüte bağlılığı arttıkça da daha yüksek verimle çalıştıkları tespit edilmiştir (Chen vd., 2007). Ayrıca Lee'ye (2013) göre güçlendirilmiş iş görenler de öz yönetimin daha yüksek olduğunu, yaptıkları işle ilgili daha fazla sorumluluk ve görev aldıklarını verimliliklerinin arttığını söylemektedir. Başka bir açıdan Koberg (1990) ise psikolojik güçlendirme ile çalışanların yaptıkları işle ilgili iş doyumunda artış yaşayacağını, çalıştıkları işten ayrılmalarının azalacağını ve yapılan işe yönelik verimliliğin arttığını öne sürmektedir.

Hemşirelik mesleği yürütülürken hemşirelerden istenilen düzeyde verim alınabilmesi ve verilen hizmetin daha kaliteli olması için hemşirelerin mesleki olarak tek başına karar alabilme, özerk davranabilmeleri için güçlendirme önemli bir yere sahiptir. (Burkhard vd., 2013). Sağlık sisteminde görev yapan sağlık çalışanları, uzmanlık gerektiren ve kompleks çalışma ortamlarında hizmet verirken yaratıcı, karar alma, verimliliğin artmasında psikolojik olarak güçlendirmenin önemli olduğu görülmektedir (Karahan, 2009). Hizmet veren çalışanlar psikolojik olarak güçlendirildiklerinde yaptıkları işin daha etkili ve verilen hizmetin daha verimli olarak sunulduğu tespit edilmiştir (Boudrias vd., 2009).

Psikolojik güçlendirme ve verimlilik kavramları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilgili alan yazında çeşitli araştırmalar mevcut olup bu kavramlar açıklanırken farklı diğer kavramlarla da ele alınarak araştırmaların yürütüldüğü görülmektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde; Saleh vd.,(2022), yapmış oldukları çalışmada hemşirelik mesleğinde 10 yılını doldurmamayan hemşireler üzerinde yapılmış olup bu çalışma da orta ve düşük düzeyde yapısal ve psikolojik güçlendirme bildirmişlerdir. Yapılan çalışma sonucunda psikolojik güçlendirme ile hemşireliğin iş motivasyonu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Travers vd., (2020), tarafından 13 hemşire yardımcısıyla yapılan araştırmada psikolojik güçlendirme ile çalışan verimliliğini incelemek amacıyla nitel veri toplanmıştır. Araştırma da toplanan nitel veriler sonucunda psikolojik güçlendirmenin çalışanın verimliliğini arttırdığını ve çalışanın performansının artmasıyla birlikte hastane performansında da artış olduğunu ortaya koymuşlardır. Goedhart vd., (2017), araştırmada Kuzey Amerika’ da 12 kesitsel çalışma sonucunda hemşirelerdeki güçlendirmenin hastanede hasta bakımı kalitesini, verimliliği, güvenliği olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Özbaş ve Tel (2016), araştırmalarında onkoloji hemşirelerinin psikolojik güçlendirmelerini arttırıp ve tükenmişlik düzeylerini azaltmak amacıyla 10 haftalık psikodrama eğitimi vermişlerdir. Bu çalışma sonucunda onkoloji hemşirelerinin psikolojik güçlendirmelerinin arttığı tükenmişlik düzeylerinin ise azaldığı görülmektedir. Dehghani vd.,(2016),Bandar Abbas özel hastanelerinde psikolojik güçlendirmenin hemşirelerin verimliliğine etkisi isimli çalışma da 217 hemşire örneklem olarak seçilip çalışmaya dahil edilmiştir. Hemşirelerde, psikolojik güçlendirmeyle verimlilik arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.Zare vd., (2015), yaptıkları çalışmada psikolojik güçlendirme ile verimlilik arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu , psikolojik

güçlendirme arttıkça verimliliğinde arttığını ortaya koymuşlardır. Joffe ve Glynn (2002), araştırmalarında çalışan bireylerin güçlendirildiklerinde iş verimliliklerinin ve iş tatmininin arttığını, çalışan personelde olumlu yönde değişimler yaşandığı, öğrenme ve uygulama motivasyonlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Psikolojik güçlendirmeyeyle verimlilik arasındaki ilişki literatürde sınırlı sayıda ele alınmış olup aralarındaki ilişkinin anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan bu araştırmayla da hemşirelere yönelik psikolojik güçlendirme ile verimliliklerine ilişkin tutumları arasındaki ilişki incelenerek literatüre katkı sağlamak hedeflenmiştir.

2.11. Psikiyatri Hemşireliğinde Psikolojik Güçlendirme ve Verimlilik

Psikiyatri hemşireliği kavramı; bireylerin ve toplumun ruhsal olarak güçlenmesine, korunmasına ve ruhsal hastalıklara karşı önlem alınabilmesine, tedavi sürecinin hızlanmasında rol oynamaktadır. Ayrıca psikiyatri hemşireliği bireylerin hastalıklarla ve krizle mücadele edebilmesinde, stres yönetimini sağlıklı bir şekilde yürütmesine olanak sağlayan ve etkin olarak profesyonelce hemşirelik sorumluluklarını yerine getiren hemşireliğin bir bilim dalı olarak tanımlanmaktadır (Kum, 1996; Varcolis, 2010). Psikiyatri hemşireliğinin bir üst uzmanlığı olan Konsültasyon Liyezon Psikiyatri Hemşireliği (KLP) hastanede görev yapan hemşirelerin çalışırken yaşadıkları stres durumları, iş yaşamında duygularını ifade edebilmesinde ve karşılaştığı sorunları aktarabilmesinde destek olmaktadır (Arslan vd., 2022). Ayrıca KLP hemşiresi, hemşirelerin mesleki benliklerini ve kişisel benliklerinin gelişimine katkıda bulunarak terapotik gruplar oluşturmaktadır. Bu sayede hemşirelere iş yaşamında çatışma çözme becerisi kazandırılarak hemşirelerin iş yaşamında kendilerini daha güçlü hissetmelerinde etkin rol oynamaktadır (Arslan vd., 2022). Psikolojik olarak güçlenen hemşirelerin iş yaşamında sahip oldukları görev ve sorumluluklarının net olması, görev ve sorumluluklarıyla ilgili yeniliklere açık olması ve bu yeniliklere göre davranabilmesi, bireylerin çalışma ortamında yeterli düzeyde bilgi birikimine sahip olup uygun kararlar alabilmesinde katkı sağladığı görülmektedir (Duff, 2019). Bu yüzden psikolojik güçlendirme, hemşireler tarafından ortaya konulan hizmetin kalitesinde etkin bir rol oynamaktadır (Al-Bsheishavd., 2019).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, hemşirelerin psikolojik güçlendirmeleri ile verimliliklerine ilişkin tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilişki arayıcı tipte bir araştırma olarak yapılmıştır.

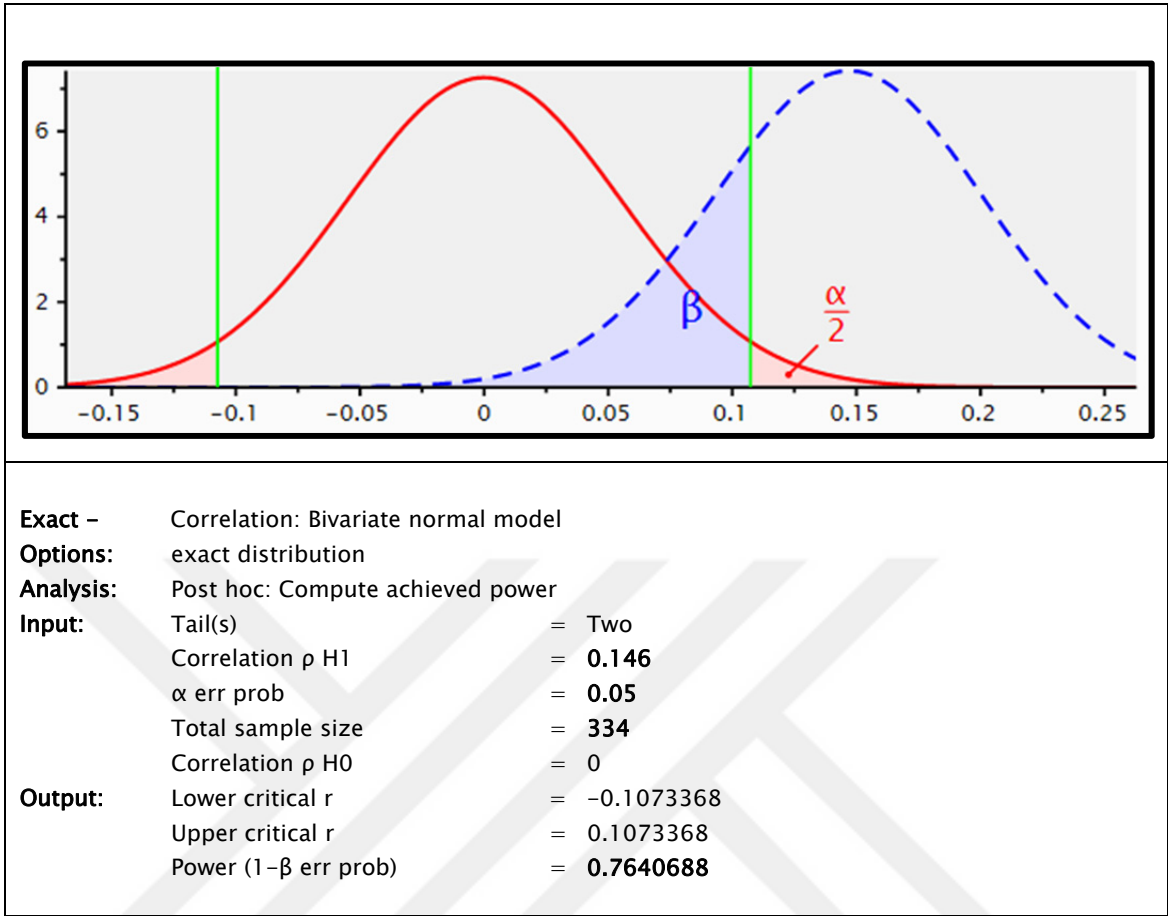
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikler

Araştırma; Adana iline bağlı Yüreğir Devlet Hastanesinde yürütülmüştür. Adana Yüreğir Devlet Hastanesi, 1896 yılında ilk olarak GURABA Hastanesi adıyla kurulmuş olup daha sonra Belediye Hastanesi ve Adana Memleket Hastanesi olarak isimlendirilmiştir. Cumhuriyetten sonra Adana Devlet Hastanesi ismini almıştır. 04.06.2018 tarihinde Yüreğir ilçesinde bulunan hastaneye taşınarak Adana Yüreğir Devlet Hastanesi olarak hizmet vermeye başlamıştır. Yüreğir Devlet Hastanesi'ne bağlı ek hizmet binası Karataş Abdullah Tekin ek hizmet binası bulunmaktadır. Ayrıca TRSM ve Adli Tıp Birimi de hastaneye bağlı birimler arasında yer almaktadır. Hastanede toplam 22 klinik bulunmakla birlikte 16-24 saatlik nöbetler şeklinde fiilen 402 hemşire çalışmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Adana Yüreğir Devlet Hastanesi'nde çalışmakta olan 402 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise 15 Aralık 2022– 31 Ocak 2023 tarihleri arasında aktif olarak çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden gönüllü 334 hemşire oluşturmuştur. Çalışmanın örneklem gücünü hesaplamak için G. Power-3.1.9.2” programı kullanılmıştır. Örneklemi 334 kişi olup, $\alpha=0,05$ düzeyinde, etki büyüklüğü 0.146 olarak bulunmuş ve post-hoc olarak hesaplanan çalışmanın gücü 0,76 olarak hesaplanmıştır. Post hoc analizi için minimum elde edilmesi gereken power değeri 0.67'dir. Bu durumda yapılan power kabul edilebilir düzeydedir, veri sayısı yeterlidir (Cohen,1988).

G. Power-3.1.9.2 Output



3.4. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri

Araştırmaya katılmayı kabul eden, Bilgilendirilmiş onam formunu imzalayan ve veri toplama formlarını eksiksiz dolduran hemşireler araştırmaya dahil edilmiştir.

3.4.1. Araştırmaya Dahil Edilmeme Kriterleri

Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen ve veri toplama formlarını eksik dolduran hemşireler araştırma kapsamına alınmamıştır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma verileri Kişisel Bilgi Formu, “Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” ve “Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutumlar Ölçeği” ile toplanmıştır.

3.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup bu form hemşirelerin cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, meslekteki görev süresi vb. ile ilgili 10 tane soru içermektedir.

3.5.2. Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği

Psikolojik güçlendirme ölçeği Spreitzer (1995), tarafından geliştirilmiş olup Üner ve Turan (2010), tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Uyarlanan ölçek toplam 12 maddeden oluşup 7'li likert tipindedir. Ölçekte ters maddeler bulunmamakla birlikte 4 alt boyutu mevcuttur. Ölçeğin; anlam (3 madde), yeterlilik (3 madde), özerklik (3 madde) ve etki (3 madde) alt boyutları bulunmaktadır. Ölçekten alınacak en yüksek puan 84 olup yüksek psikolojik güçlendirme algısının olduğunu gösterirken en düşük puan ise 12 olup düşük psikolojik güçlendirme algısının olduğunu göstermektedir. Ölçekten alınan toplam puan ile alt ölçekten alınan puanlar yükseldikçe psikolojik güçlendirme oranında yükselmektedir (Üner ve Turan, 2010). Bu çalışmada ise psikolojik güçlendirme ölçeğinin cronbach alfa değeri 0,92 olarak bulunurken psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlam cronbach alfa değeri 0.85, yetkinlik 0.87, özerklik 0.84 ve etki alt boyutu 0,88 olarak bulunmuştur.

3.5.3. Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği

Göktepe ve Baykal, (2012) yapmış oldukları Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği; 39 madde ve 5 alt boyuttan oluşan bir ölçektir. Beşli likert tipinde derecelendirmesi olan ölçek “1 Kesinlikle katılmıyorum, “2” Katılmıyorum, “3” Kısmen Katılıyorum, “4” Katılıyorum ve “5” Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Ölçeğin mesleğe bağlılık (5,6,7,8,9,10,11,12.maddeleri), çalışmak koşulları (33,28,17,32,23,25,24,27,31,26,37.maddeleri), iş talepleri (1,2,3,4,13,16,21,22.maddeleri), ekip çalışması (14,15,18,19,20,35,38,39.maddeleri) ve ödüllendirme (29,30,34,36.maddeleri) olarak alt boyutları bulunmaktadır. Ölçekteolumsuz (negatif) toplam 21 madde (1,2,3,4,12,13,16,17,18,20,22,23,24,25,26,27,28,31,32,33,37) tersine puanlanması yapılmıştır. Cronbach alfa kat sayısı ölçek toplamında 0.88, alt boyutlarından olan mesleğe bağlılık cronbach alfa kat sayısı 0.81, çalışma koşulları 0.76, iş talepleri 0.76, ekip çalışması için 0.73 ve ödüllendirme 0,64 olarak ifade

edilmiştir. Ölçekte puanlanma ölçek toplam ve alt boyutları için 100'e dönüşme yaklaşımı benimsenmektedir. Ölçek değerlendirilirken ortalama puanın 100'e yaklaşması olumlu tutumu gösterirken, 0'a yaklaşması tutumun olumsuz olduğunu göstermektedir (Göktepe ve Baykal,2012). Puanlama da; (Bireylerin toplam ham puanı /madde sayısı) – 1 x 25 şeklinde bir formül kullanılmıştır. Bu çalışmada ise hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeğinin cronbach alfa değeri 0.86 bulunurken verimliliğe ilişkin tutum ölçeğinin alt boyutlarından olan mesleğe bağlılık cronbach alfa değeri 0.77, çalışma koşulları 0.73, işin talepleri 0.74, ekip çalışması 0.73 ve ödüllendirme 0,61 olarak bulunmuştur.

3.6. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Araştırmanın yürütülebilmesi için Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu'ndan, ölçeklerin kullanımı için ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini yapan araştırmacılardan, Adana İl Sağlık Müdürlüğü ve ilgili hastane yönetiminden yazılı izin alınmıştır. Daha sonra hemşirelerin çalıştıkları birime gidilerek çalışma hakkında birimde görev yapan hemşirelere yapılan araştırma hakkında bilgi verilmiş olup, çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelere Bilgilendirilmiş Onam Formu okunarak, Bilgilendirilmiş Onam Formu doğrultusunda kendilerinden izin alınmış ve veri toplama formları ile birlikte araştırmacıya ait iletişim bilgileri verilmiştir. Yaklaşık bir hafta sonra doldurulan ve birimlerde sorumlu hemşireye teslim edilen veri toplama formları araştırmacı tarafından teslim alınmıştır.

3.7. Araştırmanın Bağımlı ve Bağımsız Değişkenleri

3.7.1. Araştırmanın Bağımsız Değişkeni

Araştırmaya katılan hemşirelerin, cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, çalışılan birim vb. sosyo-demografik ve mesleki özellikler, mesleki iletişim becerileridir.

3.7.2. Araştırmanın Bağımlı Değişkeni

Hemşireler için psikolojik güçlendirme ölçeği ve hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeğinden alınan puanlardır.

3.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurul'undan onay, Adana İl Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı izin alınarak çalışmaya başlanılmıştır. Araştırmayı kabul eden hemşirelere Bilgilendirilmiş Bilgi Onam Formu okunmuş, Bilgilendirilmiş Onam Formu'nun hemşireler tarafından imzalanması sağlanmak suretiyle yazılı izin alınmıştır.

3.9. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan verileri toplamak için katılımcılara uygulanan ölçeklerin sonuçları SPSS25.paket programı ile analiz edilerek sonuçlar değerlendirilmiştir. Sonuçların istatistiksel anlamlılığı $p<0,05$ düzeyinde değerlendirilmiş olup verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Araştırma da kullanılan ölçeklerin normal dağılımını tespit etmek amacıyla ölçeklere Kolmogorov-Smirnov analizi yapılmıştır. Bu durumda basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Katılımcı sayısının fazla olduğu araştırma da basıklık ve çarpıklık değerleri ± 1.96 aralığında kabul edildiğinden ölçekler normal dağılım göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). İki ölçeğin alt boyutları normallik varsayımı sağlamadığından Non parametrik testlerden olan Mann Whitney –U testi, Kruskal Wallis testi ve Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi uygulanmış olup ölçekler arasındaki ilişkiyi saptamak için Sperman Korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca çalışmanın örneklem gücünü hesaplamak için G-Power-3.1.9.2 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4. 1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine göre Dağılımı (N:334)

Özellikler	$\bar{X} \pm SS$	
Yaş	27.93±6.91	
Meslekteki Deneyim Süresi	28.14±6.98	
	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	231	69.2
Erkek	103	30.8
Medeni Durum		
Evli	182	54.5
Bekar	152	45.5
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
Çocuğu olmayan	190	56.9
Çocuğu olan	144	43.1
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	16	4.8
Ön lisans	39	11.7
Lisans	260	77.8
Lisansüstü	19	5.7
Çalışılan Pozisyon		
Hemşire	322	96.4
Sorumlu Hemşire	12	3.6
Çalışılan Birim		
Yoğun Bakım Birim	94	28.1
Acil Birim	43	13.0
Dahili Birim	99	29.6
Cerrahi Birim	85	25.4
İdari Birim	13	3.9
Meslekten Memnuniyet Durumu		
Memnunum	39	11.7
Kısmen Memnunum	223	66.8
Memnun Değilim	72	21.6
Kariyer ile ilgili Planlar		
Yok	213	63.8
Lisansüstü eğitim almak	48	14.3
Yeni bir pozisyonda çalışmak	14	4.2
Yeni bir işe başlamak	16	4.8
Emekli olmak	29	8.7
Yurt dışında çalışmak	14	4.2

Araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri incelendiğinde; hemşirelerin yaş ortalaması 27.93 ± 6.91 ve meslekteki deneyim süresi 28.14 ± 6.98 'dir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %69.2'sinin kadın olduğu, %54.5 'in evli, %56.9'unun çocuk sahibi olmadığı, hemşirelerin %77.8'inin eğitim durumunun lisans düzeyinde olduğu, %96.4'ünün hemşire pozisyonunda çalıştıkları, %29.6'sının dahili birimde çalıştıkları saptanmıştır. Hemşirelerin, %66.8'inin hemşirelik mesleğinde olmaktan kısmen memnun olduğunu %63.8'inin herhangi bir kariyer planının olmadığı görülmektedir (Tablo 4.1)

Tablo 4. 2. Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinden Aldığı Puanlar (N:334)

Ölçek ve Alt Boyutlar		$\bar{X} \pm SS$	Median	Min.-Max
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (Toplam)		54.11 $\pm$ 13.68	52.50	12-84
Alt Boyutlar	Anlam	15.25 $\pm$ 4.12	15.00	3-21
	Yetkinlik	15.57 $\pm$ 3.94	15.00	3-21
	Özerklik	13.32 $\pm$ 4.14	13.00	3-21
	Etki	9.95 $\pm$ 4.40	9.00	3-21

Araştırmaya katılan hemşirelerin, Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puanları incelendiğinde; ölçekten alınan toplam puan ortalamasının 54.11 ± 13.68 , ölçek alt boyutlarından “Yetkinlik” alt ölçeği puan ortalamasının 15.57 ± 3.94 , “Anlam” alt ölçeği puan ortalamasının 15.25 ± 4.12 , “Özerklik” alt ölçeği puan ortalamasının 13.32 ± 4.14 “Etki” alt ölçeği puan ortalamasının 9.95 ± 4.40 olduğu bulunmuştur (Tablo 4.2)

Tablo 4. 3. Hemşirelerin Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinden Aldıkları Puanları (N:334)

Ölçek ve Alt Boyutlar		$\bar{X} \pm SS$	Median	Min.-Max.
Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği(Toplam)		43.46±16.65	43.58	13.46-87.17
Alt Boyutlar	Mesleğe Bağlılık	73.83±4.76	75.00	31.25-100
	Çalışma Koşulları	31.14±6.11	31.81	0 –93.18
	İşin Talepleri	30.66±4.90	28.12	0 –93.75
	Ekip Çalışması	52.18±5.47	53.12	0-96.87
	Ödüllendirme	24.70±3.03	25.00	0 –87.5

Araştırmaya katılan hemşirelerin, Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği puanları Tablo 4.3’de verilmiştir. Ölçekten alınan toplam puan ortalamasının 43.46±16.65, ölçek alt boyutlarında ise “Mesleğe Bağlılık” alt ölçeği puan ortalamasının 73.83±4.76, “Ekip Çalışması” alt ölçeği puan ortalamasının 52.18±5.47, “Çalışma Koşulları” alt ölçeği puan ortalamasının 31.14±6.11, “İşin Talepleri” alt ölçeği puan ortalamasının 30.66±4.90 ve “Ödüllendirme” alt ölçeği puan ortalamasının 24.70±3,03 olduğu bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre Spreitzer Psikolojik Güçlendirme ölçeği ve alt boyut puan ortancaları Tablo 4.4’ de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4. 4. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine göre Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Puan Ortancaların Dağılımı (N:334)

Özellikler	Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Alt Boyutları			
		Anlam	Yetkinlik	Özerklik	Etki
	Median (Min- Max)	Median (Min-Max)	Median (Min- Max)	Median (Min- Max)	Median (Min- Max)
Cinsiyet					
Kadın	55.00 (31.00-84.00)	16.00 (4.00-21.00)	16.00 (7.00-21.00)	14.00 (6.00-21.00)	9.00 (3.00-21.00)
Erkek	46.00 (29.00-80.00)	13.00 (7.00-21.00)	13.00 (7.00-21.00)	11.00 (4.00-21.00)	9.00 (3.00-21.00)
U/ P	8988/ 0.001*	9884/0 .013*	8707/0.001*	9433/0.002*	10159/0 .032*
Medeni durum					
Evli	55.00 (29.00-83.00)	16.00 (4.00-21.00)	16.00 (7.00-21.00)	14.00 (4.00-21.00)	9.00 (3.00-21.00)
Bekar	47.00 (30.00-84.00)	14.00 (7.00-21.00)	14.00 (7.00-21.00)	12.00 (6.00-21.00)	8.00 (3.00-21.00)
U/ p	1244/0.003*	2238/0.068	11312/0.004*	11201/0.003*	1861/0.024*
Çocuk Sahibi Olma Durumu					
Çocuğu olmayan	49.00 (30.00-80.00)	14.50 (7.00-21.00)	15.00 (7.00-21.00)	13.00 (4.00-21.00)	9.00 (3.00-21.00)
Çocuğu olan	55.00 (29.00-84.00)	16.00 (4.00-21.00)	16.00 (8.00-21.00)	14.00 (6.00-21.00)	9.00 (3.00-21.00)
KW/ p	12.738/0.013*	8.481/0 .075	10.832/0 .029*	14.424/0 .006*	5.573/0.233
Eğitim Durumu					
Sağlık Meslek Lisesi	45.50 ^a (34.00-76.00)	15.50 ^a (12.00-21.00)	13.50 ^a (10.00-21.00)	10.50 ^a (6.00-20.00)	8.00 (4.00-18.00)
Ön lisans	52.00 ^a (33.00-84.00)	16.00 ^a (6.00-21.00)	15.00 ^a (9.00-21.00)	12.00 ^a (6.00-21.00)	8.00 (3.00-21.00)
Lisans	51.50 ^a (30.00-83.00)	15.00 ^a (4.00-21.00)	15.00 ^a (7.00-21.00)	13.00 ^a (4.00-21.00)	9.00 (3.00-21.00)
Lisansüstü	64.00 ^b (39.00-79.00)	18.00 ^b (8.00-21.00)	19.00 ^b (11.00-21.00)	18.00 ^b (8.00-21.00)	12.00 (3.00-19.00)
KW/p/Fark	8.212/0.042**/b-a	1584/0.663	11.353/0.010**/b-a	9.817/0.020**/b-a	5.580/0.134
Çalışılan Pozisyon					
Hemşire Sorumlu	51.50 (30.00-83.00)	15.00 (4.00-21.00)	15.00 (7.00-21.00)	13.00 (4.00-21.00)	9.00 (3.00-21.00)
Hemşire	73.00 (38.00-84.00)	20.00 (12.00-21.00)	21.00 (11.00-21.00)	16.50 (9.00-21.00)	17.50 (6.00-21.00)
U/ p	834.00/0.001*	1011.50/0.005*	965.50/0.003*	1278/0.046*	847.5/0.001*

Kruskall Wallis testi:KW; $p<0.05^*$, $p<0.0083$, $p<0.016$, $p<0.0005$ Bonferroni Düzeltmesi*

Hemşirelerin cinsiyetine göre psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancaları karşılaştırıldığında; kadınların psikolojik güçlendirme ölçeği ve psikolojik güçlendirme ölçeği alt boyutlarından aldıkları puan ortancalarının erkeklerle göre daha yüksek olduğu ve bu puan farklarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Hemşirelerin medeni durumuna göre psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancaları karşılaştırıldığında; evli hemşirelerin psikolojik güçlendirme ölçeği ve psikolojik güçlendirme ölçeği alt boyutlarından yetkinlik, özerklik ve etkiden aldıkları puan ortancalarının bekar hemşirelere göre daha yüksek olduğu ve bu puan farklarının istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancaları karşılaştırıldığında; çocuğu olan hemşirelerin psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarından yetkinlik ve özerklikten aldıkları puan ortancalarının çocuğu olmayanlardan daha yüksek olduğu ve puan farkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Hemşirelerin eğitim durumuna göre psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancalarına bakıldığında; psikolojik güçlendirme ölçeği toplam puan ve alt boyutlarından olan özerklik ve yetkinlik puan ortancalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.005$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analiz sonucu Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi incelendiğinde; psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarından yetkinlik ve özerklikte eğitim durumu lisansüstünde anlamlı düzeyde daha yüksek puan aldıkları bulunmuştur($p<0.05$).

Çalışılan pozisyona göre hemşirelerin psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancaları karşılaştırıldığında; sorumlu hemşirelerin psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancası ve dört alt boyut puan ortancaları puanları hemşirelere göre daha yüksek olduğu ve bu puan farklarının istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0.005$)).

Tablo 4. 5. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine göre Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Puan Ortancaların Dağılımı (N:334)(Devamı)

Özellikler	Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Alt Boyutları			
		Anlam	Yetkinlik	Özerklik	Etki
	Median (Min- Max)	Median (Min-Max)	Median (Min- Max)	Median (Min- Max)	Median (Min- Max)
Çalışılan Birim					
Yoğun Bakım Birim	58.50 ^a (34.00-80.00)	17.00 ^a (7.00-21.00)	17.00 ^a (8.00-21.00)	14.00 ^a (4.00-21.00)	9.50 (3.00-19.00)
Acil Birim	44.00 ^b (30.00-76.00)	12.00 ^b (6.00-21.00)	13.00 ^b (9.00-21.00)	11.00 ^b (6.00-17.00)	8.00 (4.00-17.00)
Dahili Birim	54.00 ^b (31.00-83.00)	15.00 ^b (4.00-21.00)	15.00 ^b (7.00-21.00)	13.00 ^b (6.00-21.00)	9.00 (3.00-21.00)
Cerrahi Birim	51.00 ^b (32.00-84.00)	15.00 ^b (4.00-21.00)	15.00 ^b (8.00-21.00)	13.00 ^b (6.00-21.00)	9.00 (3.00-21.00)
İdari Birim	42.00 ^b (37.00-79.00)	13.00 ^b (10.00-21.00)	12.00 ^b (9.00-21.00)	11.00 ^b (8.00-21.00)	7.00 (5.00-18.00)
KW/p/Fark	22.3132/0.01**/a-b	22.873/0.01**/a-b	18.816/0.01**/a-b	20.654/0.01**/a-b	5.026/0.285
Meslekten Memnuniyet Durumu					
Memnunum	65.00 ^a (39.00-81.00)	19.00 ^a (9.00-21.00)	20.00 ^a (12.00-21.00)	16.00 ^a (9.00-21.00)	13.00 ^a (3.00-21.00)
Kısmen Memnunum	52.00 ^b (30.00-84.00)	15.00 ^b (6.00-21.00)	15.00 ^b (7.00-21.00)	13.00 ^b (6.00-21.00)	9.00 ^b (3.00-21.00)
Memnun Değilim	49.00 ^b (29.00-80.00)	15.00 ^b (4.00-21.00)	14.50 ^b (7.00-21.00)	12.00 ^b (4.00-21.00)	9.00 ^b (3.00-21.00)
KW/ p/Fark	21.229/0.001**/a-b	12,928/0.002**/a-b	18.310/0.01**/a-b	22.303/0.001**/a-b	6.980/0.031**/a-b
Kariyer ile ilgili Planlar					
Yok	47.00 ^a (29.00-84.00)	14.00 ^a (6.00-21.00)	14.00 ^a (7.00-21.00)	12.00 ^a (6.00-21.00)	9.00 (3.00-21.00)
Lisansüstü eğitim almak	62.00 ^a (34.00-81.00)	17.00 ^a (9.00-21.00)	18.00 ^a (10.00-21.00)	15.00 ^a (4.00-21.00)	11.00 (3.00-21.00)
Yeni bir pozisyonda çalışmak	53.50 ^a (40.00-79.00)	14.50 ^a (4.00-21.00)	17.00 ^a (11.00-21.00)	13.00 ^a (7.00-19.00)	10.00 (6.00-18.00)
Yeni bir işe başlamak	57.00 ^a (37.00-77.00)	16.50 ^a (11.00-21.00)	18.00 ^a (11.00-21.00)	14.00 ^a (7.00-21.00)	9.50 (4.00-19.00)
Emekli olmak	55.00 ^a (35.00-83.00)	16.00 ^a (9.00-21.00)	16.00 ^a (7.00-21.00)	13.00 ^a (8.00-20.00)	9.00 (3.00-21.00)
Yurt dışında çalışmak	63.00 ^b (43.00-80.00)	19.00 ^b (15.00-21.00)	18.00 ^b (12.00-21.00)	15.50 ^b (10.00-21.00)	11.00 (3.00-21.00)
KW/ p/Fark	23.378/0.01**/b-a	22.472/0.01**/b-a	25.064/0.01**/b-a	14.380/0.013**/b-a	4.476/0.483

Çalışılan birime göre hemşirelerin psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancaları karşılaştırıldığında; psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancası ve alt boyut puan ortancalarında anlam, yetkinlik ve özerklikte istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.005$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi sonucunda; psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarından anlam, yetkinlik ve özerklikte yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelerin anlamlı düzeyde daha yüksek puan aldıkları bulunmuştur($p<0.01$).

Hemşirelerin meslekten memnuniyet durumlarına göre psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancaları incelendiğinde; psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancası ve toplam dört alt boyutlarından olan anlam, yetkinlik, özerklik ve etki ortancalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.005$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan ileri analiz sonucu Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testinde; meslekten memnuniyet durumlarını ifade eden hemşirelerin psikolojik güçlendirme ölçeği ve dört alt boyutlarından anlamlı düzeyde daha yüksek puan aldıkları bulunmuştur($p<0.05$).

Hemşirelerin kariyer ile ilgili planlarına göre psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancaları karşılaştırıldığında; psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancası ve toplam dört alt boyutlarından olan anlam, yetkinlik ve özerklik ortancalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.005$). Yapılan ileri analiz sonucu Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testinde; psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarından olan anlam, yetkinlik ve özerklikte yurt dışında çalışmakla ilgili bir kariyer planı olan hemşirelerin anlamlı düzeyde daha yüksek puan aldıkları sonucuna ulaşılmıştır($p<0.05$).

Tablo 4. 6. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine göre Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortancalarının Dağılımı (N:334)

Özellikler	VİTÖ (Toplam)	Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Alt Boyutları				
		Mesleğe Bağlılık	Çalışma Koşulları	İşin Talepleri	Ekip Çalışması	Ödüllendirme
	Median (Min-Max)	Median (Min-Max)	Median (Min- Max)	Median (Min- Max)	Median (Min-Max)	Median (Min- Max)
Cinsiyet						
Kadın	43.58 (13.46-87.17)	75.00 (31.25-100.0)	29.54 (0.00-93.18)	28.12 (0.00-93.75)	53.12 (0.00-96.87)	18.75 (0.00-87.50)
Erkek	42.94 (21.15-69.23)	75.00 (37.50-100.0)	34.09 (4.54-68.18)	25.00 (0.00-65.62)	53.12 (0.00-93.75)	25.00 (0.00-75.00)
U/p	11359/0.509	11789/0.895	9758/0 .009*	10697/0.140	11849/0.954	11115/0.335
Medeni durum						
Evli	42.94 (13.46-87.17)	75.00 (31.25-100.0)	31.81 (0.00-93.18)	28.12 (00.00-93.75)	53.12 (00.00-39.00)	25.00 (0.00-87.50)
Bekar	43.58 (14.10-70.51)	75.00 (37.50-100.0)	34.09 (0.00-68.18)	28.12 (0.00-75.00)	53.12 (9.37-87.50)	18.75 (0.00-18.00)
U/p	13690/0.872	13722/0.900	12806/0.242	12938/0.308	13699/0.879	12657/0.179
Çocuk Sahibi Olma Durumu						
Çocuğu olmayan	42.62 (14.10-87.17)	75.00 (31.25-100.0)	31.81 (0.00-93.18)	28.12 (0.00-93.75)	53.12 (0.00-96.87)	18.75 (0.00-87.50)
Çocuğu olan	44.23 (13.46-70.51)	78.12 (34.37-100.0)	31.81 (0.00-68.18)	31.25 (0.00-75.00)	53.12 (0.00-90.62)	25.00 (0.00-75.00)
KW/p	12,217/0.016*	4,298/0.367	5,593/0.232	19,745/0.001* *	7,226/0.124	4,824/0 .306
Eğitim Durumu						
Sağlık Meslek Lisesi	45.51 (23.71-57.69)	75.00 (37.50-87.50)	35.22 (0.00-47.72)	26.56 (12.50-46.87)	56.25 (31.2584.37)	31.25 (0.00-62.50)
Ön lisans	41.66 (23.71-87.17)	75.00 (40.62-100.0)	27.27 (0.00-93.18)	25.00 (0.00-93.75)	53.12 (18.75-81.25)	25.00 (0.00-87.50)
Lisans	43.58 (13.46-73.71)	75.00 (18.00-100.0)	31.81 (0.00-68.18)	28.12 (0.00-75.00)	53.12 (0.00-75.00)	18.75 (0.00-87.50)
Lisansüstü	42.94 (14.10-70.51)	78.12 (20.00-100.0)	27.27 (9.09-72.72)	28.12 (6.25-71.87)	50.00 (9.37-96.87)	37.50 (0.00-62.50)
KW/ p	822/0.844	2.761/0.430	3.901/0.272	2.493/0.477	823/0.844	6.818/0.78
Çalışılan Pozisyon						
Hemşire	43.26 (13.46-73.71)	75.00 (31.25-100.0)	36.36 (2.27-79.54)	28.12 (0.00-75.00)	53.12 (0.00-93.75)	18.75 (0.00-87.50)
Sorumlu Hemşire	50.32 (34.61-87.17)	79.68 (53.12-96.87)	29.54 (9.09-93.18)	40.62 (18.75-93.75)	65.62 (43.75-96.87)	40.62 (6.25-87.50)
U/p	1235/0.034*	1636/0.367	1793/0.673	1222/0.030*	1066/0.008*	1117/0.013*

Hemşirelerin cinsiyetine göre hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puan ortancaları karşılaştırıldığında; erkeklerin hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeğinin alt boyutlarından olan çalışma koşullarından alınan puan ortancanın kadınlara göre daha yüksek olduğu ve bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Hemşirelerin medeni durumuna göre hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve beş alt boyuttan aldıkları puan ortancalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p<0.05$).

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puan ortancaları karşılaştırıldığında; çocuğu olan hemşirelerin hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve alt boyutlarından olan işin taleplerinden alınan puan ortancaları çocuğu olmayan hemşirelere göre daha yüksek olduğu ve bu puan farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Hemşirelerin eğitim durumuna göre hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve alt boyutları puan ortancaları karşılaştırıldığında; hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Hemşirelerin çalışılan pozisyona göre hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve alt boyutları puan ortancaları karşılaştırıldığında; sorumlu hemşirelerin hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puan ortancası ve toplam alt boyutlarından olan işin talepleri, ekip çalışması ve ödüllendirme puan ortancalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.005$).

Tablo 4. 7. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine göre Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin

Özellikler	VİTÖ (Toplam)	Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği Alt Boyutları				
		Mesleğe Bağlılık	Çalışma Koşulları	İşin Talepleri	Ekip Çalışması	Ödüllendirme
	Median (Min-Max)	Median (Min-Max)	Median (Min- Max)	Median (Min- Max)	Median (Min-Max)	Median (Min- Max)
Çalışılan Birim						
Yoğun Bakım Birim	45.51 ^a (19.87-70.51)	76.56 (37.50-100.0)	34.83 ^a (0.00-59.09) 31.36 ^b (18.00-54.54)	28.12 ^a (0.00-93.75)	56.68 ^a (0.00-96.87)	21.87 (0.00-75.00)
Acil Birim	42.30 ^b (25.64-63.46)	75.00 (40.62-100.00)	29.54 ^b (6.81-79.54)	25.00 ^b (0.00-43.75)	50.00 ^b (15.62-78.12)	18.75 (0.00-75.00)
Dahili Birim	43.51 ^b (15.87-70.51)	78.12 (37.50-100.00)	24.37 ^b (6.25-55.00)	24.37 ^b (6.25-55.00)	54.25 ^b (9.37-93.75)	25.00 (0.00-87.50)
Cerrahi Birim	41.66 ^b (19.23-87.17)	75.00 (31.25-96.87)	30.36 ^b (16.00-54.54)	28.12 ^b (0.00-93.75)	50.00 ^b (0.00-81.25)	18.75 (0.00-87.50)
İdari Birim	38.46 ^b (32.69-70.51)	75.00 (37.50-100.00)	32.36 ^b (22.72-72.72)	25.00 ^b (18.75-65.62)	40.62 ^b (28.12-75.00)	18.75 (6.25-62.50)
Kw/p/Fark	12.920/ 0.012*/a-b	0.888/0.926	14.192/ 0.004*/a-b	15.737/ 0.003*/a-b	11.372/ 0.023*/a-b	4.557/0.336
Meslekten Memnuniyet Durumu						
Memnunum	51.28 ^a (35.25-70.51)	84.37 ^a (56.25-100.00)	34.09 ^a (6.81-68.18)	43.75 ^a (12.50-75.00)	62.50 ^a (28.12-96.87)	31.25 ^a (0.00-87.50)
Kısmen Memnunum	43.58 ^b (13.46-87.17)	75.00 ^b (31.25-100.00)	31.81 ^b (0.00-93.18)	28.12 ^b (0.00-93.75)	53.12 ^b (9.37-84.37)	25.00 ^b (0.00-87.50)
Memnun Değilim	38.46 ^b (14.74-64.74)	71.87 ^b (40.62-100.00)	27.27 ^b (0.00-59.09)	25.00 ^b (0.00-65.62)	46.87 ^b (0.00-93.75)	18.75 ^b (0.00-75.00)
KW/p/Fark	34.005/ 0.001*/a-b	12.530/ 0.002*/a-b	6.214/ 0.045*/a-b	28.610/ 0.001*/a-b	21.223/ 0.001*/a-b	11.655/ 0.003*/a-b
Kariyer ile ilgili Planlar						
Yok	43.58 ^a (14.74-73.71)	75.00 (31.25-100.00)	31.81 ^a (00.00-68.18)	28.12 (00.00-75.00)	53.12 (00.00-96.87)	25.00 (00.00-75.00)
Lisansüstü eğitim almak	41.02 ^a (20.51-67.48)	75.00 (46.87-93.75)	27.27 ^a (4.54-45.45)	31.25 (00.00-65.62)	50.00 (9.37-84.37)	18.75 (00.00-87.50)
Yeni bir pozisyonda çalışmak	45.19 ^a (25.00-69.87)	75.00 (50.00-100.00)	30.68 ^a (13.63-45.45)	39.06 (15.62-68.75)	53.12 (12.50-90.62)	31.25 (6.25-68.75)
Yeni bir işe başlamak	39.74 ^a (13.46-52.56)	75.00 (40.62-93.75)	19.31 ^a (00.00-54.54)	25.00 (00.00-43.75)	54.68 (9.37-68.75)	15.62 (00.00-43.75)
Emekli olmak	48.71 ^b (21.79-87.17)	81.25 (46.87-96.87)	38.63 ^b (6.81-93.18)	28.12 (3.12-93.75)	62.50 (28.12-87.50)	25.00 (00.00-87.50)
Yurt dışında çalışmak	41.66 ^a (21.79-53.84)	81.25 (56.25-100.00)	34.09 ^a (2.27-56.81)	21.87 (00.00-62.50)	39.06 (00.00-93.75)	15.62 (0.00-50.00)
KW/ p/Fark	15.365/ 0.009*/b-a	2.467/0.781	22.163/ 0.001*/b-a	8.269/0.142	9.658/0.086	6.805/0.236

Tutum Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortancalarının Dağılımı (N:334)(Devamı)

Hemşirelerin çalışılan birime göre hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği puan ortancaları karşılaştırıldığında; hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeğinin alt boyutlarından olan çalışma koşulları, işin talepleri ve ekip çalışmasından alınan puan ortancalarından istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi sonucuna bakıldığında; hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeğinde ve alt boyutlarından olan işin talepleri çalışma koşulları ve ekip çalışmasında yoğun bakım birimlerde çalışan hemşirelerin anlamlı düzeyde daha yüksek puan aldıkları ($p<0.05$) bulunmuştur.

Hemşirelerin meslekten memnuniyet durumuna göre hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve alt boyutları puan ortancaları karşılaştırıldığında; hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve beş alt boyut puan ortancalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$).Yapılam ileri analiz sonucunda Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testi sonucunda; hemşirelikte verimliliğe ilişkin ölçeğinden ve beş alt boyutunda hemşirelerin meslekten memnun oldukları ifade edenlerin daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Hemşirelerin kariyer planlarına göre hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve alt boyutları puan ortancaları karşılaştırıldığında; hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve ölçek alt boyutlarından çalışma koşulları puan ortancalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.005$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U testine bakıldığında; hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve alt boyutlarından olan çalışma koşullarında kariyer planı emekli olmak isteyen hemşirelerin daha yüksek puan aldıkları bulunmuştur($p<0.05$).

Tablo 4. 8. Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ile Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği ve Ölçeklerin Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki (N:334)

		PÖ	Anlam	Yetkinlik	Özerklik	Etki	VİTÖ	Mesleğe Bağlılık	Çalışma koşulları	İşin talepleri	Ekip çalışması	Ödüllendirme
PÖ	r	1,000	0,777	0,893	0,874	0,716	0,149	0,214	-0,225	0,230	0,218	0,114
	p		0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,007*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,957
Anlam	r	1,000	0,684	0,530	0,351	0,182	0,183	0,183	-0,202	0,234	0,261	0,203
	p		0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
Yetkinlik	r	1,000	0,742	0,486	0,075	0,178	-0,261	-0,261	0,155	0,169		
	p		0,001*	0,001*	0,173	0,001*	0,001*	0,001*	0,004*	0,002*		
Özerklik	r	1,000	0,575	0,096	0,180	-0,210	0,176	0,148	0,144			
	p		0,001*	0,081	0,001*	0,001*	0,001*	0,007*	0,008*			
Etki	r	1,00	0,160	0,172	-0,058	0,209	0,160	-0,011				
	p		0,003*	0,002*	0,287	0,001*	0,003*	0,861				
VİTÖ	r	1,000	0,649	0,575	0,700	0,718	0,613					
	p		0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*					
Mesleğe Bağlılık	r	1,000	0,229	0,305	0,341	0,251						
	p		0,001*	0,0001*	0,001*	0,001*						
Çalışma Koşulları	r	1,000	0,328	0,158	0,188							
	p		0,001*	0,004*	0,001*							
İşin Talepleri	r	1,000	0,439	0,426								
	p		0,001*	0,001*								
Ekip çalışması	r	1,000	0,488									
	p		0,001*									
Ödüllendirme	r	1,000										
	p											

PÖ:Psikolojik Güçlendirme Ölçeği,VİTÖ:Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği $p<0.05^*$

Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirme Ölçeği toplam puanı ve dört alt boyutu ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği toplam puanı ve beş alt boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde;

- Psikolojik Güçlendirme Ölçeği toplam puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,149, p<0.07$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin toplam puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan mesleğe bağlılık ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,214, p<0.01$),

- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin toplam puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan çalışma koşulları ile arasında negatif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -0,225, p < 0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin toplam puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan işin talepleri ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = 0,230, p < 0.01$),
- Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinin toplam puanı ile Psikolojik Güçlendirme ölçeğinin alt boyutu olan anlam ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = 0,182, p < 0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin anlam alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan mesleğe bağlılık ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = 0,183, p < 0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin anlam alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan çalışma koşulları ile arasında negatif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -0,202, p < 0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin anlam alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan işin talepleri ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = 0,234, p < 0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin anlam alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan ekip çalışması ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = 0,261, p < 0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin anlam alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan ödüllendirme ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = 0,203, p < 0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin yetkinlik alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan mesleğe bağlılık ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = 0,178, p < 0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin yetkinlik alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan çalışma koşulları ile arasındaki negatif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -0,261, p < 0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin yetkinlik alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan işin talepleri ile arasında negatif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -0,261, p < 0.01$),

- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin yetkinlik alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan ekip çalışması ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= 0,155, p<0.04$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin yetkinlik alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan ödüllendirme ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= 0,169, p<0.02$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin özerklik alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan mesleğe bağlılık ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= 0,180, p<0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin özerklik alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan çalışma koşulları ile arasında negatif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= -0,210, p<0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin özerklik alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan işin talepleri ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= 0,176, p<0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin özerklik alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan ekip çalışması ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= 0,148, p<0.007$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin özerklik alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan ödüllendirme ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= 0,144, p<0.008$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin etki alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan mesleğe bağlılık ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= 0,172, p<0.02$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin etki alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan işin talepleri ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= 0,209, p<0.01$),
- Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin etki alt boyut puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan ekip çalışması ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= 0,160, p<0.003$) bulunmuştur.

Tablo 4. 9. Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve Ölçeklerin Alt Boyut Puan Ortalamaları ile Yaş ve Meslekteki Deneyim Süresi Arasındaki İlişki (N:334)

		Psikolojik Güçlendirme	Anlam	Yetkinlik	Özerklik	Etki	Yaş	Meslekteki Deneyim
PÖ	r	1,000	0,777	0,893	0,874	0,716	0,214	0,214
	p		0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,007*	0,001*
Anlam	r	1,000	0,684	0,530	0,351	0,194	0,183	0,183
	p		0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
Yetkinlik	r	1,000	0,742	0,486	0,075	0,178	0,178	0,178
	p		0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
Özerklik	r	1,000	0,575	0,096	0,076	0,076	0,076	0,076
	p		0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
Etki	r	1,00	0,096	0,172	0,172	0,172	0,172	0,172
	p		0,002*	0,002*	0,002*	0,002*	0,002*	0,002*
Yaş	r	1,000	0,773	0,773	0,773	0,773	0,773	0,773
	p		0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
Meslekteki Deneyim	r	1,000	0,773	0,773	0,773	0,773	0,773	0,773
	p		0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*

Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve Ölçeklerin Alt Boyut Puan Ortalamaları ile Yaş ve Meslekteki Deneyim Süresi Arasındaki İlişki incelendiğinde;

-Psikolojik Güçlendirme Ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarından olan yetkinlikte yaş ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur($r=0,214, 0,194; p<0.05$).

- Psikolojik Güçlendirme Ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarından olan anlam, yetkinlik, özerklik ve etkide meslekteki deneyim süresi ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur($r=0,214, 0,183, 0,178, 0,0076, 0,172; p<0.05$).

-Yaş ile meslekteki deneyim süresi arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur($r=0,773, p<0.001$).

Tablo 4. 10. Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği ve Ölçeklerin Alt Boyut Puan Ortalamaları ile Yaş ve Meslekteki Deneyim Süresi Arasındaki İlişki (N:334)

		Yaş	Meslekteki deneyim süresi	Hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum	Mesleğe Bağlılık	Çalışma koşulları	İşin talepleri	Ekip çalışması	Ödüllendirme
Yaş	r		0,773	0,145	0,87	0,154	0,120	0,38	0,113
	p	1,00	0,001*	0,008*	0,113	0,005*	0,028*	0,485	0,040*
Meslekteki Deneyim Süresi	r		1,00	0,138	0,129	0,111	0,124	0,26	0,067
	p			0,012*	0,018*	0,043*	0,023*	0,638	0,223
VİTÖ	r			1,000	0,649	0,575	0,700	0,718	0,613
	p				0,001*	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
Mesleğe Bağlılık	r				1,000	0,229	0,305	0,341	0,251
	p					0,001*	0,0001*	0,001*	0,001*
Çalışma Koşulları	r					1,000	0,328	0,158	0,188
	p						0,001*	0,004*	0,001*
İşin Talepleri	r						1,000	0,439	0,426
	p							0,001*	0,001*
Ekip çalışması	r							1,000	0,488
	p								0,001*
Ödüllendirme	r								1,000
	p								

Hemşirelerin Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği ve Ölçeklerin Alt Boyut Puan Ortalamaları ile Yaş ve Meslekteki Deneyim Süresi Arasındaki İlişki incelendiğinde;

-Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarından çalışma koşulları, işin talepleri ve ödüllendirmede yaş ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur($r=0,145,0,154,0,120,0,113;p<0.05$).

- -Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarından mesleğe bağlılık, çalışma koşulları ve işin taleplerinde meslekteki deneyim süresi ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur($r=0,138, 0,129; p<0.05$)

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Hemşirelerin psikolojik güçlendirmeleri ile verimliliklerine ilişkin tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla devlet hastanesinde görev yapmakta olan 334 hemşireyle yürütülen çalışmada elde edilen veriler ilgili alan yazın çerçevesinde aşağıda tartışılmıştır.

5.1. Psikolojik Güçlendirmeye Yönelik Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin Spreitzer Psikolojik Güçlendirme ölçeği toplam puan ortalaması 54.11 ± 13.68 olarak bulunmuş olup, ölçeğin toplam puanı değerlendirildiğinde hemşirelerin orta düzeyin üstünde bir psikolojik güce sahip olduğu söylenebilir. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutlarının sonuçları değerlendirildiğinde; hemşirelerin orta düzeyin üzerinde mesleki yetkinliğe (15.57 ± 3.97) ve özerkliğe (13.32 ± 4.14) orta düzeyin altında mesleki etkinliğe (9.95 ± 4.40) sahip oldukları, meslekten anlam bulma düzeylerinin (15.25 ± 4.12) ise orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.3). Psikolojik güçlendirme ile ilgili hemşirelere yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Kuruca Özdemir (2018), Üner ve Turan (2010), Fan vd., (2016) ve Faulkner ve Lacshinger (2008) tarafından yürütülen çalışmalarda hemşirelerin psikolojik güçlendirme düzeyinin orta düzeyin üzerinde olduğu bulunmuştur. Diğer taraftan hemşirelerin psikolojik güçlendirme düzeyleri; Di Napoli (2016) tarafından yapılan çalışmada yüksek bulunurken, O'Brien (2011) ve Ahmad ve Noranye (2010) tarafından yapılan çalışmalarda ise orta düzeyde olduğu bildirilmiştir. Psikolojik güçlendirme ölçeği alt boyutları ile ilgili yapılan araştırmalar ele alındığında; Durukan vd., (2010), hemşirelere yönelik yapmış oldukları çalışma da psikolojik güçlendirmenin alt boyutu olan "Anlamlılık" boyutunda en yüksek "Etki" boyutundan ise en düşük puan aldıkları görülmekte olup, Üner ve Turan'ın (2010) ve Kuruca Özdemir'in (2018), çalışmalarında da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Gökalp (2013) ise araştırmasında "Yetkinlik" boyutundan yüksek "Etki" boyutundan düşük puan aldıkları bulunmuştur. Bu sonuçlara göre; meslekte anlam bulma, çalışma ortamında yetkin, özerk ve etki etme gücüne sahip olma hemşirelerin psikolojik olarak güçlü oldukları, hastalara hizmet

sunarken daha yüksek düzeyde sorumluluk aldıkları ve kendilerinden beklenen işleri daha kaliteli olarak yürütebilecekleri söylenebilir. Hemşirelerin, kendilerini yetkin olarak görmelerinde psikolojik olarak güçlenmelerinin önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. Yetkin olarak çalışan hemşirelerin, işlerinden daha fazla doyum alabileceği söylenebilir. Çalışılan kurumda hemşirelerin verilen hizmetle ilgili yaşanan yetersizlik durumlarının değiştirilebilmesinde herhangi bir etkisinin olamayacağı düşünülmekte olup, bu nedenle etki boyutunun düşük çıktığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyete göre psikolojik güçlendirme ölçeği ve dört alt boyuttan kadınların puan ortancalarının erkeklerle göre puan ortancaları istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.5). Bu sonuca benzer şekilde; sağlık çalışanları dışında psikolojik güçlendirme konusunda Tepe Küçükoglu'nun (2018)'un yaptığı çalışmada kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha yüksek puan aldığı bulunmuştur. İncelenen sonuçlar araştırma yapılan örnekleme alınan bireylerin farklılığı ile ilgili olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinden medeni durumuna göre psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancaları ve dört alt boyuttan yetkinlik, özerklik ve etki de evlilerin bekarlara göre daha yüksek puan ortancasına sahip olduğu tespit edilirken ($p<0.05$), anlamlılık boyutunda herhangi bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$)(Tablo 4.5). Literatür incelendiğinde farklı sonuçlara rastlanmış olup hemşireler üzerinde psikolojik güçlendirme ile ilgili yapılan çalışmalarda medeni durumun psikolojik güçlendirme üzerinde etkili olmadığı bildirilmiştir (Gezici, 2019; Turan,2014; Durukan vd., 2010). Bizim araştırmamızda incelenmiş olan diğer araştırmalardan farklı olarak evli hemşirelerin psikolojik güçlenrme puanlarının bekarlara göre yüksek olmasından, evliliğin psikolojik güçlendirme üzerinde olumlu etki ettiği anlamını çıkarabiliriz.

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre psikolojik güçlendirme ölçeği puan ortancaları karşılaştırıldığında; çocuğu olan hemşirelerin psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarından olan yetkinlik ve özerklikten aldıkları puan ortancalarının daha yüksek olduğu ve puan farkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo4.5). Akış'ın (2023), yapmış olduğu çalışmasında 2 çocuğa sahip olan hemşirelerin çocuğu olmayan hemşirelere göre psikolojik güçlendirme ölçeğinden anlamlı düzeyde yüksek puan aldıkları görülmektedir (Akış, 2023). Bu yönüyle yapılan araştırmanın sonuçları benzerlik göstermektedir. Elde edilen

veriler incelendiğinde çocuk sahibi olan hemşirelerin çocuklarla birlikte geliştirdiği disiplinin mesleki hayatına da yansıtabilmesiyle özerkliğini, çocuk yetiştirirken yeni beceriler kazanabilme, çocuklarla birlikte merak duygusunun artması vb. süreçler sayesinde de hemşirelerin işlerini yürütürken kendilerini daha yetkin hissedebilmesinde etkili olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarından yetkinlik ve özerklikte lisansüstü düzeyinde olan hemşirelerin anlamlı düzeyde daha yüksek puan aldıkları bulunmuştur($p<0.05$)(Tablo 4.5). Alan yazın incelendiğinde bu çalışmaya benzer şekilde Yılmaz (2022), tarafından yapılan çalışmada yüksek lisans düzeyine sahip hemşirelerin özerklik düzeyinin daha fazla olduğu bulunmuştur (Yılmaz, 2022). Diğer taraftan bu çalışmadan farklı şekilde; Engin ve Vatan (2020), Kuruca Özdemir (2018) ve Turan (2014) tarafından yapılan çalışmalarda ise eğitim durumuna göre psikolojik güçlendirme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Hemşirelerin eğitim düzeyi yükseldikçe mesleki bilgi düzeyi açısından kendilerini daha güçlü hissettikleri, için kendilerini mesleki olarak daha yetkin ve özerk hissettikleri söylenebilir.

Hemşirelerin çalışılan pozisyona göre psikolojik güçlendirme ölçeği ve ölçeğin dört alt boyutundan sorumlu hemşirelerin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha fazla puan aldıkları bulunmuştur ($p<0.05$)(Tablo 4.5). Durukan vd., (2010) yaptıkları çalışma da sorumlu hemşirelerin psikolojik güçlendirme puanlarının diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Bu yönüyle yapılan araştırmanın sonuçları benzerlik göstermektedir. Hemşirelerin sorumlu olarak çalıştıkları pozisyonda kendilerini mesleki olarak daha etkin, yeterli ve özerk hissetmiş oldukları söylenebilir.

Hemşirelerin çalışılan birime göre yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelerin diğer birimlerde çalışan hemşirelere göre psikolojik güçlendirme ölçeği ve psikolojik güçlendirme ölçeği alt boyutlarından anlam, yetkinlik ve özerklik boyutlarından aldıkları puan ortancalarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Manal (2014)'ın yapmış olduğu çalışmasında özerklik alt boyutunda yoğun bakım ünitesi, cerrahi, prematüre ve üroloji servisinde çalışan hemşirelerin psikolojik güçlendirme düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Yapılan bu araştırmayla çalışmanın sonuçlarında benzerlik görülmektedir. Yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelerin mesleki açıdan diğer çalışılan birimlere göre hasta bakım

sürecini daha kontrollü yürütebilmesi, yapılan işten daha hızlı sonuçlar aldığını görmesi, sahip olduğu bilgi ve becerilerini hasta üzerinde etkili olduğunu görmesi vb. psikolojik güçlendirme puanının yüksek çıkmasında etkili olabilir.

Hemşirelerin meslekten memnun olan ve meslekle ilgili kariyer planları olan hemşirelerin meslekten memnunun ve kariyer planlarında yurt dışında çalışmak ifadesi psikolojik güçlendirme puan ortancalarının diğer gruplardan anlamlı düzeyde daha fazla olduğu bulunmuştur ($p<0.05$)(Tablo 4.5). Bu sonuca göre hemşirelerin meslekten memnun olma düzeyi arttıkça, iş doyumlarının da arttığı ve kendilerini geliştirmeye yönelik kariyer planları yaparak kendilerini daha fazla güçlü hissettikleri söylenebilir. Bu alanla ilgili literatür incelendiğinde; iş doyumunu, iş memnuniyeti yüksek olan sağlık çalışanlarının mesleki anlamda kendilerini güçlü hissettikleri bilgisine rastlamak mümkündür (Ahmad ve Noranye, 2010).

5.2. Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğine (VİTÖ) Yönelik Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin, hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği toplam puan ortalaması (43.46 ± 16.65) değerlendirildiğinde hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumlarının orta düzeyin altında olduğu bulunmuştur. Hemşirelere uygulanan VİTÖ'nün alt boyutlarından “Mesleğe bağlılık” alt boyut puan ortalamasının (73.83 ± 4.76) yüksek düzeyde, “Ekip Çalışması” alt boyut puan ortalamasının (52.18 ± 5.47) orta düzeyin üzerinde, “Çalışma Koşulları” alt boyut puan ortalamasının (31.14 ± 6.11) orta düzeyin altında, “İşin Talepleri” alt boyut puan ortalamasının (30.66 ± 4.90) orta düzeyin altında, “Ödüllandirme” alt boyut puan ortalamasının (24.70 ± 3.03) olumsuz düzeye yakın olduğu bulunmuştur(Tablo 4.4). Hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği sonuçları incelendiğinde, Göktepe (2010) ve Er (2019) tarafından yapılan çalışmada VİTÖ ölçeği puanının (48.98 ± 11.44) orta düzeye yakın olduğu bildirilmiştir. Diğer taraftan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum düzeylerinin incelendiği çalışmalarda; Mustafabaylı (2016) orta düzeyin üstünde, Bayer ve Gölbaşı (2021), orta düzeyin kısmen altında olduğunu belirtmişlerdir.Özgörü (2019), yaptığı çalışmada VİTÖ puan ortalamasını (44.82 ± 9.04), Karataş (2016) (62.82), Yüksel (2014) ise (68.99 ± 7.59) olarak bulmuştur. Bir başka çalışma da ise Kaya (2018), hemşirelerle yapmış olduğu araştırmasında VİTÖ toplam puan ortalamasını 43.96 ± 11.41 orta düzeyin altında tespit etmiş olup yapılan araştırmayla sonuçların benzerlik gösterdiği görülmektedir. Yapılan

çalışma da hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutumlar ölçeği alt boyutlarından en yüksek mesleğe bağlılık puanı elde edilirken en düşük ise ödüllendirme puanı olduğu görülmektedir. Kaya'nın (2018), yapmış olduğu araştırmada hemşirelikte verimlilik tutumları ölçeğinin alt boyutlarından olan mesleğe bağlılık puan ortalaması (65.76 ± 17.37) iken ödüllendirme alt boyut puan ortalaması (28.71 ± 22.81) bulunmuştur. Bununla birlikte Karataş'ın çalışmasında (2016), mesleğe bağlılık alt boyutu puan ortalaması (66.68), ödüllendirme alt boyut puan ortalaması (32.12) olarak bulunurken Göktepe (2010), yapmış olduğu çalışmasında mesleğe bağlılık alt boyut puan ortalaması (70.35 ± 15.93), ödüllendirme alt boyut puan ortalaması (33.02 ± 20.86) olarak belirlemiştir. Sonuçlar araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Buna karşın Bayer ve Gölbaşı (2021), yaptıkları araştırma da mesleğe bağlılık puan ortalamasını (65.12 ± 18.98), çalışma koşulları alt boyutu puanı ise (30.91 ± 17.72), Mustafabaylı (2016), yapmış olduğu çalışmasında mesleğe bağlılık alt boyut puan ortalamasını (82.32 ± 12.80), çalışma koşulları alt boyut puan ortalamasını ise (50.76 ± 12.76) olarak bulmuştur. Bu çalışmalarda ise mesleğe bağlılık alt boyut puan ortalaması benzerlik gösterirken çalışma koşulları alt boyut puan ortalaması yapılan araştırmayla diğer yapılmış araştırmalardan farklılık göstermektedir. Çünkü çalışma koşulları kurumdan kuruma farklılık gösterebilir. Hemşirelerin ölçekten aldığı puanın orta düzeyinin altında olması ve mesleğe bağlılık puan ortalamasının yüksek olması hemşirelerin, hastanenin farklı bölümlerde çalışması, toplam çalışma saatinin fazla olması, hastane içerisinde hizmet verecek yeterli düzeyde hemşirenin olmaması gibi faktörlerin etkili olabileceği düşünülebilir.

Hemşirelerin cinsiyetine göre hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği çalışma koşulları alt boyutunda erkeklerin anlamlı olarak daha fazla puan aldığı bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo 4.6). İlgili alan yazın incelendiğinde; Er (2019) yapmış olduğu çalışmada bu çalışmaya benzer şekilde, erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeğinin alt boyutu olan çalışma koşullarında daha yüksek puan aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Özkoç (2005) ve Bozkurt (2014) çalışmalarında erkek olan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum puan ortalamalarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma sonucuna göre toplumdaki cinsiyet rollerine göre çalışılan iş ortamı ve çalışma koşulları bireyler arasında farklılık gösterebilir.

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeğinde; çocuğu olan hemşirelerin VİTÖ ve alt boyut işin talepleri boyutundan çocuğu olmayanlara göre anlamlı bir düzeyde daha fazla puan aldığı bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo4.6). Bu sonuçlara göre, çocuğu olan hemşirelerin daha düzenli çalışmak zorunda kalması ve öz disiplinin olması gibi faktörlerin hemşirelerin verimliliğini arttırdığı söylenebilir. Literatür bu bulguda çocuk sahibi olmanın disiplin, sorumluluk, empatiyi ve ekonomik ihtiyaçları beraberinde getirdiği, bu durumda çalışma isteğini ve verimliliği artırdığını ifade etmektedir (Derin, 2007).

Hemşirelerin çalışılan pozisyona göre VİTÖ puan ortancası incelendiğinde; sorumlu hemşirelerin VİTÖ puan ortancaları ile beş alt boyut puan ortancalarından işin talepleri, ekip çalışması ve ödüllendirmede anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu bulunmuştur ($p<0.05$)(Tablo4.6). Literatür incelendiğinde; Bayer ve Gölbaşı'nın (2021) yapmış oldukları araştırmada çalışma koşulları ve işin talepleri alt boyutlarında sorumlu hemşirelerin servis hemşirelerine göre pozitif yönde tutum gösterdikleri görülmektedir. Elde edilen araştırma sonuçlarıyla yapılan araştırmanın çalışılan pozisyona ilişkin sonuçları arasında benzerlik olduğu görülmektedir. Sorumlu hemşirelerin iş yaşamında hemşirelere göre sorumlulukların fazla olması, çalışılan birimdeki personellerin düzenini ve disiplini sağlama çabasının olması olumlu bir tutum sergilemesinde etkili olmuş olabilir.

Hemşirelerin çalışılan birime göre verimliliklerine ilişkin tutumları incelendiğinde; yoğun bakım birimde çalışan hemşirelerin hemşirelike verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve beş alt boyutundan çalışma koşulları, işin talepleri ve ekip çalışmasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 4.6). İlgili alan yazın incelendiğinde, Er (2019), yapmış olduğu çalışmada yataklı birimde hizmet veren hemşirelerin diğer birimlere göre daha düşük verime sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu çalışmayla araştırma sonucu farklılık göstermektedir. Yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelerin hastayla yakın temas kurabilmesi, diğer birimlere göre hemşirelere mesleki açıdan iş tatmini yaşaması vb. durumlar verimliliğinin artışında rol oynadığı söylenebilir.

Hemşirelerin meslekten memnun olma düzeylerine göre VİTÖ puan ortancaları incelendiğinde meslekten memnun olanların ortancaları ile beş alt boyut puan ortancaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo

4.6).Kaya (2018) ve Göktepe (2010) çalışmalarında da meslekten memnun olmayla ilgili benzer sonuçların olduğu görülmektedir. Hemşirelerin mesleklerinden memnun olma düzeyleri arttıkça verimliliğin arttığı ve hastane verimliliğinin de artış gösterdiği söylenebilir.

Hemşirelerin kariyer ile ilgili planlarına göre VİTÖ puan ortancası incelendiğinde; hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ve çalışma koşulları alt boyutunda kariyer planları arasında emekli olmak ifadesi sonucuna ulaşılmıştır($p<0.05$) (Tablo 4.6). İlgili alan yazın incelendiğinde hemşirelerde verimliliğe yönelik yapılan araştırmalarda kariyer ile ilgili planları konusunda herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olup hemşirelerin kariyer ile ilgili planlamalarında mesleğine yeterince bağlanamamaları, kariyer planlaması ile ilgili yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaması, eğitim alma konusunda mesleki alanda ilerleme konusunda eğitim almanın önemli olarak görülmemesi gibi faktörlerin kariyer planlama konusunda etkili olduğu düşünülmektedir.

5.3. Psikolojik Güçlendirme ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Hemşirelerin psikolojik güçlendirmeleriyle verimliliğe ilişkin tutumları arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırma da hemşirelerin psikolojik güçlendirmeyle verimliliğe ilişkin tutumları Spearman korelasyon analizi ile değerlendirilerek elde edilen veriler çerçevesinde pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca Psikolojik Güçlendirme Ölçeği toplam puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,149, p<0.07$), Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin toplam puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan mesleğe bağlılık ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,214, p<0.01$), Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin toplam puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan çalışma koşulları ile arasında negatif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= -0,225, p<0.01$), Psikolojik güçlendirme Ölçeğinin toplam puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum ölçeğinin alt boyutu olan işin talepleri ile arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,230, p<0.01$), Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinin toplam puanı ile Psikolojik Güçlendirme ölçeğinin alt boyutu olan anlam ile arasında

pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,182, p<0.01$) bulunmuştur (Tablo 4.7). İlgili alan yazın incelendiğinde; Travers ve arkadaşları (2020), Dehghani vd., (2016), Eskandari vd., (2013) ve Joffe ve Glynn (2002); hemşirelere yönelik yapılan psikolojik güçlendirme ve verimlilik ile ilgili çalışmalarda psikolojik güçlendirme ve verimlilik üzerinde olumlu yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca hemşireler dışında diğer çalışanlarla ilgili psikolojik güçlendirme ve verimlilik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların olduğu ilgili literatürden rastlanılmaktadır. Dargahi (2022), İran da bir üniversitede 304 çalışanla yürüttüğü çalışma da psikolojik güçlendirme ile verimlilik arasındaki ilişkiyi incelemiş olup, araştırma sonucunda psikolojik güçlendirme ile verimlilik arasında orta düzeyde bir ilişki bulmuştur. Bonesbordi ve Sani (2019), Gençlik ve Spor Bakanlığın da görev yapan 308 personel ve üst düzey yönetici ile yürüttükleri çalışma da dönüşümcü liderliğin insan kaynakları verimliliği arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda psikolojik güçlendirmenin çalışanın verimliliği üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu ayrıca dönüşümcü liderlik ve insan kaynakları verimliliği arasında psikolojik güçlendirmenin kısmi aracı rolünün olduğunu ortaya koymuşlardır. Safari ve arkadaşlarının (2011) yaptıkları araştırma da Fars eyaletinde 350 personelle yürütülen psikolojik güçlendirme ile örgütsel öğrenme çalışmasının sonucunda psikolojik güçlendirme ile verimlilik arasında olumlu yönde bir ilişki bulmuştur. Datta ve arkadaşlarının (2005), yapmış oldukları çalışma da ise çalışanların verimliliği üzerinde psikolojik güçlendirmenin pozitif yönde bir katkı sağladığını ve yapılan işte verimliliği arttırdığını ifade etmişlerdir. Hemşirelerde ve diğer çalışanlara yönelik yapılan çalışmalarla bu araştırma sonuçları paralellik göstermektedir. Hemşirelerin psikolojik olarak güçlendirildiklerinde verimliliklerin olumlu yönde etkilendiği, daha kaliteli hizmet sunduğu, karar almanın kolaylaştığı, mesleğine yönelik kendini geliştirme fırsatına kavuşabildiği ve motive olabildiği ortamlarda çalışarak kendisinden beklenen verimlilik istenilen düzeyde ortaya koyabildikleri söylenebilir(Chen,2007).

5.4. Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeğinin Yaş ve Meslekteki Deneyim Süresi Arasındaki İlişki

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarından olan yetkinlikte yaş ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur($r=0,214, p<0.05$)

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarından olan anlam, yetkinlik, özerklik ve etkide meslekteki deneyim süresi ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0,214, 0,183, 0,178, 0,0076, 0,172; p<0.05$) (Tablo 4.8). Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarından çalışma koşulları, işin talepleri ve ödüllendirmede yaş ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0,145, 0,154, 0,120, 0,113; p<0.05$). Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarından mesleğe bağlılık, çalışma koşulları ve işin taleplerinde meslekteki deneyim süresi ile arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0,138, 0,129, p<0.05$) Yaş ile meslekteki deneyim süresi arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0,773; p<0.001$). (Tablo 4.9). İlgili alan yazın incelendiğinde; Gökalp'in(2013) yapmış olduğu çalışmasında yetkinlik alt boyutu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ayrıca Durukan vd., (2010) yaptıkları çalışmada psikolojik güçlendirme ölçeği ile yaş arasında anlamlı bir düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Bozkurt'un (2014) yapmış olduğu çalışmada ise hemşirelikte verimliliğe ilişkin tutum ölçeği ile yaş arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yapılan araştırmayla araştırma sonuçları paralellik göstermektedir. Hemşirelerin yaşları arttıkça meslekteki deneyim süreleride artmakta, artan tecrübeyle birlikte verilen hizmetin kalitesi de olumlu yönde etkilenmektedir. Bu nedenle hemşirelerin yaşları arttıkça verimliliklerinin de arttığı söylenebilir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Bu araştırma Adana ilindeki Yüreğir Devlet Hastanesi'nde çalışan 334 hemşireyle yürütülmüştür. Sonuçlar incelendiğinde;

- Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 27.93 ± 6.91 ve meslekteki deneyim süresi 28.14 ± 6.98 'dir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %69.2'sinin kadın olduğu, %54.5'in evli, %56.9'unun çocuk sahibi olmadığı, hemşirelerin %77.8'inin eğitim durumunun lisans düzeyinde olduğu, %96.4'ünün hemşire pozisyonunda çalıştıkları, %29.6'sının dahili birimde çalıştıkları saptanmıştır. Hemşirelerin, %66.8'inin hemşirelik mesleğinde olmaktan kısmen memnun olduğunu %63.8'inin herhangi bir kariyer planının olmadığı görülmektedir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin, Psikolojik Güçlendirme düzeyinin orta düzeyin üstünde, ölçek alt boyutlarından "Yetkinlik" orta düzeyin üstünde, "Anlam" orta düzeyin üstünde, "Özerklik" orta düzeyin üstünde ve "Etki" orta düzeyinin altında bulunmuştur.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin, Hemşirelikte Verimliliklerine İlişkin Tutumun orta düzeyin altında, alt boyutlarında "Mesleğe Bağlılık" yüksek düzeyde, "Ekip Çalışması" orta düzeyin üzerinde, "Çalışma Koşulları" orta düzeyin altında, "İşin Talepleri" orta düzeyin altında ve "Ödüllendirme" olumsuz düzeye yakın olarak bulunmuştur.
- Araştırmaya katılan hemşirelerden kadın olanların, evli olanlar, çocuğu olanların lisansüstü düzeyde eğitimi olanların, yoğun bakımda çalışanların, sorumlu hemşire olanların, meslekten memnun olduğunu ifade edenlerin ve meslekle ilgili kariyer planları arasında yurt dışında çalışmak olanların psikolojik güçlendirmelerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p < 0.05$).
- Araştırmaya katılan hemşirelerden çocuğu olanların, yoğun bakımda çalışanların, sorumlu olarak çalışanların, meslekten memnun olanların, emekli olmayı düşünenlerin verimlilik puanının yüksek olduğu bulunmuştur ($p < 0.05$).

- Psikolojik Güçlendirme Ölçeği toplam puanı ile Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,149, p<0.07$) ,yaş ile meslekteki deneyim süresi arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0,773, p<0.001$).

6.2. Öneriler

Hastane yöneticilerine ve yönetici hemşirelere;

-Hemşireler çalışılan kurum veya bakanlık düzeyinde belirlenen standartlar çerçevesinde belirli periyotlarla ödüllendirilerek verimliliklerinde artışlar sağlanabilir.

-Hemşirelerin çalıştıkları birimlerde, çalıştıkları pozisyonlarda memnuniyetlerini, iş doyumlarını olumsuz etkileyen unsurların belirlenmesi ve bu unsurların en aza indirgenmesi,

-Hemşirelere yönelik psikolojik güçlendirme ve iş verimliliğinin artırılması konusunda eğitimler verilmesi,

-Hemşirelerin psikolojik olarak güçlendirmelerini sağlamak, verimliliklerini artırmak için belirli zamanlarda sosyal aktiviteler düzenlemeleri,

Ayrıca araştırmacı hemşirelerin ve akademisyen hemşirelere;

- Farklı sağlık kurumlarında, farklı hemşire örneklemleri ile psikolojik güçlendirmenin verimliliklerine olan etkisinin incelendiği araştırmalar yapılması önerilir.

KAYNAKÇALAR

Abadi MVNA, Chegini MG., “Employee Empowerment Process (concepts and dimensions),*Kuwait Section of the Arabian Journal of Business and Management Review*,2(11):76,2013.

Abdollahi, B., NavehEbrahim, A. R., “Employees’ Empowerment: A Golden Key to Human Resources Management’’,Tehran, Iran: *Virayesh Publications*,2007.

Aiken L.H., Clarke, S.P., Sloane, D.M., Sochalski, J.A., Busse, R., Clarke, H., “Nurses’ Reports on Hospital Care in Five Countries’’, *Health Affairs*, 20(3), p:43–53,2001.

Akbal, E.Y., Özer,Y.,Baltaş, Z., “Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeyleri ve Stresin Hemşireler Üzerindeki Etkileri’’, *Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi* ,5:70- 79,2001.

Akış,M., “Şırnak İlinde Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ile Psikolojik Güçlendirme Algılarının Belirlenmesi’’,*Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Şanlıurfa,2023.

Alam, R., “Competence Influence, Empowerment, Facilities Work Effectiveness Against Human Resources Tourism in South Sulawesi’, *International Journal of Business and Management Invention*, 5(6): 31-39,2016.

Al-Bsheish, M., Bin Mustafa, M., Ismail, M., Meri, A.,Dauwed, M., “ Perceive Management Commitment and Psychological Empowerment: A Study of Intensive Care Unit Nurses’ Safety’’, *Safety Science*, 118, 632-640,2019.

Al-Dweik, G., Al-Daken, L. I., Abu-Snieneh, H.,Ahmad,M. M., “Work-Related Empowerment Among Nurses: Literature review’, *The International Journal of Productivity and Quality Management*, 19(2), 168–186,2016.

Altıntoprak, AE., Karabilgin, S., Çetin, Ö., Kitapçıoğlu, G., Çelikkol, A., “Hemşirelerin İş Ortamlarındaki Stres Kaynakları; depresyon, anksiyete ve yaşam kalitesi düzeyleri: Yoğun Bakım ve Yataklı Birimlerde Hizmet Veren Hemşireler Arasında Yapılan Bir Karşılaştırma Çalışması’’, *Türkiye’de Psikiyatri* ,10(1):9- 17,2008.

Altındış, S., Özutku, H., “Psikolojik Güçlendirme ve Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler: Türkiye’deki Devlet Hastanelerinde Bir Araştırma”,*Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 161-191,2011.

Altuntaş, S., “Hemşirelerin İşlerine Karşı Tutumlarının Belirlenmesi”,*Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul,2004.

Akyürek, Ç., Coşkun, E., Durukan, S., “Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi’nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme Ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi”,*Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,15(3), s: 411-434,2010.

Arslan, Y., Yazıcı, G., “Yoğun Bakım Hemşirelerinin Hastaların Psikososyal Bakım Konusunda Konsültasyon Liyezon Psikiyatri Hemşireliğine Olan Gereksinimlerinin Belirlenmesi”, *Genel Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(2), 92-105,2022.

Aslan, Y., Artukoğlu, S., Cevahir, E., “Özel Hastanelerde Yardımcı Sağlık Personelinin Verimliliğini Etkileyen Faktörler ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, *IV. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı*, s: 27-28,2001.

Ayoub, D., Al-Akhras, D., Na’anah, G., Al-Madadha, A., “The Relationship Between p-Psychological Empowerment and Creative Performance of Employees: Mediating Effect of Job Satisfaction in International Non-Governmental Organizations”,*European Scientific Journal, ESJ*, 14(20), 217,2018.

Bahçecik, N., Güdüloğlu, N., “Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algıları ve Öğrenen Organizasyon Özelliklerinin Belirlenmesi”, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 4(1), s:103-114,2011.

Bandura, A., Adams, N. E., Hardy, A. B. and Howells, G. N., “Tests of The Generality of Self-Efficacy Theory”, *Cognitive Therapy and Research*, 4, 39-66,1980.

Bandura A., “Self- Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*”, 83 (2): 191- 215,1977.

Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Okumuş, M. T., ve Akmeşe, A., “Psikolojik Güçlendirme Düzeylerine Bağlı Olarak Öğretmenlerin İşe Yönelik Davranışlarında Farklılıklar Oluşur Mu? Bir Alan Araştırması”, *Business ve Management Studies: An International Journal*,6(1), 17-44,2018. doi:10.15295/bmij.v6i1.142

Başaran, S., Duygulu, S., “Hemşirelikte güç kavramının analizi”, **Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi**, 1(3), 62-73,2014.

Başaran, S., “Hemşirelerin Sahip Oldukları Güç ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri”, **Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi**, Ankara,2011.

Bayar, M., Durna, M., Söylemez, D., “Sağlık İşletmelerinde Motivasyonun Önemi ve Personel Üzerindeki Etkisi”, **Modern Hastane Yöneticiliği Dergisi**,2008.

Bayer, N., Gölbaş, Z., “Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları ve Etkileyen Faktörler ‘’,**Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi**, 8(1), 1-7,2021.

Benner, P., “ From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice (commemorativeedition). UpperSaddleRiver’’, NJ: **Prentice Hall Health**,2001.

Berkow, S., Virkstis, K., Stewart, J., Conway, L., “Assessing New Graduate Nurse Performance”, **The Journal of Nursing Administration**, 38(11), p: 468 – 474,2008.

Bolat, Tamer., “Personeli Güçlendirme: Davranışsal ve Bilişsel Boyutta İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi, İBBF Dergisi**,Cilt:17,Sayı:3-4,2003, s.199-21.

Bonesbordi, A. ve Esmaili Sani, M., “Çalışanların Psikolojik Güçlenmesinin Aracı Rolüne Göre Dönüşümcü Liderliğin İnsan Kaynakları Verimliliğine Etkisinin İncelenmesi’’, **Spor Çalışmalarında Örgütsel Davranış Yönetimi** ,5 (4), 31-44,2019. doi: 10.30473/fmss.2019.5548

Boudrias, J. S.,Gaudreau, P., Savoie, A., Morin, A. J., “Employee Empowerment: From Managerial Practices to Employees' Behavioral Empowerment’’, **Leadership Organization Development Journal**, 30(7), 625-638,2009.

Borghei, Reza, Jandaghi, Gholamreza, Matin, Hasan, Z., Dastani, Nasrin: “An Examination Of The Relationship Between Empowerment And 89 Organizational Commitment’’, **International Journal of Human Sciences**, Vol: 7 Issue: 2, p.64-78,2010.

Bozkurt, A., “Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi Sağlık Kurumlarında Bir Uygulama: (Kahta Devlet Hastanesi Örneği)’, **Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara,2014.

Bölüktaş, R. P., Zülfünaz, Ö. Z. E. R., Yıldırım, D., “Uluslararası Hemşirelik And’ının mesleki değerler açısından incelenmesi”, *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(13), 83-98,2018.

Burkhard, M. A, Nathaniel K. A., “Çağdaş Hemşirelikte Etik. Alpar, Ş., Bahçecik, N., Karabacak, Ü. (Çeviri Editörleri). 3. Baskı”, *İstanbul Medikal Yayıncılık*, İstanbul, 469-479,2013.

Browning AM., “Moral distress and psychological empowerment in critical care nurses caring for adults at end of life”, *American Journal of Critical Care*,22(2):143-51,2013.

Can, Ş., “Hemşirelerin Mesleki Değerlerinin Bireyselleştirilmiş Bakım Algıları ile İlişkisi”, *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul,2013.

Caricati L, Sala RL, Marletta G, Pelosi G, Ampollini M, Fabbri A., “ Work Climate, Work Values and Professional Commitment as Predictors of Job Satisfaction in Nurses”, *Journal of Nursing Management*. ,22(8):984-94,2014.

Chandler,GE.,“There Lationship of Nursing Work Environment to Empowerment and Powerlessness [DoctoralDissertation]”, Salt Lake City: *The University of Utah*; 1986.

Chen, G., Kirkman, B. L., Kanfer, R., Allen, D. and Rosen, B., “A Multilevel Study of Leadership, Empowerment and Performance in Teams, *Journal o Applied Psychology*, 92 (2), 331-346,2007.

Cohen, J., “Statistical power analysis for the behavioral sciences”, 2nd,1988.

Chow, I. H., Sha, Z., Hong, J., “The impact of developmental experience, empowerment and organizational support on catering service staff performance”, *Hospitality Management*, 25, 478-495,2006.

Conger, Jay A. And Kanungo, Rabindra N., “The Empowerment Process: IntegratingTheory and Practice”, *The Academy of Management Review* ,13(3): 471-482,1988.

Connolly, M.,Jacobs, S.,Scott, K., “Clinical Leadership, Structur Alem Powerment and Psychological Empowerment of Registered Nurses Working in an Emergency Department”, *Journal of Nursing Management*, 26, 881-887,2018.

Çakırcalı, E., “Hemşirelikte Temel İlke ve Uygulamalar”, *Ege Üniversitesi Basımevi, II. Baskı*, İzmir, 5-7,1998.

Çatak, T., Bahçecik N., “Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(2); 85-95,2015.

Çetin, C., Kurban, P., Bilici, N., “Sağlık Kurumlarında Sağlıklı İletişim: Bilgisayar Operatörleri, Güvenlik Görevlileri ve Yönlendirme Çalışanları Örnekleme”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(4); 503-510,2016.

Çöl, G., Ardiç, K., “Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2): 157-174,2008.

Dahinten, VS., Lee, SE., MacPhee, M., “Disentangling there lationships between staff nurses’ work place empowerment and job satisfaction”, *Journal of nursingmanagement*,24(8):1060-70,2016.

Dargahi, H., Biglar, M., Mahdi, M., “Talent Management Association on Employee Empowerment and Human Resource Productivity” at *Tehran University of Medical Sciences*,Payes, 21 (3) :255-272,2022.

Datta, DK., Guthrie, JP., Wright, PM., “İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşgücü Verimliliği: Endüstri Önemli Mi?”, *Yönetim Akademisi Dergisi* , 48 (1), 135-145,2005.

Dede, M., Çınar, S., “Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi”, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 1(1):3-14,2008.

Dehghani, T.,Mahmoudi, M., Ameri, M., “ The Effect of Psychological Empowerment on the Productivity of Nurses in Private Hospitals of Bandar Abbas”, *Management Issues in Healthcare System*, 2, 43-51,2016.

Derin, N., “Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler”,Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir*,2007.

Di Napoli, JM., O’Flaherty,D., Musil, C., Clavelle, JT., Fitzpatrick, JJ., “There Lationship of Clinical Nurses’ Perceptions of Structural and Psychological

Empowerment and Engagement on Their Unit’’, *Journal of Nursing Administration*, 46(2):95-100,2016.

Dikmen, Y., Yılmaz, D.K., Başaran, H., Filiz, N.Y., “Hemşirelerde İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi’’,*Journal of Contemporary Medicine*, 6(4), s:334-342,2016.

- Duff, E., “A Structural Equation Model of Empowerment Factors Affecting Nurse Practitioners Competence’’, *Nurse Education in Practice*, 38, 145-52,2019.

Durmaz, S., Seren, H., “Hemşirelerin Verimlilik Tutumlarının Farklı Vardiyalara göre Karşılaştırılması’’, İstanbul,2019.

Durukan, S., Akyürek, Ç., Coşkun, E., “Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi’’, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3):411-34,2010.

Duygulu, D. S. , Abaan, D. S., “ Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi’’, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(2): 61-73,2007.

Drake, A. R., Wong, J., Salter, S. B., “Empowerment, Motivation, and Performance: Examining the Impact of Feedback and Incentives on Nonmanagement Employees’’,*Behavioral Research In Accounting*, 19: 71-89,2007.

Engin,D.M.,Vatan, F.,“Hemşirelerin Örgüt Kültürü ve Güçlendirme Algılarının İncelenmesi’’, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(49), 102-114,2020.

Eo, YS., Kim, YH., Lee, NY., “Analysis of Empowerment and Work Effectiveness Among Staff Nurses’’, *Asian Nursing Research*,8(1):42–48,2014.

Eren, G., Emet, C., “Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi’, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17:90- 116,2007.

Er, F., “Hemşirelik Çalışma Ortamının Hemşirelik Verimlilik Tutumlarına Etkisi’’, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Koç Üniversitesi; 2019.

Er,F.,“ Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumu’’, **Beykent Üniversite Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi**, 2015.

Eyigün, E., “Örgütlerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi ve Sağlık Çalışanları’’, **Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2015.

Fan, Y., Zheng, Q., Liu, S., Li, Q.,“Construction of a New Model of Job Engagement, Psychological Empowerment and Perceived Work Environment Among Chinese Registered Nurses at Four Large University Hospitals:Implications for Nurse Managers Seeking to Enhance Nursing Retention and Quality of Care’’, **Journal of nursingmanagement**, 24(5):646-55,2016.

Farhadi, P., Ravangard, R., Sajjadnia, Z., Jafari, A., Ghasemi, H., Rahgoshay, I., “Study of Factor Affecting the Productivity of Nurses Based on the ACHIEVE Model and Prioritizing the Musing Analytichierarchy Processtechnique’’,**Archives of PharmacyPractice**,4(2):63-70,2013. <https://doi.org/10.4103/2045-080x.112986>.

Fındık, M., “Örgüt kültürünün hemşirelerin verimlilik tutumlarına etkisi ‘’,**Koç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü**,2018.

Fralic, M. F., “What is LeadershipJournal of Nursing Administration’’, 30 (718) 340-341,2000.

Genç, N., “Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar’’, **4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık**, s:264-359,2012.

Gezici,N.,“Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Araştırma’’,**Yüksek Lisans Tezi** ,İstanbul Üniversitesi,2019.

Gibson, J. L., Ivancevich J. M. ve Donnelly J.H., “Organizations: Behavior,Structure, Processes’’, **Homewood: Business Publications**, p: 446,2011.

Gershon, D., “Changing Behavior In Organizations: The Practice of Empowerment’’, **The Systems Thinker**, 17(10): 2-5,2006.

Goedhart, N. S.,vanOostveen, C. J., Vermeulen, H., “ The Effect of Structural Empowerment of Nurses on Qualityoutcomes in Hospitals: A Scopingreview’’, **Journal of Nursing Management**, 25(3), 194-206,2017.

Gökalp, S., “Lisansüstü Hemşirelik Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları, Psikolojik Güçlendirme ve Çatışma Yönetimi Stilleri”, **Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, İstanbul, 2013.

Göktepe N, Baykal Ü., “Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları ile Hastanelerin Örgütsel ve Yönetimsel Yapılarına İlişkin Özelliklerinin Karşılaştırılması”, **Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi**, 9(1):16-22, 2012.

Göktepe N, “Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması” **İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Doktora Tezi**, İstanbul, 2010.

Göncü, F. “Örgütsel Bağlılığın Ölçümü: Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2013.

Göriş, S., Kılıç, Z., Ceyhan, Ö., Şentürk, A., “Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ve Etkileyen Faktörler,” **Journal of Psychiatric Nursing**, 5(3), 137–142, 2014.

Gözel G., Atmaca, G., Durat, G., “Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ile İş Performansları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”, **Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, 3(1), s:11-16, 2017.

Gulzar, S. A., Karmaliani, R., Khan, K. S., Barolia, R., Rahim, S., Pasha, A., “Does Empowerment Matter Perceptions of Nursing Leaders in Pakistan through Qualitative Approach”, **Journal of Hospital Administration**, 5(6), 28–37, 2016.

Gülcü, A., “Özel Hastanelerin 1998-1999 Yıllarına ait Veri Zarflama Analizi Yöntemiyle Görece Verimlilik Analizi”, **Verimlilik Dergisi**, 3, 49-88, 2004.

Gün, F., Turabik, T., “Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 13(3), 886-905, 2017.

Güney, S., “Davranış Bilimleri”, Ankara, Geliştirilmiş 7. Basım, **Nobel Akademik Yayıncılık**, s: 25-198, 2013.

Güngör, B., Demirel, Y., “Algılanan Psikolojik Güçlendirmenin İç Girişimciliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, **2nd International EMI Entrepreneurship Social Sciences Congress, 09-11 November**, Cappadocia, 926-945, 2018.

- Günüşen, N. P., “Hemşirelerin Ruh Sağlığının Korunması ve Güçlendirilmesi”, *Türkiye Klinikleri J PsichiatriNurs-Special Topics*, 3(1), 12-88,2017.
- Gürbüz, G., Kumkale, İ. ve Oğuzhan, A., “Bankacılık Sektöründe Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Trakya Bölgesi Bankalarında Araştırma”, *International Conference On Eurasian Economies, Session 7C*, 791-800,2013.
- Gürhan,N. “ Ruh sağlığı ve Psikiyatri Hemşireliği ‘’,*Ankara Nobel Tıp Kitapevleri* 25-28,2016.
- Hemedoğulları, E., Koçak, M., Özkan, A., Berberoğlugil, B. M., “Psikolojik Güçlendirmenin Finansal Olmayan Performans Üzerindeki Etkileri”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(12), 87-105,2012.
- Hogan, S.J., Coote, L.V.,“Organizational Culture, Innovation and Performance: A Test of Schein’s Model”,*Journal of Business Research*, 67, p: 1609-1621,2014.
- Hu, S.L., Y., Leung, L., “Effects of Expectancy-value, Attitudes, and use of the Internet on Psychological Empowerment Experienced by Chinese Women at the Workplace”, *Telematics and Informatics*, Vol.20, no.4, pp.365-382,2003.
- Huber, D., “Leadership and Nursing Care Management ‘’,(2nd. Ed.) *By W. B. Sounders Company, London*, 166- 179,2000.
- Hussaarts, P., Roozen, H. G., Meyers, R. J., van de Wetering, B. J., & McCrady, B. S., “Problem Areas Reported by Substance Abusing Individuals and their Concerned Significant Others”,*The American journal on addictions*, 21(1), 38-46,2012.
- Ibrahim,SZ.,Elhoseeny,T.,Mahmoud,RA., “Work Place Empowerment and Organizational Commitment Among Nurses Working at the Main University Hospital”, Alexandria, Egypt,*Journal of the Egyptian Public Health Association*, 88(2):90-6,2013.
- Joffe, M.,Sean, G., “Facilitating Change and Empowering Employees”, *Journal of Change Management*, C:2, S:4, 2002.

Kahraman, T., “Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Haliç Üniversitesi”, **Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilimdalı, Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul,2009.

Kalaycı, Ş., “SPSS uygulamalı, çok değişkenli istatistik teknikleri”, **5. Baskı, İstanbul: Asil Yayın Dağıtım**,2010.

Kane, R.L., Shamliyan, T., Mueller, C., Duval, S., Wilt, T.J., “Nurse Staffing and Quality of Patient Care”, **Evidence Report/Technology Assessment**, (151), s:1-115,2007.

Kantek, F. Gezer, N., “Sorumlu Hemşirelerin Güç Kullanımı”, **Hastane Yönetimi**, Aydın, syf:37-40,2006.

Kanter, R. M., “Power Failure on Management Circuits”, **Harvard Business Review**, 57(4), 65-75,1979.

Kanwal, A., Imam, A., “The Theory And Concept Of Psychological Empowerment”,**Academic Journal of Social Sciences**,Vol. 1 Issue 3,pp. 261 - 265,2017.

Karahan, A., “Çalışanların Örgüt Kültürünü Algılamalarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (20), s: 457 – 479,2008.

Karahan, A., “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesine Katkısı Açısından Personel Güçlendirme Yaklaşımı Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi örneği”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**,7 (1), 95-114,2009.

Karakoç, H., “İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Güçlendirmenin Örgüt Performansı Üzerindeki Etkileri”, **Yüksek Lisans Tezi**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2009

Karahan, A., “Demografik Farklılıkların İş Gücü Verimliliğine Etkisi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 21:269-281,2009.

Karaman, M., “İşletmelerde Liderliğin Verimlilik Üzerindeki Etkileri ve Ünlü İşletme Lideri Jack Welch'in Liderlik Uygulamalarının Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi”, **Verimlilik Dergisi**, 3:9-36,2004.

Karataş, H., “Hemşirelik Hizmetinin Verimliliğine İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi: Ankara Üniversitesi Hastanesinde Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi**, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2016.

Kaya, A., “Antalya İl Merkezi Hastanelerindeki Yönetici Hemşirelerin Profesyonel Değerler Algısı ile İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya, 2013.

Kaya, C., “Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları ve Örgüt İklimi Algılayışları”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2018.

Keser, A., “Çalışma Yaşamında Motivasyon”, **Alfa Aktüel Yayınları**, İstanbul, s: 51-52, 2006.

Koberg, CS., Boss, RW., Senjem, JC., Goodman, EA., “ Antecedents of Empowerment and Results”, **Empirical Evidence from the Healthcare Industry, Group and Organization Management**, 1:71-91, 1999.

Korkmaz G., Abaan S., “ Servis Sorumlu Hemşireleri Yöneticilerindeki Algıladıkları Güç Tipleri ve Tercihleri”, **Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, 26-42, 2005.

Kreitner, R., and Kinicki, A., “Perilaku Organisasi”, **Jakarta: Salemba Empat**, 2014.

Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., Katajisto, J., “ Do Nurses Feel Empowered Nurses' Assessments of their Own Qualities and Performance with Regard to Nurse Empowerment”, **Journal of Professional Nursing**, 18(6), 328-335, 2002.
<https://doi.org/10.1053/jpnu.2002.130245>.

Kum, N., “ Psikiyatri Hemşireliği El Kitabı”, 1. Baskı, **Vehbi Koç Yayınevi**, İstanbul, 1-4, 1996.

Kurt L., “ İşgücü Verimliliğinin Göstergesi Olarak İş Çıktısı Miktarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, 2012.

Kuruca Özdemir, E., “ Hemşirelerin Örgütsel İklim Ve Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Değerlendirmeleri”, 2018.

Laschinger, H.K., Nosko, A., Wilk, P., Finegan, J., “ Effects of Unit Empowerment and Perceived Support for Professional Nursing Practice on Unit Effectiveness and Individual Nurse Well-being: A time-lagged study, *International Journal of Nursing Studies*, 51:12, 1615-1623, 2014.

Laschinger, H. K. S., Finegan J. E., Shamian J. and Wilk, P., (2004), “A Longitudinal Analysis of the Impact of Workplace Empowerment on Work Satisfaction”, *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 527-545.

Laschinger, H.K, Finegan, J. Shamian, J., “The Impact of Work Place Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses’ Work Satisfaction and Organizational Commitment”, *Health Care Management Review*, 26:3, 7-23, 2001.

Laschinger, H. K., Havens, S., “ Staff Nurse Work Environment and Perceived Control Over Nursing Practice”, *Conditions For Work Effectiveness, The Journal Of Nursing Administration*, 26(9):27-35, 1996.

Lee, S. E., “Job Satisfaction Among Staff Nurses in Relation to Leader Empowering Behaviors, Structural Empowerment and Psychological Empowerment”, The University of British Columbia, *The Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies, Unpublished Master’s Thesis*, 2013.

Lee, M. and Koh, J., “Is Empowerment Really a New Concept?”, *International Journal Of Human Resource Management*, 12(4), 684-695, 2001.

Leggat, S.G., Bartram, T., Casimir, G. ve Stanton, P. (2010). Nurse perceptions of the quality of patient care: Confirming the importance of empowerment and job satisfaction. *Health Care Management Review*, 35(4), 355-64.

Lek, Ö., “Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Tipleri ve Tercihleri: Özel Deniz Hastanesi Örneği”, *Yüksel Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 2014.

Letvak, S., Ruhm, C., Gupta, S., “Nurses’ Presenteeism and Its Effect on Self-reported Quality of Care and Costs”, *American Journal of Nursing*, 112(2):30-8, 2012.

Loppke R, Hymel PA, Lofland JH, Pizzi LT, Konicki DL, Anstadt, GW., “Health-related work place productivity measurement: General and migraine specific

recommendations from the ACOEM Expert Panel”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine* ,45(4):349-59,2003.

Luthans, F., “Organizational Behavior”, 7th ed., **McGraw-Hill Inc.**, NewYork,1995.

Manal, I., El-Magd, MHA., Sayed, HY., “Psychological Empowerment and Perceived Autonomy of Nurses in University and Teaching Hospitals in Menofia Governorate/Egypt”, *Journal of Nursing Education and Practice*, 4 (9), 59,2014.

Marquis, B. L.,Huston, C. S., “ Leadership Rolesand Management Functions in NursingTheory Applications ‘’,(4th. Ed.), 184- 207,2003.

McNeese-Smith, D.K., Crook M., “Nursing Values and A Changing Nurse Workforce: Values, Age, and Job Stages”, *Journal of Nursing Administration*, 33(5) p: 260–270,2003.

Mishra, A.,Spreitzer, Gretchen, M., “Explaining How Survivors Respond To Downsizing: The Roles Of Trust, Empowerment, Justice, And Work Redesign”, *Academy of Management Review*, Vol. 22,No:3,p.567-588,1998.

Moody, R.C., “Nurse Productivity Measures for The 21st Century” *Health Care Management Review*, 29(2), p:98 – 106,2004.

Mok E, Au□ Yeung B., “Relationship between organizational climate andempowerment of nurses in Hong Kong”, *Journal of nursing management*.10(3):129-37,2002

Mustafabaylı, Ö., “Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi’’,*Yüksek Lisans Tezi* ,Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,2016.

Nayeri, N., Nazari, A., Salsali ,M., Ahmadi, F., “Iranian Staff Nurses Views Of Their Productivity And Management Factors Improving And Impeding It: A Qualitative Study’’,*Nursing and Health Sciences*, 8:51-56,2006.

Ning, S., Zhong, H., Libo, W., Qiujie, L., “The Impact of Nurse Empowerment on Job Satisfaction’’, *Journal of Advanced Nursing*, 65(12), 2642-2648,2009.

Norwegian Nurses Organisation’’Political Platform For Mental Health And Substance Abuse,’’2018.<https://www.nsf.no/Content/2303350/cache=20152606150924/Mental%20health%20and%20substance%20abuse.Pdf>. Erişim Tarihi: 17.04.2023.

O’Brien,JL.,“Relationships Among Structural Empowerment, Psychological Empowerment, and Burnout in Registered Staff Nurses Working in Outpatient Dialysis Centers’’,*Nephrology NursingJournal*,38(6):475-81,2011.

O'Brien, J. L., “Structural Empowerment, Psychological Empowerment and Burnout in Registered Staff Nurses Working in Outpatient Dialysis Centers’’,*Ph.D. Thesis, The State University of New Jersey, USA*,2010.

Oktuğ, Z., “Psikolojik Güçlendirme Algısı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Bireycilik-Toplulukçuluk Eğilimlerinin Biçimlendirici Rolü’’,*AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 245-266,2017.

Ouyang YQ, Zhou WB, Qu H., “The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinesenurses' job satisfaction’’, *Contemporary nurse*, 50(1):80-91,2015.

Örücü, E., Palaz, S., Yumuşak, S., “İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörler Olarak Ergonomi ve Bir Araştırma’’, *Mevzuat Dergisi*, 7(84), s: 1-10,2004.

Özalp, ř. ř., şahin, A. O., “Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları İle Yapısal Ve Psikolojik Güçlendirme Algılarının İncelenmesi’’, *5. Ulusal 1. Uluslararası Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar Kongresi Bildiri Özeti Kitabı*, Sakarya: 334-335,2018.

Özbaş AA, Tel H., “The Effect of a Psychological Empowerment Program Based on Psychodrama on Empowerment Perception and Burnout Levels in Oncologynurses: Psychological empowerment in oncologynurses’’, *Palliative supportive care*,14(4):393-401,2016.

Özbaş D, Buzlu S., “Geçmişten Günümüze Psikiyatri Hemşireliğı,’’*İ.Ü.F.N. Hem.Dergisi*, 19(3):187-193,2011.

Özgener, ř., Küçük, F., “Hastanelerde Modern Yönetim Felsefesinin Verimliliğe Etkisi: Gevher Nesibe Hastanesinde Bir Uygulama’’, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), s: 341-358,2008.

Özgörü, H., “Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Verimlilik Tutumları”, *Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi*,2019.

Özkalp, E., Kirel, Ç., “Örgütsel Davranış”; *Eskişehir, ETAM A.Ş. Matbaa Tesisleri*, s: 151-387,2001.

Özkoç, Ö., “Hastanelerde İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler ve Çalışanların İşgücü Verimliliği Konusundaki Tutumlarını Ölçmeye Yönelik Özel Bir Hastanede Yapılan Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,2005.

Öztürk, Ş. N., “Hemşirelerde İş Gücü Verimliliği Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi Burdur Devlet Hastanesi Örneği”, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara,2010.

Öztürk, N.Ş., Akbulut, Y., “Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Örgütsel Faktörler Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi”, *Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, s:30,2011.

Parlar, S., “Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(6):547-554,2008.

Perry, AG., “Fundamentals of nursing”,*The client and health care environment: Nursing today, 7th Ed. St. Louis: Elsevier Mosby Company*; 2009.

Potter, PA., Perry,AG.,“ Fundamentals of nursing”,*Concepts, process and practice. 3rd.Ed. St. Louis: Elsevier Mosby Company*, p. 3-41,1993.

Prokopenko, J., “Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı, Çeviri: O. Baykal, N. Atalay, E. Fidan”, *7. Baskı Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları* s:19-303,2011.

Rahim, M., “Empirical Studies on Managing Conflict”, *International Journal of Conflict Management*, 11(1), p: 5-8,2000.

Reis, H., Sheldon, K., Gable, S., Roscoe, J. and Ryan, R., “Daily WellBeing: The Role of Autonomy, Competence and Relatedness”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (4), 419-435,2000.

Saleh, M. O., Eshah, N. F., Rayan, A. H., “ Empowerment Predicting Nurses’ Work Motivation and Occupational Mental Health’’, **SAGE Open Nursing**, 2022.

Sayın, Ç., “Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi’’, **Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi**, 2008.

Sawyer, J. E., “Goal and Process Clarity: Specification of Multiple Constructs of Role Ambiguity and a Structural Equation Model of Their Antecedents and Consequences’’, **Journal of Applied Psychology** 77, 130-142, 1992.

Schmalenberg C, Kramer M., “Essentials of a Productive Nurse Work Environment’’, **Journal of Nursing Research**, 57(1): 2-13, 2008.

Sheikhepoor, Z., Sheikhepoor, M., “Explaining the Relationship Between Empowerment and Work Life Quality’’, **A Case Study on the Staff of Social Security Hospital of Zahedan City, Journal of Health Management Informatics**, 2 (3), 101-107, 2015.

Sielof C.L., “Measuring Nursing Power Within Organizations ‘’**Journal of Nursing Scholarship**, 35, 2003.

Somuncuoğlu, A. B., “Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama’’, **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013.

Smith, S., “Participation of Nurses in Health Services Decision-making and Policy Development: ensuring evidence-based practice around the globe’’, **JBIM Evidence Implementation**, 12(3), 193, 2014.

Spreitzer, G.M., “Psychological Empowerment in the Work Place: Dimensions, measurement, and validation ‘’, **Academy of management Journal**, 38(5):1442-65, 1995.

Spreitzer, G., “Taking stock: A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work, J. Barling (Ed), C.P. Cooper (Ed), **In The SAGE Handbook of Organizational Behaviour**: Volume 1. pp.54-72. Sage publication, 2007.

Spreitzer, G.M., DE Janasz, S.C., Quin, R.E., “Empowered to Lead: The Role of Psychological Empowerment in Leadership”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp.511-526,1999.

Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A.,and Nason, S. W., “ A Dimensional Analysis of The Relationship Between Psychological Empowerment and Effectiveness,Satisfaction, and Strain’’, *Journal of Management* 23,679-704,1997.

Spreitzer, Gretchen M., “Social Structural Charecteristics Of Psychological Empowerment’’, *Academy of Management Journal* 39(2): 483- 504,1996.

Stuart, G.W. ve Laraia, M.T. (2001). Principles and Practice of Psychiatric Nursing (7. ed.). New York: Mosby.

Şen, Y., “Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

Şimşek, M.Ş., “Yönetim ve Organizasyon’’, *5.Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım*, s:277,1999.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S.,” Experimental designs using ANOVA’’.*Thomson/Brooks/Cole*,(2007).

Taktaz, B., Shabaani, S., Kheyri, A., ve Rahemipoor, M., “The Relation Between Psychological Empowerment and Performance of Employees’’, *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*, 1(5), 19-26 ,2012. doi:10.12816/0003757

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı , “ Hemşirelik Meslek Esasları Tekniğine Giriş, 2012. Erişim tarihi:22.06.2022.

T.C. Resmi Gazete, Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 19 Nisan 2011. <http://www.Resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/04/20110419-5.htm>.Erişim .Tarihi:30.08.2023

Tekiner, M. A., “Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Bağlılık: Emniyet Teşkilatı Örnekleme”, Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 27, 172-203,2014.

Tepe Küçükoğlu, M., “Psikolojik Güçlendirme, İş Tatmini ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler:Türkiyede ‘ki Üniversiteler Geneline Bir Araştırma ‘’, **Verimlilik Dergisi**,(3),143164,2018.Retrievedfrom<https://dergipark.org.tr/tr/pub/verimlilik/issue/37982/438669>.

Thomas, KW., Velthouse, BA., “Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of İntrinsic Task Motivation”, **Academy of management review**,15(4):666-81,1990.

Turan, S., “Psikolojik Güçlendirme İle İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi**, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep,2014.

TürkHemşirelerDerneği,Hemşirelikkanunu,<http://www.turkhemsirelerdernegi.org.tr/hem-sirelik-kanunu.aspx> 9. (19.04.2023 tarihinde erişim yapılmıştır).

Türkmen, İ., Çetin Aslan, E., “COVID-19 Pandemisinde Sağlık Sektöründe Psikolojik Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 25 (1), 169-184,2023.DOI: 10.32709/akusosbil.1053451.

Travers, J. L., Schroeder, K., Norful, A. A., ve Aliyu, S., “The Influence of Empowered Work Environments on the Psychological Experiences of Nursing Assistants During COVID19: a qualitative study ‘’,**BMC Nursing**, 19(98), 1-12, 2020. doi:10.1186/s12912-020-00489-9.

Ulupınar, S., “Hemşirelikte güçlendirme”, **Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi**, 15(2), 77-84,2011.

Uzun, Ö., Yiğit, E., “Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 6(1), s: 181-213,2011.

Varcolis, EM., Jordan Halter, M., “ Foundations of Psychiatric Mental Health Nursing a Clinical Approach”; 6th ed., Elsevier, 2-20,2010.

Velioğlu, P., “Hemşirelikte Kavram ve Kuramlar”, İstanbul: **Alaş Ofset**, 1999.

Vogt, J. F., Murrell, K. L., “Empowerment in Organizations”, **San Diego: University Associates**,1990.

WangS,Liu,Y.,“Impacof Professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modelling”, **Journal of nursing management**, 23(3):287-96,2015.

Wilson, J. L., “The Impact Of Shift Patterns on Healthcare Professionals”,**Journal of Nursing Management**, 10(4), p: 211-219,2002.

Yalçın, S., “Personel Yönetimi”, İstanbul, **Beta Basım Dağıtım A.Ş.**, s: 170,2002.

Yazıcı, Z., “Bir Kamu Hastanesinde Çalışanların Örgütsel Kültür Algıları ‘’ **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul,2006.

Yılmaz, E., “Hastane Çalışanlarında Etik Liderlik Algısının Çalışan Sessizliği ve Psikolojik Güçlendirme Üzerine Etkisi ‘’, Yayınlanmamış **Yüksek Lisans Tezi**, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta,2022.

Yumuşak, S., “İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik bir Alan Araştırması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**,13(3), s: 241-251,2008.

Yüksel, O., Adıgüzel, O., “Kamu Hastaneleri Birliği Kapsamında Yer Alan Sağlık Kurumlarında Çalışanlar Açısından Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve İş Motivasyonu Üzerine Etkilerinin Çeşitli Değişkenlere göre İncelenmesi”,**Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 8(3), 1019-1027,2012.

Zare, M.,Zarmehr, F., Ashrafi-Rizi, H., “Relationship between psychological empowerment and productivity of medical librarians”, **Acta Informatica Medica**, 23(3), 142,2015.

Zhang, C. and Zhong, C., “Research on the Influencing and Mechanism to Innovation Performance of Team Psychological Empowerment”, *Open Journal of Social Sciences*, 2, 49-55, 2014.

Wiens, S., “Clinical Instructors’ Perceptions of Structural and Psychological Empowerment in Academic Nursing Environments”, *Doctoral Dissertation, University of Western Ontario*, London, Ontario, Canada, 2012.

Williamson, W.J., Johnston, J., “Understanding, evaluating and improving nursing productivity ‘’, *Nursing Management*, 19(5), p:495-55, 1988.



EKLER

Ek 1. Bilgilendirilmiş Olur Formu



BİLGİLENDİRİLMİŞ OLUR FORMU

Çalışmanın Adı: HEMŞİRELERİN PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMELERİNİN VERİMLİLİKLERİNE İLİŞKİN TUTUMLARINA ETKİSİ

Saygıdeğer Hanımefendi/Beyefendi;

Hemşirelerin; çalışma koşulları, iş ortamı stresli bir meslek hayatının olması, hemşireleri psikolojik olarak yıpratmakta ve mesleğe ilişkin verimini düşürdüğü düşünülmektedir. Bu çalışmada ,hemşirelerin psikolojik güçlendirmeye verimliliğe ilişkin tutumları ile ilişkisini incelemek amaçlanmaktadır.

Bu araştırmaya katıldığınız için size ödeme yapılmayacak, herhangi bir ücret alınmayacaktır. Bu araştırmaya katılmanız size ek bir yükümlülük ya da zarar getirmeyecektir. Sorulara verdiğiniz yanıtların bir kelimesi bile bilimsel yayın oluşturma dışında kullanılmayacaktır. Kimlik bilgileriniz kesinlikle açıklanmayacaktır.

Bu araştırmaya katılmak tamamen sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmayı reddetmek ve araştırmadan çekilme hakkına sahiptir. Araştırmadan kendi isteğinizle ayrıldığınızda ya da araştırmacı tarafından araştırma kapsamı dışında tutulduğunuzda herhangi bir cezai işlem uygulanmayacak ve sizin zararınıza bir durum oluşmayacaktır.

Bilgilendirilmiş gönüllü olur formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen çalışmacı tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi biliyorum.

Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum .

Gönüllünün Adı ve Soyadı (İsteğe Bağlı)

Tarih :

İmza :

Araştırmacının Adı ve Soyadı, Adresi : Eda AYDIN / Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Hemşirelik Anabilim dalı Psikiyatri Hemşireliği

Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı ,

Bu araştırma ‘‘Hemşirelerin psikolojik güçlendirmelerinin verimliliklerine ilişkin tutumlarına etkisi ‘’ konulu yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Araştırmadan istenilen düzeyde kaliteli sonuçlar alabilmek için size uygun olan seçeneği içtenlikle doldurmanız araştırmanın sonucu için önemlilik arz etmektedir. Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz .(x) Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Araştırmacı : Niğde Ömer Halis demir Üniversitesi Psikiyatri Hemşireliği Yüksek Lisans Öğrencisi Eda AYDIN

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Nalan GÖRDELES BEŞER

1.Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek

2.Medeni Durumunuz : () Evli () Bekar () Diğer

3. Yaşınız (lütfen yazınız) :

4. Çocuğunuz var mı ? Evet (sayısını belirtiniz) () Hayır

5.Eğitim Durumunuz : () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

6.Kariyer ile ilgili planların nelerdir ?

.....
.....
.....

7. Çalıştığınız Pozisyon : () Hemşire () Yönetici Hemşire () Sorumlu Hemşire () Diğer

8. Çalıştığınız Birim : () Yoğun Bakım Hemşire () Acil Hemşire () Servis Hemşire () İdari bölüm () Diğer

9.Meslekteki Deneyim : (Lütfen yıl/ay olarak belirtiniz) :
.....
.....

10. Meslekten Memnuniyet Durumunuz: () Memnunum () Kısmen Memnunum () Memnun değilim

Ek 3. Spreitzer Psikolojik Güçlendirme Ölçeği

Aşağıda işinizle ilgili bazı düşünceleriniz önermeler şeklinde yer almaktadır. Önermeler ile ilgili düşüncelerinizi 1 ile 7 arasında puanlayınız (1: kesinlikle katılmıyorum, 7 kesinlikle katılıyorum)							
1. Yaptığım iş benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
2. İşimde yaptıklarım benim için kişisel olarak anlamlıdır.	1	2	3	4	5	6	7
3. Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	1	2	3	4	5	6	7
4. İşimi yapma yeteneğim konusunda kendimden eminim.	1	2	3	4	5	6	7
5. İşteki faaliyetleri yerine getirecek kapasitede olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
6. İşimi yapmak için gereken becerileri edindim.	1	2	3	4	5	6	7
7. İşimi nasıl yapacağıma karar verirken önemli ölçüde yetkim var.	1	2	3	4	5	6	7
8. İşimi nasıl yapacağıma dair kendi başıma karar verebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
9. İşimi nasıl yapacağıma dair önemli ölçüde bağımsızlık ve özgürlük olanağım var.	1	2	3	4	5	6	7
10. Çalıştığım bölümde olanlara etkim büyük	1	2	3	4	5	6	7

11. Çalıştığım bölümde olanları büyük ölçüde ben kontrol ederim.	1	2	3	4	5	6	7
12. Çalıştığım bölümde olanlar üzerinde önemli ölçüde hükmüm geçmektedir.	1	2	3	4	5	6	7

Ek 4. Hemşirelikte Verimliliğe İlişkin Tutum Ölçeği

Verimliliğe ilişkin tutumu belirlemek amacıyla oluşturulan aşağıdaki ifadelerden size en uygun gelen seçeneği, boş bırakmadan işaretleyiniz. (x)

Madde No		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Yaptığımıştın,sosyalyaşantımıolumsuzetkilediğindüşünürüm.	1	2	3	4	5
2.	Hastaların, diğer sağlık meslek üyelerine göre bana daha az saygı duyduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
3.	Çalıştığım birimde işimi zamanında yapmamı engelleyen durumlarla karşılaşırım.	1	2	3	4	5
4.	ĞĞ yoğunluğu, hasta kayıtlarını eksiksiz, düzenli tutmamı engeller.	1	2	3	4	5
5.	Hasta bakımındaki gelişmeleri takip ederim.	1	2	3	4	5
6.	İşimi severek yaparım .	1	2	3	4	5
7.	İşimi yaparken israfı önlemeye çalışırım.	1	2	3	4	5
8.	Mesleki yenilikleri, hasta bakım uygulamalarımda kullanırım.	1	2	3	4	5
9.	Hemşire olduğum için gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
10.	Çalışma ortamında zamanımı etkili kullandığımda kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5

11.	Mesleki gelişimim için, bilimsel etkinlikleri (kongre, kurs, seminer vb.) takip ederim.	1	2	3	4	5
12.	Hemşireliği zorunlu olduğum için yapıyorum.	1	2	3	4	5
13.	Diğer sağlık ekibi üyelerinin eksik bıraktığı işleri tamamlamak zorunda kalırım.	1	2	3	4	5
14.	Ekip üyeleri arasında iyi bir iletişimimiz olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
15.	Gereksinim duyduğumda, hekimlere rahatlıkla ulaşırım.	1	2	3	4	5
16.	İş yükümün fazla olmasının, hasta memnuniyetini azalttığını düşünürüm.	1	2	3	4	5
17.	Ekip üyelerinin işlerini zamanında yerine getirmemesi işlerimi aksatır.	1	2	3	4	5
18.	Sorumlu hemşiremin işlerimi yakından kontrol etmesinden rahatsız olurum.	1	2	3	4	5
19.	İşimle ilgili sorunlar yaşadığımda yönetici hemşiremin yanımda olduğunu hissederim.	1	2	3	4	5
20.	Yönetici hemşiremin davranışları çalışma isteğimi azaltır.	1	2	3	4	5
21.	Çalıştığım birimdeki sağlık ekibi üyelerinin hemşireliğe değer verdiklerini düşünürüm.	1	2	3	4	5
22.	Aşırı iş yoğunluğu içerisinde çalışmam, hata yapmamı kolaylaştırır.	1	2	3	4	5
23.	Çalışma listelerinde vardiya değişimi yapılırken, dinlenmem için gerekli izin verilmemesi verimimi olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5
24.	İsteğim dışında normal mesai saatlerinden fazla çalışmaktan hoşlanmam.	1	2	3	4	5
25.	Çalışacağım birime uyumum sağlanmadan, hasta sorumluluğunun verilmesi stres yaratır.	1	2	3	4	5
26.	Hasta kayıt ve dökümantasyon sisteminin çok ayrıntılı olmasının iş yükümü artırdığını düşünürüm.	1	2	3	4	5

27.	Kendi servisim dışında, yardım amacıyla görevlendirilmek çalışma isteğimi azaltır.	1	2	3	4	5
28.	Çalıştığım birimin fizik ve teknik altyapısındaki eksikliklerin(hasta odalarının darlığı, ısıtma, aydınlatma, asansörler, telefon vb) hasta bakımını aksattığını düşünürüm.	1	2	3	4	5
29.	Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten memnunum.	1	2	3	4	5
30.	Başarılarım ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
31.	Bu kurumda ilerleme/yükselme fırsatlarının sınırlı olması, çalışma isteğimi azaltır.	1	2	3	4	5
32.	Çalıştığım kurumda iş güvencemin olmamasından huzursuz olurum.	1	2	3	4	5
33.	Sorumluluklarımla uyumlu yetkilerin verilmemesi işimi aksatır.	1	2	3	4	5
34.	Çalıştığım birimde hemşirelerin sosyal etkileşimlerini güçlendiren aktivitelere (yemek, piknik vb) önem verildiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5
35.	Çalıştığım birimde yöneticiler, çalışanlar için huzurlu bir çalışma ortamı sağlamaya gayret eder.	1	2	3	4	5
36.	Hastane tepe yöneticilerinin, hemşirelere eşit ve adil davrandığını düşünürüm.	1	2	3	4	5
37.	Bayram vb. özel günlerde, ek ücret/izin verilmesine karşın, çalışmaktan hoşlanmam.	1	2	3	4	5
38.	Yönetici hemşirem, kişiliğimi zedeleyici tepkilerde bulunmaz.	1	2	3	4	5
39.	Çalışma listelerim yapılırken isteklerimin dikkate alınır.	1	2	3	4	5

Ek 5. Araştırma için İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 31/10/2022-275841

ETİK KURUL İZİN BELGESİ

T.C.

NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL KARARLARI

Toplantı Tarihi :26/10/2022
Toplantı Sayısı :12

KARAR-2022/12-19: Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Eda AYDIN'ın Doç. Dr. Nalan GÖRDELES BEŞER danışmanlığında yürütücülüğü yaptığı "Hemşirelerin Psikolojik Güçlendirmelerinin Verimliliklerine İlişkin Tutumlarına Etkisi" isimli yüksek lisans tezine ilişkin araştırma izin dilekçesi, etik yönden incelenmiş olup etik açıdan **uygunluğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Mehmet ŞENER
Başkan

Prof. Dr. Ayhan CEYHAN
(Üye)

Prof. Dr. Ayten ÖZTÜRK
(Üye)

Prof. Dr. Çiğdem ULUBAŞ SERÇE
(Üye)

Prof. Dr. Esen GÜRBÜZ
(Üye)

Prof. Dr. Zeliha YILDIRIM
(Üye)

Abdulgani ÖZKAN
Genel Sekreter V.
(Üye)

Dr.Öğr.Üyesi Çiğdem SAMANCI TEKİN
(Üye)

ÖZ GEÇMİŞ

Eda AYDIN, ilkokul, ortaokul ve lise öğrenimini Adana’da tamamladı. 2019 yılında Mersin Üniversitesi İçel Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik bölümünden mezun oldu. 2020 yılından itibaren Adana Yüreğir Devlet Hastanesinde yoğun bakım hemşiresi olarak görev yapmaktadır.



