

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ ANA BİLİM DALI



NÜTRİSYON HEMŞİRELERİNİN GÜÇLENDİRME ALGISI VE
İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Gülsüm UZUN

Danışman

Doç. Dr. Birsen ALTAY

SAMSUN

2024

TEZ KABUL VE ONAYI

Gülsüm UZUN tarafından, **Doç. Dr. Birsen ALTAY** danışmanlığında hazırlanan “**NÜTRİSYON HEMŞİRELERİNİN GÜÇLENDİRME ALGISI VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ**” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 12.7.2024 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

| | Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı | Sonuç |
|---------------|--|---|
| Başkan | Prof. Dr. İlknur AYDIN AVCI Ondokuz Mayıs Üniversitesi Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı | <input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret |
| Üye | Doç. Dr. Birsen ALTAY Ondokuz Mayıs Üniversitesi Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı (Danışman) | <input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret |
| Üye | Dr. Öğr. Üyesi Ayla HENDEKÇİ Giresun Üniversitesi Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı | <input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret |

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi?

Evet

Hayır

29/05/2024

Gülsüm UZUN

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: NÜTRİSYON HEMŞİRELERİNİN GÜÇLENDİRME ALGISI VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 29/05/2024 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 16

Tek kaynak oranı : % 5 çıkmıştır.

29/05/2024

Doç. Dr. Birsen ALTAY

ÖZET

NÜTRİSYON HEMŞİRELERİNİN GÜÇLENDİRME ALGISI VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Gülsüm UZUN

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans, Temmuz/2024

Danışman: Doç. Dr. Birsen ALTAY

Amaç: Bu araştırma, nütrisyon hemşirelerinin güçlendirme algısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır.

Materyal ve Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak planlanan bu araştırma, Nisan-Temmuz 2023 tarihleri arasında Türkiye genelinde görev yapan tüm nütrisyon hemşireleri ile yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini, çalışmaya katılmayı kabul eden ve görevinde aktif olan 214 nütrisyon hemşiresi oluşturmuştur. Veriler Google Form aracılığıyla; Demografik Veri Formu, Güçlendirme Algısı Ölçeği (GAÖ) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde IBM SPSS V23.0 programından yararlanılmıştır.

Bulgular: GAÖ toplam puan ortalaması 4.04 ± 0.58 , MİDÖ toplam puan ortalaması 3.55 ± 0.65 olarak belirlenmiştir. GAÖ katılım, sorumluluk ve otonomi alt boyut puan ortalamaları sırasıyla; 3.85 ± 0.71 ; 4.68 ± 0.54 ; 3.85 ± 0.79 ; MİDÖ içsel doyum ve dışsal doyum alt boyut puan ortalamaları sırasıyla; 3.55 ± 0.65 ; 3.82 ± 0.66 olarak bulunmuştur. Çalışma bulgularına göre, güçlendirme algısı prosedür ve ek görev varlığından; iş doyumunu ise meslekte çalışma yılı ve ek görev varlığından etkilenmektedir. Güçlendirme algısı ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü orta şiddette bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır ($r=0.553$; $p<0.001$). GAÖ katılım, sorumluluk ve otonomi alt boyutları ile MİDÖ toplam puanı arasındaki korelasyon kat sayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (sırasıyla $r=0.540$; $p<0.001$; $r=0.213$; $p<0.001$; $r=0.463$; $p<0.001$). MİDÖ içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları ile GAÖ toplam puanı arasındaki korelasyon kat sayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (sırasıyla $r=0.558$; $p<0.001$; $r=0.444$; $p<0.001$).

Sonuç: Bu çalışmada, nütrisyon hemşirelerinin güçlendirme algısı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu, nütrisyon hemşirelerinin güçlendirme algılarının arttıkça iş doyumlarının da arttığı belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Nütrisyon hemşireliği, Güçlendirme algısı, İş doyumunu.

ABSTRACT

NUTRITION NURSES' PERCEPTION OF EMPOWERMENT AND DETERMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION

Gülsüm UZUN

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Public Health Nursing

Master, July/2024

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Birsen ALTAY

Purpose: This research was designed to determine the relationship between empowerment perception and job satisfaction among nutrition nurses.

Materials and Methods: This descriptive and correlational study was conducted with all nutrition nurses working nationwide in Turkey between April-July 2023. The sample consisted of 214 active nutrition nurses who agreed to participate. Data were collected via Google Forms using a Demographic Data Form, the Empowerment Perception Scale (EPS), and the Minnesota Job Satisfaction Scale (MJSS). Data analysis was conducted using IBM SPSS V23.0 software.

Findings: The mean total score for EPS was determined as 4.04 ± 0.58 , while for MJSS, it was 3.55 ± 0.65 . The mean scores for the sub-dimensions of EPS, Participation, Responsibility, and Autonomy, were found as 3.85 ± 0.71 , 4.68 ± 0.54 , and 3.85 ± 0.79 , respectively. For the sub-dimensions of MJSS, Internal Satisfaction and External Satisfaction, the mean scores were determined as 3.55 ± 0.65 and 3.82 ± 0.66 , respectively. According to the study findings, the perception of empowerment is influenced by the presence of procedures and additional duties, while job satisfaction is affected by years of professional experience and the presence of additional duties. A statistically significant moderate positive correlation was found between the perception of empowerment and job satisfaction ($r=0.553$; $p<0.001$). The correlation coefficients between the sub-dimensions of EPS (Participation, Responsibility, and Autonomy) and the total score of MJSS were found to be statistically significant ($r=0.540$; $p<0.001$; $r=0.213$; $p<0.001$; $r=0.463$; $p<0.001$, respectively). The correlation coefficients between the sub-dimensions of MJSS (Internal Satisfaction and External Satisfaction) and the total score of EPS were found to be statistically significant ($r=0.558$; $p<0.001$; $r=0.444$; $p<0.001$, respectively).

Conclusion: In this study, a significant relationship was found between nutrition nurses' perception of empowerment and job satisfaction, indicating that as the perception of empowerment among nutrition nurses increases, so does their job satisfaction.

Key Words: Nutritional nursing, Perception of empowerment, Job satisfaction.

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim süresince önerileriyle yoluma ışık tutan, benden desteğini ve güler yüzünü esirgemeyen, samimiyetini tüm kalbimle hissettiğim, Tez süreci boyunca bilgi ve tecrübesinden yararlandığım, pek değerli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Birsen ALTAY'a,

Yüksek Lisans ders dönemimde bana kazandırdığı akademik bakış açısı ve tezime katkılarından dolayı kıymetli hocam Sayın Prof. Dr. İlknur AYDIN AVCI'ya,

Bilgi ve deneyimiyle bana yol gösteren, tezime katkısından memnuniyet duyduğum Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ayla HENDEKÇİ'ye,

Yüksek Lisans ders dönemimde bende emeği bulunan Sayın Dr. Öğretim Üyesi Nuran MUMCU'ya,

Çalışmama katılım sağlayan, birçoğuyla yeni tanıştığım ve güzel dönüşler aldığım Türkiye geneli bütün illerdeki nütrisyon hemşiresi meslektaşlarıma,

Tez yazım süresince beni motive eden, sözleriyle destekleyen, birlikte çalışmaktan çok keyif aldığım Büyükçekmece Mimar Sinan Devlet Hastanesi'ndeki çalışma arkadaşlarıma,

Dostluğumun lise yıllarına dayandığı, her ihtiyacım olduğunda çekinmeden rica edebildiğim ve seve seve yardımına koşan kıymetli dostum Derya DEMİR'e,

Hayatım boyunca her zaman yanımda olan, her kararımdaya beni destekleyen, parçası olmaktan onur duyduğum ailem; babam İsmet UZUN, annem Hatice UZUN, kardeşlerim Alperen UZUN ve Alptekin UZUN'a,

Varlıklarına şükrettiğim, sevgisini her daim hissettiren, zor zamanlarımda sabırla destek olan ve bana güç veren biricik eşim Selami UZUN ve hayatımıza anlam katan dünyalar güzeli kızım Hüma UZUN'a,

En içten teşekkür eder, sonsuz sevgilerimi sunarım.

Gülsüm UZUN

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-------------|
| TEZ KABUL VE ONAYI..... | i |
| BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI..... | ii |
| TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI..... | ii |
| ÖZET..... | iii |
| ABSTRACT | iv |
| ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR..... | v |
| İÇİNDEKİLER..... | vi |
| SİMGELER VE KISALTMALAR | viii |
| ŞEKİLLER DİZİNİ..... | ix |
| TABLolar DİZİNİ | x |
| 1. GİRİŞ | 11 |
| 1.1. Problemin Tanımı ve Önemi..... | 11 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı | 12 |
| 1.3. Araştırmanın Soruları..... | 12 |
| 2. GENEL BİLGİLER..... | 13 |
| 2.1. Güç ve Güçlendirme Kavramı..... | 13 |
| 2.1.1. Güçlendirmenin Tarihsel Gelişimi | 15 |
| 2.1.2. Güçlendirme ile İlişkili Kavramlar | 16 |
| 2.1.3. Çalışan Güçlendirme Türleri..... | 16 |
| 2.1.4. Çalışan Güçlendirme Süreci | 19 |
| 2.1.5. Güçlendirmenin Yararları | 21 |
| 2.1.6. Hemşirelik ve Güçlendirme | 21 |
| 2.2. İş Doyumu Kavramı..... | 23 |
| 2.2.1. İş Doyumunun Önemi | 23 |
| 2.2.2. İş Doyumunun Boyutları | 24 |
| 2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler | 24 |
| 2.2.4. İş Doyumu Kuramları..... | 28 |
| 2.2.5. İş Doyumu ve Doyumsuzluğunun Sonuçları | 31 |
| 2.2.6. Hemşirelik ve İş Doyumu | 32 |
| 3. MATERYAL VE YÖNTEM | 34 |
| 3.1. Araştırmanın Tipi..... | 34 |
| 3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı | 34 |
| 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi | 34 |
| 3.4. Araştırmanın Dahil Edilme ve Dışlanma Kriterleri | 34 |
| 3.5. Araştırmanın Değişkenleri..... | 34 |
| 3.5.1. Bağımlı Değişkenler | 34 |
| 3.5.2. Bağımsız Değişkenler | 34 |
| 3.6. Veri Toplama Araçları ve Yöntemleri..... | 35 |
| 3.6.1. Demografik Veri Formu | 35 |
| 3.6.2. Güçlendirme Algısı Ölçeği (GAÖ) | 36 |
| 3.6.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) | 37 |
| 3.7. Araştırmanın Etik Boyutu..... | 37 |
| 3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları | 38 |
| 3.9. İstatistiksel Değerlendirme..... | 38 |
| 4. BULGULAR | 39 |
| 5. TARTIŞMA | 47 |
| 6. SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 53 |
| 6.1. Sonuçlar..... | 53 |

| | |
|--|-----------|
| 6.2. Öneriler..... | 54 |
| KAYNAKLAR..... | 55 |
| EKLER..... | 70 |
| EK-1: Demografik Veri Formu | 70 |
| EK-2: Güçlendirme Algısı Ölçeği | 71 |
| EK-3: Minnesota İş Doyum Ölçeği | 72 |
| EK-4: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurul İzni | 73 |
| EK-5: Güçlendirme Algısı Ölçeği Kullanım İzni..... | 74 |
| EK-6: Minnesota İş Doyum Ölçeği Kullanım İzni..... | 75 |
| ÖZ GEÇMİŞ | 76 |



SİMGELER VE KISALTMALAR

| | |
|----------|---|
| DSÖ | : Dünya Sağlık Örgütü |
| GAÖ | : Güçlendirme Algısı Ölçeği |
| ICN | : International Council of Nurses (Uluslararası Hemşireler Birliği) |
| KEPAN | : Klinik Enteral Parenteral Nutrisyon |
| MİDÖ | : Minnesota İş Doyum Ölçeği |
| Min-Maks | : Minimum-Maksimum |
| SPSS | : Statistical Package for the Social Sciences |
| SS | : Standart Sapma |
| TDK | : Türk Dil Kurumu |
| THD | : Türk Hemşireler Derneği |



ŞEKİLLER DİZİNİ

| | |
|---|----|
| Şekil 2.1. Conger ve Kanungo'nun Beş Aşamalı Güçlendirme Süreci (1988)..... | 20 |
| Şekil 2.2. Spretizer'in Psikolojik Güçlendirme Süreci (1995)..... | 20 |



TABLÖLAR DİZİNİ

| | |
|---|----|
| Tablo 4.1. Nütrisyon Hemşirelerinin Demografik Özellikleri (n=214)..... | 39 |
| Tablo 4.2. Nütrisyon Hemşirelerinin Mesleki Özellikleri (n=214)..... | 40 |
| Tablo 4.3. Güçlendirme Algısı ve İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları..... | 41 |
| Tablo 4.4. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Güçlendirme Algısı Ölçeği (GAÖ) Puanlarının Karşılaştırılması..... | 41 |
| Tablo 4.5. Katılımcıların Mesleki Özelliklere Göre Güçlendirme Algısı Ölçeği (GAÖ) Puanlarının Karşılaştırılması..... | 42 |
| Tablo 4.6. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) Puanlarının Karşılaştırılması..... | 43 |
| Tablo 4.7. Katılımcıların Mesleki Özelliklere Göre İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) Puanlarının Karşılaştırılması | 44 |
| Tablo 4.8. Güçlendirme Algısı Ölçeği (GAÖ) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) Arasındaki İlişkiyi Gösteren Bulguların Analizi..... | 45 |

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Güçlendirme kavramı Menon'a (2001) göre, örgütsel ve psikolojik olmak üzere iki temel unsurdan oluşmaktadır. Örgütsel güçlendirme yaklaşımını destekleyen Kanter (1979), kurumun özgün niteliklerinin güçlendirmeyi etkilediğini vurgulamıştır. Bu nitelikler, kurumun sunabileceği fırsatlar, bilgi, destek, kaynaklara erişim, biçimsel ve biçimsel olmayan güç gibi unsurları içerir. Ancak örgütsel güçlendirmede gücün daha zayıf olan birimlere aktarılması önemliken, çalışanların psikolojik durumu genellikle göz ardı edilmiştir (Tolay vd., 2012). Bu eksiklik, psikolojik güçlendirme yaklaşımının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Menon, 2001).

Literatürde yapısal güçlendirmenin, psikolojik güçlendirmenin bir öncülü olduğu ve psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu üzerinde pozitif etkisi olduğu ortaya koyulmuştur (Cicolini et al., 2014; Li et al., 2018). İş doyumunu arttıkça çalışanların motivasyonlarının da artması, hizmet kalitesini artırır, hasta memnuniyetini olumlu yönde etkiler ve kurumun başarısına katkıda bulunur. Bu nedenle iş doyumunu anlamak yöneticilere, çalışanların ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilmeleri için değerli bir bilgi sağlar (Aksoy ve Polat, 2013; Büyükbayram ve Gürkan, 2014; Kahraman vd., 2011).

Literatürde hemşirelerin güçlendirme algısı ve iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; Wang ve Lee (2009) yaptığı araştırmada iş doyumunu ile psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Kitapçı ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında güçlendirmenin tüm alt boyutları ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Yüksel ve Adıgüzel'in (2015) yaptığı çalışmada, iş doyumunu ve güçlendirme algısı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çetinkaya'nın (2017) çalışmasında iş doyumunu ile personel güçlendirmenin tüm değişkenlerinin birbirileri ile arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İspir'in (2020) çalışmasında hemşirelerin psikolojik güçlendirme puanı ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Literatürde acil servis, ameliyathane, yoğun bakım, psikiyatri, pediatri hemodiyaliz, iç hastalıkları, cerrahi, onkoloji ve yönetim birimlerinde görev yapan hemşirelerle yapılmış çalışmalar (Akkaş, 2018; Can, 2020; Erdem, 2010; Göçeri, 2014; Karahaliloğlu, 2013; Konukman, 2023; Kundak vd., 2015; Kurumahmut, 2010; Oflaz, 2018; Ölmez, 2023; Şeko, 2019; Tilev ve Beydağ, 2014; Torun, 2016) mevcutken, günden güne değer kazanan nütrisyon hemşireleri ile yapılmış çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın hemşirelikte branşlaşma ve nütrisyonun öneminin vurgulanması adına literatüre katkı sağlayacağı ve yeni çalışmalara basamak olacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı nütrisyon hemşirelerinin güçlendirme algısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

1.3. Araştırmanın Soruları

1. Nütrisyon hemşirelerinin güçlendirme algısı düzeyi nedir?
2. Nütrisyon hemşirelerinin demografik özellikleri güçlendirme algısı düzeyini etkilemekte midir?
3. Nütrisyon hemşirelerinin mesleki özellikleri güçlendirme algısı düzeyini etkilemekte midir?
4. Nütrisyon hemşirelerinin iş doyumunu düzeyi nedir?
5. Nütrisyon hemşirelerinin demografik özellikleri iş doyumunu düzeyini etkilemekte midir?
6. Nütrisyon hemşirelerinin mesleki özellikleri iş doyumunu düzeyini etkilemekte midir?
7. Nütrisyon hemşirelerinin güçlendirme algısı ile iş doyumunu arasında ilişki var mıdır?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Güç ve Güçlendirme Kavramı

Köken olarak bakıldığında güç kavramı, Latince "potere" (yapabilmek) kelimesinden türetilmiştir. İngilizce'de bu kavram "power" olarak adlandırılmaktadır. Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre ise güç; fizik, düşünce ve ahlak yönünden bir etki yapabilme veya bir etkiye direnebilme yeteneği; çelim, efor; zihin gücü, yaşama gücü şeklindedir (TDK, 2023).

Yukl ve Falbe (1991) gücü tanımlarken, gücün nereden ortaya çıktığını da tanımlamaya çalışmıştır. Kişi, gücünü statüsünden alabileceği gibi kişisel özelliklerinden de alabilmektedir. Yukl ve Falbe'ye göre güç kaynakları, bireysel ve kurumsal olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel güç kaynakları; karizmatik (özdeşlik), ikna ve uzmanlık gücünü içerirken, kurumsal güç kaynakları; ödüllendirme, ceza (zorlayıcı), yasal, bilgi ve kaynak gücünü içermektedir (Başaran ve Duygulu, 2014; Çalışkur, 2016).

Bireysel Güç Kaynakları

Bireysel güç, kişinin hayatı boyunca edindiği deneyimlerden, kişisel olgunluğundan, egosundan, ilişkilerinden, kişilik özelliklerinden ve özgüveninden kaynaklanan bir güç çeşidi olarak tanımlanmıştır (Başaran ve Duygulu, 2014; Bayrak, 2004).

Karizmatik (Özdeşlik) Güç: Karizmatik güç, liderlik ve etkileme yeteneği açısından önemli bir kavramdır. Karizmatik liderler, güçlü bir vizyon sunarak, insanları motive etme ve onlara ilham verme konusunda büyük bir yeteneğe sahiptirler (Başaran ve Duygulu, 2014; Koçel, 2015).

İkna Gücü: Bireylerin rasyonel ve mantıklı argümanlar kullanarak diğer kişileri ikna etme yeteneğini ifade eder. Bu, dili ustalıkla kullanarak karşı tarafın dikkatini çekme, duygusal bağ kurma ve mesajını etkili bir şekilde iletme yeteneğini içerir (Başaran ve Duygulu, 2014).

Uzmanlık Gücü: Belirli bir alanda derinlemesine bilgi ve teknik becerileri olan kişilerin sahip olduğu güç olarak tanımlanır. Uzmanlık gücünün etkin olabilmesi için, bireyin sahip olduğu bilgi ve becerilerin diğer kişiler tarafından kabul edilmesi ve tanınması gereklidir. Bu kabul, bireyin saygınlığını ve otoritesini pekiştirir (Bayrak, 2004; Dirik, 2017).

Kurumsal Güç Kaynakları

Kurumlarda liderler ekip üyelerini etkileyebilmek için gücü farklı türlerde kullanabilirler. Bu sebeple güç kaynaklarını açıklamak, kurumlarda kullanılan farklı güç türlerini ortaya koyabilmek açısından önem arz etmektedir (Kızanlıklılı vd., 2016).

Ödüllendirme Gücü: Pozisyonları gereği diğerlerini ödüllendirebilme yetkisine ve bu ödülleri sağlayacak kaynaklara sahip olmayı ifade eder. Bu kaynaklar maddi ödüller (maaş artışı, ikramiye, terfi) olabileceği gibi, maddi olmayan ödüller (takdir, övgü, ek sorumluluklar) de olabilir (Koçel, 2015).

Ceza (Zorlayıcı) Gücü: Belirli bir otoriteye sahip olan bireylerin, kurallara uymayan diğer bireyleri cezalandırma yeteneğine sahip olması olarak tanımlanır. Ceza gücü çalışanların işten uzaklaşmasına neden olabileceğinden, yöneticiler bu gücünü ne zaman kullanıp ne zaman kullanmayacağına iyi karar vermelidirler (Karakoyunlu, 2014).

Yasal Güç: Yöneticilerin otoritelerini pozisyonlarından almalarına dayanır. Yasal gücün etkili olabilmesi için bu yetkilerin ve görev tanımlarının açık, net ve herkes tarafından anlaşılır olması gerekmektedir (Eraslan, 2004).

Bilgi Gücü: Bir kişi veya grubun sahip olduğu kritik bilgiye dayanarak diğerlerini etkileyebilme yeteneğidir. Bu kişi veya grubun, bilgileri kontrol altında tutarak veya diğerlerine aktararak, kurum içinde etkili bir konuma sahip olabilmesi mümkündür (Başaran ve Duygulu, 2014).

Kaynak Gücü: Bir kişinin veya grubun sahip olduğu ilişkiler, sosyal ağlar veya grup üyelikleri gibi faktörler aracılığıyla diğerlerini etkileme yeteneğini ifade eder. Kaynaklara sahip olan birey veya gruplar, bu gücü kullanarak diğerlerini yönlendirebilir, önerilerde bulunabilir ve karar alma süreçlerine katkıda bulunabilirler (Huber, 2021).

Güç tanımlamalarında genellikle algı, kapasite, etki, yetenek ve ilişkiler gibi temel kavramlar öne çıkmaktadır. Bir kişinin güç sahibi olup olmaması, kişinin kendisi değil, karşısındakilerin algıları ve ilişkileri içinde değerlendirilen bir olgudur. Cartwright ve Zander (1968) bu durumu; “güç, karşı tarafın algısı ve ihtiyacı nispetinde anlam ifade eder” şeklinde ortaya koymuşlardır (Alkan ve Erdem, 2019).

2.1.1. Güçlendirmenin Tarihsel Gelişimi

1920'li yıllarda ortaya çıkan ve bilimsel yönetim anlayışı olarak bilinen Frederick Taylor'ın yönetim yaklaşımı, çalışanların makine gibi görülmesiyle dikkat çekmiştir. Bu bağlamda bazı sorunlara maruz kaldığı ve iş görenlerin olumsuz yönde etkilendiği düşüncesiyle eleştiriye maruz bırakılmıştır (Koroğlu ve Koç, 2017). Elton Mayo, Taylor'ın yönetim anlayışını geliştirerek, insanların sadece makineler gibi gözetim altında tutulmasının çalışanların motivasyonlarını düşürdüğünü ve bu nedenle üretkenliğin azaldığını savunmuştur (Asgarsani et al., 2013; Ulusoy ve Calap, 2023).

Douglas McGregor'un X ve Y teorileri, çalışanları iki farklı perspektiften ele alarak yönetim ve liderlik anlayışlarına önemli bir katkı sağlamıştır. Girişimin İnsani Tarafı (The Human Side of Enterprise) isimli kitabında bu iki teoriyi detaylı bir şekilde açıklamıştır (Öztaş, 2017; Tekin vd., 2016; Yüceol, 2020).

X teorisine göre, insanlar genellikle tembel, sorumluluktan kaçınan ve dış motivasyona ihtiyaç duyan varlıklar olarak görülür. Bu teori, otoriter bir yönetim yaklaşımını öne çıkarır ve kişilerin yönlendirilmeye, kontrol edilmeye ihtiyaç duyduğunu savunur (Ladikli ve Arslan, 2023; Saraman, 2017).

Y teorisine göre insanlar köken bakımından sorumluluk alabilen, yaratıcı ve iç motivasyona sahip varlıklar olarak kabul edilir. Bu teori, daha demokratik bir yönetim anlayışını desteklemeyi ve çalışanların potansiyelini ortaya çıkarmak için içsel motivasyonlarını kullanmanın önemini vurgular (Saraman, 2017; Yüceol, 2020). Bu yaklaşımda yönetim uygulamaları sıklıkla vurgulanmaktadır. McGregor'un Y Teorisi, güçlendirme anlayışının teorik temellerini atmıştır (Ladikli ve Arslan, 2023).

1981 yılında William Ouchi tarafından McGregor'un X ve Y kuramlarının bütünleşmesi olarak algılanan, bireysellik yerine grup ya da aile olma olgusunu vurgulayan Z kuramı ortaya atılmıştır. Z Kuramının desteklediği olumlu çalışma koşullarının oluşturulması ve iş birliğinin desteklenmesi, kurumda verimliliği, iş görenlerin özsaygısını ve motivasyonunu artırmakta, dolayısıyla güçlendirme kavramına katkıda bulunmaktadır (Beycioğlu, 2007).

2.1.2. Güçlendirme ile İlişkili Kavramlar

Güçlendirme, iş dünyasında ve kurumlarda çeşitli kavramlarla birlikte anılır. Bunlar yetki devri, yönetime katılma, motivasyon ve iş zenginleştirme kavramlarıdır (Koçel, 2015).

Yetki Devri: Yöneticinin belirli yetkilerini çalışana devretmesi anlamına gelir ve bu durum, yönetimin bu yetkileri geri alabilmesi özelliğine sahiptir (Aldemir vd., 2004; Özbaş ve Tel, 2013; Öztürk, 2010). Güçlendirmede, işi yapan çalışanın, o işle ilgili kararları üst düzey yöneticilerine ihtiyaç duymadan alabilmesi ve bu konuda serbest bırakılması esastır. Bu nedenle güçlendirme ve yetki devri arasındaki farkların ortaya çıkması önemlidir. Güçlendirme, kişilerin daha etkili bir şekilde çalışabilmeleri için gerekli olan beceri ve ayrıntıları içerirken, yetki devri daha sınırlı bir kapsama sahiptir ve belirli yetkilerin devredilmesi ile ilgilidir (Koçel, 2015).

Yönetime Katılma: Yönetime katılma bireylerin yönetim kararlarına aktif olarak katılması ve bu kararları destekleme stratejisini içermektedir (Karakas, 2014). Bu yaklaşım, çalışanlara daha özgür olma, daha fazla sorumluluk alma ve yeniliklerini sunma fırsatını sunar. Bu bağlamda, çalışanların motivasyonu artar ve işten ayrılmalar azalır (Eren, 2022).

Motivasyon: Güçlendirme, çalışanları motive etmek için kullanılan bir stratejidir. Ancak yönetimin güç ve kontrolü yalnızca çalışana devretmesiyle sağlanmaz. Aynı zamanda çalışanın bu gücü talep edebilmesi ve yönetebilme becerisine sahip olması önemlidir (Çöl, 2004). Çalışanların yaptıkları işe motive edilmesi kurumsal hedeflere ulaşabilmek için önemlidir (Tengilioğlu vd., 2018).

İş Zenginleştirme: İş zenginleştirmedeki temel amaç, çalışanların yeteneklerini ve sorumluluklarını artırarak yeni fikirlerin üretilmesine katkıda bulunmaktır (Eren, 2020). İş zenginleştirme, işin içeriğini ve niteliğini geliştirmeye odaklanırken, güçlendirme, çalışanların iş üzerindeki kontrolünü ve etkisini artırmaya odaklanır (Karakas, 2014).

2.1.3. Çalışan Güçlendirme Türleri

Çalışan güçlendirme uygulaması, çalışanlara yardımlaşma, paylaşma, ekip çalışması gibi davranışları kazandırarak işlerinde inisiyatif kullanma ve sorun çözme yeteneklerini artırmayı amaçlar. Çalışanlara, "iş yapan işin sahibidir" ve "sorumluluk işi yapana verilir" gibi ifadelerle işlerinde daha fazla sorumluluk olarak

inisiyatif kullanmaları teşvik edilir. Çalışanların kendilerini güçlü hissetmelerini sağlamak, iş memnuniyetini artırmak ve iş yerinde daha verimli bir ortam yaratmak için bu tür bir yönetim anlayışı önemlidir (Saruhan ve Yıldız, 2013).

Personel güçlendirme literatürde yapısal ve psikolojik olmak üzere iki farklı yaklaşımla ele alınmaktadır (Boonyarit et al., 2010).

2.1.3.1. Yapısal Güçlendirme

Yapısal güçlendirme yaklaşımı, organizasyonel yapı ve süreçlerin, çalışanların etkinliklerini destekleyecek şekilde düzenlenmesini önerir. Bu düzenlemeler, çalışanlara daha fazla yetki, kaynak ve olanak sağlayarak onların daha etkin ve bağımsız bir şekilde karar almalarını sağlar (Kanter, 1993).

Yapısal güçlendirmenin temel amacı, iş ortamında yapılan düzenlemelerle çalışanların davranışlarını ve etkinliklerini iyileştirmektir. Bu yaklaşım, iş yerindeki katılımı sınırlayan, çalışanları pasifliğe veya güçsüzlüğe yönlendiren unsurları ele almayı ve bu engelleri ortadan kaldırmayı amaçlar. Kanter yapısal güçlendirmeyi, fırsat, bilgi, destek ve kaynak olmak üzere dört boyutta ele alır (Uyer ve Kocaman, 2016). Kanter'in teorisinin ışığında çalışma ortamını çalışanlar için güçlü kılan altı faktör şu şekilde sıralanmıştır (Akgün, 2016; Balçık, 2013; Öztürk, 2010):

Fırsat: Yöneticilerin bilgi ve yeteneklerini geliştirmeleri amacıyla çalışanlara fırsatlar sunulmasını ifade etmektedir (Laschinger, 2012). Çalışanların kendilerinden beklenen işleri gerçekleştirebilmeleri için çalışma ortamında gereksinim duydukları bilgiye daima ulaşabileceği sistemler kurulmalı, çalışanlara sürekli olarak eğitim alabileceği fırsatlar sunulmalıdır (Dirik, 2014; Şen, 2010).

Bilgi: Çalışanların, sadece işlerini yapabilmek için gerekli teknik bilgiye sahip olmaları yeterli değildir. Aynı zamanda, kurumun genel hedefleri, politikaları ve değişiklikleri hakkında da bilgi sahibi olmaları gereklidir. Bu, çalışanların işlerini kurumsal hedeflere ve yönetim kararlarına uygun bir şekilde yapabilmelerini sağlar (Er ve Altuntaş, 2014; Kanter, 1979).

Destek: Üst yönetimin personel güçlendirme uygulamalarına inanması, bu doğrultuda çalışanları teşvik etmesi ve desteklemesi güçlendirme sürecinin başarısında kritik bir faktördür (Şalgam, 2017). Çalışanların risk alabilmesi ve yeni fikirler ortaya koyabilmesi için cesaretlendirildikleri bir ortamın oluşturulması da güçlendirme sürecinde hayati bir rol oynar (Akçakaya, 2010; Sarmiento et al., 2004).

Kaynak: Çalışanların, organizasyonel hedefleri gerçekleştirebilmeleri için ihtiyaç duydukları materyaller, kaynaklar ve malzemeleri temin edebilme yeteneklerini ifade eder (Laschinger et al., 2014).

Yapısal güçlendirmenin bu yapılarına erişim, formal ve informal güç ile sağlanmaktadır (Laschinger, 2012; Yeşilbaş, 2022).

Formal Güç: Kişinin örgüt içinde sahip olduğu resmi veya hiyerarşik pozisyonunun getirdiği yetkilerden kaynaklanan bir etki potansiyelini ifade eder. Bu tür güç, genellikle bir kişinin yöneticilik pozisyonunda olmasından kaynaklanır (Alkan ve Erdem, 2019).

İnformel Güç: Bir kurum veya işyerinde çalışanların, hiyerarşik yapıya dayalı olmayan, resmi olmayan güç ve etki araçlarını kullanarak etkileşimde bulunması anlamına gelir. Bu tür güç, iş birliğini teşvik etmek, ilişkileri geliştirmek ve ekip çalışmasını desteklemek için kullanılır (Alkan ve Erdem, 2019).

Yapısal güçlendirme, geleneksel hiyerarşik yapıların yerine daha esnek, katılımcı ve işbirlikçi yapıların oluşturulmasını amaçlar. Bu, çalışanların kendilerini daha fazla ifade etmelerine, fikirlerini paylaşmalarına ve iş süreçlerine daha aktif katılım göstermelerine olanak tanır (Clavelle et al., 2013).

2.1.3.2. Psikolojik Güçlendirme

Conger ve Kanungo (1988) tarafından psikolojik güçlendirmenin "motivasyonel bağlamda öz-yeterlilik" olarak tanımlandığı belirtilmiştir. Ardından Thomas ve Velthouse (1990) psikolojik güçlendirmenin tek boyutlu olmadığını, çok yönlü olduğunu ve tek yönlü bir anlayışın yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir (Karakaş ve Serçek, 2014). Bowen ve Lawler (1992), psikolojik güçlendirmenin, çalışanların kendi yetkinliklerine duydukları inancı artırarak, işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarına olanak tanıdığını ifade eder (Arı ve Ergeneli, 2003; Çekmecelioğlu ve Eren, 2007; Çelik, 2019). Spreitzer (1995) ise, psikolojik güçlendirme kavramını, "bireylerin işlerine ve organizasyondaki rollerine yönelik algıları veya tutumları" şeklinde tanımlamıştır. Bu kavram, bir çalışanın işini etkili bir şekilde yapma yeteneği, karar alma yetkisi, özgüveni ve iş yerindeki rolüne yönelik pozitif bir algı oluşturma süreciyle ilişkilidir (Cicolini et al., 2014; Erdem vd., 2016). Psikolojik güçlendirmenin dört tane boyutu şunlardır (Altındiş ve Özutku, 2011; Balçık, 2013; Çöl, 2008; Pelit ve Öztürk, 2011):

Anlam: Çalışanların iş yerindeki hedeflerle kendi inançları, değerleri ve öncelikleri arasındaki uyumu ifade eder (Erdem, 2009). Eğer bir çalışan iş yerindeki amaçları, kendi inanç ve değerleriyle uyumlu bulursa, bu durum ona anlam hissiyatı kazandırır. Ancak, Demir ve Çavuş'un (2010) belirttiği gibi, eğer çalışan iş yerindeki amaçları kendi değerleriyle uyumsuz veya çatışmalı bulursa, anlam düzeyi düşük olabilir. Bu durumda çalışan, işine karşı ilgisizlik veya kayıtsızlık duygusu yaşar.

Yeterlilik: Yeterlilik duygusu, bireyin kendine olan inancı ve işlerini başarıyla yapabileceğine dair içsel bir motivasyon kaynağıdır (Kaçmaz, 2005). Bu kavram, Albert Bandura'nın sosyal öğrenme teorisine dayanmaktadır ve kişisel performans, motivasyon ve başarı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Hossein et al., 2012).

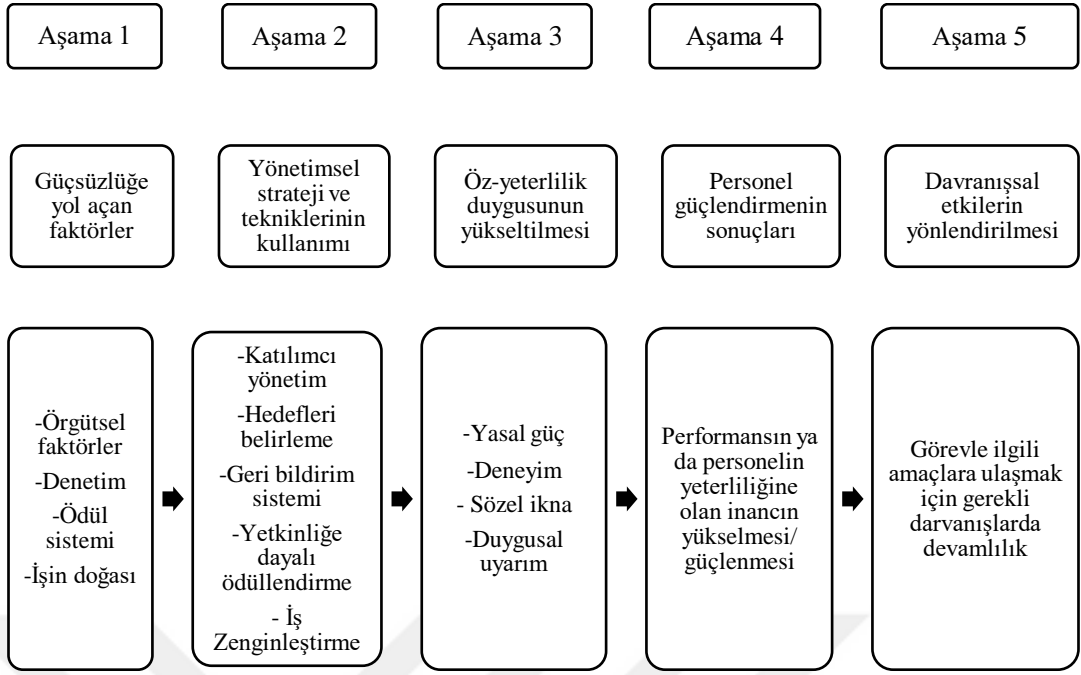
Özerklik: Özerklik bir bireyin kendi işini nasıl yapacağı konusunda özgürce karar verebilmesi ve yaptığı işler üzerinde kontrol sahibi olabilmesidir. Bu, bireyin faaliyetlerini başlatma, devam ettirme ve yönetme konusunda inisiyatif kullanabilme yeteneğiyle ilgilidir (Thomas and Velthouse, 1990; Yeşilbaş, 2022).

Etki: Bireyin, kendi faaliyetlerinin organizasyon veya iş ortamı üzerinde bir etki yaratabileceğine ve çalışanın yaptığı işiyle alakalı fikirlerinin önemsenme derecesinin artmasına olan inancını içerir (Tolay vd., 2012).

2.1.4. Çalışan Güçlendirme Süreci

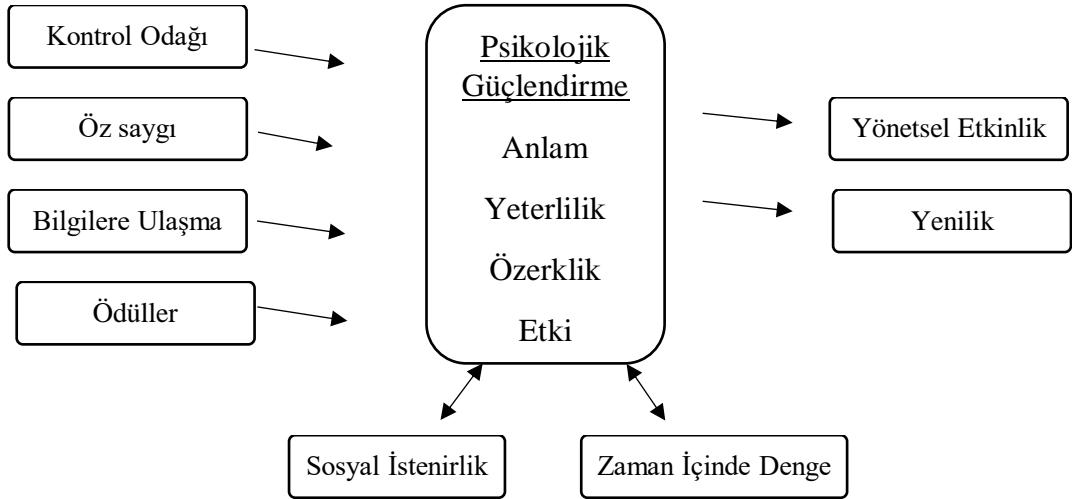
Personel güçlendirme süreci beş aşamadan oluşmaktadır (Yıldız ve Kaya, 2017) (Şekil 1):

- Birinci aşama, güçsüzlüğe yol açan faktörlerin tespit edilmesidir.
- İkinci aşama, idarecilerin güçlendirme ile ilgili stratejilerini uygulamaya koymasındır.
- Üçüncü aşama, çalışanlara öz yeterlilik duygusunun kazandırılmasıdır.
- Dördüncü aşama, uygulanan stratejinin sonuçlarının değerlendirilmesidir.
- Beşinci aşama ise güçlendirmenin davranışsal etkilerinin yönlendirilmesidir (Conger and Kanungo, 1988).



Şekil 2.1. Conger ve Kanungo'nun Beş Aşamalı Güçlendirme Süreci (1988)

Spreitzer'e (1995) göre anlam, yetkinlik, etki ve özerklik gibi güçlendirmenin temelini oluşturan unsurlar, çalışma ortamı ve organizasyonel yapı ile birleştiğinde güçlendirme sürecini etkiler. Spreitzer'in açıkladığı psikolojik güçlendirme süreci Şekil 2'de gösterilmiştir (Spreitzer, 1995).



Şekil 2.2. Spreitzer'in Psikolojik Güçlendirme Süreci (1995)

Modern iş ortamlarında organizasyon, çalışan ve yönetici faktörlerinin etkileşiminin başarı göstermesi sonucu güçlendirme faaliyetleri, sürekli hale gelir ve kurum var oldukça da süreklilik arz eder. Çünkü çalışan güçlendirme canlı bir sistemdir (Coşkun vd., 2002; Çavuş ve Akgemci, 2008; Koçel, 2015; Özaksu, 2006).

2.1.5. Güçlendirmenin Yararları

Whetten ve arkadaşları (1996) çalışmalarında güçlendirilmiş personelin iş performansı, memnuniyet seviyesi ve inovasyon açısından önemli avantajlara sahip olduğunu belirtmişlerdir. Güçlendirme uygulamaları, çalışanların işlerinde daha etkili olmalarını, kendilerini daha yetkili hissetmelerini ve daha fazla sorumluluk alabilmelerini sağlar (Yıldız ve Kaya, 2017).

Quinn ve Spreitzer'e (1997) göre güçlendirilmiş çalışanın dört ortak özelliği vardır (Oktay ve Çelebi, 2019; Yıldız ve Kaya, 2017):

- Güçlendirilmiş çalışan özgür bir iradeye sahiptir,
- Güçlendirilmiş çalışan yaptığı işi anlamlı bulur,
- Güçlendirilmiş çalışan kendini yetenekli hisseder,
- Güçlendirilmiş çalışan işini etkileme gücüne sahiptir.

Güçlendirilmiş çalışanlardan yüksek verim alınması, hizmet kalitesinin artmasına ve hizmet alanların memnuniyetinin yükselmesine yol açar. Güçlendirilmiş hisseden personel daha özgür düşünür, yenilikçi çözümler üretir ve iş doyumunu yüksek olur (Batmaz, 2020; Tekin, 2019).

2.1.6. Hemşirelik ve Güçlendirme

Hemşirelikte güçlendirme, hemşirelerin daha fazla sorumluluk almalarını, yüksek düzeyde motive olmalarını ve bu motivasyonu diğer çalışanlara aktararak onları da motive etmelerini sağlamayı içerir (Er ve Altuntaş, 2014; Öztürk, 2010).

Kanter'in (1993) çalışmasında güçlendirmenin iş verimini ve iş doyumunu artırma potansiyeline sahip olduğu ve bu durumun daha iyi hasta bakımı ile ilişkilendirildiği belirtilmiştir. Güçsüzlük hissinin ise mesleki doyumsuzluk ve mesleki bağlılık düzeylerinin düşük olmasıyla ilişkili olduğu ve bu durumun hasta bakım kalitesini olumsuz etkilediği üzerine vurgu yapılmıştır (Kurtluk, 2019).

Güçlendirilmiş bir çalışma ortamında, hemşirelerin bilgi ve kaynaklara daha rahat erişebilmeleri sağlanır. Hemşirelerin bakım kalitesini sürdürmeleri için güncel ve doğru bilgiye erişimleri son derece önemlidir. Bu nedenle, yapısal koşulların, sağlanması, hemşirelerin bilimsel araştırmalar yapmalarını ve kanıta dayalı uygulamalar geliştirmelerini destekler (Engstrom et al., 2015).

Güçlü hemşirelerin olmasının önemine, uluslararası kuruluşlar da dikkat çekmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ), 2000 yılında Avrupa'da yaptığı II. Hemşirelik ve Ebelik Konferansı sonrasında yayınladığı "*Hemşireler ve Ebeler Sağlık İçin Bir Güç*" başlıklı Münih bildirgesinde, tüm ülkelerdeki hemşire ve ebelerin güçlendirilmesi için sağlık politikalarının geliştirilmesi gerektiği bildirilmiştir. Uluslararası Hemşireler Birliği de (ICN), hemşireleri uygun ve etkili sağlık politikalarının oluşturulmasında, sağlık hizmetlerinin planlanmasında bir güç olarak görmüş, "*Hemşireler: Değişim İçin Bir Kuvvet: Sağlık İçin Hayati Bir Kaynak*" (2014) ve "*Hemşireler Öncü Bir Ses: Sağlık İnsan Hakkıdır*" (2018), temaları ile hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki dönüştürücü ve güçlendirici rolünü vurgulamıştır. ICN'nin bu temaları, hemşirelik uygulamalarının iyileştirilmesine, nitelikli hemşirelik bakımının sağlanmasına ve sağlık sistemlerinin güçlendirilmesine katkı sağlar (Başaran ve Duygulu, 2014; ICN, 2022; Yüceyurt vd., 2023).

Türkiye'de 2007 yılı Hemşirelik Kanunu'nda, hemşirelerin uzmanlaşmalarının tanınması, özellikle birimlerde sertifikalı, idari pozisyonlarda ise lisans mezunu hemşirelere öncelik hakkı verilmesi hemşirelerin güçlendirilmesi açısından önemli adımlardır (Sağlık Bakanlığı, 2007). Ayrıca Bakanlığımız ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) arasında "İki Yıllık İş Birliği Anlaşması" kapsamında, hemşirelik ve ebelik mesleklerinin genel çerçevesinin oluşturulup, sınırlarının belirlenmesi ve bu mesleklerin daha güçlü bir yapıya kavuşması için 2021 yılında "Hemşirelik ve Ebelik Mesleklerinin Güçlendirilmesi Çalıştayı" düzenlenmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2021).

Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Hemşireler Konseyi tarafından 2020 yılında hazırlanan, ülkemizin de dahil olduğu 191 ülkeye ait 2020 Yılı Hemşirelik Durum Raporu'nda, 21. yüzyıl sağlık hedeflerine ulaşılması amacıyla hemşirelerin daha etkili hale getirilip, güçlendirilmesi gerektiğinin önemi vurgulanmıştır. Bu kapsamda, Uluslararası Hemşireler Konseyi 2020 yılı Hemşireler Günü temasını, "Hemşireler: Dünya Sağlığı İçin Öncü Bir Ses" olarak duyurmuştur. Bunun sonucunda Dünya Sağlık Örgütü'nün hükümetlere bulunduğu çağrıda; hemşirelere iş gücü sağlanması, hemşirelerin karar alma süreçlerine katılması, liderlik pozisyonlarında daha çok hemşireye yer verilmesi, adil maaş, iş sağlığı ve güvenliği açısından çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hemşirelik eğitiminin iyileştirilmesi ve lisans düzeyinde olmasına yönelik faaliyetler yapılması yer almaktadır (Çelik vd., 2021; THD, 2020).

Yönetici pozisyonundaki hemşirelerin, hemşireleri performans değerlendirme ve karar verme süreçlerine dahil etmeleri, çalışma ortamlarında bilgi ve kaynaklara erişimlerini sağlayarak hemşireler için gelişim fırsatları oluşturmaları, sorumluluk ve yetki vererek hemşirelerin özerk davranmasını sağlamaları aynı zamanda hemşirelerin hasta bakım sürecini iyileştirmede gücünü artıracak faaliyetlerde bulunmaları önerilmektedir (Başaran ve Duygulu, 2015; Er ve Altuntaş, 2014).

Literatürde psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu üzerinde pozitif etkisi olduğu bildirilen araştırmalar (Cicolini et al., 2014; Li et al., 2018) ve yapısal güçlendirmenin çalışanların iş doyumunu artırdığı sonucuna varılan araştırmalar (Dahinten vd., 2016; Yang vd., 2014) mevcuttur.

2.2. İş Doyumu Kavramı

İş doyumunu, bir bireyin yaptığı işten duyduğu memnuniyeti ifade eden önemli bir kavramdır (Kütahya, 2019). Eğinli'nin (2009) tanımına göre, çalışanların işlerine karşı olumlu bir tutum içinde olmaları durumunda bu memnuniyet veya iş doyumunu olarak adlandırılırken, işe karşı geliştirilen olumsuz tutumlar ise iş doyumsuzluğu olarak ifade edilmektedir. Locke'a (1976) göre iş doyumunu, bireyin mesleğiyle ilgili deneyimlerinden kaynaklanan hoşnutluk ve olumlu duygular olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, bireyin işiyle ilgili pozitif deneyimler yaşadıkça iş doyumunu düzeyinin artabileceğini vurgular.

Çalışanların iş doyum düzeyleri, işin çalışanın ihtiyaçlarına, beklentilerine ve isteklerine ne ölçüde yanıt verdiğiyle bağlı olarak değişir. (Kütahya, 2019). Diener (1984) iş doyumunun dinamik bir yapıya sahip olduğunu ve bu yapının, bireyin kendi standartlarına ve mevcut yaşam şartlarına göre değişebileceğini ifade eder.

2.2.1. İş Doyumunun Önemi

İş doyumuyla ilgili çalışmaların artmasının en önemli nedenleri; çalışan memnuniyeti, verimlilik ve işe devamlılık gibi faktörlerin kurumu, iş doyumunun da bireyin refahını olumlu etkilediğinin farkına varılmasıdır. (Fettahloğlu ve Yaşan, 2017; Saygı, 2016). İş doyumunu her meslek grubunda önemli olmakla birlikte, hemşirelerin sağlık kuruluşlarındaki etkili hizmet sunumunda kilit bir faktördür. Çünkü sağlık sektöründe en çok kitleye sahip meslek grubu hemşirelerdir. İş doyumunu yüksek olan hemşirelerin, sundukları hasta bakımının kalitesini artırma ve hastaların memnuniyetini yükseltme potansiyeli büyük önem taşımaktadır (Öztürk vd., 2015).

2.2.2. İş Doyumunun Boyutları

İş doyumunu içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır (Biçkes vd., 2014).

İçsel Doyum: İşin doğasından kaynaklanan ve çalışanın işini yaparken hissettiği tatmini ifade eder (Biçkes vd., 2014). Örneğin sorumluluk alma, başarı hissi, becerilerini sergileyebilme, iletişim, iş birliği gibi motivasyon unsurları içsel doyumun bir parçasıdır. Bunlar, kişinin işine duyduğu tutkudan, başarılarının takdir edilmesine kadar çeşitli içsel ödüllerle ilişkilidir (Akış, 2023).

Dışsal Doyum: Biçkes ve diğerlerinin (2014) tanımına göre, dışsal doyum, çalışanın yaptığı iş karşılığında elde ettiği maddi ve sosyal imkanlar ile bu imkanların sosyal hayatı üzerindeki etkilerini kapsayan bir doyum seviyesini ifade eder. Kurum politikası, yönetim tarzı, çalışma ortamı, maaş, terfi, ödüllendirme gibi faktörler dışsal doyumun bir parçasıdır (Akış, 2023).

Genel iş doyumunu hem içsel hem de dışsal faktörleri kapsayan ve çalışanın işinden genel olarak duyduğu memnuniyeti yansıtan bir kavramdır (Akış, 2023).

2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel olarak iki ana başlıkta incelenmektedir (Saygılı ve Çelik, 2011).

2.2.3.1. Bireysel Faktörler

Çalışanın demografik özellikleri, bireyin hem kişisel hem de mesleki kimliğini ifade eden faktörleri içerir. Bu demografik değişkenler, iş doyumunu doğrudan olmasa da dolaylı olarak etkileyebilmektedir (Sıgır ve Basım, 2006). İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler şu şekilde açıklanmaktadır:

Yaş: Herzberg'in (1966) çalışması, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklamak için "U" şeklinde bir eğriyi öne sürmektedir. Bu teori, çalışma yaşamına erken başlayan bireylerde iş tatmininin yüksek olduğunu, ancak bu tatminin 30 yaş civarında azalmaya başladığını ve yaş ilerledikçe tekrar yükseldiğini belirtmektedir (Tozkoparan, 2013). Yapılan diğer çalışmalara göre yaş ile birlikte mesleki deneyim, özgüven duygusu ve meslekte yükselme olanaklarının da artmasıyla iş doyumunu artmaktadır (Altuntaş, 2014; Aşık, 2010; Cerit, 2009; Çevik ve Korkmaz, 2014; Çimen ve Şahin, 2000; Oflazer vd., 2011).

Cinsiyet: Cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisi konusunda farklı ve çelişkili sonuçlar elde edilmektedir. Tambağ ve arkadaşları (2015) kadınların iş doyumunun daha yüksek olduğunu belirtirken, erkeklerin iş doyumunun daha yüksek olduğu araştırmalar (Çimen ve Şahin, 2000; Koyutürk, 2015; Mizmizlioğlu, 2018; Nal ve Nal, 2018; Uslusoy, 2010) da mevcuttur. Karakışla'nın (2012) çalışmasında ise cinsiyet, iş doyumunu etkilememektedir.

Medeni durum: Aras'a (2006) göre, evliliğin insan hayatını daha sistematik bir düzene sokması ve destek sistemini artırması sebebiyle, birçok çalışmada evli bireylerin iş doyumunu, bekâr bireylere kıyasla daha yüksek çıkmaktadır. Ancak, hemşirelik gibi kadın çoğunluğunun olduğu mesleklerde, evlilik ve iş doyumunu arasındaki ilişki daha karmaşıktır. Çalışır (2012) ve Aşık'ın (2010) belirttiği gibi, annelik ve eşlik gibi rollerin getirdiği ek sorumluluklar, iş stresini artırıp iş doyumusuzluğuna yol açabilmektedir. Tekir ve arkadaşları (2016) evlilerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtirken, Cerit (2009) ve Turgut (2010), evliliğin bireylerin üstlendiği sorumluluğu değiştirmesiyle, evlendikten sonra doyumun arttığını ifade etmektedir. Öte yandan, Kahraman ve arkadaşları (2011) ile Mert (2018), medeni durumun iş doyumuna etkisi olmadığını öne sürmektedir.

Eğitim: Eren'in (2008) çalışması, lisansüstü mezunu hemşirelerin iş doyumunun, lisans ve altı eğitim düzeyindekilere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Lisansüstü eğitim alan bireylerin daha yüksek düzeyde bilgiye sahip olmaları, eleştirel düşünme becerilerinin gelişmiş olması, hemşirelerin mesleki pratiklerini daha etkili bir şekilde yürütmelerine katkıda bulunabilir. Diğer bir çalışmada ise eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek beklentileri karşılıksız kaldığında iş doyumlarının azaldığı saptanmıştır (Eğinli, 2009).

Kişilik: Kaçan ve arkadaşları (2016) tarafından ifade edildiği gibi, benlik saygısı yüksek olan bireylerin genellikle daha motive çalıştıkları ve takdir veya övgüye daha az ihtiyaç duydukları gözlemlenmiştir. Bu durum, benlik saygısının bireyin içsel motivasyonunu ve işine olan bağlılığını artırabileceğini göstermektedir. Mesleğinde yetkin, işini severek yapan ve yaptığı işin faydalı olduğuna inanan hemşirelerin yüksek benlik saygısına sahip olmaları, iş doyumlarını artırır. Bu durum, sağlık sektöründe çalışan hemşireler için özellikle önemlidir. Çünkü işleri, doğrudan insan sağlığına etki eden bir alanı kapsamaktadır (Kaçan vd., 2016).

Statü: Statüsü yüksek olan bireyler, genellikle daha çok sorumluluk içeren pozisyonlarda bulunup, daha fazla yetki ve kontrol sahibi olmaktadır. Bu durum, bireyin işine olan bağlılığını ve tatminini artırabilmektedir. Ayrıca, yüksek statülü pozisyonların genellikle daha iyi maaş ve avantajlarla ilişkilendirilmesi maddi tatmin düzeyini artırır (Özdemir, 2012). Yüksek toplumsal statüye sahip meslekler, çalışanlara toplum tarafından daha fazla saygı gösterilmesine, yüksek gelir ise çalışanların yaşam standartlarını yükseltmesine sebep olur. Bu durum, çalışanların kendilerini değerli ve saygın hissetmelerini sağlar, finansal streslerini azaltır ve iş doyumlarını artırır. Nöbet usulü veya fazla mesaiyle çalışan meslek gruplarında ise, esnek çalışma saatleri kişinin sosyal hayatını olumsuz etkileyerek iş-yaşam dengesini bozar ve iş doyumsuzluğuna yol açar (Aşık, 2010; Durukan, 2017; Kaynak, 2016; Sungur, 2016).

Hizmet süresi: Hizmet süresi atıkça maaş artışı ve terfi gibi beklentiler söz konusu olduğu için iş doyumunu etkilenmektedir (Elibüyük ve Güney, 2020). İş tecrübesinin az olduğu çalışma hayatının başlangıcında, bireylerin beklentileri genellikle yüksektir. Ancak, iş yaşamının zorluklarıyla karşılaşıldıkça ve gerçekçi olmayan beklentilerin karşılanamayacağı anlaşıldıkça, bireylerde doyumsuzluk gelişebilir (Güllüoğlu, 2011). Zaman içinde, bireyin çalıştığı kuruma uyum sağlaması, deneyim kazanması ve daha gerçekçi beklentilere sahip olması, genellikle iş doyumunu artırır (Özgen ve Davies, 2002). Bunun yanında, uzun süre aynı işte çalışan bir birey, zaman içinde yeni sorumluluklar almak, kariyerinde ilerlemek ve daha üst düzey pozisyonlara geçmek isterken, bu beklentilerin karşılanmaması durumunda iş doyumsuzluğu oluşabilmektedir (Eğimli, 2009).

2.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Bireylerin iş doyumunu hem kişilik özelliklerinden hem de işin yapısı ve çevresinden kaynaklanan faktörlerden etkilenmektedir.

İşin niteliği: Çalışanın yaptığı işle ilgili yeterli tecrübeye sahip olup, biriktirdiği bilgilerini işinde rahatça kullanabilmesini ifade etmektedir. İşin çeşitliliği, yeniliklere açık olması, bireye kendini geliştirme fırsatı vermesi, işin zorluğu, verdiği sorumluluğu, sıradanlığı, bağımsızlığı, karmaşıklığı, keyifli olması ve başarı duygusunu yaşatması bu kapsamda yer almaktadır (Keser, 2006). Çalışanlar önemli bir iş yaptığını ve bunu başardığını hissederek doyuma ulaşır (Derin, 2007).

Ücret: Günümüzde, iş hayatında maddi tatminin ve iş doyumunun karşılıklı etkileşimi, çalışanların motivasyonu, performansı ve genel yaşam memnuniyeti üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Çalışanın aldığı ücretin, arzuladığı ücretle uyumlu olması ve adaletli bir paylaşımı içermesi, iş doyumunu şekillendiren kritik unsurlar arasında yer almaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). Mevcut literatür, çalışanların ücret beklentileri ve gerçek ücretleri arasındaki denge, ücretin performansa uygunluğu, piyasa standartlarına uygunluk ve adil paylaşımın, iş doyumunu olumlu bir şekilde etkilediğini vurgulamaktadır (Durukan, 2017; Erdoğan, 2017; Gündüz, 2016; Karakoç, 2016; Küçük, 2014; Sungur, 2016; Şangar, 2016; Talas, 2016).

Terfi olanakları: İlerleme olanaklarının adil ve etkili bir biçimde sunulması, çalışanların motivasyonunu ve bağlılık düzeyini artırırken genel iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilmektedir (Çetin, 2011).

Çalışma koşulları: Hemşireler ve diğer sağlık personeli için nöbet çizelgelerinin düzenlenmesi, gece vardiyalarının adil bir şekilde dağıtılması ve dinlenme koşullarının sağlıklı olması, çalışanların iş doyumunu ve memnuniyetini artırarak hem bireyin hem de kurumun başarısına katkıda bulunmaktadır (Akbaş vd., 2007).

Çalışma Arkadaşları: Çalışanların kurumlarını benimsemesi ve iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurması, bireylerin değerlerini ve davranışlarını etkileyerek işe yönelik tutumlarını şekillendirmekte ve genel iş doyumunu artırmaktadır (Güzel ve Sığircı, 2022).

Yönetim: Çalışanların işinde gösterdiği başarıların yöneticileri tarafından fark edilmesi, takdir edilme ihtiyacının karşılanması, çalışanların daha verimli ve motive olmalarını sağlayarak yaptığı işten daha fazla keyif almasına olanak tanır (Funmilola vd., 2013). Omar ve arkadaşlarının (2017) yaptığı bir araştırmada, çalışanlara uygulanan katı denetim uygulamalarının, iş doyumunu azalttığı gözlemlenmiştir (Omar et al., 2017). Akkaya (2015), yardım edici, destekleyici, hata önleyici ve yapıcı bir denetim sisteminin iş yerinde pozitif bir kültür oluşturarak çalışanların iş doyumunu artırmada etkili olacağını düşünmektedir.

2.2.4. İş Doyumunu Kuramları

İş doyumunu ölçmek için geliştirilen kuramlar kapsam ve süreç kuramları olmak üzere iki farklı grupta incelenmektedir (Yeğin, 2009).

2.2.4.1. Kapsam Kuramları

Çalışanların iş doyumuna ulaşması için gerekli ihtiyaçları inceleyen teorilerdir. Bu kuramlar, iş doyumunu ile ilişkilendirilen belirli ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların nasıl karşılanması gerektiğini anlamaya yöneliktir (Yeğin, 2009). Bu tür kuramlar arasında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in İki Faktör Teorisi ve Alderfer'in ERG Teorisi gibi öne çıkan modeller bulunmaktadır.

Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İnsan ihtiyaçlarını ve motivasyonlarını belirlemek amacıyla geliştirilmiş bir teoridir. Bu kuram, beş farklı düzeydeki ihtiyaçları bir hiyerarşik yapı içinde sıralar ve bu ihtiyaçların bir düzeyi tatmin olduktan sonra bir sonraki düzeydeki ihtiyaçların önem kazandığını öne sürer (Kama, 2017). Bu beş düzey şunlardır:

1. *Fizyolojik İhtiyaçlar*: Temel yaşam ihtiyaçları, yeme, içme, barınma, uyku, boşaltım gibi.
2. *Güvenlik İhtiyaçları*: Kişinin fiziksel ve finansal güvenliği, istikrarlı bir çevre arzusu.
3. *Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı*: İnsan ilişkileri, aile, arkadaşlık, sevgi, kabul görme ve aidiyet arzusu.
4. *Saygı İhtiyacı*: Kendi saygınlığı, başkaları tarafından saygı görmek, başarı ve başarıya saygı arzusu.
5. *Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı*: Potansiyelini en üst düzeye çıkarma, yaratıcılık, öğrenme ve kişisel gelişim.

Maslow, bu ihtiyaçların alt düzeydeki bir ihtiyaç tatmin olduktan sonra üst düzeydeki bir ihtiyacın belirginleşeceğini ve buna göre insan davranışlarının şekillendiğini öne sürmüştür. İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, motivasyon alanında çokça kullanılmakla beraber iş doyumuna da kaynak olma özelliği taşımaktadır. Kişi eğer doyuma ulaşırsa gereksinimleri karşılanır ve istediğini elde eder. İstedikini elde edemediği takdirde doyum oluşmaz (Ladikli ve Arslan, 2023).

Herzberg'in İki Faktör Teorisi

Frederick Herzberg'in çift faktörlü iş doyum kuramı, ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine bir alternatif olarak geliştirilmiştir. Herzberg ve arkadaşları, iş doyumunu etkileyen faktörleri anlamak için yaptıkları araştırmada, çalışanlara işleriyle ilgili sevdikleri ve sevmedikleri durumları belirtmelerini istemişlerdir (Eren, 2022). Bu kuram, iş doyumunu etkileyen faktörleri iki kategoriye ayırarak açıklar: Hijyen faktörleri ve motive edici faktörler (Gökçe vd., 2010).

1. *Hijyen faktörleri (Dışsal faktörler)*: Çalışma ortamı, ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, şirket politikaları, statü, iş arkadaşları ile ilişkiler, astlar ve üstlerle ilişkiler ve kişisel yaşantı gibi faktörlerin eksikliği, bir kişinin işinden memnuniyetsiz olmasına neden olabilir ancak varlıkları da kişiyi tatmin etmez (Tanrıku, 2023).

2. *Motive edici faktörler (İçsel faktörler)*: Başarı, tanınma, işin kendisi, gelişme imkânları, ilerleme imkanları, sorumluluk ve geri bildirim gibi faktörler, doğrudan iş doyumunu artırıcı etkiye sahip olan içsel motivasyon kaynaklarıdır. Çift Faktör Kuramı, iş doyumunu anlamak için sadece dışsal faktörleri düzeltmenin yeterli olmadığını savunarak, işe dair içsel motivasyonun da kritik bir rol oynadığını vurgular (Demirel ve Okyay, 2023).

Alderfer'in ERG Teorisi

ERG (Existence, Relatedness, Growth-Varlık, İlgili Olma, Gelişme) Kuramı, Alderfer tarafından geliştirilmiştir ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine dayanmaktadır (Can vd., 2011). ERG Kuramı, ihtiyaçları üç kategoriye ayırır:

1. *Varlık (Existence)*: Bu kategoride, insanların yaşamlarını sürdürebilmesi için gerekli olan yeme-içme, barınma, güvenlik, sağlık gibi temel fizyolojik ihtiyaçlar yer alır (Çelebi, 2014).

2. *İlgili Olma (Relatedness)*: Bu kategori, bireyin sosyal ve duygusal bağlantılar kurma, aidiyet duygusu geliştirme ve ilişkiler yoluyla tatmin olma ihtiyaçlarını içerir (Atlandı, 2010).

3. *Gelişme (Growth)*: Bu kategori, bireyin kişisel potansiyelini maksimize etme, öğrenme, gelişme ve inovasyon arayışını içerir (Çelebi, 2014).

ERG kuramına göre, doyuma ulaşılabilmesi için ilk önce varlık ihtiyaçlarına, sonra ilgili olma ihtiyaçlarına odaklanılır ve nihayet gelişme ihtiyaçlarına geçilir (Koçel, 2015).

2.2.4.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, bireylerin nasıl motive olduklarını, bu motivasyonun nasıl yönlendirildiğini, nasıl sonlandırıldığını, insanların belirli hedeflere ulaşmak için neden belirli davranışları seçtiklerini açıklamaya çalışır (Tutar, 2018). Bu kuramlar arasında Vroom'un Beklenti Kuramı, Edwin Locke'nin Amaç Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı gibi modeller öne çıkmaktadır.

Vroom'un Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı (Expectancy Theory), bireylerin motivasyonunu anlamak için kullanılan bir teoridir (Aslan ve Doğan, 2020). Bu kuram, bireylerin belirli bir davranış sergileme kararı almalarında rol oynayan üç ana faktöre odaklanır: Beklenti, değer (valens), ve araçsallık (Aksayan, 1990; Burak, 2022).

1. *Beklenti (Expectancy)*: Bireyin belirli bir çaba sarf etmesi durumunda istenen hedefe ulaşma olasılığıdır.

2. *Değer (Valens)*: Bireyin belirli bir hedefe ulaşmanın onun için ne kadar önemli olduğunu.

3. *Araçsallık (Instrumentality)*: Bireyin belirli bir performans düzeyini sürdürmesi durumunda istenen ödülü alacağına olan inancıdır.

Edwin Locke'un Amaç Kuramı

Locke'un amaç teorisi, bireylerin hedeflerinin, motivasyon seviyelerini nasıl etkilediğini açıklar. Erişilmesi zor olan amaçlar ve hedefler belirleyen bireyler, elde edilmesi kolay olanlara kıyasla daha yüksek performans sergileyebilirler (Eren, 2020; Koçel, 2015; Küçük, 2014).

Adams'ın Eşitlik Kuramı

Bu teoriye göre bireyler, kendi çabalarıyla elde ettikleri ücret ve yükselme imkanlarını diğer çalışanlarla kıyasladıklarında, algıladıkları adalet durumuna göre motive olurlar (Kanbay, 2010). Eğer birey, diğer çalışanlarla benzer koşullarda benzer ödüller aldığını düşünüyorsa, iş doyumunu artırabilir. Ancak, bu denklik algısını görmüyorsa, iş doyumsuzluğu yaşayabilir (Emiroğlu, 2015).

2.2.5. İş Doymu ve Doyumsuzluğunun Sonuçları

Yüksek iş doymu, çalışanların işe bağlılıklarını, motivasyonlarını ve performanslarını artırarak işyerinde daha sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunur. Ayrıca iş doymu ile ilişkilendirilen olumlu etkiler arasında hasta memnuniyeti, düşük hata oranları, yüksek motivasyon ve başarıya odaklanmış ekipler gibi unsurlar da bulunmaktadır (Kaçan vd., 2016). İş doymunun azalması bireysel ve örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Karakoç, 2016; Şangar, 2016; Talas, 2016).

Bireysel Sonuçlar: İş doymunun yaşam doymu üzerindeki olumlu etkisi, çalışanın işindeki memnuniyeti arttıkça genel yaşamına daha olumlu bir bakış açısı kazanmasıyla ilişkilidir. Çalışanın işinden aldığı doyum, günlük yaşantısına, sosyal ilişkilerine ve genel refahına olumlu bir katkıda bulunabilmektedir. Öte yandan, düşük iş doymu, çalışanın genel yaşam doymunu olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum, işten kaynaklanan stres, memnuniyetsizlik ve motivasyon kaybı gibi faktörlerle ilişkilidir (Iverson and Maguire, 2000).

Çalışma koşullarının olumsuzluğu, bireylerin işlerinden sadece maddi kazanç elde etmek amacıyla devam etmelerine yol açar. Bu durum, örgüt içinde yabancılaşma sürecini başlatır, işe karşı duyarsızlaşma başlar, örgütteki motivasyonu düşürür, verimliliği azaltır ve genel iş doymunu olumsuz etkiler. Ayrıca, mesleki stresin artması, örgüte olan sadakatin azalması, işten uzaklaşma, işi ciddiye almama, geç gelme gibi olumsuz sonuçları da beraberinde getirir (Biçen, 2019; Özkaya vd., 2008; Taştan, 2014).

Örgütsel Sonuçlar: İş doymunun azalması çalışanın mesai saatlerine uymamasına, sıkça rapor almasına, işi yavaşlatmasına, iş yerindeki malzemeleri hor kullanmasına, mesleki hatalar yapmasına, sıkça iş kazası yapmasına ve işten ayrılma niyetine girmesine neden olmaktadır. Çalışan devrinin, maliyetlerin ve müşteri memnuniyetsizliğinin artması ihtimali düşünüldüğünde mevcut çalışanın iş doymununun sağlanmasının önemli olduğu görülmektedir (Akıncı, 2002; Gündüz, 2016; Karakışla, 2012; Karakoç, 2016; Sungur, 2016; Şangar, 2016; Talas, 2016).

2.2.6. Hemşirelik ve İş Doyumu

İş doyumunu, hemşirelerin işleriyle ilgili olarak hissettikleri memnuniyetini ve pozitif duygularını içerir (Hayes et al., 2010). İş doyumunu yüksek olan hemşirelerin işlerinde kalma olasılığı daha yüksektir ve bu durum sağlık hizmeti sunumunun sürekliliğini artırır (Aiken et al., 2002).

Hemşirelikte iş doyumunu ile ilgili ilk kapsamlı çalışma, Nahm tarafından 1940 yılında yapılmıştır. Nahm, iş doyumunun ücret, çalışma saatleri, idare ile olan ilişkiler, işe ilgi duymak, terfi olanaklarının olması gibi değişkenlerden etkilendiğini ifade etmiştir (Ma et al., 2003). Yönetici hemşirelerin, iş yükünü dengeleme, işyeri iletişimini güçlendirme, eğitim ve gelişim fırsatları sunma gibi stratejiler geliştirmeleri, iş doyumunu artırmak açısından önemlidir (Aziri, 2011).

Literatürde hemşirelerin iş doyumsuzluğunun sebepleri;

- Rol belirsizliği, karmaşası ve çatışması,
- Görev ve sorumlulukların adil olmaması,
- Mesleki kararlarda söz hakkı olmaması,
- İş güvenliğinin sağlanamaması,
- Yöneticilerin maddi ve manevi desteklerinin yetersiz olması,
- Yöneticiler, hasta, hasta yakını tarafından değer görmeme,
- Başarı sonucunda ödüllendirme sisteminin olmaması,
- Çalışma saatlerinin ve koşullarının ağır olması,
- İş yükünün çok fazla olması,
- Çalışan sayısının yeterli olmaması,
- İş arkadaşları ile iletişim bozukluğu,
- Tatmin etmeyen maddi gelir,
- Kariyer imkanının yetersiz olması şeklinde maddelenmiştir (Altuntaş, 2014; Coomber & Barriball, 2007).

İş doyumunu üzerine yapılan araştırmaların çoğunun, hastanedeki hemşirelerin bütününe iş doyumunu belirlemeye yönelik olduğu görölmektedir. Bunun yanı sıra yoğun bakım, acil servis, ameliyathane, onkoloji, cerrahi, dahili, psikiyatri, hemodiyaliz birimlerinde çalışan ve sorumlu olarak görev yapan hemşirelerin iş doyumlarının incelendiği araştırmalar da mevcuttur (Akkaş, 2018; Can, 2020; Erdem, 2010; Göçeri, 2014; Karahaliloğlu, 2013; Konukman, 2023; Kundak vd., 2015; Kurumahmut, 2010; Oflaz, 2018; Ölmez, 2023; şeko, 2019; Tilev ve Beydağ, 2014; Torun, 2016). Nütrisyon hemşireleriyle yapılan çalışmaya literatürde rastlanmamıştır.

Literatürde, hemşirelerin iş doyumunun düşük olduğu (Heidari et al., 2022; Koşucu vd., 2017; Nal ve Nal, 2018); iş doyum düzeyinin orta seviyede olduğu (Chen et al., 2022; Çiftçi, 2018; Ghorbanzadeh et al., 2022; Kılıç vd., 2021) ve iş doyumunun iyi seviyede olduğu (Ede, 2018; Gül vd., 2022; Gür, 2017; Hatip, 2017) çalışmaları mevcuttur.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu çalışma, nütrisyon hemşirelerinin güçlendirme algısı ve iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı araştırma olarak yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, Türkiye geneli il ve ilçe hastanelerinde aktif görev yapan nütrisyon hemşireleriyle 01/04/2023-31/07/2023 tarihleri arasında yapılmıştır.

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma için, Klinik Enteral Parenteral Nütrisyon (KEPAN) Derneği tarafından kurulmuş olan, nütrisyon hemşirelerinin bulunduğu ülke geneli haberleşme platformunda bulunan 250 hemşire evren olarak belirlenmiştir. Çalışmada herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmayıp, evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Evrenin %85.6'sına ulaşılarak 214 hemşire ile çalışma yapılmıştır.

3.4. Araştırmanın Dahil Edilme ve Dışlanma Kriterleri

Dahil edilme kriterleri;

- Nütrisyon hemşiresi olmak
- Aktif çalışıyor olmak
- Sözlü onamı alınmış olmak

Dışlanma kriterleri;

- Doğum izni, ücretsiz izin, emeklilik sebebiyle aktif çalışıyor olmamak
- Araştırmaya katılmaya gönüllü olmamak

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

3.5.1. Bağımlı Değişkenler

Araştırma kapsamına alınan nütrisyon hemşirelerinin güçlendirme algısı düzeyleri ve iş doyumu düzeyleri bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır.

3.5.2. Bağımsız Değişkenler

Nütrisyon hemşirelerinin demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb.) ve mesleki özellikleri (çalışma yılı, sertifikaya sahip olup olmaması vb.) ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır.

3.6. Veri Toplama Araçları ve Yöntemleri

Çalışmada, araştırmacı tarafından hazırlanan, kişisel bilgilerin yer aldığı “Demografik Veri Formu” (EK-1), Roller tarafından 1995 yılında geliştirilen “Güçlendirme Algısı Ölçeği” (EK-2) ve Weiss ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği” (EK-3) kullanılmıştır. Bu üç formu doldurmak ortalama beş dakika sürmüştür. Nütrisyon hemşirelerine telefon aracılığıyla ulaşılmış olup, araştırmaya dahil edilme kriterlerine uygun olduğu belirlenen 214 katılımcıya, sözlü onamları alındıktan sonra çevrim içi olarak oluşturulan anketler internet bağlantısı aracılığıyla ulaştırılmıştır.

3.6.1. Demografik Veri Formu

Araştırmada, katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini tanıtıcı nitelikte hazırlanan “Demografik Veri Formu” (EK-1) kullanılmıştır. Kullanılan form yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki özellikleri belirlemeye yönelik 11 sorudan oluşmaktadır.

a) Demografik özellikler:

- Yaş
- Cinsiyet
- Medeni durum
- Eğitim durumu

b) Mesleki özellikler:

- Meslekte çalışma yılı
- Nütrisyon hemşiresi olarak çalışma yılı
- Bulunduğu kurumda çalışma yılı
- Nütrisyon ilişkili yazılı prosedürünün olup olmaması (evet/hayır seçenekleri sunuldu)
- Nütrisyon hemşireliği sertifikasının olup olmaması (evet/hayır seçenekleri sunuldu)
- Çalıştığı kurumda nütrisyon hemşireliği haricinde ek görevinin olup olmaması (evet/hayır seçenekleri sunuldu)
- Nütrisyon hemşiresi olarak çalışmasının kendi tercihi olup olmaması (evet/hayır seçenekleri sunuldu)

3.6.2. Güçlendirme Algısı Ölçeği (GAÖ)

Araştırmada Roller tarafından 1995 yılında geliştirilen Güçlendirme Algısı Ölçeği kullanılmıştır (EK-2). Güçlendirme Algısı Ölçeğinin “otonomi”, “sorumluluk” ve “katılım” olmak üzere üç adet alt boyutu vardır. 15 ifadeden oluşan Güçlendirme Algısı Ölçeği beşli likert tiptedir. Orjinalinde cronbach alpha katsayısı 0.816 olarak bulunmuştur. Alt boyutlarda ise Cronbach’s alpha katsayısı; otonomi için 0.796, sorumluluk için 0.803, katılım için 0.866 bulunmuştur. Roller’e göre bu ölçek yüksek düzeyde geçerlilik ve güvenilirliğe sahiptir (Roller, 1995).

Türkiye’de, 2010 yılında Öztürk’ün çalışmasında Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi’nde çalışan toplam 119 yoğun bakım hemşiresi ile GAÖ (Güçlendirme Algısı Ölçeği)’nün geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Ölçeğin orijinali 15 ifadeden oluşmaktadır. Türkiye’ye uyarlaması sırasında yapılan varimax yöntemi sonrası ölçekteki 13 ifadenin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu 13 ifadenin ölçeğin orijinali ile benzer olarak üç alt boyutta toplandığı ve faktör yüklerinin 0.502 ile 0.886 arasında değiştiği görülmüştür. Faktör analizi ve varimax rotasyonu sonucu ortaya çıkan 13 ifadeli GAÖ aşağıda yer almaktadır. İfadeler yeniden sıraya sokulduğunda katılım boyutu 2., 3., 7., 9., 11., 12., 13. ifadeleri, sorumluluk boyutu 4., 5., 6. ifadeleri, otonomi boyutu ise 1., 8., 10. ifadeleri içermektedir.

Güçlendirme Algısı Ölçeğinin Türkiye’ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında GAÖ’ye faktör analizi güvenliği içinde Cronbach’s alpha güvenilirlik katsayısı uygulanmıştır ve $\alpha = 0.8173$ bulunmuştur.

5’li Likert tipi GAÖ ifadelerine ilişkin görüşler 1 puan ile 5 puan arasında değişmektedir. 13 ifadeli GAÖ’de toplam alınabilecek puan 65 olup, her bir ifadeden alınan puanlar toplanmakta ve toplam ya da alt boyutlardaki ifade sayısına bölünerek ortalama puan elde edilmektedir. 5 ve 5’e yakın puan kişinin o boyutu daha “güçlü” algıladığını, 1 ve 1’e yakın puan kişinin o boyutu daha “güçsüz” algıladığını göstermektedir (Öztürk, 2010).

3.6.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Araştırmada 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır (EK-3). Ülkemizde Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Cronbach's alpha değeri 0.77'dir. 2010 yılında Akkamış tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında ise Cronbach's alpha değeri 0.826 bulunmuştur (Akkaş, 2018).

Genel, içsel ve dışsal doyum seviyesini ölçen Minnesota İş Doyum Ölçeği 5'li likert tiplidir ve 20 maddeden oluşmaktadır. Puanlama; Hiç memnun değilim 1 puan, Memnun değilim 2 puan, Kararsızım 3 puan, Memnunum 4 puan, Çok memnunum 5 puan şeklinde yapılmaktadır. Tüm maddelerden alınan toplam puanın 20'ye bölünmesi ile genel doyum puanı belirlenmektedir. İçsel doyumunu belirleyen maddelerden (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) alınan puanın 12'ye bölünmesi ile içsel doyum puanı; dışsal doyumunu belirleyen maddelerden (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) alınan puanın 8'e bölünmesi ile ise dışsal doyum puanı ortaya çıkmaktadır (Akkaş, 2018).

Ölçekten minimum 20, maksimum 100 puan alınmaktadır. Puanların 20'ye yaklaşması iş doyum düzeyinin azaldığını, 100'e yaklaşması ise iş doyum düzeyinin arttığını göstermektedir (Akkaş, 2018).

Madde düzeyinde hesaplanan puanlar; 1.00-2.33 ise iş doyumunu düşük, 2.33-3.66 ise iş doyumunu orta düzeyde, 3.66-5.00 ise iş doyumunu yüksek düzeyde şeklinde değerlendirilmektedir (Karakaya, 2017; Kavlu ve Pınar, 2009).

3.7. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmanın yapılabilmesi için, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan E-45428382-050.99-413096 sayılı ve 24.02.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır (EK-4). Katılımcılara Gizlilik ve Gizliliğin Korunma İlkesine uygun şekilde, verilen cevapların ve kişisel bilgilerinin gizli kalacağı konusunda sözel açıklama yapılmıştır. Çalışmaya katılmaya gönüllü nütrisyon hemşirelerine araştırmanın amacı ve elde edilen sonuçların hangi amaçlarla kullanılabileceği söylenmiştir. Ayrıca ölçeklerin kullanımı için gerekli izinler alınmıştır (EK-5; EK-6)

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, mesleki bir derneğe ait haberleşme platformuna kayıtlı nütisyon hemşireleri ile sınırlıdır. Nütisyon hemşirelerinin bir kısmına doğum, ücretsiz izin, birim değişikliği, emeklilik vs. durumlardan dolayı ulaşılamaması ve bazı hemşirelerin çalışmaya katılım için gönüllü olmaması evrenin küçülmesine neden olmuştur.

3.9. İstatistiksel Değerlendirme

Veriler IBM SPSS V23 ile analiz edilmiştir. Normal dağılıma uygunluk Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile incelenmiş olup, ikili gruplara göre normal dağılan verilerin karşılaştırılmasında Bağımsız iki örnek t testi ve normal dağılmayan verilerin karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Üç ve üzeri gruplara göre normal dağılan verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü varyans analizi kullanılmış olup, çoklu karşılaştırmalar Duncan testi ile incelenmiştir. Üç ve üzeri gruplara göre normal dağılmayan verilerin karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi kullanılmış olup, çoklu karşılaştırmalar Dunn testi ile incelenmiştir. Normal dağılmayan veriler arasındaki ilişkiler Spearman's rho korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Önem düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, 214 katılımcıdan elde verilerin, analizi sonucunda ulaşılan bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1. Nütrisyon Hemşirelerinin Demografik Özellikleri (n=214)

| | n | (%) |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Yaş Ort±S.S; 40.66 ± 7.07 | | |
| 24-34 | 44 | 20.6 |
| 35-45 | 110 | 51.4 |
| >45 | 60 | 28.0 |
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 208 | 97.2 |
| Erkek | 6 | 2.8 |
| Medeni Durum | | |
| Evli | 178 | 83.2 |
| Bekar | 36 | 16.8 |
| Eğitim Durumu | | |
| Lisans ve altı | 158 | 73.8 |
| Lisansüstü | 56 | 26.2 |
| Toplam | 214 | 100 |

Tablo 4.1’de çalışmaya katılan nütrisyon hemşirelerinin yaş ortalaması 40.66 ± 7.07 olarak saptanmış olup çoğunluğun 35-45 yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir (n=110). Katılımcıların %97.2’sinin kadın olduğu, %83.2’sinin evli olduğu ve sadece %26.2’sinin lisansüstü eğitim aldığı belirlenmiştir (Tablo 4.1).

Tablo 4.2. Nütrisyon Hemşirelerinin Mesleki Özellikleri (n=214)

| | n | % |
|--|-----|------|
| Meslekte Çalışma Yılı Ort±S.S; 19.56±8.18 | | |
| 1-5 yıl | 9 | 4.2 |
| 6-10 yıl | 29 | 13.6 |
| ≥11yıl | 176 | 82.2 |
| Nütrisyon Hemşiresi Olarak Çalışma Yılı Ort±S.S; 4.72±3.91 | | |
| <1 yıl | 14 | 6.5 |
| 1-5 yıl | 129 | 60.3 |
| 6-10 yıl | 55 | 25.7 |
| ≥11yıl | 16 | 7.5 |
| Bulunduğu Kurumda Çalışma Yılı Ort±S.S; 12.00±7.59 | | |
| ≤ 5 yıl | 53 | 24.8 |
| 6 -10 yıl | 49 | 22.9 |
| ≥ 11yıl | 112 | 52.3 |
| Nütrisyon İlişkili Yazılı Prosedürünün Bulunma Durumu | | |
| Var | 200 | 93.5 |
| Yok | 14 | 6.5 |
| Nütrisyon Hemşireliği Sertifikasının Bulunma Durumu | | |
| Var | 161 | 75.2 |
| Yok | 53 | 24.8 |
| Ek Görevinin Bulunması Durumu | | |
| Var | 87 | 40.7 |
| Yok | 127 | 59.3 |
| Nütrisyon Hemşiresi Olarak Çalışmayı Tercih Etme Durumu | | |
| Kendi tercihi | 179 | 83.6 |
| Kendi tercihi değil | 35 | 16.4 |

Tablo 4.2’de katılımcıların meslekte çalışma yılı ortalaması 19.56 ± 8.18 olup, hemşirelerin %82.2’sinin 11 yıl ve üzeri süredir çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların nütrisyon hemşiresi olarak çalışma yılı ortalamasının 4.72 ± 3.91 olduğu ve %60.3’ünün 1-5 yıl süredir nütrisyon hemşireliği yaptığı saptanmıştır. Katılımcıların bulunduğu kurumdaki çalışma yılı ortalaması 12.00 ± 7.59 olup, %52.3’ünün 11 yıl ve üzeri süredir aynı kurumda çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan hemşirelerin %93.5’inin nütrisyon desteği sağlanması konusunda yazılı prosedürünün olduğu, %75.2’sinin nütrisyon hemşireliği sertifikasına sahip olduğu, %40.7’sinin nütrisyon hemşireliği dışında ek görevinin olduğu ve %83.6’sının nütrisyon hemşiresi olarak çalışmayı kendi tercih ettiği belirlenmiştir (Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Güçlendirme Algısı ve İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları

| | Ortalama \pm S. Sapma | Ortanca (min.-maks.) |
|----------------------------------|-------------------------|----------------------|
| Güçlendirme Algısı Toplam | 4.04 \pm 0.58 | 4.08 (1.92-5.00) |
| Katılım | 3.85 \pm 0.71 | 3.86 (1.14-5.00) |
| Sorumluluk | 4.68 \pm 0.54 | 5.00 (1.00-5.00) |
| Otonomi | 3.85 \pm 0.79 | 4.00 (1.33-5.00) |
| İş Doyum Toplam | 3.55 \pm 0.65 | 3.63 (1.55-4.95) |
| İçsel Doyum | 3.82 \pm 0.66 | 3.92 (1.83-5.00) |
| Dışsal Doyum | 3.15 \pm 0.74 | 3.13 (1.13-5.00) |

Tablo 4.3'te katılımcıların güçlendirme algısı toplam puan ortalaması 4.04 \pm 0.58, güçlendirme algısı ortancası ise 4.08 (minimum 1.92-maksimum 5.00) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların katılım algısı ortalama puanı 3.85 \pm 0.71, sorumluluk algısı ortancası 5.00 (minimum 1.00-maksimum 5.00) iken, otonomi algısı puan ortalaması ise 3.85 \pm 0.79 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların iş doyum toplam puan ortalaması 3.55 \pm 0.65, içsel doyum ortancası 3.92 (minimum 1.83-maksimum 5.00) iken, dışsal doyum ortancası 3.13 (minimum 1.13-maksimum 5.00) olarak saptanmıştır (Tablo 4.3).

Tablo 4.4. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Güçlendirme Algısı Ölçeği (GAÖ) Puanlarının Karşılaştırılması

| | | Katılım | Sorumluluk | Otonomi | GAÖ Toplam |
|----------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Yaş | 24-34 | 3.76 \pm 0.79 | 4.64 \pm 0.58 | 3.74 \pm 0.85 | 3.96 \pm 0.61 |
| | 35-45 | 3.89 \pm 0.70 | 4.70 \pm 0.46 | 3.88 \pm 0.79 | 4.08 \pm 0.58 |
| | >45 | 3.84 \pm 0.66 | 4.66 \pm 0.63 | 3.87 \pm 0.73 | 4.03 \pm 0.56 |
| | Test istatistiği | 0.592 | 0.117 | 1.34 | 0.699 |
| | p | 0.554* | 0.943** | 0.512** | 0.498* |
| Cinsiyet | Kadın | 3.86 \pm 0.71 | 4.69 \pm 0.53 | 3.86 \pm 0.79 | 4.05 \pm 0.57 |
| | Erkek | 3.50 \pm 0.84 | 4.22 \pm 0.75 | 3.50 \pm 0.78 | 3.67 \pm 0.68 |
| | Test istatistiği | 845.5 | 861 | 840.5 | 911 |
| | p**** | 0.138 | 0.063 | 0.144 | 0.055 |
| Medeni durum | Evli | 3.83 \pm 0.69 | 4.65 \pm 0.56 | 3.84 \pm 0.79 | 4.02 \pm 0.57 |
| | Bekar | 3.98 \pm 0.81 | 4.82 \pm 0.34 | 3.91 \pm 0.77 | 4.16 \pm 0.63 |
| | Test istatistiği | 2780.5 | 2714.5 | 3013.5 | 2719 |
| | p | 0.210**** | 0.089**** | 0.571**** | 0.152**** |
| Eğitim Durumu | Lisans ve altı | 3.80 \pm 0.70 | 4.60 \pm 0.60 | 3.80 \pm 0.80 | 4.0 \pm 0.60 |
| | Lisansüstü | 3.90 \pm 0.70 | 4.80 \pm 0.40 | 3.90 \pm 0.80 | 4.10 \pm 0.60 |
| | Test istatistiği | 4144.5 | 4000.5 | 4099.5 | -1.098 |
| | p | 0.481* | 0.211* | 0.410* | 0.273** |

*ANOVA, **Kruskal Wallis testi, ***Bağımsız iki örnek t testi, ****Mann-Whitney U testi

Tablo 4.4'e göre yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik değişkenler, güçlendirme algısını ve alt boyutlarını etkilememektedir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Mesleki Özelliklere Göre Güçlendirme Algısı Ölçeği (GAÖ) Puanlarının Karşılaştırılması

| | Katılım | Sorumluluk | Otonomi | GAÖ Toplam |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| Meslekte Çalışma Yılı | | | | |
| 1-5 yıl | 3.84 ± 0.66 | 4.52 ± 0.58 | 3.82 ± 0.67 | 3.99 ± 0.53 |
| 6 -10 yıl | 3.72 ± 0.87 | 4.64 ± 0.62 | 3.78 ± 0.87 | 3.95 ± 0.67 |
| ≥ 11yıl | 3.87 ± 0.69 | 4.69 ± 0.52 | 3.86 ± 0.78 | 4.06 ± 0.57 |
| Test İstatistiği | 0.524 | 0.983 | 0.512 | 0.496 |
| p | 0.770** | 0.612** | 0.774** | 0.610* |
| Nütrisyon Hemşiresi Olarak Çalışma Yılı | | | | |
| <1 yıl | 3.37 ± 0.68 | 4.45 ± 0.71 | 3.43 ± 0.72 | 3.63 ± 0.53 |
| 1-5 yıl | 3.89 ± 0.69 | 4.68 ± 0.48 | 3.90 ± 0.76 | 4.08 ± 0.55 |
| 6 -10 yıl | 3.90 ± 0.77 | 4.69 ± 0.64 | 3.81 ± 0.80 | 4.06 ± 0.64 |
| ≥ 11yıl | 3.76 ± 0.59 | 4.83 ± 0.34 | 3.92 ± 0.97 | 4.04 ± 0.50 |
| Test İstatistiği | 7.357 | 3.124 | 5.448 | 7.044 |
| p | 0.061** | 0.373** | 0.142** | 0.070** |
| Bulunduğu Kurumda Çalışma Yılı | | | | |
| ≤ 5 yıl | 3.75 ± 0.75 | 4.60 ± 0.72 | 3.77 ± 0.83 | 3.95 ± 0.63 |
| 6 -10 yıl | 3.84 ± 0.74 | 4.69 ± 0.52 | 3.85 ± 0.74 | 4.04 ± 0.59 |
| ≥ 11yıl | 3.90 ± 0.68 | 4.71 ± 0.43 | 3.88 ± 0.79 | 4.08 ± 0.55 |
| Test İstatistiği | 0.999 | 0.433 | 0.718 | 0.942 |
| p | 0.607** | 0.805** | 0.698** | 0.391* |
| Nütrisyon İlişkili Yazılı Prosedürünün Bulunma Durumu | | | | |
| Var | 3.89 ± 0.69 | 4.72 ± 0.45 | 3.88 ± 0.78 | 4.08 ± 0.55 |
| Yok | 3.31 ± 0.74 | 4.14 ± 1.14 | 3.43 ± 0.83 | 3.53 ± 0.73 |
| Test İstatistiği | 2051 | 1864,5 | 1872 | 3.518 |
| p | 0.004***** | 0.015***** | 0.033***** | 0.001*** |
| Nütrisyon Hemşireliği Sertifikasının Bulunma Durumu | | | | |
| Var | 3.85 ± 0.75 | 4.71 ± 0.56 | 3.84 ± 0.83 | 4.04 ± 0.61 |
| Yok | 3.86 ± 0.57 | 4.58 ± 0.46 | 3.88 ± 0.63 | 4.03 ± 0.47 |
| Test İstatistiği | 4401 | 5032 | 4323 | 4512 |
| p***** | 0.731 | 0.021 | 0.885 | 0.53 |
| Ek Görevinin Bulunması Durumu | | | | |
| Var | 3.69 ± 0.78 | 4.64 ± 0.54 | 3.64 ± 0.88 | 3.90 ± 0.62 |
| Yok | 3.96 ± 0.64 | 4.71 ± 0.54 | 4.00 ± 0.68 | 4.14 ± 0.53 |
| Test İstatistiği | 4345 | 5096 | 4235.5 | -3.076 |
| p | 0.008***** | 0.258***** | 0.003***** | 0.002*** |
| Nütrisyon Hemşiresi Olarak Çalışmayı Tercih Etme Durumu | | | | |
| Kendi tercihi | 3.83 ± 0.72 | 4.65 ± 0.56 | 3.82 ± 0.79 | 4.02 ± 0.59 |
| Kendi tercihi değil | 3.97 ± 0.68 | 4.80 ± 0.34 | 3.99 ± 0.77 | 4.16 ± 0.52 |
| Test İstatistiği | 2840.5 | 2836 | 2746 | -1.384 |
| p | 0.383***** | 0.298***** | 0.244***** | 0.168*** |

*ANOVA, **Kruskal Wallis testi, ***Bağımsız iki örnek t testi, ****Mann-Whitney U testi

Tablo 4.5'te, nütrisyon ilişkili yazılı prosedürü olan hemşirelerin katılım algısı puanı (3.89 ± 0.69), sorumluluk algısı puanı (4.72 ± 0.45), otonomi algısı puanı (3.88 ± 0.78) ve GA  toplam puanı (4.08 ± 0.55), prosedürü olmayanlara göre daha yüksek bulunmuş olup, fark istatikselsel olarak anlamlıdır (sırasıyla $p=0.004$; $p=0.015$; $p=0.033$; $p=0.001$).

Nütrisyon hemşireliği sertifikasına sahip olan hemşirelerin sorumluluk alt ölçek puanı (4.71 ± 0.56), sertifikası olmayan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuş olup, fark istatikselsel olarak anlamlıdır ($p=0.021$).

Nütrisyon hemşireliği haricinde ek görevi olmayan hemşirelerin katılım alt ölçek puanı (3.96 ± 0.64), otonomi alt ölçek puanı (4.00 ± 0.68) ve GA  toplam puanı (4.14 ± 0.53), ek görevi olan hemşirelere göre daha yüksek olup, aralarındaki fark istatikselsel olarak anlamlı bulunmuştur (sırasıyla $p=0.008$; $p=0.003$; $p=0.002$).

Bulgulara göre, meslekte çalışma yılı, nütrisyon hemşiresi olarak çalışma yılı, bulunduğu kurumda çalışma yılı ve nütrisyon hemşiresi olarak çalışmayı tercih etme durumu g c lendirme algısını etkilememektedir (Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Katılımcıların Demografik  zelliklere Göre Minnesota  Ő Doyum  l eği (M D ) Puanlarının Karşılaştırılması

| | | İçsel Doyum | Dışsal Doyum | M D  Toplam |
|---------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Yaş | 24-34 | 3.65 ± 0.79 | 2.91 ± 0.85 | 3.35 ± 0.77 |
| | 35-45 | 3.86 ± 0.66 | 3.24 ± 0.73 | 3.61 ± 0.64 |
| | >45 | 3.87 ± 0.52 | 3.17 ± 0.67 | 3.59 ± 0.54 |
| | Test istatistiği | 2.212 | 5.575 | 2.671 |
| | p | 0.331** | 0.062** | 0.072* |
| Cinsiyet | Kadın | 3.84 ± 0.65 | 3.17 ± 0.74 | 3.57 ± 0.64 |
| | Erkek | 3.21 ± 0.71 | 2.63 ± 0.72 | 2.98 ± 0.71 |
| | Test istatistiği | 934 | 878.5 | 916.5 |
| | p**** | 0.038 | 0.089 | 0.051 |
| Medeni Durum | Evli | 3.80 ± 0.67 | 3.14 ± 0.75 | 3.53 ± 0.66 |
| | Bekar | 3.95 ± 0.56 | 3.23 ± 0.70 | 3.67 ± 0.57 |
| | Test istatistiği | 2956 | -0.73 | 2973 |
| | p | 0.464**** | 0.466*** | 0.496**** |
| EĞitim Durumu | Lisans ve altı | 3.80 ± 0.7 | 3.20 ± 0.8 | 3.50 ± 0.7 |
| | Lisansüstü | 3.90 ± 0.6 | 3.10 ± 0.7 | 3.60 ± 0.6 |
| | Test istatistiği | 4404 | 4142.5 | 4307 |
| | p | 0.960* | 0.479* | 0.769* |

*ANOVA, **Kruskal Wallis testi, ***Bağımsız iki örnek t testi, ****Mann-Whitney U testi

Tablo 4.6’da kadınların içsel doyum puanı (3.84 ± 0.65), erkeklere göre daha yüksek olup, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.038$). Bulgulara göre, yaş, medeni durum ve eğitim durumu iş doyumunu etkilememektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların Mesleki Özelliklere Göre İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) Puanlarının Karşılaştırılması

| | İçsel Doyum | Dışsal Doyum | MİDÖ Toplam |
|--|------------------|-----------------|--------------------|
| Meslekte Çalışma Yılı | | | |
| 1-5 yıl | 3.84 ± 0.61 | 3.54 ± 0.63 | 3.72 ± 0.59 b |
| 6 -10 yıl | 3.58 ± 0.88 | 2.71 ± 0.82 | 3.23 ± 0.81 a |
| ≥ 11 yıl | 3.86 ± 0.61 | 3.20 ± 0.71 | 3.60 ± 0.61 ab |
| Test İstatistiği | 2.274 | 13.122 | 4.498 |
| p | 0.321** | 0.001** | 0.012* |
| Nütrisyon Hemşiresi Olarak Çalışma Yılı | | | |
| <1 yıl | 3.30 ± 0.82 | 2.69 ± 0.89 | 3.05 ± 0.82 |
| 1-5 yıl | 3.87 ± 0.65 | 3.22 ± 0.74 | 3.61 ± 0.64 |
| 6 -10 yıl | 3.87 ± 0.58 | 3.13 ± 0.69 | 3.57 ± 0.58 |
| ≥ 11 yıl | 3.78 ± 0.65 | 3.08 ± 0.71 | 3.50 ± 0.63 |
| Test İstatistiği | 4.801 | 2.239 | 4.968 |
| p | 0.187** | 0.085* | 0.174** |
| Bulunduğu Kurumda Çalışma Yılı | | | |
| ≤ 5 yıl | 3.81 ± 0.65 | 3.05 ± 0.74 | 3.50 ± 0.64 |
| 6 -10 yıl | 3.69 ± 0.79 | 3.05 ± 0.75 | 3.43 ± 0.72 |
| ≥ 11 yıl | 3.89 ± 0.59 | 3.25 ± 0.74 | 3.63 ± 0.61 |
| Test İstatistiği | 1.689 | 3.931 | 1.812 |
| p | 0.430** | 0.140** | 0.166* |
| Nütrisyon İlişkili Yazılı Prosedürünün Bulunma Durumu | | | |
| Var | 3.84 ± 0.65 | 3.15 ± 0.74 | 3.56 ± 0.64 |
| Yok | 3.63 ± 0.74 | 3.13 ± 0.81 | 3.42 ± 0.74 |
| Test İstatistiği | 1561 | 1359.5 | 1434 |
| p | 0.473**** | 0.858**** | 0.881**** |
| Nütrisyon Hemşireliği Sertifikasının Bulunma Durumu | | | |
| Var | 3.84 ± 0.67 | 3.10 ± 0.74 | 3.54 ± 0.65 |
| Yok | 3.77 ± 0.63 | 3.32 ± 0.73 | 3.59 ± 0.64 |
| Test istatistiği | 4659.5 | 3658.5 | 4173.5 |
| p**** | 0.315 | 0.120 | 0.813 |
| Ek Görevinin Bulunması Durumu | | | |
| Var | 3.67 ± 0.67 | 2.98 ± 0.74 | 3.39 ± 0.65 |
| Yok | 3.93 ± 0.63 | 3.27 ± 0.72 | 3.66 ± 0.62 |
| Test İstatistiği | 4205 | -2.908 | 4197 |
| p | 0.003**** | 0.004*** | 0.003**** |
| Nütrisyon Hemşiresi Olarak Çalışmayı Tercih Etme Durumu | | | |
| Kendi tercihi | 3.82 ± 0.66 | 3.17 ± 0.75 | 3.56 ± 0.65 |
| Kendi tercihi değil | 3.82 ± 0.64 | 3.06 ± 0.69 | 3.51 ± 0.62 |
| Test İstatistiği | 3183.5 | 0.768 | 3278.5 |
| p | 0.880**** | 0.443*** | 0.664**** |

*ANOVA, **Kruskal Wallis testi, ***Bağımsız iki örnek t testi, ****Mann-Whitney U testi, a-b: Aynı harfe sahip gruplar arasında bir fark yoktur

Tablo 4.7’de meslekte 1-5 yıl arasında çalışma yılına sahip hemşirelerin dışsal doyum alt ölçek puan ortalaması (3.54 ± 0.63) ve MİDÖ toplam puanı (3.72 ± 0.59), diğer gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksektir (sırasıyla $p=0.001$; $p=0.012$).

Nütrisyon hemşireliği haricinde ek görevi olmayan hemşirelerin içsel doyum alt ölçek puan ortalaması (3.93 ± 0.63), dışsal doyum alt ölçek puan ortalaması (3.27 ± 0.72) ve MİDÖ toplam puanı (3.66 ± 0.62), ek görevi olmayan hemşirelere göre daha yüksek olup, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (sırasıyla $p=0.003$; $p=0.004$; $p=0.003$).

Bulgulara göre nütrisyon hemşiresi olarak çalışma yılı, bulunduğu kurumda çalışma yılı, nütrisyon ilişkili yazılı prosedürünün bulunma durumu, nütrisyon hemşireliği sertifikasının olup olmaması ve nütrisyon hemşiresi olarak çalışmayı tercih etme durumu iş doyumunu etkilememektedir (Tablo 4.7).

Tablo 4.8. Güçlendirme Algısı Ölçeği (GAÖ) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) Arasındaki İlişkiyi Gösteren Bulguların Analizi

| GAÖ / MİDÖ | İçsel Doyum | | Dışsal Doyum | | İş Doyum Toplam | |
|---------------------------|-------------|--------|--------------|--------|-----------------|--------|
| | r | p | r | p | r | p |
| Katılım | 0.528 | <0.001 | 0.450 | <0.001 | 0.540 | <0.001 |
| Sorumluluk | 0.258 | <0.001 | 0.127 | 0.065 | 0.213 | 0.002 |
| Otonomi | 0.491 | <0.001 | 0.349 | <0.001 | 0.463 | <0.001 |
| Güçlendirme Algısı Toplam | 0.558 | <0.001 | 0.444 | <0.001 | 0.553 | <0.001 |

r: Spearman's rho korelasyon katsayısı

Tablo 4.8’e göre, Güçlendirme Algısı Ölçeği (GAÖ) katılım alt boyutu ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumunu arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (sırasıyla $r=0.528$; $r=0.450$; $r=0.540$). Nütrisyon hemşirelerinin katılım algısı arttıkça iş doyumları artmaktadır.

Güçlendirme Algısı Ölçeği sorumluluk alt boyutunun içsel doyum ve genel iş doyumunu pozitif yönde etkilediği ve zayıf düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur (sırasıyla $r=0.258$; $r=0.213$). Nütrisyon hemşirelerinin sorumluluk algısı arttıkça içsel doyum ve genel iş doyumunu artmaktadır.

Güçlendirme Algısı Ölçeği otonomi alt boyutunun içsel doyumunu pozitif yönde orta düzeyde, dışsal doyumunu pozitif yönde zayıf düzeyde, genel iş doyumunu ise pozitif yönde orta düzeyde etkilediği ortaya çıkmış olup, aralarındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (sırasıyla $r=0.491$; $r=0.349$; $r=0.463$). Nütrisyon hemşirelerinin otonomi algısı arttıkça iş doyumunu da yükselmektedir.

Güçlendirme Algısı Ölçeği toplam puanı ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum puanı arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır (sırasıyla $r=0.558$; $r=0.444$; $r=0.553$). Buna göre, kendini güçlendirilmiş hisseden nütrisyon hemşirelerinin iş doyumunun da arttığı sonucu bulunmuştur (Tablo 4.8).



5. TARTIŞMA

Bu bölümde, nütisyon hemşirelerinin güçlendirme algısı ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenerek elde edilen veriler tartışılmıştır.

Araştırma bulgularına göre nütisyon hemşirelerinin algılanan güçlendirme düzeyinin iyi seviyede olduğu söylenebilir. Algıladıkları sorumluluk daha yüksek iken, algıladıkları katılım ve otonomi, sorumluluk alt boyutuna göre daha düşük olmasına karşın orta seviyededir.

Çalışma sonuçlarını destekler nitelikte olan, Öztürk'ün (2010) aynı ölçeği kullandığı tez çalışmasında, hemşirelerin güçlendirme algısı puan ortalaması (3.59 ± 0.53) orta seviyede bulunmuş olup, en yüksek alt boyut puanı sorumluluk algısına aittir. Eyüboğlu (2012), Dursun Engin (2013), Balık (2015) ve Şalgam'ın (2017), hemşirelerin iş doyumunu orta seviyede bulduğu araştırmalarında da sorumluluk algısı yüksek iken katılım ve otonomi algıları daha düşük çıkmıştır. Hemşirelerin güçlendirme algılarının orta seviyede olduğu başka araştırmalar da mevcuttur (Balçık, 2013; Durukan vd., 2010; Gürhan, 2006).

Yöntemde belirtildiği gibi bu çalışma, mesleki dernekte kaydı olan nütisyon hemşireleriyle yapılmıştır ve hemşirelerin güçlendirme algılarının iyi seviyede olmasına mesleki örgütlenmenin etki etmiş olabileceği düşünülmektedir. Kuşaklı ve arkadaşlarının (2019) aktardığına göre, hemşireler güç kazanabilmek için, hedefleri doğrultusunda birlikte hareket etmelidirler. Bu doğrultuda en büyük güç kaynakları mesleki örgütlenmeleridir. Ayrıca Dikmen ve arkadaşları (2016), mesleki bir derneğe üyeliği olan hemşirelerin otonomi puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu bildirmiştir. Bu anlamda mesleki örgütlenmenin önemi görülmektedir.

Bu araştırmaya göre, nütisyon hemşirelerinin algıladıkları sorumluluğa nispeten otonomi ve katılım algılarının daha düşük olması, yöneticilerin nütisyon hemşirelerine özerk alan sağlamadıklarını, işleriyle ilgili alınacak kararlara katılmalarına fırsat tanımadıklarını düşündürmektedir. Öztürk ve Bahçecik'in (2005) çalışmasında, hemşirelerin %48'inin bakım uygulamaları esnasında otonomilerini kullanamadıkları ortaya koyulmuştur. Hemşirelerin, rollerini etkin şekilde gerçekleştirebilmeleri için otonomiye gereksinimleri vardır (Shohani et al., 2018). Mesleki özerklik, hemşirelerin bakım uygulamaları sırasında bağımsız karar alabilmeleri, aldıkları karara göre hareket edebilmeleri, ekip ile iş birliği içerisinde

çalışabilmeleri, hasta bakım süreçlerinden olumlu çıktılar alınması sonucu iş doyumuna ulaşabilmeleri açısından önemlidir (Göçmen vd., 2014; Karagözoğlu vd., 2015; Shohani et al., 2018). Bu nedenle yöneticilerin, hemşirelerin otonomisini destekleyecek uygulamaları teşvik etmesi son derece önemlidir.

Nütrisyon ilişkili yazılı prosedürünün bulunma durumu ile güçlendirme algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). Prosedürü olan hemşirelerin güçlendirme algısı, prosedürü olmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuca istinaden, hastanelerde birimlerin işleyişiyle ilgili yazılı prosedürlerin oluşturularak hastane bilgi yönetim sistemine tanımlatılması, görev tanımı sınırlarının yazılı olarak belirlenmiş olması otonominin kullanılmasına katkı sağlarken, prosedür doğrultusunda işle ilgili verilecek kararlara hemşirenin katılımının artmasına olanak sağladığı düşünülmektedir. Ören ve Dağcı'nın (2020) yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştığı problemleri ele aldığı çalışmasında, görev tanımlarıyla ilgili sorun yaşadığını belirten hemşirelerin işinden memnuniyet oranı istatistiksel olarak anlamlı şekilde düşük çıkmıştır. Hemşirelerin çalıştıkları birime göre görev tanımlarının ve prosedürlerinin detaylı bir şekilde belirlenmiş olması, hemşirelik girişimlerinde bağımsız işlevlerini görünür hale getirerek yetki verilmesi hemşirelerin güçlendirilmesini destekler (Er ve Altuntaş, 2014).

Nütrisyon hemşireliği sertifikasının bulunma durumuna göre GAÖ puanları kıyaslandığında, sadece sorumluluk alt boyutu ile arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.05$). İlgili sertifikaya sahip olan hemşirelerin sorumluluk algısı, sertifikası olmayan hemşirelere göre daha yüksektir. Cerit Soydan'ın (2022) çalışmasında da görev yaptığı alanla ilgili sertifikaya sahip hemşirelerin GAÖ toplam ve tüm alt boyut puanlarıyla arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin saptanması, bu çalışmayı bir yönüyle desteklemektedir. Sağlık Bakanlığı'nın alanda çalışan hemşirelerin sertifikalandırılmasını desteklemesi, yöneticilere bu konuda resmi yazılar göndererek hemşirelerin sertifika programlarına teşvik edilmesini sağlaması, hatta sertifikalandırıldığı alanda çalışan hemşirelere yüksek kat sayıyla teşvik ödemesi yapılmasının, hemşirelerin sorumluluk algısını artırabileceğini düşündürmektedir.

Nütrisyon hemşireliği haricinde ek görevinin olup olmamasına göre GAÖ puanları kıyaslandığında, sorumluluk alt boyutuyla anlamlı bir ilişki saptanmazken, ek görevi olmayanların GAÖ toplam, katılım ve otonomi puanları ek görevi olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir ($p<0.05$). Kurum içinde birden fazla görev ile çalıştırılan hemşirelerin bütün görevlerini en doğru şekilde yerine getirebilmesinin zor olduğu bilinen bir gerçektir. Çalışma sonucuna göre birden fazla birimde çalışan hemşirelere, yaptıkları işlerle ilgili seçim şansı tanınmadığı, kararlara katılım sağlayamadıkları, dolayısıyla kendilerini güçlenmiş hissetmedikleri sonucuna varılmıştır. Yeterli hemşire istihdamı sağlandığında, bir kişiye birden fazla görev verilmesinin önüne geçileceği, hemşirelerin iş yükünün azalacağı memnuniyetinin ve dolayısıyla iş doyumunun artacağı düşünülmektedir. Saraçoğlu (2010), hemşirelerin iş yoğunluğu ve iş yükü fazlalığı nedeniyle rolünü yerine getiremediğini belirlemiştir. Balık (2015) da çalışmasında, hasta-hemşire oranının dengesiz olduğunu, hemşirelerin görevlerinden fazlasını yaptıkları için işinden memnun olmadığını belirtmiştir.

Araştırma bulgularına göre, nütrisyon hemşirelerinin iş doyumunda orta seviyededir. Alt boyutlarından içsel doyum, genel doyuma göre daha yüksek iken, dışsal doyumun daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç, nütrisyon hemşirelerinin yönetsel faaliyetlerden memnun olmadığını düşündürmektedir. Çalışma sonuçlarını destekler nitelikte olan ve hemşirelerin iş doyumunun orta seviyede olduğu çok sayıda çalışma mevcuttur (Akış, 2023; Akkaş, 2018; Doğan, 2021; Ede, 2018; Göçeri, 2014; Katıtaş, 2019; Konukman, 2023; Nas, 2023; Oflaz, 2018; Ölmez, 2023; Şeko, 2019). Çalışma sonuçlarının aksine, hemşirelerin iş doyumunun düşük (Kaçan vd., 2016; Özel, 2019; Torun, 2016) ve yüksek olduğu (Kalisch vd., 2010) araştırmalar da literatürde yer almaktadır.

Demografik özelliklere göre MİDÖ puanları kıyaslandığında, kadınların içsel doyum puan ortalaması, erkeklerden istatistiksel olarak anlamlı seviyede daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Literatür incelendiğinde, hemşirelerin iş doyumunun cinsiyet değişkeninden etkilenmediği (Akış, 2023; Akkaş, 2018; Göçeri, 2014; Konukman, 2023; Oflaz, 2018; Tilev ve Beydağ, 2014; Torun, 2016); kadın hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğu (Doğan, 2021; Kaçar, 2023; Nas, 2023); erkek hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğu (Ede, 2018; Çimen vd., 2012; Özel, 2019; Şeko, 2019) çalışmalar mevcuttur. Bu çalışma bulgularıyla uyumlu olarak,

genel iş doyumuyla cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmazken, içsel doyum alt boyutu ile arasında anlamlı ilişki saptanan ve kadın hemşirelerin içsel doyumunun erkeklerden daha yüksek çıktığı çalışmalar mevcuttur (Akış, 2023; Ölmez, 2023). Bunun sebebinin, erkeklerin uzun yıllardır hemşirelik mesleğinde yer almasına rağmen hala kabul görülmekte sorun yaşadıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Mesleki özelliklere göre MİDÖ puanları kıyaslandığında, meslekte çalışma yılı ile MİDÖ toplam ve dışsal doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ($p<0.05$). Meslekte çalışma süresi 1-5 yıl olan hemşirelerin en yüksek dışsal ve genel iş doyumuna sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Meslek hayatına yeni başlayan hemşirelerin daha idealist olabileceği, mesleki deformasyondan ve tükenmişlikten uzak olabileceği, tecrübesinin az olmasına rağmen özel dal hemşireliği yapıyor olmanın kişiye özgüven sağlayabileceği, ekonomik özgürlüğe kavuşmuş olmanın sevinciyle de daha hevesli olabileceği ve tüm bunların iş doyumunu olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir. Aylaz (2017), Doğan (2021) ve Nas'ın (2023) araştırmalarında, mesleki yılı en az olan hemşirelerin iş doyumunun en yüksek olduğunun bulunması bu çalışmayı desteklemektedir. Bu sonuçların aksine, meslekteki çalışma yılı arttıkça iş doyumunun arttığı (Akkaş, 2018; Cereyan, 2019; Gönültaş vd., 2018; Kaçan vd., 2016) ve meslekteki çalışma yılının iş doyumunu etkilemediği (Kaçar, 2023; Konukman, 2023; Ölmez, 2023; Özel, 2019; Torun, 2016) sonucuna varılan çalışmalar da mevcuttur.

Nütrisyon hemşireliği haricinde ek görevinin bulunması durumu ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç çıkmıştır ($p<0.05$). Çalışmaya göre, ek görevi olmayan hemşirelerin ek görevi olanlara göre içsel, dışsal ve genel iş doyum puanları daha yüksek çıkmıştır. Birden fazla görev verilen hemşirelerin, tüm görevlerini aynı anda ve prosedürüne uygun olarak en iyi şekilde yapamayacağı düşüncesinin hemşirelerin iş doyumunu azalttığı düşünülmektedir. Hemşirelere ek görev verilmesinin sebebinin alanda çalışan hemşirelerin yetersiz sayıda olmasından kaynaklandığı düşünüldüğünde, yeterli istihdam sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Eraydın ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında hasta başına düşen hemşire sayısının az olmasının iş doyumunu da azalttığı vurgulanmıştır.

Güçlendirme algısı alt boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, katılım algısının arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmüş olup, paylaşımcı yaklaşımın kurumsal aidiyeti artırdığı düşünülmüştür. Erdem'in (2010), hemşirelerin sadece %16.4'ünün yöneticisiyle beraber karar aldığını belirttiği çalışmasında, katılım düzeyi düşük olan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamasının (3.01 ± 0.72) orta seviyede olduğu görülmektedir. Çetinkaya (2017), güçlendirme algısının iş doyumunun tüm alt boyutlarıyla arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve sağlık çalışanlarının, iş doyumunu en çok yükselten unsurun kaynakları kullanabilme ve ortak karar alabilme olduğunu söylediğini bildirmiştir. Bu çalışmada da iş doyumunu en çok etkileyen GAÖ alt boyutu katılım algısıdır. Bu durum, hemşirelerin işiyle ilgili alınacak kararlarda kendilerinin de fikrinin alınmasının iş doyumunu artırdığını göstermektedir.

Güçlendirme algısı alt boyutlarından sorumluluk algısı arttıkça içsel doyum ve genel iş doyumunu artmaktadır. Güçlendirilmiş çalışan, aldığı kararların ve sonuçlarının sorumluluğunu üstlenir. Öztürk (2010), sorumluluğu bireyin işine karşı hissettiği psikolojik bir yatırım ve bağlılık olarak tanımlamıştır. İşe aidiyetin artmasının, yeteneklerin sergilenmesi için zemin oluşturup içsel doyumunu artırdığı düşünülmektedir. Literatürde örgütsel bağlılığın iş doyumunu artırdığına dair çalışmalar mevcuttur (Sığır ve Basım, 2006; Şahan, 2019; Talasaz et al., 2014; Top, 2012; Ülbeği ve Yalçın, 2016).

Çalışma sonuçlarına göre otonomi algısı arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Torun'un (2016) çalışmasında, pediatri hemşirelerinin %73'ü otonom davrandığını söylemiş ve bu hemşirelerin iş doyumunu, otonomisini kullanmadığını söyleyen hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Erdem'in (2010) çalışmasında, dahiliye hemşirelerinin %51.4'ü otonomisini her zaman kullanabildiğini söylemiş ve iş doyumunu orta seviyede bulunmuştur. Otonomisini kullanabilen hemşireler çoğunlukta olduğunda, iş doyumunu seviyesinin de artacağı düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, güçlendirme algısı arttıkça iş doyumunu artmaktadır. Bu sonuçları destekler nitelikte olan ve güçlendirme algısının iş doyumunu artırdığı sonucuna varılan Türkiye'de yapılmış çalışmalar (Akış, 2023; Çetinkaya, 2017; Demiray, 2018; İspir, 2020; Kitapçı vd., 2013; Yüksel ve Adıgüzel, 2015) mevcuttur. Diğer ülkelerde yapılan çalışmalar incelendiğinde; Leggat ve arkadaşları (2010) Avustralya'da hemşireler ile yaptığı çalışmada, personel güçlendirmeyi destekleyen

Yüksek Performanslı Çalışma Sistemi (HPWS) ile hemşirelerin iş doyumunun yükseldiğini ve buna bağlı olarak hasta bakım kalitesinin arttığını ortaya koymuştur. Wang ve Lee (2009) ABD’de hizmet sektörü çalışanları ile yaptığı çalışmada, psikolojik açıdan güçlenmiş personelin iş doyumunun yüksek olduğunu belirtmiştir. Wong ve Laschinger (2012), Kanada’da hemşireler ile yaptığı araştırmada, kurumda ortak bir güç oluşturarak ekip dayanışmasını destekleyen ve olumlu çıktılar sağlayan, pozitif bir liderlik türü olan otantik liderliğin hemşirelerin yapısal yetkilendirilmesini olumlu yönde etkilediğini ve iş doyumunu artırdığını ortaya koymuştur. Çalışma bulgularından farklı olarak, Ahmad ve Oranye (2010) Malezya ve İngiltere’deki hemşireler ile yaptığı çalışmada, Malezyalı hemşirelerin kendilerini daha güçlü hissetmelerine rağmen İngiliz hemşirelerin iş doyumunu daha yüksek bulmuştur. Bu sonuç, güçlendirmenin tüm ülkelerde aynı çıktıları oluşturmadığını, kültürel farklılıkların etkili olduğunu göstermiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

- Bu çalışmada, hemşirelerin güçlendirme algısı iyi seviyede bulunmuştur.
- Nütrisyon hemşirelerinin sorumluluk algısının yüksek düzeyde olduğu, katılım ve otonomi algılarının ise orta seviyede olduğu belirlenmiştir.
- Nütrisyon ilişkili yazılı prosedürü bulunan hemşirelerin, güçlendirme algısı ve tüm alt boyutları anlamlı seviyede yüksek bulunmuştur ($p<0.05$).
- Nütrisyon hemşireliği sertifikasına sahip hemşirelerin sorumluluk algısının, istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).
- Nütrisyon hemşireliği haricinde ek görevi bulunmayan hemşirelerin katılım ve otonomi algıları anlamlı bir şekilde daha yüksektir ($p<0.05$).
- Çalışma sonuçlarına göre, nütrisyon hemşirelerinin iş doyumunun orta seviyede olduğu bulunmuştur.
- Nütrisyon hemşirelerinin içsel iş doyumunun yüksek, dışsal iş doyumunun orta seviyede olduğu belirlenmiştir.
- Erkeklerin içsel iş doyumunu, kadınlara göre anlamlı seviyede daha düşük bulunmuştur ($p<0.05$).
- En düşük çalışma yılına (1-5 yıl) sahip hemşirelerin genel ve dışsal iş doyumunu, anlamlı seviyede daha yüksektir ($p<0.05$).
- Nütrisyon hemşireliği haricinde ek görevi olmayan hemşirelerin genel ve içsel iş doyumunu anlamlı seviyede daha yüksektir ($p<0.05$).
- Güçlendirme algısı ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı orta derecede pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0.553$; $p<0.001$). Buna göre güçlendirme algısı arttıkça iş doyumunu artmaktadır.
- Katılım ve otonomi algılarının, içsel, dışsal ve genel iş doyumunu pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.
- Sorumluluk algısının içsel ve genel iş doyumunu pozitif yönde etkilediği, dışsal doyumunu etkilemediği bulunmuştur.

6.2. Öneriler

Araştırma bulguları doğrultusunda,

- Hemşirelere katılım ve otonomi algılarını artırmak için yöneticileri tarafından güçlendirme programlarının planlanması ve uygulanması,
- Nütrisyon ilişkili prosedürlerin ve görev tanımı sınırlarının güncel rehberler doğrultusunda revize edilerek birimlere aktarılması,
- Nütrisyon biriminde çalışan hemşirelerin, ilgili programlara teşvik edilerek sertifikalandırılması,
- Başta nütrisyon gibi özel dal birimlerinde çalışanlar olmak üzere, hemşirelere birden fazla görev verilmemesi, yeterli hemşire istihdamının sağlanması,
- İş doyumunun düşük olduğu belirlenen; meslekte yüksek çalışma yılına sahip, birden fazla görevi olan ve erkek olan hemşirelere yönelik, yeteneklerine uygun terfi olanaklarının sağlanması, motivasyon artırıcı çalışmalar planlanması ve ödüllendirme yapılması,
- Hemşireleri mesleki anlamda güçlendirmek ve iş doyumlarını artırmak adına çalışma koşullarının düzenlenmesi, kurum içi önemli pozisyonlara eğitim düzeyi yüksek, yeterli tecrübesi olan, adil, hemşirelik mesleğini geliştirmeye katkı sağlayacak, liyakata uygun yöneticilerin görevlendirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Ahmad, N. & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: A comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of Nursing Management*. 18 (5), 582-591.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P. & Sloane, D. M. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: Cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*. 14 (1), 5-13.
- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*. 7 (25), 145-174.
- Akgün, S. (2016). *Adıyaman Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin güçlendirme algısına ilişkin sorunların belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2 (4), 1-25.
- Akış, M. (2023). *Şırnak ilinde hemşirelerin iş doyum düzeyleri ile psikolojik güçlendirme algılarının belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. Şanlıurfa.
- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Akkaş, B. (2018). *Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumunu ve etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Akkaya, T. (2015). *Lider-üye etkileşiminin iş doyumuna etkisinde örgütsel iklimin rolü: Hizmet sektöründe bir lojistik şirket uygulaması*. Doktora Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı . İstanbul.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkenlerinin irdelenmesi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı . İstanbul.
- Aksoy, N. & Polat, C. (2013). Akdeniz bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 10 (2), 45-53.
- Aldemir, C., Ataoğlu, A. & Budak, G. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5. baskı. İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.
- Alkan, A. & Erdem, R. (2019). Güç: Formal ve informal yönden güce kavramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 10 (24), 405-433.
- Altındış, S. & Özutku, H. (2011). Psikolojik güçlendirme ve güçlendirmeyi etkileyen faktörler: Türkiye'deki devlet hastanelerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 13 (1), 161-191.
- Altuntaş, S. (2014). İş doyumunu ve işten ayrılma niyeti. Ü. T. Baykal, & E. E. Türkmen (Ed.) içinde, *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı* (s. 639-653). İstanbul: Akdemi Basım ve Yayıncılık.
- Aras, Z. (2006). *Birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hemşire ve ebelerin tükenmişlik durumları*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı. İstanbul.

- Arı, G. S. & Ergeneli, A. (2003). Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. 21 (1), 129-149.
- Asgarsani, H., Duostdar, O. & Rostami, A. (2013). Empowerment and its impact on the organization productivity. *Journal Of Business Economics And Management Studies*. 1 (9), 25-32.
- Aslan, M. & Doğan, S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Vizyoner Dergisi*. 11 (26), 291-301.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. 467, 31-51.
- Atlandı, D. (2010). *Çağrı merkezi çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı. İstanbul.
- Aylaz, R., Aydoğmuş, N. & Yayan, E. H. (2017). Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 6 (1), 12-17.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*. 3 (4), 77-86.
- Balçık, E. (2013). *Hemşirelerin yapısal güçlendirme algısı ve işe bağlı gerginlik düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Balık, T. (2015). *Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin hemşirelik personelinin güçlendirilmesine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları ve Yönetim Ana Bilim Dalı. Trabzon.
- Başaran, S. & Duygulu, S. (2014). Hemşirelikte güç kavramının analizi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 1 (3), 62-73.
- Başaran, S. & Duygulu, S. (2015). Turkish nurses' assessments of their power and the factors that affect it. *Journal of Nursing Management*. 23 (8), 1039-49.
- Batmaz, M. C. (2020). *Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde ücret tatmininin rolü ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Bayrak, G. (2004). *Hemşirelerde iş doyum ve etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. İstanbul.
- Beycioğlu, K. (2007). Z kuramı ve okul yönetimine uygulanabilirliği açısından değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 15 (1), 63-72.
- Biçen, G. (2019). *İşgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: konaklama işletmelerinde bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı . Ankara.

- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. & Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *İİBF Dergisi*. 9 (2), 97-121.
- Boonyarit, I., Chomphupart, S. & Arin, N. (2010). Leadership, empowerment and attitude outcomes. *The Journal of Behavioral Science*. 5 (1), 1-14.
- Bowen, D. E. & Lawler, E. E. (1992). The empowerment of service workers: What, why, how, and when. *Sloan Management Review*. 33 (3), 31-39.
- Burak, E. (2022). *Yönetim Ekseninde Örgütsel Yaklaşımlar Örgütsel Sinizm*. İstanbul: Efe Akademi.
- Büyükbayram, A. & Gürkan, A. (2014). Hemşirelerin iş doyumunda duygusal zekanın rolü. *Journal of Psychiatric Nursing*. 5 (1), 41-48.
- Can, H., Azizoğlu, Ö. A. & Aydın, E. M. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, I. (2020). *Psikiyatri hemşirelerinin iletişim becerileri ile iş doyumunu ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Cartwright, D. & Zander, A. (1968). *Power and influence in groups: Introduction. Group dynamics research and theory*. New York: Harper & Row.
- Cereyan, M. (2019). *Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Cerit Soydan, F. (2022). *Hemşirelerde güçlendirme ölçeğinin geliştirilmesi ve güçlendirmenin çalışmaya tutkunluğa etkisinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı Hemşirelik Bilim Dalı. İstanbul.
- Cerit, K. (2009). *Hemşirelerin iş doyumlarını belirleyen faktörler: Örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı. İzmir.
- Chen, Y., He, Y., Wang, P., Jiang, F., Du, Y. & et al. (2022). Impact of adverse event reporting system on burnout and job satisfaction of nurses in China: A nationwide cross-sectional study using a multilevel modeling approach. *medRxiv*. doi:https://doi.org/10.1101/2022.09.13.22279881
- Cicolini, G., Comparcini, D. & Simonetti, V. (2014). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *Journal of nursing management*. 22 (7), 855-871.
- Clavelle, J. T., O'Grady, T. P. & Drenkard, K. (2013). Structural empowerment and the nursing practice environment in Magnet organizations. *The journal of nursing administration*. 43 (11), 566-73.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy Of Management Review*. 13 (3), 471-482.
- Coomber, B. & Barriball, L. K. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*. 44, 297-314.
- Coşkun, R., Dalay, İ. & Altunışık, R. (2002). *Gücün ve sorumluluğun organizasyonlara yayılması: Çalışanı güçlendirme. Stratejik boyutta modern yönetim yaklaşımları* (s. 122-127). içinde İstanbul: Beta Yayınevi.

- Çalışır, H. (2012). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşire-ebe hemşireler örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Çalışkur, A. (2016). Örgütlerde güç olgusu ve gücün kullanımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7 (1), 29-48.
- Çavuş, M. F. & Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sanayinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 229-244.
- Çekmecelioğlu, H. G. & Eren, E. (2007). Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İİE Dergisi*. 18 (57), 13-25.
- Çelebi, B. (2014). *Çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyumunu (Alanya Devlet Hastanesi hemşireleri örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kur. Yön. Bilim Dalı. İstanbul.
- Çelik, D. (2019). *Psikolojik personel güçlendirmenin örgütsel bağlılığa olan etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul.
- Çelik, S. Ş., Koç, G., Özbaş, A. A., Bulut, H., Karahan, A., Aydın, F. Ç., Özleyen, Ç. Ö. & Çelik, B. (2021). Uluslararası hemşireler yılında COVID-19 pandemisi: Türk Hemşireler Derneği çalışmaları. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 6 (1), 23-27.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Ankara.
- Çetinkaya, A. (2017). *Personel güçlendirme ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin analizi (Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma)*. Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul.
- Çevik, N. K. & Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*. 7 (1), 126-145.
- Çiftçi, Ö. (2018). Cerrahi servisler ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*. 10 (4), 236-270.
- Çimen, M. & Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 5 (4), 53-67.
- Çimen, M., Şahin, B., Akbolat, M. & Oğuz, I. (2012). Özel bakım merkezinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 3 (1), 21-31.
- Çöl, G. (2004). Personel güçlendirme (empowerment) kavramının benzer yönetim kavramları ile karşılaştırılması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 6 (2).
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9 (1), 35-46.
- Dahinten, V. S., Lee, S. E. & Macphee, M. (2016). Disentangling the relationships between staff nurses' workplace empowerment and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*. 24 (8), 1060-1070.

- Demir, Y. & Çavuş, M. F. (2010). Liderlik tarzının personel güçlendirme üzerine etkileri. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi*. 45 (2), 1-14.
- Demiray, S. (2018). *Psikolojik güçlendirme ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Denizli.
- Demirel, D. & Okyay, C. (2023). *Herzberg'in çift faktör kuramına göre iş tatmininin belirlenmesi: Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi örneği*. Aicmes 3rd International Conference On Current Scientific Studies. Amman.
- Derin, N. (2007). *Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı. Eskişehir.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 95 (3), 542-575. <https://ssrn.com/abstract=2162125> adresinden alındı.
- Dikmen, Y., Kara, Y. D. & Yıldırım U. Y. (2016). Hemşirelerin otonomi düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*. (8), 72-87. Doi: 10.17371/Uhd.2016823282.
- Dirik, D., Eryılmaz, İ. & Altın Gülova, A. (2017). Liderin yumuşak ve sert güç kaynakları ile çalışan performansı arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma: Tarafların cinsiyetinin düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 1-20. DOI: <https://doi.org/10.18092/ulikidince.316149>
- Dirik, H. F. (2014). *Çalışma ortamı ve güçlendirmenin hasta güvenliği kültürüne etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. İzmir.
- Doğan, B. (2021). *Çocuk kliniklerinde çalışan hemşirelerin aile merkezli bakıma ilişkin tutumlarının iş doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bilimi Ana Bilim Dalı Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Bilim Dalı. İstanbul.
- Durmuş, S. Ç. & Özsoy, Z. (2022). Bir devlet hastanesinde hemşireler arası işbirliği ve hemşirelerin iş doyumunu düzeyinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science*. 128, 90-101. doi:10.29228/ASOS.58205
- Dursun Engin, M. (2013). *Hemşirelerin örgüt kültürü ve güçlendirme algularının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı. İzmir.
- Durukan, D., Akyürek, Ç. & Coşkun, E. (2010). 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), 411-434.
- Durukan, K. (2017). *İş doyumunu etkileyen faktörler (Denizli Devlet Hastanesi çalışanları örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kur. Yön. Bilim Dalı. İstanbul.
- Ede, K. (2018). *Yönetici olan ve olmayan hemşirelerin motivasyon ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı. İstanbul.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23 (3), 35-42.

- Elibüyük, N., & Güney, S. (2020). Çalışanların iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 15 (58), 171-192.
- Emiroğlu, P. Ş. (2015). *Bursa İl Halk Sağlığı Müdürlüğüne bağlı çalışan hekimlerde iş doyumunu ve yaşam kalitesi düzeyi ile etkileyen etmenler*. Uzmanlık Tezi. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı. Bursa.
- Engstrom, M., Jacobson, J. W. & Martensson, G. (2015). Staff assessment of structural empowerment and ability to work according to evidence-based practice in mental health care. *Journal of Nursing Management*. 23 (6), 765-74.
- Er, F. & Altuntaş, S. (2014). Employee empowerment in nursing. *Journal of Health and Nursing Management*. 1 (3), 155-60.
- Eraslan, L. (2004). Liderlik olgusunun tarihsel evrimi, temel kavramlar ve yeni liderlik paradigmasının analizi. *Milli Eğitim Dergisi*. 162, 1-14.
- Eraydın, C., Kin, Ö. K., Andık, S. & Türk, U. (2021). Hemşirelerin iş doyumunun incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*. 8 (1), 54-64. DOI:10.5222/SHYD.2021.83702
- Erdem, B. (2010). *İç hastalıkları hemşirelerinin iş doyumunu ve iş zenginleştirme durumlarının değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı. İstanbul.
- Erdem, F. S. (2009). *Liderin güçlendirme davranışı, çalışanın psikolojik güçlendirme algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin kültürel değişkenler çerçevesinde incelenmesi: Otomotiv endüstrisinde farklı ülkelerde faaliyet gösteren bir işletmede yapılan değerlendirme*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü İşletme Ana Bilim Dalı. Ankara.
- Erdem, H., Gökmen, Y. & Türen, U. (2016). Psikolojik güçlendirme boyutlarının iş performansı üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Görgül bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 17 (2), 161-176.
- Erdoğan, H. (2017). *Ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sebahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. 17. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2022). *Yönetim ve organizasyon*. 14. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Eren, T. A. (2008). *Onkoloji hemşirelerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunun incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Eyüboğlu, G. (2012). *Hemşirelerin Çevresel Güçlendirme Algıları Ve Problem Çözmeye İlişkin Öz Değerlendirmeleri*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programı. Ankara.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. & Yaşan, D. (2017). Örgütsel iklimin iş doyumuna etkisine yönelik zihinsel engelliler öğretmenleri üzerine alan çalışması. *IDEA Studies*. 3 (2), 100-114.
- Funmilola, O. F., Sola, K. T. & Olusola, A. G. (2013). Impact of job satisfaction dimensions on job performance in a small and medium enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 4 (11), 509-521.

- Ghorbanzadeh, K., Sadeghi, H., Nasiri, K., Jafari, M., Eghbali, M. & et al. (2022). Investigating the relationship between clinical competence and nurses' job satisfaction. *Journal of Health and Care*. 14 (1), 7-16.
- Göçeri, F. (2014). *Sorumlu hemşirelerin iş stresinin iş doyumunu üzerine etkisi* . Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Gökçe, G., Şahin, A., & Bulduklı, Y. (2010). Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: Meram Tıp Fakültesi örneği. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 10 (20), 233-246.
- Gönültaş, T., Aytaç, N. & Akbaba, M. (2018). Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumunun araştırılması. *Sakarya Tıp Dergisi*. 8 (1), 30-40.
- Gül, D., Akkaya, G. & Yıldırım, A. (2022). The effect of talent management on the job satisfaction and organizational commitment of nurses. *International Nursing Review*. 70 (3), 329-337.
- Güllüoğlu, Ö. (2011). *İletişim doyumunu ve kurumsal bağlılık*. Örgütsel iletişim. 1.Baskı. Konya: Eğitim Akademi Yayınevi.
- Gündüz, G. O. (2016). *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Ana Bilim Dalı. Ankara.
- Gür, N. E. (2017). *Özel alan yetki belgesi olan hemşirelerin bakım kalitesi algısı ve iş doyumunu*. Yüksek Lisans Tezi. Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Gürhan, M. (2006). *Hemşirelik hizmetleri ışığında çalışanları güçlendirme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Güzel, Ş., & Sığırcı, H. (2022). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi: Doktor ve hemşireler üzerine bir araştırma. *Vizyoner Dergisi*. 13 (35).
- Hatip, Ö. (2017). *Hemşire hemşire işbirliğinin hemşirelerin iş doyumunuyla ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı . İstanbul.
- Hayes, B., Bonner, A. & Pryor, J. (2010). Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: A review of recent literature. *Journal of nursing management*. 18 (7), 804-814.
- Heidari, Ş., Parizad, N., Goli, R., Mam-Qaderi, M. & Hasanpour, A. (2022). Job satisfaction and its relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study. *Annals of Medicine and Surgery*. 82 (1):104591. doi:10.1016/j.amsu.2022.104591
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: Thomas Y. Crowell Co. (Aktaran: Tozkoparan G, 2013).
- Hosseini, R. D., Saleh, P. A., Iman, A. M., & Jaafar, A. (2012). An analysis of the empowerment level of employees and its relation to organizational factors. *International Journal of Business and Social Science*. 15 (3), 225-263.
- Huber, D. (2021). *Leadership and nursing care management (7nd. Ed.)*. London: Saunders Company.
- ICN. (2024). 05.04.2024 tarihinde, <https://icn.ch/who-we-are> adresinden alındı.

- İspir, Ö. (2020). *Hemşirelerin güçlendirme algıları ve uygulamalar üzerinde kontrolleri: Hemşire ve hasta sonuçları*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. İstanbul.
- Iverson, R. D. & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*. 53 (6), 807-839.
- Kaçan, C. Y., Örsal, Ö. & Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde iş doyumunu düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*. 18 (2), 1-12.
- Kaçar, G. (2023). *Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin mesleki yetkinlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. Karabük.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*. 68 (1), 29-32.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. & Öztürk, E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 4 (1), 12-18.
- Kalisch, B. J., Lee, H. & Rochman, M. (2010). Nursing staff teamwork and job satisfaction. *J Nurs Manag*. 18 (8), 938-47. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01153.x.
- Kama, A. (2017). *Özel ve devlet hastanelerinin acil servis personellerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik Kahramanmaraş ilinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Kahramanmaraş.
- Kanbay, A. (2010). *Hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*. 57 (4), 65-75.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. (2nd Edition). New York: Basic Books, 1977 (1st Edition).
- Karagözoğlu, Ş., Türk, G., Özden, D. (2015). Autonomy levels of final year baccalaureate nursing students attending different curricula: Cross-sectional survey. *Cumhuriyet Medical Journal*. 37 (2), 87-101.
- Karahaliloğlu, N. (2013). *Cerrahi kliniklerde çalışan kliniklerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Karakaş, A. (2014). İşletmelerde personeli güçlü kılma yollarından personel güçlendirme. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6 (11), 79-105.
- Karakaş, A. & Serçek, S. (2014). Psikolojik güçlendirme algısının örgütsel bağlılığa etkisi: Otel. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*. 11 (2), 90-107.
- Karakaya, H. K. (2017). *Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi ve ilişkili değişkenlerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı. İstanbul.
- Karakışla, Y. (2012). *Kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve örgüt kültürü algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı. İstanbul.

- Karakoç, M. (2016). *Hemşirelerde iş doyumunu ve işten ayrılma niyetinin özel ve kamu sektöründe karşılaştırılması: Kadıköy ilçesindeki sağlık kurumlarında bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Karakoyunlu, F. B. (2014). *Liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ile ilişkisi: Ebe ve hemşireler üzerine uygulama (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kur. Yön. Bilim Dalı. İstanbul.
- Katıtaş, S. (2019). *İstanbul'da evde bakım hemşirelerinin iş doyumunu, yaşadığı güçlükler ve çözüm önerileri*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Kavlu, İ. & Pınar, R. (2009). Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesine etkisi. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*. 29 (6), 1543-1555.
- Kaynak, E. (2016). *Türkiye'de çalışan Y kuşağında iş tatmini - motivasyon ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Doğuş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Bursa: Alfa Akademi Basım Yayım.
- Kılıç, S. P., Aybar, D. Ö. & Sevinç, S. (2021). Effect of organizational silence on the job satisfaction and performance levels of nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*. 57 (4), 1888-1896.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. & Ökten, S. S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma. *International Review Of Economics And Management*. 1 (1), 49-73.
- Kızanlıklılı, M. M., Koç, H. & Kılıçlar, A. (2016). Örgütsel güç ve gücün kaynakları üzerine kavramsal bir inceleme . *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 8 (4), 488-504.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Konukman, G. (2023). *Acil servis hemşirelerinin iş doyumunu ve stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* . Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Koşucu, S. N., Göktaş, S. B. & Yıldız, T. (2017). Cerrahi ve dahiliye servislerinde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeylerinin değerlendirilmesi. *Çukurova Medical Journal*. 42 (4), 675-681.
- Koyutürk, A. (2015). *Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve iş doyumunu bir kamu hastanesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Köroğlu, V. & Koç, M. (2017). Stratejik yönetim açısından taylorizm prensiplerinin zamanımıza yansımaları. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 14 (1), 1-18.
- Kundak, Z., Taş, H. Ü., Keleş, A. & Eğicioğlu, H. (2015). Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*. 16 (1), 1-10.
- Kurtluk, E. (2019). Hemşirelikte yapısal ve psikolojik güçlendirme uygulamalarının karşılaştırmalı değerlendirmesi. *SBÜHD Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*. 1 (2), 116-121.
- Kurumahmut, D. (2010). *İstanbul'daki özel diyaliz merkezlerinde çalışan hemodiyaliz hemşirelerinin stres düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. İstanbul.

- Kuşaklı, B. Y., Çetin, G., & Ateş, A. Y. (2019). Hemşirelikte mesleki örgütlenme. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*. 2 (2), 131-138.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi laboratuvar teknikerleri örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bilim Dalı. İstanbul.
- Kütahya, D. (2019). *Yönetici hemşirelerin güçlendirme alguları ve liderlik uygulamaları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. Antalya
- Ladikli, M. F. & Arslan, H. (2023). Kavramsal ve kuramsal olarak iş doyumunu. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*. 8 (2), 139-174.
- Laschinger, H. K. (2012). *Conditions for work effectiveness questionnaire I and II User*. 02 28, 2024 tarihinde Western Health Sciences: https://www.uwo.ca/fhs/hkl/cweq_download.html adresinden alındı.
- Laschinger, H. S., Read, E., Wilk, P. & Finegan, J. (2014). The influence of nursing unit empowerment and social capital on unit effectiveness and nurse perceptions of patient care quality. *Journal of Nursing Administration*. 44 (6), 347-352.
- Leggat, S. G., Bartram, T., Casimir, G. & Stanton, P. (2010). Nurse perceptions of the quality of patient care: Confirming the importance of empowerment and job satisfaction. *Health Care Manage Review*. 35 (4), 355-364.
- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., . . . Güneş, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 74 (6), 1264–1277.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. (Editör) içinde, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (s. 1297-1343). New York: Rand McNally College Pub. Co.
- Ma, C. C., Samuels, M. E. & Alexander, J. W. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal Of Nursing Administration*. 33 (5), 293-299.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise (Girişimin insani tarafı)*. New York: McGraw-Hill.
- Menon, S. T. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology An International Review*. 50 (1), 153-180.
- Mert, T. Y. (2018). *Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi, iş stresi ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı. Sivas.
- Mizmezlioğlu, E. (2018). *Bir grup ruh sağlığı çalışanında iş doyumunun psikolojik dayanıklılık ve sağlıklı yaşam biçimiyle ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı. İstanbul.
- Nal, M. & Nal, B. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi: Bir Kamu Hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 8 (1), 131-140.
- Nas, H. (2023). *Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Bilimi Ana Bilim Dalı. İstanbul.

- Oflaz, A. (2018). *Ameliyathane hemşirelerinde iş doyumu ve mesleki profesyonellik*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı. Konya.
- Oflazer, C., Ateş, M., Bektaş, G. & İrban, A. (2011). Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumu ve etkileyen faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2 (4), 203-213.
- Oktay, E. & Çelebi, M. A. (2019). Örgütsel bağlılık ve personel güçlendirme ilişkisi: Karaman ili merkezinde bir kamu sektöründe araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 10 (23), 1-14.
- Omar, A., Salessi, S. & Urteaga, F. (2017). Impact of management practices on job satisfaction. *Revista de Administração Mackenzie*. 18 (5), 92-115.
- Ölmez, M. Ş. (2023). *Onkolojik birimler ve yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde merhamet yorgunluğu, psikolojik sağlamlık ve iş doyumu*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Ana Bilim Dalı Ruh Sağlığı ve Hast. Hemşireliği Bilim Dalı. İstanbul.
- Ören B. & Dağcı S. (2020). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin karşılaştıkları sorunlar. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*. 24 (3), 170-183.
- Özaksu, Ö. (2006). *İnsan kaynakları geliştirmede personel güçlendirme yaklaşımı ve bir saha araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı . İstanbul.
- Özbaş, A. & Tel, H. (2013). Hemşirelikte güç ve güçlendirme. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 29 (3), 70-78.
- Özdemir, Ö. (2012). *Kamu bankası çalışanlarının iş tatmininin performansı: TC Ziraat Bankası A.Ş. Örnek / Kamu bankası çalışanlarının iş doyum düzeylerinin ölçülmesi: Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası (TCZB) örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı. Ankara.
- Özel, Ö. (2019). *Yenidoğan yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumu ve işe bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Bilim Dalı. Mersin.
- Özgen, E. & Davies, I. R. (2002). Acquisition of categorical color perception: A perceptual learning approach to the linguistic relativity hypothesis. *Journal of Experimental Psychology General*. 131 (4), 477-93.
- Özkaya, M. O., Yakın, V. & Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumu üzerine etkisi: Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 15 (1), 163-179.
- Öztaş, N. (2017). *Yönetim (Örgüt ve yönetim kuramları)*. Antalya: Otorite Yayınları.
- Öztürk, H. (2010). *Yoğun bakımlarda çalışan hemşirelerin güçlendirme algısı ve ortamı güçlendirme açısından değerlendirmeleri*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı. Ankara.
- Öztürk, H. & Bahçecik, N. (2005). Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme ve İş Motivasyonuna Yaklaşımları. *III. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Kongre Kitabı*. Kuşadası 22-25 Mart (s. 17-20).
- Öztürk, H., Kasım, S., Kavgacı, A., Kaptan, D. & İnce, G. (2015). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 18 (1), 17-25.

- Pelit, E. & Öztürk, Y. (2011). Otel işletmeleri çalışanlarının davranışsal ve psikolojik güçlendirme algılarındaki farklılıklar. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7 (1), 1-28.
- Quinn, R. & Spreitzer, G. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*. 26 (2), 37-50.
- Roller, W. K. (1995). Measuring perceived empowerment in individual organizational members. *Unpublished Dissertation Submitted to College of Communication in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy*. Florida.
- Sağlık Bakanlığı. (2007). 01 20, 2024 tarihinde Hemşirelik Kanunu: <https://www.saglik.gov.tr/TR,10378/tarihi25021954--sayisi6283--rg-tarihi02031954--rg-sayisi8647-hemsirelik-kanunu.html> adresinden alındı.
- Sağlık Bakanlığı. (2021). 01 24, 2024 tarihinde Hemşirelik ve ebelik mesleklerinin güçlendirilmesi çalıştay: <https://shgmsmdb.saglik.gov.tr/TR-86729/hemsirelik-ve-ebelik-mesleklerinin-guclendirilmesi-calistayi.html> adresinden alındı.
- Saraçoğlu, E. (2010). *Hemşirelerin mesleki otonomi ve profesyonel uygulamalarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. İstanbul.
- Saraman, T. (2017). *Liderlik yaklaşımı ve Mcgregor'un X ve Y teorisi: Bartın Üniversitesi idari personel üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Bartın.
- Sarmiento, T. P., Laschinger, H. S. & Iwasiw, C. (2004). Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. *Journal Of Advanced Nursing*. 46 (2), 134-43.
- Saruhan, Ş. C. & Yıldız, M. L. (2013). *Çağdaş yönetim bilimi. (2. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Saygı, A. C. (2016). *Seyahat acentalarında ergonomik koşulların işgörenlerin iş doyumuna etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı. Balıkesir.
- Saygılı, M. & Çelik, Y. (2011). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 14 (1), 39-71.
- Sevimli, F. & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumları. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 5 (1), 55-64.
- Shohani, M., Rasouli, M. & Sahebi, A. (2018). The level of professional autonomy in Iranian Nurses. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*. 12 (5), 1-4.
- Sığırı, Ü. & Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 6 (12), 131-154.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. 38 (5), 1442-1465.
- Sungur, T. (2016). *Aile hekimliği personelinin iş doyumları (İstanbul Esenler ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kur. Yön. Bilim Dalı. İstanbul.
- Şahan, S. (2020). Hemşirelikte örgütlenme ve örgütsel bağlılık. *Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi*. 28 (1), 122-7. DOI: 10.5336/mdethic.2019-66152

- Şalgam, H. M. (2017). *Akreditasyon belgesine sahip özel hastanelerdeki hemşirelerin, güçlendirme alguları ve yöneticilerinin liderlik davranışını algulamaları*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Şangar, Z. (2016). *İş doyumu ve yaşam kalitesi: Akademik personel üzerinde bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yükseköğretim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı. Eskişehir.
- Şeko, Ö. (2019). *Yoğun bakım hemşirelerinin yaşadığı ahlaki sıkıntı durumunun iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. İstanbul.
- Şen, G. (2010). *Üçüncü basamak sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerin personel güçlendirme algulamalarına ilişkin bir uygulama: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Zonguldak.
- Talas, Ş. (2016). *Hemşirelere uygulanan mobbing ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı . İstanbul.
- Talasz, Z. H., Saadoldin, S. N. & Shakeri, M. T. (2017). Job satisfaction and occupational stress in organizational commitment among midwives working in the maternity wards; Mashhad, Iran. *Health Scope*. 6(1), 1-7.
- Tambağ, H., Can, R. & Kahraman, Y. (2015). Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumu üzerine etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi*. 11 (4), 143-9.
- Tanrıkulu, B. Ö. (2023). Dil ve konuşma terapistlerinin mesleki doyumlarının Herzberg'in çift faktör kuramı çerçevesinde incelenmesi: Tanımlayıcı bir çalışma. *Türkiye Klinikleri Sağlık Bilimleri Dergisi*. 8 (3), 419-28.
- Taştan, S. B. (2014). İşyeri nezaketsizliğini öngören örgütsel ve durumsal önceller ile çalışanların davranışsal sonuçları arasındaki ilişkinin ve sosyo-psikolojik kaynakların rolünün incelenmesi: Sağlık kurumlarında yapılan bir araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 16 (3), 60-75.
- TDK, (2023). *Türk Dil Kurumu sözlükleri Güncel Türkçe Sözlük 12.baskı*. 12 04, 2023 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Tekin, İ. Ç. (2019). *Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Türkiye otomotiv üreticileri araştırması*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Konya.
- Tekin, Ö. A., Baş, M. & Gökdemir, A. (2016). Konaklama işletmesi çalışanlarının Douglas McGregor'un X ve Y teorilerine yönelik tutumları üzerine bir araştırma. *Vizyoner Dergisi*. 7 (4), 81-91.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. & Çetin, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 18 (2), 51-63.
- Tengilioğlu, D., Atilla, E. A. & Bektaş, M. (2018). *İşletme Yönetimi. 7. Basım*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- THD, (2020). *Türk Hemşireler Derneği*. 01 03, 2024 tarihinde Uluslararası hemşireler yılı 12 mayıs dünya hemşireler günü basın açıklaması: <https://shgmsmdb.saglik.gov.tr/TR-86729/hemşirelik-ve-ebelik-mesleklerinin-guclendirilmesi-calistayi.html> adresinden alındı
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment. *Academy of Management Review*. 15 (4), 666-681.

- Tilev, S. & Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerde iş doyumunu. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 1 (3), 140-147.
- Tolay, E., Sürgevil, O. & Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*. 12 (4), 449-465.
- Top M. (2012). The profile of physicians' and nurses' organizational commitment, organizational trust and job satisfaction. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*. 41(2), 258-77.
- Torun, T. (2016). *Pediyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerde tükenmişlik ve iş doyumunun incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı. Ankara.
- Tozkoparan, G. (2013). Beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 9 (1), 189-231.
- Turgut, E. M. (2010). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi ve İstanbul 'daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşirelerine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kur. Yön. Bilim Dalı. İstanbul.
- Tutar, H. (2018). *Davranış bilimleri / Kavramlar ve kuramlar*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Ulusoy, M. G. & Calap, A. (2023). Personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma: Erzincan Belediyesi örneği. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İİBF Dergisi*. 5 (1), 106-124.
- Uslusoy, E. Ç. (2010). *Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği'nin geliştirilmesi ve meslektaş dayanışmasının iş doyumunu ile ilişkisi*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı. İstanbul.
- Uyer, G. & Kocaman, G. (2016). *Hemşirelik hizmetleri yönetimi el kitabı*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Ülbeği, İ. D. & Yalçın, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*. 31 (77), 80-98.
- Wang, G. & Lee, P. D. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects. *Group & Organization Management*. 34 (3), 271-296.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: Oxford University Press.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*. içinde Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Whetten, D., Cameron, K. & Woods, M. (1996). *Effective empowerment & delegation*. United Kingdom: Harper Collins Collage Publishers Ltd.
- Wong, C. A. & Laschinger, H. K. (2012). Authentic leadership, performance and job satisfaction: The mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*. 69 (4), 947-959.
- Yang, J., Liu, Y., Chen, Y. & Pan, X. (2014). The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Applied Nursing Research*. 27 (3), 186-91.
- Yeğin, M. (2009). *İdari personelin iş doyumunu üzerine bir araştırma : Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlıkta Kalite Geliştirme ve Akreditasyon Ana Bilim Dalı. İzmir.

- Yeşilbaş, H. (2022). *Hemşirelerde güçlendirmenin örgütsel çıktılara etkisinin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi*. Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı. Antalya.
- Yıldız, A. & Kaya, S. (2017). İşletmelerde rekabet avantajı sağlama aracı olarak personel güçlendirme. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*. 17 (1), 1-21.
- Yukl, G. & Falbe, C. (1991). Importance of different sources in downward and lateral relations. *Journal of Applied Psychology*. 76 (3), 416-23.
- Yüceol, N. (2020). Maslow'un gözünden "Kendini gerçekleştiren insan". *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4 (1), 84-91.
- Yüceyurt, N. K., Şenyuva, E. A. & Kaya, H. (2023). Uluslararası ve ulusal çalışmaların hemşirelik eğitimine yansımaları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 13 (1), 1-9.
- Yüksel, O. & Adıgüzel, O. (2015). Kamu Hastaneleri Birliği kapsamında yer alan sağlık kurumlarında çalışanlar açısından personel güçlendirmenin iş tatmini ve iş motivasyonu üzerine etkilerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 8 (39), 1019-1027.

EKLER

EK-1: Demografik Veri Formu

Nütrisyon Hemşirelerinin Güçlendirme Algısı ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Değerli meslektaşlarım, bu çalışma kamu hastanelerinde görev yapan nütrisyon hemşirelerinin güçlendirme algıları ve iş doyumlarının belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin saptanması için planlanmıştır. Size yöneltilen anket formu kapsamındaki sorulara vereceğiniz doğru yanıtlar, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Halk Sağlığı Hemşireliği alanındaki Yüksek Lisans Tezime ışık tutacaktır. Araştırmadan elde edilecek olan verilerin, bilimsel amaç dışında kullanılmayacağını belirterek, katılımınız için şimdiden teşekkür ederim.

Gülsüm UZUN

Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Halk Sağlığı Hemşireliği
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Yaşınız?
2. Cinsiyetiniz?
A) Kadın B) Erkek
3. Medeni durumunuz?
A) Evli B) Bekar
4. Eğitim durumunuz?
A) Lise B) Ön lisans C) Lisans D) Lisansüstü
5. Meslekte çalışma yılınız?
6. Nütrisyon Hemşiresi olarak çalışma yılınız?.....
7. Bulduğunuz kurumda çalışma yılınız?
8. Nütrisyon desteğinin sağlanması konusunda yazılı bir prosedürünüz var mı?
A) Evet B) Hayır
9. Nütrisyon Hemşireliği Sertifikanız Var mı?
A) Evet B) Hayır
10. Çalıştığınız kurumda Nütrisyon Hemşireliği haricinde ek göreviniz var mı?
A) Evet B) Hayır
11. Nütrisyon Hemşiresi olarak çalışmak sizin tercihiniz mi?
A) Evet B) Hayır

EK-2: Güçlendirme Algısı Ölçeği

| İfade No | İFADELER Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınıza dair uygun gördüğünüz sayıyı işaretleyiniz. 5 = Tamamen katılıyorum 4 = Katılıyorum 3 = Tarafsızım 2 = Katılmıyorum 1 = Kesinlikle katılmıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| 1. | İşimi nasıl yapacağıma karar verme konusunda özgürüm. | | | | | |
| 2. | Değişimlerin planlanması sürecine sıklıkla dahil edilirim. | | | | | |
| 3. | Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım. | | | | | |
| 4. | Verdiğim kararların sorumluluğunu taşıyım. | | | | | |
| 5. | Yaptıklarımın sorumluluğunu alırım. | | | | | |
| 6. | Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğunu taşıyım. | | | | | |
| 7. | İşimde çok fazla özerkliğe/ otonomiye sahibim. | | | | | |
| 8. | Yaptığım işten bireysel olarak sorumluyum. | | | | | |
| 9. | İşimle ilgili beni etkileyecek kararların alınmasında yer alırım. | | | | | |
| 10. | İşimin nasıl yapılacağına ilişkin kararları ben veririm. | | | | | |
| 11. | Çoğu zaman kendi kendimin patronuyumdur. | | | | | |
| 12. | Geleceğe ilişkin vizyonumuzun yaratılmasında rol alırım. | | | | | |
| 13. | İşimde, fikirlerime ve katkılarıma değer verilir. | | | | | |

EK-3: Minnesota İş Doyum Ölçeği

| MESLEĞİMDEN | Hiç memnun değilim | Memnun değilim | Kararsızım | Memnunum | Çok Memnunum |
|---|--------------------|----------------|------------|----------|--------------|
| 1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | | | | | |
| 2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından | | | | | |
| 3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından | | | | | |
| 4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından | | | | | |
| 5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından | | | | | |
| 6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından | | | | | |
| 7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden | | | | | |
| 8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden | | | | | |
| 9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden | | | | | |
| 10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden | | | | | |
| 11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden | | | | | |
| 12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden | | | | | |
| 13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden | | | | | |
| 14. Terfi imkânının olması yönünden | | | | | |
| 15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden | | | | | |
| 16. Çalışma şartları yönünden | | | | | |
| 17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden | | | | | |
| 18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden | | | | | |
| 19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden | | | | | |
| 20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından | | | | | |

EK-4: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurul İzni



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

| KARAR TARİHİ | TOPLANTI SAYISI | KARAR SAYISI |
|--------------|-----------------|--------------|
| 24.02.2023 | 2 | 2023-9 |

KARAR NO: 2023-9
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Gülsüm UZUN ile Doç. Dr. Birsen ALTAY' ın araştırmacı olduğu “Nütrisyon Hemşirelerinin Güçlendirme Algısı ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket ve ölçek çalışmalarını içeren 101545 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Gülsüm UZUN ile Doç. Dr. Birsen ALTAY' ın araştırmacı olduğu “Nütrisyon Hemşirelerinin Güçlendirme Algısı ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket ve ölçek çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

EK-5: Güçlendirme Algısı Ölçeği Kullanım İzni



EK-6: Minnesota İş Doyum Ölçeği Kullanım İzni

Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanım izni

Gelen Kutusu



gülsüm uzun Evvelsi gün



Merhaba,
İsmim Gülsüm Uzun. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Halk Sağlığı Hemşireliği alanında yüksek lisans yapıyorum. Tez çalışmamda 2010 yılında uyarladığınız Minnesota İş Tatmini Ölçeği'ni kullanmak için izin talep ediyorum. Şimdiden teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.



Osman AKKAMIS Dün

Alicılar: ben



Minnesota iş doyum ölçeğini kullanabilirsiniz.Hayirli çalışmalar

18 Oca 2023 Çar 14:09 tarihinde gülsüm uzun

ÖZ GEÇMİŞ

Gölsüm Uzun, Samsun Canık İMKB Anadolu Lisesi'ni bitirdikten sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik bölümünden 01.06.2015 tarihinde mezun oldu. OMÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans programına ilk olarak 2015 yılında başlayıp, 2022 yılında Af Kanunu kapsamında dönüş yaptı. Lisans mezuniyetinin ardından Sinop Durağan Devlet Hastanesi'nde 2 ay, Samsun Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yaklaşık 3 yıl çalışmış olup, 2018 yılı Eylül ayından itibaren de İstanbul Büyükçekmece Mimar Sinan Devlet Hastanesi'nde hemşire olarak çalışmaktadır. Temel ilgi alanları, yoğun bakım hemşireliği ve nütrisyon hemşireliğidir (2024).

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0000-0003-4242-6600

Yayımlar:

1. Uzun, G., Altay, B., Kuşaklı, B.Y. (2024). *Hemşirelerin Nütrisyon Destek Tedavisine İlişkin Bilgi Düzeyinin İncelenmesi*. International Topkapı Congress III, İstanbul, Türkiye, 1-2 Mayıs 2024 (sözel sunum), 554-564.