



Özgün Araştırma/Research Article

Sağlık profesyonellerinden paramediklerin iş performansı ve iş sorumluluklarında psikolojik güçlendirmenin etkisi

The effect of psychological empowerment on job performance and job responsibilities of paramedics among health professionals

Dilek UYSAL¹  

¹Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi, 06560, Ankara-Türkiye

Atf gösterme/Cite this article as: Uysal D. Sağlık profesyonellerinden paramediklerin iş performansı ve iş sorumluluklarında psikolojik güçlendirmenin etkisi. *ADYÜ Sağlık Bilimleri Derg.* 2024;10(1):84-96. doi:10.30569.adiyamansaglik.1405473

Öz

Amaç: Bu çalışmada Psikolojik güçlendirmenin iş performansı ve iş sorumluluğuna etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntem: Araştırmaya, Paramedik ve Hastane Öncesi Acil Tıp Derneği üyesi 343 paramedik dahil edilmiştir. İş Sorumluluğu, İş Performansı ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizi SPSS ve AMOS istatistik programları ile yapılmıştır.

Bulgular: Çalışmaya katılan paramediklerin İş Performansı Ölçek puan ortalaması 4,40±0,471, İş Sorumluluğu Ölçek puan ortalaması 4,61±0,423, Psikolojik Güçlendirme Ölçek puan ortalaması 4,05±0,483 olarak bulunmuştur. Paramediklerin psikolojik güçlendirme düzeyleri iş sorumluluklarını ve iş performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.

Sonuç: Hastane öncesi insan sağlığına müdahale eden sağlık personelinin kilit noktası olan paramediklerin psikolojik güçlendirmelerinin iş sorumluluğu ve iş performansını etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş sorumluluğu; İş performansı; Psikolojik güçlendirme; Paramedik; Hastane öncesi.

Abstract

Aim: In this study, it was aimed to reveal the effect of psychological empowerment on job performance and job responsibility.

Materials and Methods: The study included 343 paramedics who were members of the Association of Paramedics and Prehospital Emergency Medicine. Job Responsibility, Job Performance and Psychological Empowerment Scale were used. Statistical analysis of the data was done with SPSS and AMOS statistical programs.

Results: The mean Job Performance Scale score of the paramedics participating in the study was 4.40±0.471, the mean Job Responsibility Scale score was 4.61±0.423, and the mean Psychological Empowerment Scale score was 4.05±0.483. Psychological empowerment levels of paramedics positively affect their job responsibilities and job performance.

Conclusion: Psychological empowerment of paramedics, who are the key point of health personnel who intervene in pre-hospital human health, was found to affect job responsibility and job performance.

Keywords: Job responsibility; Job performance; Psychological empowerment; Paramedic; Prehospital.

Yazışma Adresi/Address for Correspondence: Dilek UYSAL, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi, 06560, Ankara-Türkiye, E-mail: duysal@ogu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received:15.12.2023 **Kabul Tarihi/Accepted:**01.03.2024

Yayın Tarihi/Published online:23.04.2024



Bu eser, Creative Commons Atf-GayriTicari-AynıLisanslaPaylaş 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. Telif Hakkı © 2024 Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi



Bu makale araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmıştır.



intihal incelemesinden geçirilmiştir.



Giriş

Merkez üstü Kahramanmaraş olan 7,7 ve 7,6 büyüklüğünde 06 Şubat 2023 tarihinde meydana gelen deprem sonucunda on ilimizde binlerce bina yıkılmış, binlerce insanımız ölmüş, binlerce insanımız yaralanmıştır. Sağlık sisteminin ayrılmaz parçası ve hastane öncesi sağlık sisteminin anahtarı olan paramedikler ülkenin dört bir tarafından afet bölgesine gelerek sahada sorumluluklarının bilinciyle görevlerini yerine getirmişlerdir.

Paramedik, "*hastane öncesi acil sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık profesyoneli*dir". Paramedik mesleği 1975 yılında ilk olarak Amerika Birleşik Devletlerinde ortaya çıkmış, ülkemizde ise 1995 yılında meslek olarak tanınmıştır.¹ Sahada görev almaya başlayan paramedikler, üzerlerine yüklenen görevi başarıyla yerine getirerek acil sağlık sisteminin ayrılmaz bir parçası olmuşlardır.²

Acil tıp sistemi içerisinde yer alan ve anahtar rol oynayan paramediklerin, acil durumu belirleme ve doğrulamanın yanı sıra, zamanla yarış içerisinde hızlı ve doğru karar vermeleri ve bu kararlar doğrultusunda sorumluluk alarak tıbbi girişimde bulunmaları gerekmektedir. Paramediklerin çalışma sahası yani olay yeri göz önünde bulundurulduğunda, birçok tehlike ve riski değerlendirmek zorunda olmaları, standart güvenlik prosedürlerinin yanı sıra, içinde buldukları vaka durumuna göre çözümler geliştirmeleri, mevcut yasal mevzuata uygun olarak mesleki profesyonellik açısından değerlendirilmekte³ ve sorumluluklarının ne kadar büyük olduğu görülmektedir.

Paramedik ve acil tıp teknisyenleri ilk kez 2004 yılında Sağlık Bakanlığına bağlı 112 istasyonlarında çalışmaya başlamıştır. 26.03.2009 tarih ve 27181 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Ambulans ve Acil Bakım Teknikleri ile Acil Tıp Teknisyenlerinin Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Tebliğ ile acil tıp teknisyenlerinin ve paramediklerin görev, yetki ve sorumlulukları tanımlanmıştır.

Paramedikler, bireylere 7/24 hastane öncesi acil bakım sağlamakla görevlidir.⁴ Paramediklerin, yaptıkları işin doğası gereği kişilik özellikleri ve psikolojik alt yapılarının

sağlam olması, hastane öncesi yaşamı tehdit eden acil olaylarda ön saflarda yer alan sağlık profesyoneli olmaları nedeniyle önemlidir.⁵ Polanya’da yapılan araştırmada paramedik mesleğinin prestijli bir meslek olduğu ortaya konulmuştur⁶. Paramediklerin iyi eğitim almış olmaları, kendilerine emanet edilen sağlık ve yaşam konusunda sorumluluk bilincinin yüksek olması, bireylerin de paramediklerden yüksek düzeyde yardım beklentisini ön plana çıkarmaktadır.⁷ Paramedikler ile yapılan çalışmada kendilerine verilen yetki ve sorumluluğun değerlendirilmesi noktasında evet/kısmen yeterli buluyorum cevabı verenlerin oranı %40,7, hayır diyenlerin oranı ise 59,3 olarak bulunmuştur. Yani paramedikler daha fazla yetki ve sorumluluk istemektedirler.⁸ Yine 2021 yılında yapılan bir çalışmada, paramedik ve acil tıp teknisyenlerinin mesleki profesyonellik puanının yüksek düzeyde olmasını, paramedik ve acil tıp teknisyenlerinin sorumluluk bilincinin yüksek olmasından etkilendiği yönünde değerlendirilmiştir.⁹ Almanya’da ki paramedikler ile yapılan çalışmada, paramediklerin çalışma ortamı, yüksek performansa odağı yerine performans yöneliminin teşvik edildiği bir ortam haline getirildiğinde performanslarının arttığı yönündedir. Paramediklerin performans ve başarısını artıran güçlü bir çalışma tutumu içerisinde, sorumluluklarını profesyonellikle birlikte yerine getirme isteğine sahip oldukları görülmüştür.¹⁰

Sorumluluk, bireyin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanında yer alan herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, mesul olmasıdır.¹¹ Sorumluluk, ahlaki ve yasal kodların yarattığı zorunluluk ile sosyal rollerden kaynaklanan bir görevdir. Sorumluluk, nedensellik (eyleme geçme veya eylemsizlik), zihinsel bir kapasite (akılcı davranış sergileme), zihinsel bir durum (öngörülü olma) ile birlikte belirli sonuçlara ulaşma durumudur.¹² Sorumluluk ile ilgili yapılan tanımlamalar doğrultusunda, *işgörenin görev tanımı içerisinde sınırları çizilmiş olan, yerine getirmesi beklenen, hizmet ve mal üretimi aşamalarında yer alan fiziksel, zihinsel ve duygusal enerji sarf ederek yerine getirdiği görevin sonucu*

üstlendiği sorumluluk da iş sorumluluğu olarak tanımlanabilir.

Schlenker ve arkadaşları tarafından 1994 yılında sorumluluk duygusunu anlamak için üç boyutlu üçgen sorumluluk kuramı geliştirilmiştir. Kuramda, olay; gerçekleşen ya da gerçekleşmesi beklenen durumu, kurallar; beklenen durumla ya da yönetsel boyutuyla ilgili kural ve beklentileri, kimlik; durum ve kurallarla bağlantılı oluşan kimliksel yapıyı temsil etmektedir. Birey için sorumluluk, bu üçgen içerisindeki boyutlara verdiği önem ve aradaki bağlantıların ne kadar güçlü olduğuna bağlı olarak değişecektir. Olay ve kimlik arasındaki bağlantı güçlüyse birey, bireysel kontrolünü işin içine dahil edecek sonucu tahmin ederek sonuca ulaşmak için çaba harcayacaktır. Olay ve kural bağlantısı güçlü ise, kurallar açık, net ve ayrıntılı olarak ortaya konulmuşsa bireyin sorumlu davranışı artacaktır. Kişi ve kural bağlantısı güçlü ise yani rol sorumluluğu birey tarafından kanıksanmış ise sorumlu davranış artacaktır. Birey ve kural bağlantısının güçlü olması da sorumluluğu artıracaktır. Buna rol sorumluluğu da denilmektedir. Birey için kimliğinin ya da rolünün kurallarla anlamlı bir bağlantısı varsa bu kurallara uygun davranacaktır.¹²

Çalışanların iş sorumlulukları ile aile sorumlulukları uyumlu olduğunda bu uyumu sağlayamayan çalışanlara göre daha fazla erteleme davranışında buldukları tespit edilmiştir.¹³ İş sorumluluğu, çalışanların daha olumlu duygular üretmelerine ve iş yorgunluklarının üstesinden gelmesine yardımcı olmaktadır. İş sorumluluğunun artırılması iş yorgunluğu düzeyini azaltmaktadır.¹⁴ İş sorumluluğu duygusal tükenmeyi azaltmaktadır.¹⁵ Ahlaki yükümlülükler ve iş sorumluluklarının sağlık çalışanlarında tamamlayıcı boyutlar olduğu kabul edilmektedir.¹⁶ Bireylerin sorumlulukları arttıkça iş değerleri bütününde yer alan, iş ilişkileri düzeyleri, etkileme ve ilerleme düzeyleri artmakta, finansal ve çalışma koşulları ile ilgili düzenlemelere önem vermektedirler. Sorumluluk sahibi bireylerin çalışma arkadaşlarına, çalışılan örgüt içerisinde var olan ilişkilere, terfi ettirilme ve başarıya, bireysel eğitim ve

gelişim faaliyetlerine, çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve ücretin tatmin edici hale getirilmesine, sorumluluk bilinciyle işinde kendi yeteneklerini ve becerilerini kullanmaya imkan sağlanmasına önem verdikleri sonucuna ulaşmışlardır.¹⁷

Psikolojik güçlendirme, çalışanın hedefine ulaşmada başarı göstermesi ve bu başarının altında da kendine güven duymasının yer aldığı duygusal durumdur. Psikolojik güçlendirmenin dört boyutu vardır: Anlam, yetkinlik, özerklik ve etki. Bu dört temel bileşen, çalışanların iş hayatlarını doğrudan etkilemekte, değerlerde, inançlarda ve davranışlarda uyum göstermelerini, işin gerektirdiği taleplerini karşılamalarını ve örgüt yapısı içinde alınan önemli kararları etkilemelerini sağlar.¹⁸ Psikolojik güçlendirme, bireyin iş rolü ile ilgili kendisinin yönelimini belirleyen dört ayrı bilişsel tutumunun artan içsel görev motivasyonu olarak tanımlanır.¹⁹ Anlam boyutu, işin gerekleri ile profesyonellerin inançları, değerleri ve davranışları arasındaki denge ve işin amacı ile ilgilidir. Yetkinlik boyutu, bireylerin faaliyetlerini etkin bir şekilde yürütme ve kurumun beklentilerini karşılama konusunda kendilerine duydukları güveni ifade eder. Özerklik boyutu, profesyonellerin çalışma sürecindeki özerkliğini belirler. Etki alanı, profesyonellerin çalışma ortamındaki sonuçları ne ölçüde etkileyebileceklerini göstermektedir.²⁰ Psikolojik güçlendirmenin bu dört boyutunun iş performansını nasıl etkilediğini incelemek için yapılan çalışmada öz yeterliliğin iş performansı üzerinde önemli bir olumlu etkiye sahip olduğunu belirlemiştir.²¹ Yine bir başka çalışmada Psikolojik güçlendirme nin, anlam, yetkinlik, etki ve özerklik boyutları ile iş performansı arasında önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.²²

Çinde profesyonel olarak çalışanlarla gerçekleştirilen çalışmada, Psikolojik güçlendirmenin çalışanların hem içsel motivasyonu hem de yaratıcı sürece katılımını etkilediğini, bu etkilemenin de bireylerin görevleri ile ilgili yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.²³ Sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen bir başka

çalışmada, psikolojik güçlendirmenin, yüksek performanslı çalışma ile hasta bakımı kalitesi algıları arasındaki ilişkide önemli bir rol üstlendiğini ve tamamen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.²⁴ Yapılan bir başka çalışmada, psikolojik güçlendirmenin alt boyutları arasında yer alan anlamlılığın örgütün mutluluğu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.²⁵ Güçlendirilme eyleminde, işgörenlerin veya astların bilgi, donanım ve yeteneklerinin en üst seviye çıkarılması, daha becerikli, yeteneklerinin farkına vararak donanımlı hale getirilmeleri ve işgörenin kendi öz değerinin farkına varması, bu değer artırılması yer almaktadır.²⁶ Psikolojik güçlendirme, bireyin çalıştığı meslekteki rolünü ve bağlamını şekillendirebilmeyi istemesi ve hissetmesi yönünde aktif bir davranış sergilemesi ve bakış açısı geliştirmesidir.^{18,27}

İş performansı; işgörenin aldığı ücret karşılığı göstermiş olduğu çabayı²⁸, işgörenin görevini yerine getirmek için çabası yanında örgütün amaçlarına yönelik sergilediği davranışları²⁹, işgören tarafından yapılacak işin, nicel ve nitel açıdan zamanlama ve maliyet etkinliği dikkate alınarak yerine getirilmesi sürecidir.³⁰ Sağlık hizmetleri sunumunda insan merkezli hizmet sunumu söz konusudur. Hata toleransının sıfır olması ve yüksek performans göstermesi gereken insan kaynağının önemi büyüktür. Bu göz önünde bulundurulduğunda sağlık profesyonellerinin performansını olumsuz yönde etkileyecek, olası sebeplerin analiz edilmesi ve çözüme kavuşturulması, sağlık yöneticilerinin sürece dahil edilerek farkındalıklarının oluşturulmasının örgütsel başarıya olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.³¹ Örgütsel verimliliğinin artırılmasında işgören performansının etkisi büyüktür.³²

Yapılan işin merkezinde insan hayatına dokunulması paramediklerin iş sorumlulukları ve iş performanslarının önemini arttırmaktadır. Bu nedenle paramediklerin iş sorumlulukları ve iş performanslarında psikolojik güçlendirme yani işgörenin hedefine ulaşmada başarı göstermesi ve bu başarının altında da kendine güven

duymasının yer aldığı duygusal durumda önemli hale gelmektedir. Bu çalışmada alan taramasında rastlanılmamış olan, paramediklerde psikolojik güçlendirmenin iş performansı ve iş sorumluluğuna etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

- H.1 Çalışmaya katılan paramediklerin Psikolojik Güçlendirme, iş sorumluluğu ve iş performansı ölçek puanları ile sosyo-demografik/tanımlayıcı özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.
- H2a. Psikolojik Güçlendirme Anlam alt boyutu, iş performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
- H2b. Psikolojik Güçlendirme Yeterlilik alt boyutu, iş performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
- H2c. Psikolojik Güçlendirme Özerklik alt boyutu, iş performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
- H2d. Psikolojik Güçlendirme Etki alt boyutu, iş performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
- H3a. Psikolojik Güçlendirme Anlam alt boyutu, iş sorumluluğunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
- H3b. Psikolojik Güçlendirme Yeterlilik alt boyutu, iş sorumluluğunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
- H3c. Psikolojik Güçlendirme Özerklik alt boyutu, iş sorumluluğunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
- H3d. Psikolojik Güçlendirme Etki alt boyutu, iş sorumluluğunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
- H4. İş sorumluluğu iş performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın tipi

Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve kesitsel tiptedir.

Araştırmanın evreni ve örnekleme

Paramedik ve Hastane Öncesi Acil Tıp Derneği üyesi olan 1500 paramedik araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evreni

bilinen örneklem formülü: $[N=N.t2 p.q/(d2.(N-1)+t2.p.q)]^{33}$ Bu formül ile örneklem büyüklüğü %95 güven aralığı, %5 hata payı ile 306 olarak hesaplanmıştır.

Veri toplama araçları

Veriler çevrimiçi olarak amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi ve anket tekniği ile toplanmıştır. Paramedik ve Hastane Öncesi Acil Tıp Derneği üyesi olan paramediklere dernek aracılığı ile Google form linki gönderilmiştir. Veriler 04.04.2023 ile 04.05.2023 tarihleri arasında toplanmış ve çalışmaya 343 paramedik katılmıştır.

İş Sorumluluğu Ölçeği (İSÖ): Cavanaugh, Boswell tarafından 2000 yılında³⁴, Oppenauer ve Van De Voorde tarafından 2018 yılında¹⁵, ve Jiandong ve ark. tarafından 2022 yılında kullanılan üç soruluk İş Sorumluluğu ölçeğinin dil geçerliliği için; öncelikle hem Türk Diline hem İngiliz Diline hakim biri akademisyen üç uzman tarafından İngilizce-Türkçe, Türkçe-İngilizce çevirisi yapılmıştır. Soruların anlaşılabilirliği ve yeterliliği ile ilgili yedi kişiden oluşan (bir sağlık yönetimi alanından öğretim üyesi, iki etik alanından öğretim üyesi, bir tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik alanından öğretim görevlisi, bir sağlık yöneticiliği doktora programı öğrencisi, bir hemşire, bir paramedik) grupla bir saat odak grup görüşmesi yapılmış, görüşme sonucundan iş sorumluluğu ölçeğine, sorumluluk kavramının içsel boyutu düşünülerek “sorumluluğumu yerine getirmek benim için önemli” maddesi eklenmiştir. Odak görüşme esnasında kapsam geçerliliği için formlarda doldurtulmuş olup, Davis Tekniğine göre iş sorumluluğu ölçeğinin dört sorusu için Kapsam Geçerliliği İndeks (KGI) oranı 1,00 olarak bulunmuştur. İş Sorumluluğu ölçeğinin uzman değerlendirmeleri sonucunda dil ifade uygunluğu, anlaşılabilirliği, yazım ve imla hatasının olup olmadığı, ölçeğin ön çalışmada geçerlilik ve güvenilirliğinin tespit edilebilmesi için pilot uygulama yapılmıştır.

İş sorumluluğu ölçeği için pilot uygulama 44 paramedik ile gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamada Açıklayıcı Faktör Analizi; KMO and Bartlett's 0,79, Cronbach's Alpha 0,83,

toplam açıklanan varyans %67,5 olarak bulunmuştur. Doğrulayıcı Faktör Analizi; (absolute fit indices) χ^2/sd 0,21, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation/Yakınsama hatalarının kareleri ortalamalarının karekökü) 0,000, GFI (Goodness of Fit Index/ Uyum iyiliği indeksi) 0,99, CFI (Comparative Fit Index/ Karşılaştırılmalı uyum indeksi) 0,99, NFI (Normed Fit Index/Normalleştirilmiş uyum indeksi) 0,99, RMR (Root Mean Square Residual/Artıkların kareleri ortalamasının karekökü) 0,003, IFI (Incremental Fit Index/Fazlalık uyum indeksi) 0,99, RFI (Relative Fit Index/Görelî uyum indeksi) 0,98, AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index/ Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi) 0,97 olarak bulunmuştur. Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda İş Sorumluluğu Ölçeğinin mükemmel uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmüştür³⁵.

Yapılan pilot uygulama sonucundan ölçeğe son hali verilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler “Yaptığım işte sorumluluğum büyük”, “Eğer yaptığım iş başarılı olmazsa üstlenmem gereken sorumluluk büyük”, “Sorumluluk alanım çok geniş” ve “Sorumluluğumu yerine getirmek benim için önemli”. Tüm maddelerde (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum arasında değişen 5 li likert yanıt ölçeği kullanılmıştır. Jiandong ve ark. 2022 yılında yaptığı çalışmada ölçeğin cronbach alfa değerini 0,91 bulmuştur.

İş Performansı Ölçeği (İPÖ): İş performansını ölçmek için, Kirkman ve Rosen tarafından 1999 yılında³⁶ daha sonra ise, Sigler ve Pearson tarafından 2000 yılında kullanılan³⁷ ve Türkçeye 2008 yılında Çöl³⁸ tarafından çevrilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan örnek maddeler “İşimde göstermiş olduğum performans düzeyim yüksektir” ve “İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum” şeklindedir. Tüm maddelerde (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum arasında değişen 5 li likert yanıt ölçeği kullanılmıştır. Güner 2008 yılında yaptığı çalışmada ölçeğin cronbach alfa değerini 0,82 bulmuştur.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği (PGÖ): Spreitzer tarafından 1995 yılında geliştirilen²⁰, Türkçeye 2013 yılında

Sürgevil ve ark. tarafından uyarlanan³⁹ dört boyuttan oluşan Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan örnek maddeler “Yaptığım iş benim için anlamlı.” ve “Çalıştığım bölümde gerçekleşen olaylar üzerinde etkim büyüktür” şeklindedir. Tüm maddelerde (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum arasında değişen 5 li likert yanıt ölçeği kullanılmıştır. Sürgevil ve ark. 2013 yılında yaptıkları çalışmada ölçeğin cronbach alfa değerini 0,85 bulmuştur.

Verilerin analizi

Anket formları aracılığı ile elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Verilerin dağılımı incelenmiş carpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Verilerin normal dağıldığı kabul edilmiş ve verilerin analizi parametrik testler ile yapılmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizleri (AFA), İkili grup karşılaştırmalarında (t-testi), çoklu grup karşılaştırmalarında varyans analizi (ANOVA), ilişki için pearson korelasyon analizi, etki analizleri ise çoklu regresyon analizi ile yapılmıştır. İş sorumluluğu ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) için AMOS istatistik programı kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın evrenini 1500 paramedik oluşturmaktadır. %95 güven aralığı, %5 hata payı ile 306 örneklem yeterli olmaktadır. Araştırmaya 343 paramedik katılmıştır. Katılan paramediklerin hepsi çalışmaya dahil edilmiştir. Katılanların %51,6 sı kadın, %54,2 si bekar, %47,5 i önlisans mezunu, %70,6 sı kamu kurumunda çalışmakta, %90,1 i mesleğini bilinçli seçmiş, %28,6 sı deprem bölgesinde görev almış, %57,4 ü 26-35 yaş aralığında yer almaktadır.

İş Performansı Ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi incelendiğinde, faktör yüklerinin 0,719 ile 0,843 arasında olduğu görülmüştür. KMO Barlett's 0,734, cronbach alfa değeri 0,80, ölçek puan ortalaması $4,38 \pm 0,480$ olarak bulunmuştur. İş Sorumluluğu Ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi incelendiğinde, faktör yüklerinin 0,689 ile 0,875 arasında olduğu görülmüştür. KMO Barlett's 0,789, cronbach alfa değeri 0,83, ölçek puan

ortalaması $4,61 \pm 0,423$ olarak bulunmuştur. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin faktör yükleri 0,721 ile 0,938 arasında olduğu görülmüştür. KMO Barlett's 0,817, cronbach alfa değeri 0,86, ölçek puan ortalaması $4,61 \pm 0,423$ olarak bulunmuştur. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Anlamlılık alt boyutu cronbach alfa değeri 0,83, ölçek puan ortalaması $4,37 \pm 0,521$, Yeterlilik alt boyutu cronbach alfa değeri 0,80, ölçek puan ortalaması $4,47 \pm 0,475$, Özerklik alt boyutu cronbach alfa değeri 0,88, ölçek puan ortalaması $3,63 \pm 0,851$, Etki alt boyutu cronbach alfa değeri 0,86, ölçek puan ortalaması $3,72 \pm 0,837$ olarak bulunmuştur (Tablo 1).

İş Sorumluluğu Ölçeğine ait DFA, CR ve AVE bilgileri incelendiğinde, İş Sorumluluğu Ölçeğinin standardize faktör yüklerinin 0,696 ile 0,855 arasında olduğu görülmüştür. Ölçek yapısı doğrulanan ölçeğin yakınsak geçerliliği ölçmek için Ortalama Varyans (AVE) ve Birleşik Güvenilirlik (CR) değerleri hesaplanmıştır Ölçeğin yakınsak geçerliliği için bulunan CR değeri 0,83, AVE değeri 0,56 ölçeğin birleşme geçerliliğini de sağladığını göstermektedir. İş Sorumluluğunun uyum indeks değerleri x^2/sd değeri= 2,1 iyi uyum, RMSEA=0,05, RMR=0,004, SRMR=0,001, IFI=0,99, CFI=0,98, RFI=0,97, TLI=0,98, GFI=0,99, AGFI=0,96, NFI=0,99 mükemmel uyum değer aralığında bulunmuştur³² (Tablo 2).

Paramediklerin eğitim durumlarına göre ölçek puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda; Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Anlamlılık alt boyutunda, önlisans mezunları ile lisans mezunlarının ölçek puan ortalamaları arasında, Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Özerklik alt boyutunda, önlisans mezunları ile lisans mezunları, lisans mezunları ile lisansüstü mezunlarının ölçek puan ortalamaları arasında, Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Etki alt boyutunda, önlisans mezunları ile lisans mezunlarının ölçek puan ortalamaları arasında, Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin puan ortalamasında önlisans mezunları ve lisans mezunlarının ölçek puan

ortalamları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$).

Tablo 1. İş performansı, iş sorumluluğu, psikolojik güçlendirme ölçeğine ait AFA bilgileri

AFA	Madde	Faktör Değeri	KMO Barlett's	χ^2	p	Açıklanan Varyans %	Kümülatif Varyans %	α	OrtS.S
İş Performansı	P1	,719	0,745	463,57	0,000	63,25		0,80	4,40±0,471
	P2	,843							
	P3	,832							
	P4	,781							
İş Sorumluluğu	S1	,826	0,789	554,07	0,000	66,759		0,83	4,61-0,423
	S2	,865							
	S3	,875							
	S4	,689							
Psikolojik Güçlendirme									
Anlamlılık	A1	0,765	0,817	2727,6	0,000	40,307	40,307	0,83	4,37±0,521
	A2	0,916							
	A3	0,890							
Yeterlilik	Y1	0,567	0,817	2727,6	0,000	22,046	62,353	0,80	4,47±0,475
	Y2	0,895							
	Y3	0,925							
Özerklik	Ö1	0,899	0,817	2727,6	0,000	10,754	73,107	0,88	3,63±0,851
	Ö2	0,916							
	Ö3	0,721							
Etki	E1	0,923	0,817	2727,6	0,000	7,853	80,960	0,94	3,72±0,837
	E2	0,938							
	E3	0,936							
Psk. Güçlendirme ORTALAMA								0,86	4,05±0,483

Tablo 2. İş sorumluluğu ölçeğine ait DFA, CR ve AVE bilgileri.

DFA	Madde	b1	b2	S.H.	t	p	CR	AVE
İş Sorumluluğu	S1	0,773	1,000	-	-	-	.83	.56
	S2	0,776	1,122	0,076	14,680	0,001		
	S3	0,855	1,174	0,082	14,257	0,001		
	S4	0,696	0,647	0,067	9,624	0,001		

b1: Standart katsayılar, b2: Standart olmayan katsayılar

Paramediklerin yaş gruplarına göre ölçek puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda; İş Sorumluluğu ölçek puan ortalamasında 18-25 yaş grubu ile 36 yaş ve üzeri yaş grubunun ölçek puanları arasında, Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Anlamlılık alt boyutunda, 18-25 yaş grubunun ölçek puanları ile 26-35 yaş grubu arasında, 18-25 yaş grubu ile 36 yaş ve üzeri yaş grubunun ölçek puanları arasında, Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Özerklik, Etki alt boyutu ve genel ölçek puan ortalamasında 18-25 yaş grubu ile 26-35 yaş grubunun ölçek puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$).

Paramediklerin mesleklerini bilinçli seçip seçmeme durumlarına göre ölçek puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan

analiz sonucunda; Psikolojik Güçlendirme Ölçeği puan ortalamasında, Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Özerklik ve Etki alt boyutlarında mesleği bilinçli seçen paramediklerin ölçek puanı ile mesleğini bilinçsiz seçen paramediklerin ölçek puanları arasında anlamlı bir fark görülmüştür ($p<0,05$).

Paramediklerin deprem bölgesinde görev alıp almama durumlarına göre ölçek puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda; İş Sorumluluğu Ölçek puan ortalaması, İş Performansı Ölçek puan ortalaması ve Psikolojik Güçlendirme Özerklik alt boyutu ölçek puan ortalamasında deprem bölgesinde görev alan ve almayan paramediklerin ölçek puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Çalışmaya katılan paramediklerin medeni durum, cinsiyet ve çalıştıkları kuruma göre ölçek puanlarında istatistiksel olarak anlamlı

bir farklılık görülmemiştir. H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir ($p>0,05$) (Tablo 3).

Tablo 3. Çalışmaya katılan paramediklerin sosyo-demografik özellikleri ve tanımlayıcı sorulara göre ölçek puanlarının karşılaştırılması.

*ANOVA	Eğitim	n	Mean±Std. Deviation	p		Çoklu karşılaştırma		Yaş	n	Mean±Std. Deviation
				Eğitim	Yaş	Eğitim	Yaş			
ISORO	1. Önlisans	163	4,63±0,43	0,907	0,005	-	1-3	18-25	82	4,73±0,37
	2. Lisans	129	4,60±0,43					26-35	197	4,60±0,44
	3. L.üstü	51	4,61±0,37					36+	64	4,50±0,42
IPERO	1. Önlisans	163	4,40±0,49	0,077	0,200	-	-	18-25	82	4,44±0,48
	2. Lisans	129	4,35±0,45					26-35	197	4,42±0,46
	3. L.üstü	51	4,53±0,44					36+	64	4,31±0,50
PGAÖ	1. Önlisans	163	4,47±0,51	0,004	0,001	1-2	1-2, 1-3	18-25	82	4,62±0,49
	2. Lisans	129	4,27±0,50					26-35	197	4,28±0,51
	3. L.üstü	51	4,31±0,56					36+	64	4,32±0,50
PGYO	1. Önlisans	163	4,44±0,51	0,327	0,897	-	-	18-25	82	4,46±0,53
	2. Lisans	129	4,50±0,43					26-35	197	4,48±0,47
	3. L.üstü	51	4,54±0,45					36+	64	4,50±0,43
PGÖÖ	1. Önlisans	163	3,81±0,87	0,001	0,001	1-2, 1-3	1-2	18-25	82	4,00±0,87
	2. Lisans	129	3,51±0,81					26-35	197	3,46±0,81
	3. L.üstü	51	3,41±0,79					36+	64	3,70±0,81
PGEÖ	1. Önlisans	163	3,88±0,86	0,002	0,001	1-2	1-2	18-25	82	4,01±0,88
	2. Lisans	129	3,53±0,80					26-35	197	3,58±0,79
	3. L.üstü	51	3,71±0,76					36+	64	3,81±0,82
PGÖ	1. Önlisans	163	4,15±0,52	0,001	0,001	1-2	1-2	18-25	82	4,28±0,52
	2. Lisans	129	3,95±0,44					26-35	197	3,95±0,44
	3. L.üstü	51	3,99±0,40					36+	64	4,08±0,46
**T-Testi	Meslek Seçimi	n	Mean±Std. Deviation	p meslek seçimi	p deprem bölg. görev	Deprem bölgesinde görev aldınız mı?	n	Mean±Std. Deviation		
ISORO	Bilinçli	309	4,62±0,41	0,697	0,004	Evet	96	4,71±0,34		
	Bilinçsiz	34	4,59±0,51			Hayır	247	4,58±0,45		
IPERO	Bilinçli	309	4,40±0,46	0,862	0,025	Evet	96	4,49±0,42		
	Bilinçsiz	34	4,39±0,58			Hayır	247	4,37±0,49		
PGAÖ	Bilinçli	309	4,40±0,48	0,057	0,598	Evet	96	4,35±0,40		
	Bilinçsiz	34	4,14±0,75			Hayır	247	4,38±0,56		
PGYO	Bilinçli	309	4,48±0,47	0,643	0,444	Evet	96	4,51±0,43		
	Bilinçsiz	34	4,44±0,52			Hayır	247	4,47±0,49		
PGÖÖ	Bilinçli	309	3,67±0,84	0,020	0,009	Evet	96	3,44±0,83		
	Bilinçsiz	34	3,31±0,95			Hayır	247	3,71±0,85		
PGEÖ	Bilinçli	309	3,77±0,82	0,003	0,241	Evet	96	3,64±0,82		
	Bilinçsiz	34	3,31±0,85			Hayır	247	3,76±0,84		
PGÖ	Bilinçli	309	4,08±0,47	0,001	0,079	Evet	96	3,99±0,41		
	Bilinçsiz	34	3,80±0,50			Hayır	247	4,08±0,51		

*Anova

**Independent t-testi

Çalışmaya katılan paramediklerin ölçek puan ortalamalarının; iş sorumluluğu ve iş performansı arasında ($r=0,380$; $p<0,05$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik Güçlendirme ile iş

sorumluluğu ($r=0,237$; $p<0,05$) ve iş performansı arasında ($r=0,237$; $p<0,05$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Tablo 4).

Tablo 4. Çalışmaya katılan paramediklerin ölçek puan ortalamaları arasındaki ilişki

		1	2	3
1.İSORO	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	n	343		
2.İPERO	Pearson Correlation	,380**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,00		
	n	343	343	
3.PGO		,237**	,237**	1
		0,00	0,00	
	n	343	343	343

Pearson Correlation

Psikolojik Güçlendirmenin Alt boyutlarının İş Performansına Etkisi ve H1 hipotezlerinin istatistiksel olarak değerlendirilmesine yönelik yapılan analiz sonucunda; Psikolojik Güçlendirmenin Anlamlılık alt boyutunun İş Performansı üzerinde etkisi bulunmamaktadır ($\beta=,107$, $p>0,001$). Yeterlilik alt boyutunun İş Performansı üzerinde ($\beta=,246$, $p<0,001$), Etki alt boyutunun İş Performansı üzerinde ($\beta=,204$, $p<0,001$) pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu Özerklik alt boyutunun İş Performansı üzerinde ($\beta=-,157$, $p<0,001$)

negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Psikolojik Güçlendirme İş Performansındaki değişimin yaklaşık %14'ünü ($R^2=0,144$) açıklamaktadır. Ayrıca, Durbin-Watson (DW) istatistik analizi ile atık değerlerin arasında otokorelasyon durumu kontrol edilmiş ve $DW=1,866$ bulunmuş yani otokorelasyon durumunun olmadığı tespit edilmiştir. VIF (Variance Inflation Factor) analizi sonucunda ise VIF katsayısı 5'in altında olarak bulunmuştur. Ölçekler ve alt boyutları arasında doğrusallık olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının iş performansına etkisi ve H1 hipotezlerinin testi.

	B	SH.	β	t	p	VIF	DW	Sonuç
İŞPER (sabit)	2,777	,257		10,791	,000			
PGA	,097	,052	,107	1,851	,065	1,315		H2a;Red
PGY	,244	,057	,246	4,282	,000	1,303	1,866	H2b;Kabul
PGÖ	-,087	,036	-,157	-2,403	,017	1,683		H2c;Red
PGE	,115	,038	,204	3,040	,003	1,770		H2d;Kabul

 $R^2=0,14$ (PGAÖ, PGYO, PGÖÖ, PGEÖ), $p<0,001$

Psikolojik Güçlendirmenin alt boyutlarının İş Sorumluluğuna Etkisi ve H2 hipotezlerinin istatistiksel olarak değerlendirilmesine yönelik yapılan analiz sonucunda; Psikolojik Güçlendirmenin Anlamlılık alt boyutunun İş Sorumluluğu üzerinde ($\beta=,142$, $p<0,001$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Yeterlilik alt boyutunun İş Sorumluluğu üzerinde ($\beta=,246$, $p<0,001$), Özerklik alt boyutunun İş Sorumluluğu üzerinde ($\beta=-,250$, $p>0,001$) ve Etki alt boyutunun İş Sorumluluğu üzerinde ($\beta=-,508$, $p>0,001$) anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Psikolojik Güçlendirme İş Sorumluluğundaki değişimin yaklaşık %12'sini ($R^2=0,12$) açıklamaktadır. Ayrıca, Durbin-Watson (DW) istatistik analizi ile atık değerlerin arasında otokorelasyon durumu kontrol edilmiş ve $DW=1,637$ bulunmuş yani otokorelasyon durumunun olmadığı tespit edilmiştir. VIF (Variance Inflation Factor) analizi sonucunda ise VIF katsayısı 5'in altında olarak bulunmuştur, ölçekler ve alt boyutları arasında doğrusallık olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarının iş sorumluluğuna etkisi ve H2 hipotezlerinin testi.

	B	SH.	β	t	p	VIF	DW	Sonuç
İŞSOR (sabit)	3,126	,234		13,353	,000		1,637	
PGA	,203	,048	,250	4,273	,000	1,315		H3a;Kabul
PGY	,127	,052	,142	2,440	,015	1,303		H3b;Kabul
PGÖ	-,008	,033	-,017	-,250	,803	1,683		H3c;Red
PGE	,017	,034	,034	,508	,612	1,770		H3d;Red

 $R^2=0,12$ (PGAÖ, PGYO, PGÖÖ, PGEÖ), $p<0,001$

İş Sorumluluğunun İş Performansına Etkisi ve H3 hipotezinin istatistiksel olarak değerlendirilmesine yönelik yapılan analiz sonucunda; İş Sorumluluğunun İş Performansı üzerinde ($\beta=,380$, $p<0,001$) pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. İş Sorumluluğu İş Performansındaki değişimin yaklaşık %14'ünü ($R^2=0,14$) açıklamaktadır. Ayrıca, Durbin-Watson (DW)

istatistik analizi ile atık değerlerin arasında otokorelasyon durumu kontrol edilmiş ve $DW=1,749$ bulunmuş yani otokorelasyon durumunun olmadığı tespit edilmiştir. VIF (Variance Inflation Factor) analizi sonucunda ise VIF katsayısı 1 olarak bulunmuştur, ölçekler arasında doğrusallık olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. İş sorumluluğunun iş performansına etkisi ve H3 hipotezinin testi.

	B	SH.	β	t	p	VIF	DW	Sonuç
İŞSOR (sabit)	3,113	,199		15,634	,000			
İŞPER	,341	,045	,380	7,585	,000	1,000	1,749	H4;Kabul

$R^2=0,14$, $p<0.001$

Tartışma

İnsan hayatını odak noktasına alan sağlık hizmetleri sunumu içerisinde hastane öncesi sağlık olgularına müdahale eden paramediklerin, performansları ve sorumlulukları sağlık sorunu yaşayan bireyleri doğrudan etkilemektedir. Bu yüzden paramediklerin hedeflerine ulaşmada başarılı olmaları ve bu başarının gerçekleşmesinde de kendine güven duyması psikolojik güçlendirme ile doğrudan ilgilidir.

Çalışmaya katılan paramediklerin İş Performansı Ölçek puan ortalaması $4,40\pm0,471$, İş Sorumluluğu Ölçek Puan ortalaması $4,61\pm0,423$, Psikolojik Güçlendirme Ölçek puan ortalaması $4,05\pm0,483$ olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları paramediklerin iş performansı, iş sorumluluğu ve psikolojik güçlendirmelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Pratisyen hekimler ile yapılan bir çalışmada, sağlık çalışanlarının çalışma ortamı göz önünde bulundurulduğunda kendilerinden beklenen performansı göstermelerinde psikolojik güçlendirmenin etkisinin büyük olduğuna, psikolojik güçlendirmenin iş performansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğuna vurgu yapılmıştır.⁴⁰ Sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada, sağlık çalışanlarının psikolojik olarak güçlendirilmelerinin performanslarını olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur.⁴¹ Bir başka çalışmada, işgörenlerin güçlendirme algıları ile örgütsel bağlılık ve performans arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.³⁶ Çalışanların iş sorumluluğu duygusunun yüksek olması, işteki zorlukların kolayca

üstesinden gelme seviyelerini de yükseltmekte, yetenekleri doğrultusunda yüksek hedefler koymaya yönlendirmektedir.⁴²

Paramediklerin eğitim durumlarına göre ölçek puan ortalamalarında önlisans mezunu paramediklerin ölçek puan ortalamaları yüksek düzeydedir (Tablo 3). Aldıkları dört dönem teorik ve uygulama ağırlıklı derslerin sonunda paramedikler, meslek farkındalıkları, mesleğin felsefesi, hastane öncesi hastayı acil değerlendirebilme, sorunu belirleyerek acil müdahale planlama ve uygulama ile yapılan uygulamanın değerlendirilmesi gibi birçok becerileri kazanmaları amaçlanarak⁴³ mezun edilmektedirler. Aldıkları eğitim doğrultusunda iş sorumlulukları, performansları ve psikolojik güçlendirme yetkinliklerine sahip olarak mezun oldukları görülmektedir.

Hastane öncesi sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada iş doyumunu ve mesleki kaygı düzeylerinin belirlenmesinde 18-25 yaş grubunun ölçek puanları yüksek bulunmuş, genç sağlıkçıların iş hayatlarının başında olmaları ve bir adaptasyon süreci içerisinde olmaları nedeniyle yüksek puan aldıklarını düşündürmüştür.⁴⁴ Bu çalışmadaki genç paramediklerin de ölçek puanlarının yüksek olması işe yeni başlamış olmaları nedeniyle bilgilerinin yeni olması, sahada bu bilgilerin kullanımında performans göstermeleri, sorumluluklarının ve psikolojik güçlendirmelerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Paramediklerden mesleklerini bilinçli seçenlerin Psikolojik Güçlendirme Ölçek

puan ortalaması ile Özerklik ve Etki alt boyutlarının ölçek puan ortalamaları yüksek bulunmuştur (Tablo 3). Bireylerin gerçekleştirdikleri eylemlerin kaynağı olarak kendilerini görmesi özerkliktir. Paramedik mesleğini bilinçli seçen bireyler sahada gerçekleştirdikleri performansın kaynağı olarak kendilerini görmektedirler. Etki ise bireylerin içindeki buldukları çalışma sistemini etkilemeleri ya da örgütsel sonuçlara etki ettiklerine inanmaları durumudur.¹⁸ Bilinçli olarak paramedik mesleğini seçen bireylerin bu nedenle Psikolojik Güçlendirme alt boyutu olan, Etki ölçek puanları yüksektir.

Paramediklerin deprem bölgesinde görev alıp almamalarına göre ölçek puan ortalamalarında İş Sorumluluğu ve İş Performansı ölçek puan ortalamaları deprem bölgesinde görev alan paramediklerin ölçek puan ortalaması yüksek bulunmuştur (Tablo 3). İnsan hayatının söz konusu olduğu afet bölgesinde görev alan paramediklerin iş sorumluluğu ve iş performansı ölçek puan ortalaması görevlerinin bilincinde olduklarının açık göstergesidir. İşgörenlerin becerilerini, yeteneklerini ve bilgi ve donanımlarını etkin bir şekilde kullanmaları ve yapılan işte özerklik tanınması halinde iş performansı göstermeleri daha olasıdır.⁴⁵ Mikro düzeyde, iş performansı çalışan motivasyonundan, söz konusu profesyonellerin eğitim düzeylerinden ve çalışanların kişisel özelliklerinden etkilenir.⁴⁶

Psikolojik Güçlendirme ile İş Performansı ve İş Sorumluluğu arasında, İş Performansı ile İş Sorumluluğu arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik Güçlendirmenin alt boyutlarının iş performansına etkisi incelendiğinde Yeterlik ve Etki boyutu pozitif yönlü anlamlı olarak etkilerken, Anlamlılık boyutunda anlamlı bir etki bulunmamış, Özerklik boyutu ise negatif yönlü anlamlı bir etkide bulunmuştur. Çalışmamızın bu sonucu, yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Psikolojik Güçlendirmenin dört alt boyutunun da iş performansını anlamlı olarak etkilediği görülmektedir.^{38,47-48} Psikolojik Güçlendirme alt boyutlarının İş Sorumluluğuna etkisi incelendiğinde Anlam ve Yeterlik boyutu pozitif yönlü anlamlı olarak etkilemekte,

Özerklik boyutu negatif yönlü anlamlı bir etkide bulunurken Etki boyutunda anlamlı bir etki bulunmamıştır. Çalışmanın doğal bir afetin gerçekleştiği bir zamanda yapılmasının İş Performansında Anlamlılık ve Özerklik alt boyutlarını, İş Sorumluluğunda Özerklik ve Etki boyutunu olumsuz etkilediği düşünülmekte olup İş Sorumluluğunun İş Performansına etkisi pozitif yönlü ve anlamlı bulunmuştur.

Hastane öncesi insan hayatı ile ilgili tüm olgulara müdahale eden paramediklerin Psikolojik Güçlendirme, İş Performansları ve İş Sorumlulukları ölçek puan ortalamaları bu çalışmada yüksek düzeyde bulunmuştur. Çalışmanın afet döneminde yapılması paramediklerin iş performanslarının önemini ve iş sorumluluklarının ne kadar büyük olduğunu ortaya koymaktadır. Psikolojik Güçlendirmenin İş Performansına etkisinde Anlam boyutunda anlamlı bir etki tespit edilememiş ve Özerklik boyutunda negatif yönlü anlamlı bir etki tespit edilmiştir. Anlam boyutu işgörenin inanışları, profesyonellikleri ile ilgilidir. Çalışmanın doğal bir afet zamanı yapılmasının anlam boyutunu da etkilediği, özerklik boyutunun ise negatif yönlü olduğu yani performans arttıkça özerk davranışın azaldığı görülmüş, bunun nedenin ise gösterilen performansın kişisel önüne geçtiği olarak düşünülmektedir. Psikolojik Güçlendirmenin İş Sorumluluğuna etkisinde Özerklik ve Etki boyutunda anlamlı bir etki tespit edilememiştir. Özerklik bireysel anlamda iş konusunda gösterilen kişisel performansı temsil ettiğinden paramediklerin stresli zorlu bir mesleği yerine getirmelerinden dolayı sorumluluklarının özerk davranışlarının önüne geçtiği, Etki alt boyutunda ise yine sorumluluklarının farkında olarak buldukları ortamı etkileme değiştirme çabası içinde olmadıkları düşünülebilir.

Araştırmanın kısıtlılıkları

Araştırmanın evrenini oluşturan Paramedik ve Hastane Öncesi Acil Tıp Derneği üyesi paramediklerin anket sorularına verdikleri cevapların samimi ve gerçeğe uygun olduğu varsayılmaktadır. Araştırma Paramedik ve Hastane Öncesi Acil Tıp Derneği üyesi paramedikler ile yapılmıştır. Araştırma bu

evren ile sınırlı olduğundan bulgulara dair genelleme yapılırken gözönünde bulundurulmalıdır. Araştırmanın bir diğer kısıtlılığı afet döneminde yapılmış olmasıdır.

Sonuç

Psikolojik güçlendirme, bireyin iş rolü ile ilgili kendisinin yönelimini belirleyen dört ayrı bilişsel tutumunun artan içsel görev motivasyonu olarak tanımlanmıştır. Psikolojik güçlendirmenin anlam, yetkinlik, özerklik, etki boyutlarına yönelik işgörenlere kişisel, etkileşimsel ve davranışsal eğitimlerin verilmesi örgütün başarısını ve verimliliğini arttıracaktır. Psikolojik güçlendirme düzeyi yüksek olan işgörenler yaptıkları işte kendilerini yeterli hissedecekler, yerine getirdikleri görevlerinden başarılı olduklarına inanmaları, özgüvenlerinin artması, örgüt içerisinde kendilerinin de söz sahibi olduğunu görmeleri, yaptıkları işin önemli olarak görülmesi performanslarına yansıtacaktır.

Hastane öncesi sağlık hizmetlerinin sunumunda kilit noktada olan paramediklerin psikolojik güçlendirmelerinin iş sorumluluğu ve iş performansını etkilediği görülmüş, psikolojik güçlendirmenin bu sağlık profesyonelleri için önemli olduğu ortaya konulmuştur. Psikolojik güçlendirme, iş sorumluluğu ve iş performansı sadece paramedikler için değil diğer sağlık profesyonelleri ve işgörenler için de önem taşımaktadır.

İş sorumluluğu yüksek olan işgörenlerin iş performansını üst düzeyde gerçekleştirdikleri bu çalışma özelinde değerlendirilmiştir. İş sorumluluğunun işgöreninin içsel motivasyonuna etki etmesiyle iş performansını etkilediği, bu nedenle işgörenin görev tanımının önemli olduğu ve görev tanımına uygun görevlendirmeler doğrultusunda iş sorumluluğunun yerine getirilmesinin iş performansını etkileyeceği kanaatine varılmıştır.

Bu çalışmanın bundan sonraki sağlık profesyonelleri ve diğer işgörenler ile yapılacak çalışmalar için, ayrıca İş Sorumluluğu Ölçeği'nin farklı disiplinlerle etkisi, aracılığı, düzenleyici rolünün değerlendirildiği çalışmalarla literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın etik boyutu

İlgili dernek yönetim kurulundan 03.04.2023 tarih ve 2023/1 sayılı izin yazısı ve ilgili üniversitenin Etik Komisyonunun 11.01.2023/1 sayılı kararı ile izin alınmıştır. Araştırmanın süreci Helsinki Bildirgesine uygun olarak yürütülmüştür. İş sorumluluğu ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için yazarlardan izin alınmıştır. Çalışmaya katılmayı kabul eden paramediklere gönderilen Google form linkinde çalışmaya gönüllülük esasına göre katıldıklarına dair bilgilendirme yapılmış bilgilendirilmiş onam formu onayı alındıktan sonra anket formuna geçiş izni verilmiştir. Ayrıca diğer ölçekler içinde yazarlardan gerekli izinler alınmıştır.

Yazar Katkıları

Fikir/Kavram, Tasarım, Denetleme, Kaynaklar, Veri Toplama ve İşleme, Analiz ve Yorum, Literatür Taraması, Makale Yazımı, Eleştirel İnceleme D.U.

Teşekkür

Çalışmaya katılan paramediklere teşekkür ederim.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarın herhangi bir kurum/kuruluşla çıkarı dayalı ilişkisi yoktur.

Araştırma Desteği

Çalışmayı maddi olarak destekleyen kişi/kuruluş yoktur.

Hakem Değerlendirmesi

Dış bağımsız.

Kaynaklar

1. Kaba H. Publications on Turkish Paramedics: An Investigation Covering the Period 1996-2015. *Türkiye Klin J Med Ethics-Law Hist.* 2016;24(3):87-94. doi:10.5336/mdethic.2016-51459
2. Yıldırım Gürkan D, Sönmez Sari E, Gündüz S, Yolcu S. Paramedik Eğitiminin Dünü ve Bugünü Past and Present of Paramedic Education. *Smyrna Tıp Derg.* Published online 2014.
3. Kızıldağ H.B. Hastane öncesi Acil Sağlık Hizmetlerinde görev yapan paramedikler, olay yerinde, yetişkin vakalarda resüsitasyona başlamama veya resüsitasyonu sonlandırma kararı (ölüm kararı) vermeyi hazır mı?. Yüksek Lisans Tezi, Konya, Türkiye: Selçuk Üniversitesi;2021.
4. Horrocks P, Hobbs L, Tippett V, Aitken P. Paramedic Disaster Health Management Competencies: A Scoping Review. *Prehosp Disaster Med.* 2019;34(03):322-329. doi:10.1017/S1049023X19004357
5. Aksu F, Tatar A, Türkmen S, Çelikli S, Çelik A, Tetik S. Paramediklerde Psikolojik Değerlendirme Ve Eldeki 2 / 4 Parmak Oranının Kişilik Yapısı İle İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 2010;24(1):11-18.

6. Majchrowska A, Pawlikowski J, Jojczuk M, et al. Social Prestige of the Paramedic Profession. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(4):1506. doi:10.3390/ijerph18041506
7. Murcot P, Williams B, Morgans A, Boyle M. Community perceptions of the professional status of the paramedic discipline. *Int Paramed Pract*. 2014;4(1):13–18. doi:10.12968/ipp.2014.4.1.13
8. Köse G. Antalya İli Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Paramediklerin Üniversite Eğitimlerinin Mesleki Yeterliliklerine Etkisinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Burdur, Türkiye: Burdur Mehmet Akif Üniversitesi;2021.
9. Celik S. *Hastane öncesi Acil Sağlık Hizmetlerinde çalışan paramedik ve att'lerin profesyonel tutumlarının arrest ritimlere bilgi düzeyine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, Türkiye: Avrasya Üniversitesi;2021.
10. Eiche C, Birkholz T, Konrad F, Golditz T, Keunecke JG, Prottengeier J. Job Satisfaction and Performance Orientation of Paramedics in German Emergency Medical Services—A Nationwide Survey. *Int J Environ Res Public Health*. 2021;18(23):12459. doi:10.3390/ijerph182312459.
11. Türk Dil Kurumu, (TDK).<https://tdk.gov.tr/>. 11.12.2023 tarihinde erişildi
12. Schlenker BR, Britt TW, Pennington J, Murphy R, Doherty K. The triangle model of responsibility. *Psychol Rev*. 1994;101(4):632–652. doi:10.1037/0033-295X.101.4.632
13. Gu X, Xu G, Qian C, Chang S, Deng D. Excess and Defect: How Job-Family Responsibilities Congruence Effect the Employee Procrastination Behavior. *Psychol Res Behav Manag*. 2022;Volume 15:1465–1480. doi:10.2147/PRBM.S365079
14. Jiandong S, Fan X, Haitian L. How do high-performance work systems affect work fatigue: The mediating effect of job responsibility and role overload. Ali Z, ed. *PLoS One*. 2022;17(7):e0269452. doi:10.1371/journal.pone.0269452
15. Oppenauer V, Van De Voorde K. Exploring the relationships between high involvement work system practices, work demands and emotional exhaustion: a multi-level study. *Int J Hum Resour Manag*. 2018;29(2):311–337. doi:10.1080/09585192.2016.1146321
16. Cronqvist A, Theorell T, Burns T, Lützn K. Caring About-Caring for: Moral Obligations and Work Responsibilities in Intensive Care Nursing. Published online 2004. doi:10.1191/0969733004ne6670a
17. Merdan E. Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*. 2013;7:140–159.
18. Spreitzer G.M, Kizilos A.M., Nason S.W. Dimensional Analysis. *Journal of Management* 1997;23(5):679–704.
19. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *Acad Manag Rev*. 1990;15(4):666–681. doi:10.5465/amr.1990.4310926
20. Spreitzer GM. Psychological, Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement And Validation. *Acad Manag J*. 1995;38(5):1442–1465. doi:10.2307/256865
21. Liden, R. C., Wayne, S. J., Sparrowe, R. T. An Examination of the Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relations between the Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 2000; 85: 407-416. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.407>
22. Sun, X.. Psychological empowerment on job performance-mediating effect of job satisfaction. *Psychology*, 2016;7(04): 584.
23. Zhang X, Bartol KM. Linking Empowering Leadership And Employee Creativity: The Influence Of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, And Creative Process Engagement. *Acad Manag J*. 2010;53(1):107–128. doi:10.5465/amj.2010.48037118
24. Leggat SG, Bartram T, Casimir G, Stanton P. Nurse Perceptions Of The Quality Of Patient Care. *Health Care Manage Rev*. 2010;35(4):355–364. doi:10.1097/HMR.0b013e3181e4ec55
25. Kaplan M, Firat E. Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Int Eur J Manag Res Derg*. 2021;5(9):256–269.
26. Çalışkan SC. Çalışanların Psikolojik Güçlendirilme Algıları Üzerinde İşyeri Arkadaşlıkları ve Örgütsel İletişimin Etkisi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2011;20(3):77–92.
27. Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V. Workplace empowerment and nurses’ job satisfaction: a systematic literature review. *J Nursing Management* 2014;22(7):855–871. doi:10.1111/jonm.12028
28. Rousseau D, Parks J. The Contracts Of Individuals And Organizations. *Res Organ Behav*. 1993;15(January 1993):1–43.
29. Rotundo M, Sackett P.R. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. 2002;87(1):66–80. doi:10.1037//0021-9010.87.1.66
30. Smith PC, Goddard M. Performance management and operational research: a marriage made in heaven? *J Oper Res Soc*. 2002;53(3):247–255. doi:10.1057/palgrave/jors/2601279
31. Uzuntarla Y, Ceylan S, Firat İ. Çalışan performansının incelenmesi: Sağlık sektörü örneği. *Gülhane Tıp Derg*. Published online 2017:16–20. doi:10.5455/gulhane.
32. Turunç Ö, Organizasyonlarda kontrol algılarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2010;11(1):251–269.
33. Salant, P., Dillman, D. A.. How to conduct your own survey. Newyork: John Wiley & Sons;1994:256.
34. Cavanaugh MA, Boswell WR, Roehling M V, Boudreau JW. An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *J Appl Psychol*. 2000;85(1):65–74. doi:10.1037/0021-9010.85.1.65
35. Kline, R.B. (2005) Principles and Practice of Structural Equation Modelling. 2nd Edition, New York, The Guilford
36. Kirkman BL, Rosen B. Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Acad Manag J*. 1999;42(1):58–74. doi:10.5465/256874
37. Sigler TH, Pearson CM. Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *J Qual Manag*. 2000;5(1):27–52. doi:10.1016/S1084-8568(00)00011-0
38. Çöl G, Algilanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Derg*. 2008;1(9):35–46. doi:10.31671/dogus.2019.220
39. Sürgevil O, Tolay E, Topoyan M. Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri. *J Yasar Üniversitesi*. 2013;8(31):5371–5391.
40. Regina M, Henny S, Antonio F, The antecedents of psychological empowerment and its impact towards general physician job performance. *Open Access Maced J Med Sci*. 2021;9:1322–1330. doi:10.3889/oamjms.2021.7270
41. Türkmen İ, Çetin Aslan E, COVID-19 Pandemisinde sağlık sektöründe psikolojik güçlendirmenin işgören performansına üzerine etkisinin değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2023;25(Mart):169–184.
42. Greenbaum RL, Mawritz MB, Eissa G. Bottom-line mentality as an antecedent of social undermining and the moderating roles of core self-evaluations and conscientiousness. *J Appl Psychol*. 2012;97(2):343–359. doi:10.1037/a0025217
43. Yenil S, Çelikli S, İlk ve Acil Yardım Son Sınıf Öğrencilerinin Klinik Uygulamalarda ve Ambulans İstasyonlarında Karşılaştıkları Güçlükler. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 2013;1(2):7–15.
44. Neşe A, Reva G, Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Mesleki Kaygı Düzeyinin İş Doymu Üzerine Etkisi: Adıyaman İli Örneği. *J Pre Hosp Öncesi Derg*. 2022;7(289):289–301.
45. Malik N, Authentic leadership – an antecedent for contextual performance of Indian nurses. *Pers Rev*. 2018;47(6):1248–1264. doi:10.1108/PR-07-2016-0168
46. Krijgsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res*. 2022;22(1):149. doi:10.1186/s12913-021-07357-5
47. Erdem H, Gökmen Y, Türen U. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Derg*. 2016;17(2):161–176.
48. Özdoğan ON, Özer E. Personel Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Performansına Etkisi: Afyonkarahisar Örneği. *J Bus Res - Turk*. 2019;11(2):1205–1224. doi:10.20491/isarder.2019.666.