

Hemşirelerde Psikolojik Güçlendirme İşle Bütünleşmeyi Etkiler Mi?

Does Psychological Empowerment Affect Work Engagement in Nurses?

Rahime DEMİR¹ İzzet ERDEM²

ÖZ

Sağlık sektörünün işgücünü oluşturan unsurları arasında hemşireler de yer almaktadır. Hemşireler toplum ve sağlık kurumları için kilit bir fonksiyonu icra etmektedirler. Hemşirelerin psikolojik açıdan güçlendirilmeleri sağlık hizmetlerinde işle bütünleşme süreçleri için önem taşımaktadır.

Araştırmanın amacı hemşirelerde psikolojik güçlendirmenin işle bütünleşme üzerindeki etkisini belirlemek, sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarını ortaya koymak ve psikolojik güçlendirme ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Nicel ve kesitsel olan bu araştırmanın örneklemini bir kamu hastanesinde çalışan 315 hemşire oluşturmaktadır. Bu çerçevede hemşirelere yönelik veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Psikolojik Güçlendirme Ölçeği” ve “İşle Bütünleşme Ölçeği” yüz yüze anket yöntemi ile uygulanmıştır.

Analitik değerlendirmelerde fark analizi (t testi ve ANOVA), korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın analiz sonucuna göre yaş, cinsiyet, medeni durum, yöneticilik görevi, meslek hayatındaki çalışma süresi, bulunduğu kurumdaki çalışma süresi, gelir düzeyi ve çalışılan birim değişkenlerinin, psikolojik güçlendirme ve işle bütünleşme düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Eğitim durumu değişkeni işle bütünleşme düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Korelasyon analizi sonucunda; psikolojik güçlendirme ile işle bütünleşme arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Regresyon analizi sonucunda; psikolojik güçlendirmenin işle bütünleşme üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, İşle Bütünleşme, Hemşireler.

ABSTRACT

Nurses are also among the elements that make up the workforce of the health sector. Nurses perform a key function for society and health institutions. Psychological empowerment of nurses is important for their work engagement processes in health services.

Based on this information; the aim of the study is to determine the effect of psychological empowerment on work engagement in nurses, to reveal the differences according to socio-demographic characteristics, and to examine the relationship between psychological empowerment and work engagement.

The sample of this quantitative and cross-sectional study consists of 315 nurses working in a public hospital. Within this framework, the “Personal Information Form,” “Psychological Empowerment Scale,” and “Job Engagement Scale” were administered to nurses using a face-to-face survey method as data collection tools.

In analytical evaluations, difference analysis (t-test), analysis of variance (ANOVA), distribution analysis and regression analysis were performed. According to the results of the analysis of the research, it was determined that the variables of age, gender, marital status, managerial position, working time in professional life, working time in the institution, income level and the unit of work did not show a statistically significant difference according to the level of psychological empowerment and work engagement. The education level variable showed a statistically significant difference according to the level of work engagement. As a result of the correlation analysis, it was found that there was a positive medium level relationship between psychological empowerment and work engagement. As a result of regression analysis, it was found that psychological empowerment had a significant effect on work engagement.

Keywords: Psychological Empowerment, Work Engagement, Nurses.

Bu araştırma Rahime Demir'in “Hemşirelerde Psikolojik Güçlendirme İşle Bütünleşmeyi Etkiler Mi?” adlı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

¹ Rahime DEMİR, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, rdemirr@gmail.com, ORCID ID:0000-0003-3291-5777

² Doç. Dr., İzzet ERDEM, Sağlık Ekonomisi ve Politikası Anabilim Dalı, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, izzeterdem42@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-1805-1597

İletişim / Corresponding Author:
e-posta/e-mail:

Rahime DEMİR
rdemirr@gmail.com

Geliş Tarihi / Received: 26.12.2024
Kabul Tarihi/Accepted: 25.08.2025

GİRİŞ

Günümüz iş hayatı sürekli bir gelişim ve değişim içerisinde.¹ Bu dinamik süreçte örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için bireylerin birlikte ve uyum içinde çalışmaları gerekmektedir. Bu durumda örgütün işleyişinin verimli bir şekilde yürütülmesi sürecinde işle bütünleşme kavramı önem kazanmaktadır.² Örgütsel bütünleşme olarak tanımlanan işle bütünleşmenin, organizasyon açısından yarattığı sonuçlar hem örgüt hem de çalışan için önemsenen bir olgu olarak göze çarpmaktadır.³ Çalışanların rahat ederek, sükûnetle iş yürüttüğü ve ihtiyaçlarının karşılandığı bir ortamda kişinin işine kendini verebilmesi çalışanlar için önem taşımaktadır.⁴ İşle bütünleşen çalışanlar, toplumsal ve bireysel olarak kendilerini geliştirmekle beraber çalıştıkları örgütte yüksek bir performans sergilemektedirler.⁵ Çalışan açısından örgütsel uygulamalardaki birçok faktör işle bütünleşme düzeyini doğrudan etkilemektedir.⁶ İşle bütünleşmeyi etkileyen faktörlerden birisi de psikolojik güçlendirmedir.^{7,8,9,10} Psikolojik güçlendirme hem örgüt hem de birey açısından önemlidir.¹¹ Psikolojik olarak güçlendirilmiş bir çalışan, kendisini işine tam vererek ve kontrolü sağlayarak işle bütünleşmektedir.¹² Böylece psikolojik güçlendirme bireyin kendisine olan özgüvenini geliştirerek bireyin kişisel kararlar almasını sağlayacaktır. İş ortamında kendisini özgüvenli, kararlı, gerçekçi, enerjik, istekli ve kontrol sahibi hisseden bireyin diğer bireylere göre olumlu yönde farklılık göstermesi beklenmektedir. Psikolojik açıdan güçlendirilmiş bireyin, örgüt içerisinde yüksek performans sergileyeceği düşünülmektedir.^{13,14}

Sağlık kurumları, toplumun sağlık düzeyini korumaya ve artırmaya yönelik hizmet sunan kuruluşlardır. Sağlık hizmetinin insan hayatıyla ilişkili olması sunulan hizmetin hangi derecede önemli olduğunu göstermektedir. Küresel boyutta yaşanan hızlı

değişmeler ve gelişmeler sağlık alanında yeni yöntem ve tekniklerin kullanılmasını beraberinde getirmektedir.¹⁵ Sağlık hizmetlerinin sunumu için eğitilmiş işgücüne sahip olan sağlık personeli arasında hemşireler de yer almaktadır. Hemşireler hastalar ile en çok iletişim içinde olan ve en çok temasta bulunan sağlık çalışanlarıdır.¹⁶ Hemşireler ilgi, beceri, uzmanlık, insan kaynakları uygulamaları, örgüte sahiplenme ve örgüte duyulan güven gibi değerlerin işle bütünleşmesini pekiştirerek kendilerini psikolojik açıdan güçlendirmektedirler.^{15,6} Hemşirelerin işle bütünleşme performansı, değerleri ve yargıları ne kadar uyumlu olursa işlerine yükledikleri anlam ve sergiledikleri performans psikolojik açıdan o derece güçlü olmaktadır. Bu nedenle psikolojik açıdan güçlendirilen hemşirelerin daha verimli ve başarılı olması beklenmektedir.^{17,12}

Psikolojik güçlendirme ve işle bütünleşme kavramları, genel olarak örgüt psikolojisi ve sağlık yönetimi literatüründe daha evvel irdelenmiş olsa da, bu çalışmanın hemşirelere özgü bir bağlamda ve Türkiye'deki sağlık sektörü özelinde gerçekleştirilmiş olmasının, yerel literatüre özgün bir katkı sunacağı beklenmektedir. Özellikle, Türkiye gibi sağlık sisteminin yoğun iş yükü ve stres faktörleriyle şekillendiği mevcut durumda, hemşirelerin psikolojik güçlendirme algılarının işle bütünleşmeye olan etkisinin incelenmesi, hem teorik hem de pratik açıdan insan kaynakları ve örgütsel davranış disiplinlerine katkı bakımından önem arz etmektedir.

Bu araştırmanın amacı, hemşirelerde psikolojik güçlendirmenin işle bütünleşme üzerindeki etkisini belirlemek, sosyodemografik özelliklere göre farklılıklarını ortaya koymak, psikolojik güçlendirme ile işle bütünleşme arasındaki ilişkiyi incelemektir.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Dizaynı

Araştırma nicel ve kesitsel olarak tasarlanmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 20 Ocak - 20 Şubat 2023 tarihleri arasında bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan hemşireler oluşturmaktadır. Hastane ile yapılan görüşme sonucunda evrenin 341 kişi olduğu öğrenilmiştir. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için $[n=N/(1+N.e^2)]$ formülü kullanılmıştır.¹⁸ Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde kullanılan formüle göre $N=341$; hata payı $e=0,05$, güven düzeyi $=0,95$ aralığında hesaplanarak $n=184$ olarak bulunmuştur. Araştırmadan daha genel bir sonuç almak için 184'ten daha fazla hemşireye ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi ile 324 hemşireye ulaşılmıştır. Uygulanan anketler kontrol edilmiş ve 9 anket eksik ve hatalı olduğundan analiz kapsamına alınmamıştır. Geriye kalan 315 hemşire araştırma örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Hipotezleri

H1. Araştırma grubunun psikolojik güçlendirme ortalaması; cinsiyete, yaşa, medeni durumuna, eğitim durumuna, yöneticilik görevine, meslek hayatındaki çalışma süresine, bulunduğu kurumdaki çalışma süresine, gelir düzeyine ve çalışılan birime göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H2. Araştırma grubunun işle bütünleşme ortalaması; cinsiyete, yaşa, medeni durumuna, eğitim durumuna, yöneticilik görevine, meslek hayatındaki çalışma süresine, bulunduğu kurumdaki çalışma süresine, gelir düzeyine ve çalışılan birime göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H3. Psikolojik güçlendirme ile işle bütünleşme arasında ilişki vardır.

H4. Psikolojik güçlendirmenin, işle bütünleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H5. Psikolojik güçlendirme alt boyutlarının, işle bütünleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H6. Psikolojik güçlendirme alt boyutlarının, işle bütünleşme alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülebilmesi için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 07.12.2022 tarihli ve GO 2022/974 karar nolu etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sonuçları sadece araştırmanın yapıldığı hastane için geçerli olup, Türkiye'deki bütün hastanelere genelleme yapılamaz. Katılımcılardan toplanan veriler kesitsel bir araştırmanın ürünü olmasından dolayı elde edilen bilgiler belirli bir zamana aittir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma öncesi ölçekler için ilgili izinler alınmıştır. Verilerin elde edilmesinde "Psikolojik Güçlendirme Ölçeği", "İşle Bütünleşme Ölçeği" ve demografik bilgileri içeren "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği

Psikolojik güçlendirme ölçeği Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiştir.¹⁹ Ölçek 5'li likert tipinde 12 maddeden ve 4 boyuttan (anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki) oluşmaktadır. Ölçekten en düşük alınan puan 12, en yüksek alınan puan ise 60'dır. Belirtilen yüksek değerler; yüksek psikolojik güçlendirme algısına işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçe'ye geçerlik ve güvenirlik analizi Sürgevil vd. (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha değerleri; anlamlılık boyutu için $\alpha=0,83$, yeterlilik boyutu için $\alpha=0,85$, özerklik boyutu için $\alpha=0,84$ ve etki boyutu için $\alpha=0,89$ olarak bulunmuştur.²⁰ Boyutlara ilişkin Cronbach Alpha değerleri $\alpha=0,80$ 'in üzerinde olduğu için her bir boyut güvenirlik

düzeyine sahiptir.²¹ Bu araştırma için psikolojik güçlendirme ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,84 olarak bulunmuştur.

İşle Bütünleşme Ölçeği

Rich (2006) tarafından geliştirilen İşle Bütünleşme Ölçeği, bireylerin işle bütünleşme düzeyini ölçmeye yöneliktir.²² Ölçek 5'li likert tipinde 18 maddeden ve 3 boyuttan (fiziksel bütünleşme, duygusal bütünleşme ve bilişsel bütünleşme) oluşmaktadır. Ölçekten en düşük alınan puan 18, en yüksek alınan puan ise 90'dır. Ölçekte tersten kodlanan bir ifade bulunmamaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye geçerlik ve güvenirlik analizi Öngöre (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri $\alpha=0,95$ olarak saptanmıştır. Ölçeğin alt boyutu olan fiziksel bütünleşme boyutu için Cronbach Alpha değeri $\alpha=0,91$, duygusal bütünleşme alt boyutu için Cronbach Alpha değeri $\alpha=0,94$, bilişsel alt boyutu için ise Cronbach Alpha değeri $\alpha=0,95$ bulunmuştur.⁴ Ayrıca test yarılama yöntemi ile elde edilen güvenirlik katsayı 0,97'dir. Bu araştırma için işle bütünleşme ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,88 olarak bulunmuştur.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın amacına yönelik Kişisel Bilgi Formu'nda katılımcıların kişisel ve mesleki tanıtıcı özelliklerini içeren 9 soru (yaş, cinsiyet, eğitim, gelir, medeni durum, yöneticilik görevi, çalıştığı birim, meslek hayatındaki çalışma süresi ve çalıştığı kurumda çalışma süresi) yer almaktadır.

İstatistiksel Analiz

Araştırma için elde edilen verilerin analizinde SPSS 26.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı ve AMOS 23.0 (Analysis of Moment Structures) paket programı kullanılmıştır. Bireylerin dağılım özelliklerini saptamak için aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde frekans hesaplamalar tanımlayıcı analizi, belirlenmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Analitik değerlendirmelerde de $p<0,05$ değeri anlamlı olarak kabul edilip T-testi ve Anova (F testi) testleri uygulanmıştır.

Analiz sonucunda ölçek modellerinin uyum iyiliği indeks değerleri ve kabul edilebilir değerleri Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1'de verilen sonuçlara göre ölçeklerin geçerli olduğu doğrulanmıştır.^{23,24}

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modellerine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2	df	p	CMIN	GFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
Kabul edilebilir Değerler			$p \geq .05$	$3 \leq \chi^2 / sd \leq 5$	$\geq .90$	$> .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .10$	$\leq .10$
^a Psiko. Güç.	103,6	37	,000	2,80	,94	,95	,95	,96	,07	,04
^a İşle Bütün.	319,7	127	,000	2,51	,90	,90	,93	,94	,07	,06
^b Psiko. Güç.	94,1	22	,000	4,27	,94	,94	,92	,95	,10	,08
^b İşle Bütün.	359,5	125	,000	2,87	,89	,89	,91	,93	,07	,16
^a : Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi										
^b : İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi										

Araştırmanın normal dağılımının belirlenmesi için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelendiğinde, bu değerler -1,50 ile +1,50 arasında olduğu görülmektedir. Normal dağılım için -1,50 ile +1,50 arasındaki değerler kabul edilmektedir.²⁵

Aşağıda Tablo 2'de çalışmada kullanılan ölçeklerin ve ölçeklerin boyutlarının çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri verilmiştir. Tabloya bakıldığında ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları alanyazında verilen değerler arasında yer almaktadır. Böylece

normal dağılım analiz koşullarının sağlandığı
görülmektedir.

Tablo 2. Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Normal Dağılım Analizinin Verileri

Boyutlar	N	Skewness(Çarpıklık)	Kurtosis(Basıklık)
Psikolojik Güçlendirme	315	-,397	-,271
Anlamlılık		-,947	,600
Yeterlilik		-,977	,822
Özerklik		-,352	-,058
Etki		-,676	,445
İşle Bütünleşme		-,464	-,395
Fiziksel Bütünleşme		-1,108	1,075
Duygusal Bütünleşme		-,400	-,298
Bilişsel Bütünleşme		-,438	-,443

BULGULAR VE TARTIŞMA

BULGULAR

Tablo 3. Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Özellikler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	286	90,8
	Erkek	29	9,2
Yaş	37 yaş ve altı	156	49,5
	37 yaş üstü	159	50,5
Medeni durum	Evli	239	75,9
	Evli değil	76	24,1
Eğitim durumu	Lise	36	11,4
	Lisans	261	82,9
	Lisansüstü	18	5,7
Yöneticilik görevi	Var	12	3,8
	Yok	303	96,2
	Klinik hiz.	175	55,6
	Ameliyathane hiz.	22	7
	Acil servis	50	15,9
Çalışılan birim	Poliklinik	9	2,9
	Yoğun bakım	47	14,9
	İdari birim	7	2,2
	Diğer	5	1,6
Meslek hayatındaki çalışma süresi	10 yıl ve altı	127	40,3
	11-20 yıl	111	35,2
	21 yıl ve üstü	77	24,4
Bu kurumdaki çalışma süresi	10 yıl ve altı	236	74,9
	11-20 yıl	62	19,7
	21 yıl ve üstü	17	5,4
Gelir durumu	0-15000 TL	157	49,8
	15001TL ve üstü	158	50,2
Toplam		315	100

Kısaltmalar: N=Sayı, %=Yüzde

Bireylerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 3'te verilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 36,88±7,81 yıl olup, %90,8'i kadın, %82,9'u lisans mezunu, %75,9'u evli, %96,2'sinin yöneticilik görevinin bulunmamakta ve %55,6'sının klinik hizmetler biriminde çalıştığı görülmektedir.

Hemşirelerin meslek hayatındaki çalışma sürelerine bakıldığında; %40,3'ünün 10 yıl ve altı, mevcut kurumdaki çalışma süresine bakıldığında ise %74,9'unun 10 yıl ve altı deneyiminin olduğu görülmüştür. Bireylerin gelir durumu değişkenine göre %50,2'sinin 15001 TL ve üstü geliri olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

			t-Testi	
	N	X±SS	t	P
Cinsiyet				
Kadın	286	3,87±,57	-,944	,346
Erkek	29	3,98±,61		
Yaş				
37 yaş ve altı	156	3,92±,54	1,18	,239
37 yaş üstü	159	3,84±,61		
Medeni Durum				
Evli	239	3,87±,56	-,347	,717
Evli değil	76	3,90±,62		
Yöneticilik Görevi				
Var	12	4,01±,67	,779	,437
Yok	303	3,88±,57		
Gelir Durumu				
0-15000 TL	157	3,89±,61	,425	,671
15001 ve üstü	158	3,87±,54		
ANOVA				
	N	X±SS	F	P
Eğitim Durumu				
Lise	36	3,97±,50	2,422	,090
Lisans	281	3,85±,59		
Lisansüstü	18	4,13±,47		
Meslek Hayatındaki Çalışma Süresi				
10 yıl ve altı	127	3,91±,55	,618	,540
11-20 yıl	111	3,83±,58		
21 yıl ve üstü	17	3,91±,61		
Bu Kurumdaki Çalışma Süresi				
10 yıl ve altı	236	3,87±,56	2,270	,105
11-20 yıl	62	3,86±,63		
21 yıl ve üstü	17	4,17±,50		
Çalışılan Birim				
Klinik hiz.	175	3,94±,59	1,526	,169
Ameliyathane hiz.	22	3,63±,57		
Acil servis	50	3,88±,56		
Poliklinik	9	3,56±,54		
Yoğun bakım	47	3,84±,48		
İdari birim	7	3,84±,68		
Diğer	5	3,96±,89		

Kısaltmalar: N=Sayı, %=Yüzde, x ±SS: Ortalama±Standart Sapma,

Hemşirelerin psikolojik güçlendirme ortalamasının sosyo-demografik özelliklere göre karşılaştırılması ve elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir. Hemşirelerin psikolojik güçlendirme ortalaması; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, yöneticilik görevine, gelir durumuna, eğitim durumuna, meslek

hayatındaki çalışma süresine, bulunduğu kurumdaki çalışma süresine ve çalıştığı birime göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 5. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre İşle Bütünleşme Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

		t-Testi		
	N	X±SS	t	P
Cinsiyet				
Kadın	289	4,02±,51	,398	,691
Erkek	29	3,98±,53		
Yaş				
37 yaş ve altı	156	3,99±,49	-1,09	,276
37 yaş üstü	159	4,05±,53		
Medeni Durum				
Evli	239	4,02±,53	-,161	,880
Evli değil	76	4,03±,47		
Yöneticilik Görevi				
Var	12	4,16±,33	,933	,184
Yok	303	4,01±,52		
Gelir Durumu				
0-15000 TL	17	4,02±,50	,123	,902
15001 ve üstü	158	4,02±,53		
ANOVA				
	N	X±SS	F	P
Eğitim Durumu				
Lise (1)	36	4,23±,47	3,708	,012*
Lisans(2)	261	3,99±,51		
Lisansüstü(3)	18	4,06±,57		
Meslek Hayatındaki Çalışma Süresi				
10 yıl ve altı	127	3,95±,49	2,116	,122
11-20 yıl	111	4,05±,55		
21 yıl ve üstü	77	4,09±,48		
Bu Kurumdaki Çalışma Süresi				
10 yıl ve altı	236	4,01±,51	,365	,695
11-20 yıl	62	4,02±,55		
21 yıl ve üstü	17	4,12±,46		
Çalışılan Birim				
Klinik hiz.	175	4,06±,52	,984	,436
Ameliyathane hiz.	22	3,92±,59		
Acil servis	50	4,03±,42		
Poliklinik	9	4,06±,59		
Yoğun bakım	47	3,88±,53		
İdari birim	7	4,16±,44		
Diğer	5	4,11±,43		

Kısaltmalar: N=Sayı, %=Yüzde, x ±SS: Ortalama±Standart Sapma,

Hemşirelerin işle bütünleşme ortalamasının sosyo-demografik özelliklere

göre karşılaştırılması ve elde edilen bulgular Tablo 5'te verilmiştir. Hemşirelerin işle bütünleşme ortalaması; cinsiyete, yaşa,

medeni duruma, yöneticilik görevine, gelir durumuna, meslek hayatındaki çalışma süresine, bulunduğu kurumdaki çalışma süresine ve çalıştığı birime göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Analiz sonuçlarına göre hemşirelerin işle bütünleşme ortalaması, eğitim durumuna ($F_{(315)}=3,708$; $p<0,05$) göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Eğitim durumuna göre puan

dağılımları; lise ($4,23\pm,47$), lisans ($3,99\pm,51$) ve lisansüstü ($4,06\pm,57$) olarak gözlenmiştir. Eğitim durumu değişkeninde gruplar arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre farkın lise mezunları ile lisans mezunları arasında olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre lise mezunlarının lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde işle bütünleştiği söylenebilir.

Tablo 6. Ölçekler ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon İlişkisi (Çoklu Korelasyon Analizi)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Psikolojik Güçlendirme									
2 Anlamlılık	,707**								
3 Yeterlilik	,640**	,479**							
4 Özerklik	,793**	,365**	,337**						
5 Etki	,718**	,215**	,219**	,506**					
6 İşle Bütünleşme	,449**	,516**	,363**	,257**	,185**				
7 Fiziksel Bütünleşme	,274**	,235**	,291**	,108	,191**	,618**			
8 Duygusal Bütünleşme	,365**	,446**	,244**	,233**	,135*	,838**	,216**		
9 Bilişsel Bütünleşme	,371**	,456**	,319**	,218**	,108	,781**	,407**	,451**	

Yapılan analiz sonucunda ulaşılan bulgulara göre psikolojik güçlendirme ile işle bütünleşme ($r_{(315)}=.449$, $p<0,001$) arasında

istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Tablo 7. Psikolojik Güçlendirmenin İşle Bütünleşmeye Etkisine Yönelik Bulgular

Psikolojik Güçlendirmenin İşle Bütünleşmeye Etkisi						
Değişkenler	B	S.H	β	t	P	Regresyon Model-1'in Özeti
Psikolojik Güçlendirme	,400	,045	,499	8,887	0,000	R ² =,201, Adj. R ² =,199, p=,00, F ₍₃₁₅₎ = 78,979
Sabit (Costant)	2,469	,177		13,945	0,000	
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Alt Boyutlarının İşle Bütünleşmeye Etkisi						
Değişkenler	B	S.H	β	t	P	Regresyon Model-2'nin Özeti
Sabit (Constant)	2,271	,199		11,408	,000	R= ,536, R ² = ,288, p=,00, Adj. R ² = ,278, F ₍₃₁₅₎ =31,290, VIF<10, D-W=1,08
Anlamlılık	,263	,035	,430	7,623	,000	
Yeterlilik	,121	,049	,136	2,444	,000	
Özerklik	,018	,035	,030	,511	,001	
Etki	,027	,032	,047	,848	,397	
Psikolojik Güçlendirme Alt Boyutlarının İşle Bütünleşme Alt Boyutlarına Etkisi						
Değişkenler	B	S.H	β	t	P	Regresyon Model-3'ün Özeti
Sabit (Costant)	3,065	,190		16,139	,000	Sabit (Costant) =Fiziksel Bütünleşme R=,394, R ² =,155, Adj. R ² =,145, p=,00, F ₍₃₁₅₎ =14,264, VIF<10, D-W=2,09
Anlamlılık	,064	,040	,104	1,598	,111	
Yeterlilik	,222	,049	,292	4,522	,000	
Özerklik	-,050	,039	-,084	-1,274	,204	
Etki	,089	,035	,157	2,514	,012	
Değişkenler	B	S.H	β	t	P	Regresyon Model-4'ün Özeti
Sabit (Costant)	1,121	,325		3,449	,001	Sabit (Costant)= Duygusal Bütünleşme R=475, R ² =,225, Adj. R ² =,215, p=,00, F ₍₃₁₅₎ =22,561, VIF<10, D-W=2,11
Anlamlılık	,474	,069	,431	6,902	,000	
Yeterlilik	,006	,084	,004	,072	,943	
Özerklik	,089	,068	,083	1,313	,190	
Etki	,004	,061	,004	,062	,950	
Regresyon Model-5'in Özeti						

Sabit (Costant)	2,392	,198	12,075	,000	Sabit (Costant)=Bilişsel Bütünleşme R=,529, R ² =,279, Adj. R ² =,270, p=,00, F ₍₃₁₅₎ =30,054, VIF<10, D-W=1,80
Anlamlılık	,262	,042	,376	6,240	
Yeterlilik	,171	,051	,198	3,332	
Özerklik	,039	,041	,059	,957	
Etki	-,029	,037	-,046	-,796	

Model 1’de psikolojik güçlendirmenin işle bütünleşmeyi ne kadar etkilediğini belirlemek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon modeli $y = \text{işle bütünleşme}$ ve $x = \text{psikolojik güçlendirme}$ olmak üzere; $y = 2,469 + ,400x$ şeklinde oluşturulmuştur. Yapılan analiz sonuçlarına göre regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($F_{(315)} = 78,979$; $p < 0,001$). Psikolojik güçlendirme, işle bütünleşmedeki değişimin %19,9’unu ($\text{Adj. } R^2 = ,199$) açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu incelendiğinde; psikolojik güçlendirme ($\beta = ,499$; $t = 8,887$; $p < 0,001$) işle bütünleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

Model 2’de psikolojik güçlendirmenin anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki alt boyutlarının işle bütünleşme üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Regresyon analizinin sonuçlarına göre anlamlılık, yeterlilik ve özerklik alt boyutları regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı ve uygulanabilir olduğu bulunmuştur ($F_{(315)} = 31,290$, $p < 0,001$). Bağımsız değişkenler; psikolojik güçlendirmenin anlamlılık, yeterlilik ve özerklik alt boyutlarının bağımlı değişken olan işle bütünleşmedeki değişimin %28’ini ($\text{Adj. } R^2 = 27,8$) açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi değerleri incelendiğinde; psikolojik güçlendirmenin anlamlılık alt boyutu ($\beta = ,430$; $t = 7,623$; $p < 0,001$), yeterlilik alt boyutu ($\beta = ,136$; $t = 2,444$; $p < 0,001$) ve özerklik alt boyutu ($\beta = ,030$; $t = ,511$; $p < 0,001$) işle bütünleşmeyi pozitif şekilde etkilemektedir. Etki alt boyutu ($\beta = ,047$; $t = ,848$; $p > 0,05$) ise işle bütünleşmeyi etkilememektedir. Verilen bu bilgiler doğrultusunda yapılan regresyon analizinde otokorelasyon ($DW = 1,08$) ve çoklu doğrusallık sorununun ($V < 10$) olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 7’nin son bölümünde psikolojik güçlendirme alt boyutlarının işle bütünleşme alt boyutları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Model 3’te regresyon analizinin sonuçlarına göre psikolojik güçlendirmenin alt boyutları yeterlilik ve etki regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($F_{(315)} = 14,264$, $p < 0,001$). Bağımsız değişkenler; psikolojik güçlendirmenin alt boyutları yeterlilik ve etki bağımlı değişken işle bütünleşmenin alt boyutu olan fiziksel bütünleşmedeki değişimin %14,5’ini ($\text{Adj. } R^2 = ,145$) açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi değerleri incelendiğinde; yeterlilik ($\beta = ,292$; $t = 4,522$; $p < 0,001$), fiziksel bütünleşmeyi pozitif şekilde etkilemektedir.

Model 4’te regresyon analizinin sonuçlarına göre psikolojik güçlendirmenin alt boyutu anlamlılık regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($F_{(315)} = 22,561$, $p < 0,001$). Bağımsız değişkenler; psikolojik güçlendirmenin alt boyutu işle bütünleşmenin alt boyutu olan duygusal bütünleşme üzerindeki değişimin %21,5’ini ($\text{Adj. } R^2 = ,215$) açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin değer incelendiğinde; anlamlılık ($\beta = ,431$; $t = 6,902$; $p < 0,001$) duygusal bütünleşmeyi pozitif şekilde etkilemektedir.

Model 5’te regresyon analizinin sonuçlarına göre psikolojik güçlendirmenin alt boyutları anlamlılık ve yeterlilik regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($F_{(315)} = 30,054$, $p < 0,001$). Bağımsız değişkenler; psikolojik güçlendirmenin alt boyutları anlamlılık ve yeterlilik bağımlı değişken işle bütünleşmenin alt boyutu olan bilişsel bütünleşmedeki değişimin %27’sini ($\text{Adj. } R^2 = ,270$) açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin değerler incelendiğinde; anlamlılık ($\beta = ,376$;

$t=6,240$; $p<0,001$) ve yeterlilik ($\beta=,198$; $t=3,332$; $p<0,001$) bilişsel bütünleşmeyi pozitif şekilde etkilemektedir. Verilen bu bilgiler doğrultusunda yapılan regresyon analizinde otokorelasyon ve çoklu doğrusallık sorununun olmadığı gözlenmiştir.

TARTIŞMA

Hemşirelerin psikolojik güçlendirme puan ortalamasının ($3,88\pm,58$) ortanın üstünde olduğu görülmektedir. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutları arasında yeterlilik boyutunun ($4,41\pm,58$) en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Bu boyut hemşirelerin psikolojik açıdan kendilerini yeterli hissettiklerini göstermektedir. Akış (2023), hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada psikolojik güçlendirmenin puan ortalamasının ($5,65\pm,82$) ortanın üstünde olduğunu tespit etmiştir.²⁶ Şener ve Oksay Şahin²⁷ (2023), Çepni²⁸ (2022), Arslan²⁹ (2023), Kuruca Özdemir³⁰ (2018), Develi vd.,³¹ (2018), Örucü ve Hatipoğlu³² (2022) ve Karabulut Çakır'ın³³ (2021) çalışmalarında da benzer sonuçlar tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre hemşirelerin psikolojik güçlendirme ortalamasının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Kadın hemşireler ile erkek hemşireler eşit şartlar altında çalıştıkları için anlamlı bir farklılık göstermemiş olabilir. Akış²⁶ (2023), 358 hemşire üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada psikolojik güçlendirme ortalamasının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Çepni²⁸ (2022), Şener ve Oksay Şahin²⁷ (2023), Altındış ve Özutku³⁴ (2011), Kuruca Özdemir³⁰ (2018), Küçüksarı³⁵ (2020), Deniz³⁶ (2024) ve Yıldız'ın³⁷ (2017) araştırmalarında da benzer bulgular mevcuttur.

Bu araştırmada hemşirelerin psikolojik güçlendirme ortalamasının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Psikolojik

güçlendirme bireyden bireye değişen bir durum olduğu için anlamlı bir farklılık göstermemiş olabilir. Küçüksarı (2020), 155 hemşire üzerine yaptığı çalışmada psikolojik güçlendirmenin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir.²⁵ Deniz³⁶ (2024), Kuruca Özdemir³⁰ (2018), Şener ve Oksay Şahin²⁷ (2023), Karabulut Çakır³³ (2021), Altındış ve Özutku³⁴ (2011) da benzer sonuçlara ulaşılmışlardır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda hemşirelerin psikolojik güçlendirme ortalamasının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Arslan²⁹ (2023), 465 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada psikolojik güçlendirme ortalamasının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Deniz³⁶ (2024), Küçüksarı³⁵ (2020), Şener ve Oksay Şahin'in çalışmalarında da (2023) benzer sonuçlar mevcuttur.²⁷

Hemşirelerin psikolojik güçlendirme ortalamasının yöneticilik görevine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Farklılığın olmamasının sebebinin hemşirelerin mesleki özelliklerini bireysel davranışlarına yansıtmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Deniz³⁶ (2024), Dalkıran³⁷ (2022) ve Öztırak³⁸ (2022) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar görülmektedir.

Bulgularda hemşirelerin psikolojik güçlendirme ortalamasının çalışan birime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Deniz³⁶ (2024), Yılmaz⁴⁰ (2022), Arslan²⁹ (2023), Yıldız³⁷ (2017), Altındış ve Özutku³⁴ (2011), Türkmen ve Çetin Aslan⁴¹ (2023) ve Küçüksarı³⁵ (2020) tarafından yapılan çalışmalarda psikolojik güçlendirme ortalamasının birime/branşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre hemşirelerin psikolojik güçlendirme ortalamasının meslek

hayatındaki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Akış (2023), Şırnak ilinde 358 hemşire üzerine gerçekleştirdiği araştırmada psikolojik güçlendirme ortalamasının meslek hayatındaki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir.²⁶ Deniz³⁶ (2024), Şener ve Oksay Şahin²⁷ (2023), Küçüksarı³⁵ (2020), Karabulut Çakır³³ (2021) ve Kuruca Özdemir'in çalışmalarında da (2018) benzer sonuçlar bulunmaktadır.³⁰

Yapılan bu çalışmada hemşirelerin psikolojik güçlendirme ortalamasının, bulunduğu kurumda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Savaş⁴¹ (2022), Kuruca Özdemir³⁰ (2018), ve Yılmaz'ın çalışmalarında da (2022) benzer sonuçlar mevcuttur.⁴⁰

Bu çalışmada hemşirelerin psikolojik güçlendirme ortalamasının gelire göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda hemşirelerin işle bütünleşme ortalamasının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Kadınların da aktif olarak çalışma hayatında yer almaları nedeniyle erkek veya kadın olmanın işle bütünleşme üzerinde anlamlı farklılık göstermemiş olabileceği düşünülmektedir. Demirkol'un (2023) 310 hemşire üzerine gerçekleştirdiği araştırmada işle bütünleşme ortalamasının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.⁴² Arıcıoğulları⁴⁴ (2021), Aydoğan⁴⁵ (2020), Ersin⁴⁶ (2021), Mahboubi vd.,⁴⁷ (2015), Kartal⁴⁸ (2017), Elaldı Narin⁴⁹ (2019) de benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Hemşirelerin işle bütünleşme ortalamasının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Her bireyin işle bütünleşme durumu kişisel olduğu için anlamlı bir farklılık göstermemiş olabilir. Aydoğan⁴⁵ (2020), Demirkol⁴³ (2023) ve Özer vd.,⁵⁰

(2015) tarafından yapılan çalışmalarda benzer sonuçlar mevcuttur.

Araştırma sonucuna göre hemşirelerin işle bütünleşme ortalamasının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Ersin'in⁴⁶ (2021), İstanbul Darülaceze Başkanlığında çalışan ve sağlık ve bakım hizmeti sunan 142 sağlık çalışanı üzerine yaptığı bir araştırmada işle bütünleşmenin medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini gözlemiştir. Aydoğan⁴⁵ (2020), Demirkol⁴³ (2023), Arslan ve Demir⁵¹ (2017), Kartal (2017), Elaldı Narin⁴⁹ (2019) ve Özer vd.'nin (2015) çalışmalarında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.⁵⁰

Hemşirelerin işle bütünleşme ortalaması eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Lise mezunlarının puan ortalaması (4,23±,47) lisans mezunlarının puan ortalamasından (3,99±,51) daha yüksektir. Bu bulguya göre lise mezunu hemşirelerin lisans mezunu hemşirelere göre daha yüksek düzeyde işle bütünleştiği tespit edilmiştir. Demirkol (2023), 310 hemşire üzerine gerçekleştirdiği araştırmada işle bütünleşme ortalamasının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.⁴³ Bu araştırmada lise mezunu hemşirelerin puan ortalamasının (X 3,84±,79) lisansüstü mezunu hemşirelerin puan ortalamasına (3,01±,94) göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve lisans mezunu hemşirelerin puan ortalaması (3,53±,96) lisansüstü mezunu hemşirelerin puan ortalamasına (3,01±,94) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Özer vd.,⁵⁰ (2015) ile Arıcıoğulları'nın⁵¹ (2021) çalışmalarında da paralel sonuçlar mevcuttur.

Araştırmanın sonucuna göre hemşirelerin işle bütünleşme ortalamasının yöneticilik görevine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Elaldı Narin'in (2019) Mersin Şehir Hastanesi'nde görev yapan 281 hemşire üzerine yaptığı bir araştırmada işle bütünleşmenin yöneticilik görevine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamıştır.⁴⁹

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda hemşirelerin işle bütünleşme ortalamasının çalışılan birime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Hemşirelerin birimler arası yetki devrinin daha az sürede yapılması nedeniyle anlamlı bir farklılık

Hemşirelerin işle bütünleşme ortalaması meslek hayatındaki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. İşle bütünleşmenin bireysel bir davranış olması nedeniyle mesleki özellikleri açısından farklılığın oluşmadığı söylenebilir. Sağlık alanında yapılan bazı çalışmalarda; Demirkol⁴³ (2023), Arslan ve Demir⁵¹ (2017), Kartal⁴⁷ (2017) ve Yılmaz⁴⁶ (2022) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar mevcuttur. Hemşirelerin işle

göstermediği söylenebilir. Mahboubi vd.,⁴⁷ (2015), 387 sağlık personeli üzerine gerçekleştirdikleri araştırmada işle bütünleşmenin çalışılan birime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

bütünleşme ortalamasının gelire göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmada hemşirelerin işle bütünleşme düzeyinin bulunduğu kurumda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Benzer sonuçlar Ersin⁴⁶ (2021) ve Kartal'ın⁴⁸ (2017) sağlık sektöründe yaptığı çalışmalarca desteklenmektedir

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda hemşirelerin psikolojik güçlendirme düzeyinin işle bütünleşme durumlarını etkilediği belirlenmiştir. Psikolojik açıdan güçlendirilen hemşirelerin; işleriyle bütünleşerek iş performansının arttığı, yetki devrini azalttığı ve iş verimini yükselttiği görülmektedir. Bu bağlamda psikolojik güçlendirmenin, hemşirelerin işle bütünleşme performanslarında anahtar bir rol üstlendiği söylenebilir. Buradan hareketle işleriyle bütünleşen hemşirelerin çalışma odaklı pozitif bağlamsal bir performans sergileyerek hastanenin beklentilerini başarılı bir şekilde karşılamaları olasıdır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda sağlık kurumları ve yöneticileri tarafından hemşirelerin psikolojik güçlendirme ve işle bütünleşme algılarının “orta” düzeyden “yüksek” düzeye çıkarılması için plan ve programların yapılması, ödüllendirme sisteminin oluşturulması ve terfilerin daha sistemli hale getirilmesi önerilebilir. Hemşirelerin psikolojik güçlendirme ve işle bütünleşme durumlarını etkileyen yaş,

cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu gibi unsurlar dikkate alınarak psikolojik açıdan işle bütünleşmeye yönelik eğitim çalışmaları yapılabilir. Sağlık kuruluşlarında birimlerin yoğun ve karmaşık olmasından dolayı psikolojik açıdan güçlendirici çalışmalar ve ortamların yaratılması, gerektiği zaman yetki devrinin yapılması, gereksiz iş yükünün azaltılması ve hemşireleri işlerine teşvik etme amacıyla psiko-sosyal destek programlarının yapılması diğer önerilerdendir.

Araştırmanın, hemşirelerin dışında diğer sağlık profesyonellerine yönelik (Ebeler, hekimler vb.) yapılması sağlık kurumlarında örgütsel davranışı anlama ve açıklama noktasında yarar sağlayacaktır. Araştırmada kullanılan değişkenlerin hemşirelerin yapısal ve psikolojik özelliklerini yansıtmasından dolayı diğer kamu ve özel sağlık kuruluşlarına ilişkin karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir. Bu araştırmada nicel ve kesitsel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Gelecek araştırmalarda karma ve nitel çalışmalar yapılarak değişkenler konusunda derinlemesine çıkarımlar yapılabilir.

KAYNAKLAR

1. Erer, B. (2021). "Psikolojik Güçlendirme Algısının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Rolü". *Business and Economics Research Journal*, 12 (2), :443-457.
2. Gürlü, M. (2018). Öğretmenlerin Lider-Üye Etkileşimi İle İşle Bütünleşme İlişkisinde Çalışan Sesliliğinin Aracılık Etkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
3. Köse, A. (2022). Okul Psikolojik Danışmanlarının İşle Bütünleşme Düzeylerinin İncelenmesi: Öz Yeterlik, Duygusal Zekâ ve Performans Algısının Rolü". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 61, 165-188.
4. Öngöre, Ö. (2013). "İşle Bütünleşme Ölçeği Türkçe Formu'nun Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması". *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*, 2 (2), 50-60.
5. Gorgievski, M. J., Bakker, A. B. and Schaufeli, W. B. (2010). "Work Engagement and Workaholicism: Comparing the Self-Employed and Salaried Employees". *Journal Of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
6. Yıldırım, M. ve Erez Akgün, B. (2020). "Örgüt Kültürünün Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi". *İşletme Araştırmaları Dergisi Journal Of Business Research-Türk*. 12(4), 4151-4165 <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1096>
7. Abdulrab, M., Almaamari, Q., Zumrah, A.R. and Al-Tahitah, A. (2017). "The Role of Psychological Empowerment on Work Engagement: The Development of Conceptual Framework". *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 8 (6), 1157-1163.
8. Macsinga, I., Sulea, C., Sârbescu, P., Fischmann, G. and Dumitru, C. (2015). "Engaged, committed and helpful employees: The role of psychological empowerment". *The Journal of psychology*, 149(3), 263-276. <http://dx.doi.org/10.1080/00223980.2013.874323>
9. Sun, B., Zhu, F., Lin, S., Sun, J., Wu, Y. and Xiao, W. (2022). "How is Professional Identity Associated With Teacher Career Satisfaction? A Cross-Sectional Design to Test the Multiple Mediating Roles of Psychological Empowerment and Work Engagement". *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 9009. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159009>
10. Wen, J., Huhang, S. and Teo, S. (2023). "Effect of Empowering Leadership on Work Engagement Via Psychological Empowerment: Moderation of Cultural Orientation". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54(1), 88-97.
11. Yanık, A. ve Açar, V. (2020). "Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Güçlendirme Algısının Sinerjik İklim Algısına Etkisi". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 31, 61-75.
12. Temizkan, Ö. Y. (2019). "Psikolojik Güçlendirme İle Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Devlet Hastanesi Örneği". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (3), 640-665.
13. Şen, S. ve Uğur, E. (2019). "Personel güçlendirmede Nöro Linguistik Programlama". *Sağlık ve Hemşirelikte Yönetim Dergisi*, 1 (6). 64-69.
14. Tanyıldızı, H. (2019). Psikolojik Güçlendirmenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sahipliğin Aracı Rolü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
15. Çalışkaner, D. (2021). "Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Profesyonellik, Etik Davranışlar, Liderlik Ve Teknolojinin Etkisi", *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi*, 3 (2), 124-139.
16. Kurtluk, E. (2019). "Hemşirelikte Yapısal ve Psikolojik Güçlendirme Uygulamalarının Karşılaştırmalı Değerlendirmesi". *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 1 (2), 116-121.
17. Jena, L. K., Pradhan, S. and Panigrahy, N. P. (2018). "Pursuit of Organisational Trust: Role of Employee Engagement, Psychological Well-being and Transformational Leadership". *Asia Pacific Management Review*, 23 (3), 227-234.
18. Kasunic, M. (2005). "Designing an Effective Survey". Pittsburgh, Carnegie Mellon Software Engineering Institute. <https://doi.org/10.1184/R1/6573062.v1>
19. Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation". *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
20. Sürgevil, O., Tolay E. ve Topoyan M. (2012). "Akademi Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri". *Ege Akademik Bakış*, 12 (4), 449-465.
21. Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2020). "Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve SPSS Uygulamaları" (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
22. Rich, B. L. (2006). Job Engagement: Construct Validation and Relationships with Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation, Unpublished Phd Thesis. University of Florida, Graduate School of the University
23. Yücel, M. (2022). Doğrulamalı Faktör Analizinde Örneklem Büyüklüğünün Uyum İndekslerine Etkisi ve Besin Seçiminde Etkili Olan Faktörleri Belirleme Ölçeğinin Türkçeye Uyarlaması. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
24. Özdamar, K. (2017). "Ölçek ve Test Geliştirme, Yapısal Eşitlik Modellemesi". Eskişehir: Nisan Kitapevi.
25. Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics (6. Press). Pearson Education.
26. Akış, M. (2023). Şırnak İlinde Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri İle Psikolojik Güçlendirme Algılarının Belirlenmesi", Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
27. Şener, Ş. ve Oksay Şahin, A. (2023). "Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları İle Yapısal ve Psikolojik Güçlendirme Algılarının İncelenmesi". *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 10 (1): 78-86.
28. Çepni, N. (2022). Empati İle Psikolojik Güçlendirmenin Tükenmişlik Üzerine Etkisinde Yapısal Güçlendirmenin Düzenleyici Etkisi: Sağlık Çalışanları Örneği. Doktora Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale
29. Arslan, S. (2023). Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Desteğin İş Motivasyonuna Etkisi: Pandemi Sürecinde Bir Değerlendirme. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
30. Kuruca Özdemir, E. (2018). Hemşirelerin Örgütsel İklim ve Psikolojik Güçlendirmeye İlişkin Değerlendirmeleri. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
31. Develi, A., Çavuş, M. F. ve Öz, B. (2018). "Psikolojik Personel Güçlendirmeyi Yöneticinin Güç Kaynaklarıyla Açıklamak: Sağlık Sektöründe bir Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4). 661-680.
32. Örucü, E. ve Hatipoğlu, S. (2018). "Psikolojik Güçlendirmenin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi*, 16 (4). 98-115.
33. Karabulut Çakır, S. (2021). Psikolojik Güçlendirme Algısı Bağlamında Örgütsel Sosyalleşme Ve Olumlu Çıktıları. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

34. Altındış, S. ve 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.
35. Küçükşarı, T. (2020). Hemşirelikte Personel Güçlendirmenin İş Performansı ve Bakım Davranışları ile İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
36. Deniz, V. (2024). Sağlık Odaklı Liderlik İle Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirme ve Dayanıklılığın Seri Aracılık Rolü. Doktora Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
37. Yıldız, A. (2017). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması Personel Güçlendirmenin Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
38. Dalkıran, M. (2022). İşyerinde Psikolojik Güçlendirmenin İşgören Motivasyonu Ve Performansına Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
39. Öztrak, M. (2022). Psikolojik Güçlendirmenin Öz Liderliği Etkisinde Proaktif Kişiliğinin Aracı Rolü: Havacılık Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
40. Yılmaz, E. (2022). Hastane Çalışanlarında Etik Liderlik Algısının Çalışan Sessizliği Ve Psikolojik Güçlendirme Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
41. Türkmen, İ. ve Çetin Aslan, E. (2023). "COVID-19 Pandemisinde Sağlık Sektöründe Psikolojik Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi". Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25 (1). 169-184.
42. Savaş, T. (2022). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Sağlık Krizlerine Hazırlık Algısına Etkisinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
43. Demirkol, M. (2023). Algılanan Yönetici Desteğinin İşle Bütünleşme ve İş Performansına Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
44. Arınoğulları, K. (2021). İş Değerlerinin İşle Bütünleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
45. Aydoğan, S. (2020). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılığa, İş Tatminine Ve İşle Bütünleşmeye Etkisi: Sağlık Alanında Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
46. Ersin, F. (2021). Sağlık Çalışanlarında İşe Angaje Olmanın İş Performansına Etkisi: Darülaceze Başkanlığı Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
47. Mahboubi, M., Ghahramani, F., Mohammadi, M., Amani, N., Mousav, SH., Moradi, F., Akbarzadeh, A. and Kazemi, M. (2015). "Evaluation of Work Engagement and Its Determinants in Kermanshah Hospitals Staff in 2013". Global Journal of Health Science, 7 (2). 170-176.
48. Kartal, N. (2017). Sağlık çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
49. Elaldı Narin, T. (2019). Hemşirelerin Otonomi Düzeyleri İle İşle Bütünleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
50. Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). "Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma". Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi, 3 (3), 260-272.
51. Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017). "İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma". Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 24 (2). 372-389.