



SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ALGISININ SİNERJİK İKLİM ALGISINA ETKİSİ*

EFFECT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT PERCEPTION ON SYNERGISTIC CLIMATE PERCEPTION IN HEALTH EMPLOYEES

Aygül YANIK¹, Vedat AÇAR²

1. Doç. Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, aygul.yanik@medeniyet.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6736-0391>
2. Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, vedatacar40@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3486-6895>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi/Application Date
05.01.2020

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
10.03.2020

DOI
10.20875/makusobed.670432

* Bu çalışma ile bağlantılı bir bölüm "3. Uluslararası ve 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi"nde sözel olarak sunulmuştur.

Öz

Araştırmada, sağlık çalışanlarında psikolojik güçlendirme algısı ile sinerjik iklim algısı arasındaki ilişki ve psikolojik güçlendirme algısının sinerjik iklim algısına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları ile yapılmıştır. Veriler anket formu ile toplanmış ve eksiksiz yanıtlanan 227 anket değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizinde, SPSS for Windows 23.0 paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların puanları incelendiğinde, genel psikolojik güçlendirme algısı puanının yüksek (3,842±0,046) ve genel sinerjik iklim algısı puanının orta düzeyde (3,198±0,050) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların psikolojik güçlendirme algısı ile sinerjik iklim algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmada, katılımcıların psikolojik güçlendirme algısının sinerjik iklim algısını etkilediği belirlenmiştir. Olumlu sinerjik iklim örgütsel başarıyı arttırmaktadır. Dolayısıyla çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmesi önemli olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, Sinerjik İklim, Sağlık Çalışanları

Abstract

In the research, it was aimed to determine the relationship between psychological empowerment perception and synergistic climate perception of health employees and the effect of psychological empowerment perception on synergistic climate perception. The research was conducted on health employees working in public hospital. Data was collected with a questionnaire and 227 questionnaires fully answered were evaluated. SPSS for Windows 23.0 package program was used for data analysis. When the scores of the participants were examined, it was found that general psychological empowerment perception score was high (3.842±0.046) and general synergistic climate perception score was medium level (3.198±0.050). There was a positive relationship between the participants' perception of psychological empowerment and their perception of synergistic climate. In the research, it was determined that the psychological empowerment perception of the participants affected the perception of synergistic climate. A positive synergistic climate increases organizational success. Therefore, psychological empowerment of employees is important.

Keywords: Psychological Empowerment, Synergistic Climate, Health Employee

EXTENDED SUMMARY

Background

Psychological empowerment is a psychological condition that must be experienced by employees in order for the empowerment practices in the organization to be successful. Psychological empowerment includes four cognitions that reflect individuals' adaptation to their job (Laschinger ve ark., 2009; Leggat ve ark., 2010; Wagner ve ark., 2010; Sürgevil ve ark., 2013; Emery ve ark., 2019): meaning, competence, self-determination and impact. On the other hand, organizations need power for their survival, success and development. This power can be explained by synergy (Kaya, 2014). Synergy means unity of action or power (Dahl, 2000). The synergistic climate can be defined as an atmosphere of cooperation or solidarity among employees with group dynamics and organizational adaptation, goal congruence and vision (Kaya, 2014). The synergistic climate includes 5 factors (Kaya, 2014): goal congruence, harmony, group dynamics, vision and solidarity. In the researches, it was seen that many factors such as satisfaction, organizational commitment, motivation, positive and innovative behaviors of employees, which were important for the success, development and continuity of the organizations, were significantly affected by the empowerment of the employees and the synergistic climate formed between them. This is more important for healthcare organizations.

Purpose

In this research, it was aimed to determine the relationship between the psychological empowerment perception and the synergistic climate perception and the effect of the psychological empowerment perception on the synergistic climate perception.

Method

This cross-sectional and descriptive research was conducted with health employees working in a public hospital. The sample was randomly chosen by simple sampling method. The data were collected with a questionnaire form. 227 questionnaires that were answered in full were evaluated. As a data collection tool, demographic-job satisfaction data form, psychological empowerment scale and synergistic climate scale were used. The psychological empowerment scale was developed by Spreitzer and Sürgevil ve ark. (2013) adapted to Turkish. The synergistic climate scale was developed by Kaya (2014). The scales were found to be reliable. The analysis of data was carried out in SPSS for Windows 23.0 package program.

Findings

55.5% of the participants were women, 62.6% were married and 55.5% were satisfied with their work in general. When the scores of the participants were examined, it was found that general psychological empowerment perception score was high (3.842 ± 0.046) and general synergistic climate perception score was medium level (3.198 ± 0.050). While the impact perception score of the sub-factors was at a medium level, the perception of meaning, competence and self-determination was at a high level. However, both general synergistic climate perception and sub-factors' score of the participants (goal congruence-harmony and group dynamics-vision-solidarity) were determined at a medium level. In this research, while the participants' perception of meaning, impact and competence affected the general synergistic climate perception, but their perception of self-determination did not. Further, while the participants' perception of meaning, impact and competence affected group dynamics-vision-solidarity perception, but their self-determination perception did not affect to that factor. Moreover, the participants' perception of impact and meaning affected the goal congruence-adaptation perception, but their perception of competence and self-determination did not affect this factor.

Conclusions

Participants' perception of general psychological empowerment was at a high level and general synergistic climate perception was at a medium level. It was seen that the synergistic climate was insufficient in the research organization. A synergistic climate must be provided for organizational success. By the way, there was a positive relationship between psychological empowerment and synergistic climate perception of participants. Moreover, the psychological empowerment perception of them affected the perception of synergistic climate. Therefore, both concepts should be handled together and managed to add value to the employees. Periodic in-service trainings and social activities should be organized for employees to improve their psychological empowerment and synergistic climate perception. It is expected to raise awareness of psychological empowerment and synergistic climate in healthcare managers and employees and contribute to the development of strategies and policies for managers about the subject in their organizations of the research. More comprehensive researchs involving healthcare managers and employees should be conducted on this subject.

1. GİRİŞ

Örgütlerin başarısında çalışanların güçlendirilmesi temel kaynak olabilir. Güçlendirme ile yararlı çıktılar elde edilir. Çalışanların güçlendirilmesi üzerine yapılan çalışmalar bunu ortaya koymaktadır. Çalışanların güçlendirilmesinin örgütsel bağlılık (Laschinger vd., 2009), başarı (Leggat vd., 2010; Duff, 2019; Al-Bsheisha vd., 2019), çalışan memnuniyeti (Al-Bsheisha vd., 2019) ve iş tatminini arttırdığı (Pelit ve Arslanturk, 2011; Al-Swidi, 2012; Li vd., 2018; Emery vd., 2019) görülmektedir. Güçlendirme, iş tatminini arttırırken iş stresini azaltır ve kaliteli bakımı olumlu etkiler (Laschinger vd., 2001). Ayrıca güçlendirme, iş sorumluluğunu arttırır (Fan vd., 2016), yenilikçi davranış ile ilişkilidir ve yenilikçi davranış (Knol ve van Linge, 2008; Hu ve Leung, 2003) ile örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkiler (Jha, 2014). Güçlendirme, yenilikçiliği arttırırken işten ayrılma niyetini de azaltır (Bhatnagar, 2012).

Güçlendirmenin önemli bir yaklaşımı, psikolojik güçlendirmedir. Psikolojik güçlendirme, örgütteki güçlendirme uygulamalarının başarılı olması için çalışanlar tarafından deneyimlenmesi gereken psikolojik bir durum ve içsel görev güdüsü kaynağıdır (Sürgevil vd., 2013).

Sinerji ise, hayatta kalma ve gelişmenin önemli bir parçası olup, çalışanlar arasındaki sinerjinin bir örgütün başarılı olması için bir zorunluluk olduğu söylenebilir. Bu durum, kaçınılmaz olarak günümüz örgütlerinin daha stratejik uygulamalar ve politikalar kullanmasını gerektirmektedir. Uygulanan stratejiler ve politikaları geliştirmek için uygun bir iklim olmalıdır. Dolayısıyla örgütün sinerjik iklimi büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda örgütsel sinerjik iklim, uyum, hedef uygunluğu ve vizyon üzerine temellenen grup dinamiği ve örgütsel adaptasyonda çalışanlar arasında iş birliği ya da dayanışma atmosferi olarak tanımlanabilir (Kaya, 2014).

Yöneticiler, değişim ve yenilikleri yönetmek ve örgütsel başarı sağlamak için, çalışanların güçlendirilmesini sağlayarak sinerjik iklim oluşturmalı ve bu iklimi anlamalıdır. Bu açıdan çalışanların aynı hedef doğrultusunda, birlikte, uyum içinde, iş birliğine dayanan enerjisini içeren sinerjik iklime, içsel iş motivasyonu sağlayan ve çalışanların davranışlarını etkileyen psikolojik güçlendirmenin etkisinin incelenmesi yararlı olabilir. Literatürde yönetim desteği ve teşviki, bilgi, özerklik, ödül ve gelişme fırsatlarının, çalışanların güçlenme duygusunu arttırdığı belirtilmektedir (Mok ve Au-Yeung, 2002). Bu yönetim uygulamaları, çalışanların örgütsel katkı veya verimliliğini etkili bir şekilde arttırmanın yanı sıra, çalışanların özerklik ve değer algılarını da (iş ve memnuniyet) arttırabilir.

Literatürde sinerjik iklim ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceleyen ve sinerjik iklime psikolojik güçlendirmenin etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamış olup, çalışmanın ilk olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının psikolojik güçlendirme algısı ile sinerjik iklim algısı arasındaki ilişki ve psikolojik güçlendirme algısının sinerjik iklim algısına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Güçlendirme

Güçlendirme, bir bireyin aktif olarak kendi çalışma rolü ve içeriğini ne kadar şekillendirebileceği anlamına gelir (Leggat vd., 2010; Emery vd., 2019). Örgütsel güçlendirme, iki farklı yaklaşıma sahiptir; yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme (Li vd., 2018).

Yapısal güçlendirme, çalışanların bilgiye erişme, destek alma, kaynaklar gibi işi yapmak için gerekli öğrenme ve gelişme fırsatlarını içeren işyerinde güçlendirici koşulların varlığına ilişkin algıları ile ilgilidir. Güçlendirme yapılarına erişimi olan çalışanların, iş performansı ve örgütsel hedeflere ulaşma olasılığı olmayanlardan daha fazladır (Leggat vd., 2010). Yapısal güçlendirme, çalışanların örgüt içindeki konumuna dayanan gücü ifade eder (Knol ve van Linge, 2008). Çalışanların bireysel niteliklerini değil örgütsel yapıları ilgilendirir.

Psikolojik güçlendirme, bireylerin kontrol altına aldıkları, ihtiyaçlarını ifade ettikleri ve karşıladıkları ya da karar verdikleri kültürel, sosyal ya da psikolojik bir süreçtir. Psikolojik güçlendirme, bir bireyin işinin ne anlama geldiğini ve sonuçları nasıl etkileyebileceğini algılamasıyla karakterize edilebilir (Fan vd., 2016). Spreitzer (1995) psikolojik güçlendirmeyi, çalışanların işlerine ve örgütsel rollerine karşı psikolojik algı veya tutumu olarak tanımlamıştır (Sürgevil vd., 2013; Li vd., 2018). İşyerinde psikolojik güçlendirme, 1960'lı yıllardan itibaren uygulamanın yanı sıra teorik araştırmaların da odaklandığı bir konu olmuştur. Psikolojik güçlendirmenin temeli sosyal psikolojiye dayanır, kişisel gelişime katkı sağlar ve kişisel öz-yeterliliği geliştirir. Kişisel öz-yeterlilik, bireylerin görevlerini yerine getirirken kendi yeteneklerine olan inançlarını geliştiren güdüyle elde edilir (Al-Swidi, 2012). Çünkü psikolojik güçlendirme, çalışanların örgüt içindeki rolleri hakkında sahip oldukları temel kişisel inançlardan oluşur (Knol ve van Linge, 2008). Dolayısıyla psikolojik güçlendirme, bireylerin yaşamları üzerinde kontrol hissine neden olan psikolojik faktörlere dayanmaktadır (Al-Swidi, 2012). Kısaca psikolojik güçlendirme, aşağıda açıklanan bireylerin işine yönelimini yansıtan dört biliş içeren çok yönlü bir yapı olarak tanımlanır. Bunlar (Laschinger vd., 2001; Hu ve Leung, 2003; Laschinger vd., 2009; Leggat vd., 2010; Wagner vd., 2010; Sürgevil vd., 2013; Emery vd., 2019; Duff, 2019): Anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki.

Anlamlılık (Meaning): İş gerekleri ile bireylerin inançları, değerleri ve davranışları arasındaki uyumu ifade eder. Bir işin yapılma amacının çalışan için taşıdığı değer ve önem düzeyiyle ilgilidir.

Yeterlilik (Competence): Bireylerin mesleklerine olan güvenleri ve iş gereklerini yerine getirme kapasitelerine inançları anlamına gelir. Yani bireylerin işlerini iyi yapabilme konusunda kendilerine ve yeteneklerine duydukları güven düzeyleri ya da işlerine hâkimiyetleri ile ilgilidir.

Özerklik (Self-determination): Bireylerin işlerini nasıl yapacakları konusunda karar verme özgürlüklerini ve işleri üzerinde kontrol duygularını ifade eder.

Etki (Impact): Bireylerin (stratejik, yönetsel ya da operasyonel) önemli örgütsel çıktıları etkileyebilme hissidir. Bireylerin işyerlerinde bir iz bırakabilme ve örgütün onların fikirlerini ciddiye alma düzeyini gösterir.

Kısaca, psikolojik güçlendirme dört bilişsel faktörle ortaya çıkan güdüsel bir yapıdır. Bu dört faktör birlikte, pasif bir iş rolüne yönelmek yerine aktif olanı yansıtır. Ayrıca dört faktörün, genel bir psikolojik güçlendirme yapısı oluşturmak için bir araya geldiği tartışılmaktadır. Başka bir deyişle, herhangi bir tek boyutun olmayışı, genel olarak hissedilen güçlendirme derecesini tamamen ortadan kaldırmamakla birlikte, düşürecektir. Bu nedenle, bu dört faktör, psikolojik güçlendirmeyi anlamak için neredeyse tam veya yeterli bir biliş dizisi belirlemektedir (Hu ve Leung, 2003). Belirtilen dört faktör, psikolojik güçlendirmenin hem çalışanların hem de yönetici ve/veya örgütün çabasıyla sağlanabileceğini göstermektedir.

2.2. Sinerjik İklim

Son yıllarda sinerjik iklim ve sinerjik yönetime ilgi artmaktadır (Bititci vd., 2007; Chen ve Chen, 2013). Çünkü örgütlerin hayatta kalması, başarısı ve gelişmesi için güce ihtiyaçları vardır. Bu güç sinerji ile açıklanabilir (Kaya, 2014). Sinerji (synergism, synergismus, Yunanca synergos'dan birlikte çalışan), bireysel etkilerin toplamından birlikte daha büyük bir etki elde etmektir. Sinerji (snergy, synergia, çalışmaya katılma, snregein'den birlikte çalışmak), eylem ya da güç birliği anlamına gelir (Dahl, 2000). İnsanların grup halinde, yalnız olduklarından daha iyi çalıştıkları bilinen bir gerçektir. En iyi örnek "V" oluşturarak uçan kuşlarda görülür. Bununla birlikte sadece bir grup oluşturmak yeterli değildir. Sinerji gerekir (Kaya, 2014). Çağdaş literatürde sinerji, bir ortaklığın daha iyi grup performansı ve uyumu sağlayan daha iyi çözümler için ilişkiler, değerler, güçlü yönler, bakış açıları ve kaynaklar gibi tüm ortakların varlıklarını bir araya getirme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Genellikle dikey entegrasyon, paylaşılan bilgi (know-how) ve kaynaklar bu ortaklığın ürünleridir (Jones ve Barry, 2011). Örneğin, üç tane 1 ayrı ayrı yazılırsa değeri 3 olurken yan yana yazılınca değerinin 111 olması, tek bir kibrit kolayca kırılırken 50 kibritin çok zor kırılması, yürüyen merdivenle yukarıya çıkmanın sağladığı zaman ve enerji faydası gibi (Özdevecioğlu ve İnce Balcı, 2012). Bu

anlamda, grup güçlerinin uyum içinde birleşmesiyle sinerji istenen sonuçlara yol açmaktadır. Benzer şekilde Dahl (2000) da sinerjinin yüksek düzeyde enerji, işbirliği, güven ve coşku yarattığını belirtmiştir. Dolayısıyla sinerji oluşumu, aktörler veya hissedarlar arasında daha iyi karar kalitesine ve gruplardaki rasyonelliğe katkıda bulunabilir.

Sinerjik iklim ise, uyuma dayanan grup dinamikleri ve örgütsel adaptasyon, hedef uygunluğu (goal congruence) ve vizyon ile çalışanlar arasında bir işbirliği ya da dayanışma atmosferi olarak tanımlanabilir. Sinerjik iklime sahip olan örgütün hedef uygunluğu, vizyon, grup dinamiği ve dayanışma faktörlerinde örgütsel bir kültüre sahip olması gerekmektedir. Sinerjik iklim, aşağıda açıklanan 5 faktörle açıklanabilir (Kaya, 2014):

Hedef uygunluğu: Hedef, grup yeteneklerini ve becerilerini kullanarak, örgüte katkıda bulunan ve grup üyelerini yönlendiren bilinçli bir öğreti seçmektir. Örgütlerin var olmasının iyi bir nedeni olmalıdır. Bir grubun yüksek düzeyde başarılı olmasının en önemli koşulu, grup üyelerinin aynı hedefi paylaşmasıdır. Bu anlamda, sinerji, ortak bir amaç etrafında yüksek güdüyle hedefe odaklanmaktır.

Uyum (harmony): Çalışanlardan verimli bir şekilde yararlanabilmek için, çalışma ortamına uyumlarının sağlanmasıdır. Çalışan ve örgüt uyumu, bireysel kimlik ile örgütsel iklim, bireysel ve örgütsel hedefler, bireysel ihtiyaçlar, örgütsel sistemler ve yapılar arasındaki ilişkiyi açıklar. Çalışanların örgütsel uyumunun yükselmesi, işlerinden daha olumlu çıktılar elde edilmesini sağlar.

Grup dinamikleri: Bireyler ve gruplara uygulanan güç stillerinin incelenmesi anlamına gelir. Bu açıdan sinerji, grubu hareket geçiren enerjidir.

Vizyon: Geçmişte ulaşılamayan, şimdiye kadar düşünülmeyen ve ne yapılması gerektiğinin açıkça ifade edildiği spesifik bir düşüncedir. Vizyon, bir bireyin kişisel bakış açısını, derinliğini, hayallerini ve denenmemiş fikirlerini ifade eder. Sinerjik yönetimin temeli vizyona dayanır.

Dayanışma (solidarity): Grup çalışmasının en yaygın amacı, istenen işleri tamamlamak için destek ve güvene dayalı bir grup oluşturmak ve bunları yaparken grup üyelerinin farklılıklarına, tutumlarına ve becerilerine değer vermektir. Bu anlamda sinerji, farklı yeteneklerle ortaya çıkan pozitif enerji ve buna bağlı oluşan katma değerdir.

Sinerji, örgütün kaynak ve yeteneklerinin hangi alanlarda başarılı olacağını ya da olmayacağını gösteren bir uyum ve yetenek unsurudur. Bu yüzden bireyler ve kaynaklar arası uyum sinerjiyi doğururken, uyumsuzluk sinerjinin tersi sonuçlara neden olabilir. Sinerjik grup, başarılarına büyük oranda katkı sağlarken, bir hayal kırıklığı kaynağı da olabilir. Sinerji rehberliğinde yıkıcı küçük farklılıklar tolere edilir. Çünkü sinerjinin temel ilkesi, bütün üyelerin yakın ilişki ve dayanışmasıdır. Grup zayıf zinciri yok eder. Sinerji, doğru iletişim kurmak, işbirliği ve güven gerektirir. Sinerjinin pozitif etkileri sürdürülebilir ama negatif etkileri (sabotaj, ilgisizlik gibi) sürdürülemez (Dahl, 2000). Bu açıdan sinerjinin rekabet avantajı sağlama, çalışanların katılımıyla yeni çözüm yolları bulma, örgütsel ve yönetsel etkinlik sağlama, grup bilinci oluşturma, değişime uyum sağlama ve kaldıraç etkisi oluşturma gibi pek çok fayda sağlayacağı öngörülebilir (Özdevecioğlu ve İnce Balcı, 2012). Sinerji takibi, genellikle küresel verimlilik ve etkililik arayışı olan örgütlerde önemli bir stratejik kuvvet olarak kabul edilir (Kaya, 2014). Bu bakımdan sinerjik iklim kaçınılmazdır. Sinerjik iklimin güçlü bilimsel ölçüm araçları ile izlenmesi ve değerlendirilmesi gereklidir.

Çalışanların birlikteyken gösterecekleri ortak çabanın, tek başlarına üretebileceklerinden daha fazlasını üretmesine vurgu yapan sinerji kavramını ele alan yeni yönetim yaklaşımlarından biri sinerji yönetimidir. Sinerjik yönetim, bütünleştirici ve katılımcı bir yönetim yaklaşımına atıfta bulunan, katılımcılar arasındaki iletişim ve etkileşim işlevi üzerine kurulmuştur. Sinerjik yönetim, etkin bir liderlik altında insan, bilgi, sistemler, donanım gibi örgütteki tüm kaynakların birleştirilme süreci olarak tanımlanabilir (Özdevecioğlu ve İnce Balcı, 2012). Bu anlamda sinerjik yönetim; eylemler arası iletişim, paylaşım, grup çalışması, bireyler arasında işbirliği, koordinasyon, güç delegasyonu ve toplam katılım konularını

vurgulayan bir modeldir (Kaya, 2014). Dolayısıyla sinerjik yönetimle daha yüksek bir enerji oluşturulur (Özdevecioğlu ve İnce Balcı, 2012).

Toplumlar kompleks sosyo-ekonomik ve çevresel unsurlar içinde, zorlu sağlık problemleri ile yüz yüze kalmaktadırlar. Dolayısıyla yukarıda belirtildiği gibi, sinerji eşsiz bir işbirliği avantajı sağlayarak sağlık ve sağlık sistemlerinin hedeflerini başarması için insanlar ve örgütlerin kapasitesini arttırmaktadır (Lasker vd., 2001).

3. YÖNTEM

3.1. Hipotezler

Araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel nitelikte tasarlanmış olup, aşağıda belirtilen hipotezler test edilerek değerlendirilmiştir.

H₁: Katılımcıların psikolojik güçlendirme ve sinerjik iklim algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algısı, sinerjik iklim algısını etkiler.

H₃: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algısı alt faktörleri, hedef uygunluğu-uyum algısını etkiler.

H₄: Katılımcıların psikolojik güçlendirme algısı alt faktörleri, grup dinamikleri-vizyon-dayanışma algısını etkiler.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma, Türkiye'nin Kırklareli ilinde bulunan Kırklareli Devlet Hastanesi'nde görev yapan sağlık çalışanları (hemşire, ebe, sağlık memuru, tıbbi sekreter, sekreter, veri hazırlama ve kontrol işletmeni) ile yapılmıştır. Pilot çalışma niteliğindeki bu araştırmaya, benzer eğitim düzeylerindeki sağlık çalışanları dâhil edilmiştir. Dolayısıyla doktorlar dâhil edilmemiştir. Araştırma evreni, 505 sağlık çalışanından oluşmuştur. Örneklem sayısı, örneklem büyüklüğü hesaplama programı ile hesaplanmış ve en az 218 bulunmuştur. Basit örnekleme yöntemiyle rastgele seçilen 240 katılımcıya 01/03/2018-30/06/2018 tarihleri arasında anket yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak katılımcıların demografik özelliklerini belirleyen demografik-işten memnuniyet veri formu, psikolojik güçlendirme ölçeği ve sinerjik iklim ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik güçlendirme ölçeği, Spreitzer tarafından geliştirilmiş olup, ölçeğin Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Sürgevil vd. (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek dört faktörden oluşmaktadır; Faktör 1: Anlamlılık, Faktör 2: Yeterlilik, Faktör 3: Özerklik ve Faktör 4: Etki. Güvenilirlik analizi sonucunda; birinci faktörün güvenilirliği $\alpha=0,89$, ikinci faktörün güvenilirliği $\alpha=0,85$, üçüncü faktörün güvenilirliği $\alpha=0,83$ ve dördüncü faktörün güvenilirliği $\alpha=0,84$ bulunmuştur. Ölçek, toplam varyansın %79,83'ünü açıklamaktadır (Sürgevil vd., 2013). Sinerjik iklim ölçeği, Kaya (2014) tarafından geliştirilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu iki faktörden oluşmuştur; Faktör 1: Hedef uygunluğu-uyum ve Faktör 2: Grup dinamikleri-vizyon-dayanışma. Güvenilirlik analizi sonucunda; birinci faktörün güvenilirliği $\alpha=0,96$ ve ikinci faktörün güvenilirliği $\alpha=0,79$ bulunmuştur. Ölçek, toplam varyansın %70,59'unu açıklamaktadır (Kaya, 2014).

Bu araştırmada da ölçeklerin güvenilirlik analizi değerleri incelendiğinde; anlamlılık $\alpha=0,867$, yeterlilik $\alpha=0,870$, özerklik $\alpha=0,849$, etki $\alpha=0,892$ ve genel psikolojik güçlendirme ölçeği $\alpha=0,882$, hedef uygunluğu-uyum $\alpha=0,995$, grup dinamikleri-vizyon-dayanışma $\alpha=0,905$ ve genel sinerjik iklim ölçeği $\alpha=0,943$ bulunmuştur. Ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu saptanmıştır. Her iki ölçek 5'li Likert tipinde olup, ölçek değişkenlerinde "kesinlikle katılmıyorum" ifadesinin aralıklı ölçek değeri "1" iken, "kesinlikle

katılıyorum” ifadesinin “5” tir. Ölçeklerden alınan puan yükseldikçe katılımcıların psikolojik güçlendirme ve sinerjik iklim algısı yükselmektedir.

3.4. Verilerinin İstatistiksel Analizi

Eksiksiz yanıtlanan 227 anketin verileri bilgisayar ortamına aktarılmış ve Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows 23,0 paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerin (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) yanı sıra korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi, genel psikolojik güçlendirme algısı ve alt faktörlerinin genel sinerjik iklim algısı ve alt faktörlerine etkisi regresyon analizi ile belirlenmiştir. Bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü’nden 04.01.2018 tarihinde kurumsal izin alınmıştır. Ayrıca katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiş ve toplu değerlendirme yapılacağı açıklanmıştır. Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden katılımcılardan anketi doldurmaları istenmiştir. Araştırma, klinik bir çalışma olmadığı gibi, araştırma kapsamında 18 yaşından küçük katılımcı yer almamıştır.

3.6. Araştırma Kısıtları

Araştırma, sadece bir kamu hastanesinde görev yapan doktorlar dışındaki sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, örneklem küçüktür. Ayrıca araştırmada kullanılan anket sorularına verilen cevaplar, katılımcıların subjektif iradelerine dayanmaktadır. Araştırma pilot çalışma niteliğinde olup, araştırma bulguları kısmen genellenemez.

4. BULGULAR

4.1. Demografik özellikler

Katılımcıların %68,7’si hemşire-ebe-sağlık memuru, %37,4’ü 30-40 yaş aralığında, %55,5’i kadın, %62,6’sı evli, %45,4’ü lisans ve üstü mezunu, %35,2’si idarede çalışmakta, %11,9’u idari görevde çalışmakta, %53,3’ü 10 yıldan fazla iş deneyimli, %52,8’i 5 yıldan fazla kurum deneyimli, %26,9’u gündüz mesai ve nöbet şeklinde çalışmaktadır. Ayrıca katılımcıların %55,5’i genel olarak işinden memnundur (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri Dağılımı

Demografik özellikler	n (%)
Unvan	
Hemşire-ebe-sağlık memuru	156 (68,7)
Teknisyen-tekniKER	31 (13,7)
Tıbbi sekreter (Tıbbi sekreter, VHKİ, sekreter)	40 (17,6)
Yaş	
30 yaş altı	71 (31,3)
30-40 yaş	85 (37,4)
41 yaş ve üstü	71 (31,3)
Cinsiyet	
Erkek	101 (44,5)
Kadın	126 (55,5)
Medeni durum	
Evli	142 (62,6)
Bekar	85 (37,4)
Eğitim	
Lise ve dengi	55 (24,2)
Ön lisans	69 (30,4)
Lisans	84 (37,0)
Yüksek lisans ve üstü	19 (8,4)

(Tablo 1'in devamı)

Demografik özellikler	n (%)
Birim	
Dahili klinik veya poliklinik	33 (14,5)
Cerrahi klinik veya poliklinik	30 (13,2)
Ameliyathane-yoğun Bakım	19 (8,4)
Acil servis	30 (13,2)
Labratuvar-Radyoloji	24 (10,6)
İdare	80 (35,2)
Diğer (Kan merkezi, eczane vb.)	11 (4,8)
İdari görev	
Evet	27 (11,9)
Hayır	200 (88,1)
İş deneyimi	
5 yıldan az	52 (22,9)
6-10 yıl	54 (23,8)
11-15 yıl	42 (18,5)
16 yıl ve üstü	79 (34,8)
Kurum deneyimi	
1 yıldan az	18 (7,9)
1-5 yıl	89 (39,2)
6-10 yıl	50 (22,0)
11-15 yıl	32 (14,1)
16-20 yıl	38 (16,7)
Çalışma şekli	
Sürekli gündüz mesai	98 (43,2)
Vardiya usulü	44 (19,4)
Gündüz mesai ve nöbet	61 (26,9)
Diğer	24 (10,6)
İşinden memnuniyet durumu	
Memnun değilim	28 (12,3)
Ne memnun ne de değilim	73 (32,2)
Memnunum	126 (55,5)

4.2. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme ve Sinerjik İklim Algısı Düzeyleri

Ölçek faktörlerinin aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Dağılım aralığı=En büyük değer–En küçük değer/Derece sayısı şeklinde hesaplanmıştır. Bu aralığın genişliği 4 puandır. Bu genişlik 5 eşit aralığa bölünerek 1,00- 1,80 arası çok düşük, 1,81-2,61 arası düşük, 2,62- 3,42 arası orta, 3,43- 4,23 arası yüksek ve 4,24-5,00 arası çok yüksek şeklinde sınır değerler saptanmış ve araştırma bulguları bu değerler üzerinden yorumlanmıştır (Sümbüllüoğlu, 1993).

Ortalama ve standart sapma olarak çalışanların puanları incelendiğinde; psikolojik güçlendirme ölçeği alt faktörleri olan anlamlılık puanı yüksek (4,035±0,058), yeterlilik puanı yüksek (4,215±0,051), özerklik puanı yüksek (3,700±0,060), etki puanı orta (3,420±0,063) ve genel psikolojik güçlendirme puanı yüksek düzeyde (3,842±0,046) bulunmuştur. Ayrıca sinerjik iklim ölçeği alt faktörleri olan grup dinamikleri-vizyon-dayanışma puanı orta (3,195±0,051), hedef uygunluğu-uyum puanı orta (3,207±0,057) ve genel sinerjik iklim puanı orta düzeyde (3,198±0,050) belirlenmiştir.

4.3. Katılımcıların psikolojik Güçlendirme ve Sinerjik İklim Algısı Arasındaki İlişki

Psikolojik güçlendirme algısı genel ile alt faktörleri arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir ($p < 0,05$). Genel psikolojik güçlendirme algısı ile anlamlılık faktörü arasında yüksek ($r=0,781$, $p=0,000$), yeterlilik faktörü arasında orta ($r=0,732$, $p=0,000$), özerklik faktörü arasında yüksek ($r=0,873$, $p=0,000$) ve etki faktörü arasında yüksek bir ilişki ($r=0,763$, $p=0,000$) bulunmuştur. Genel psikolojik güçlendirme algısı ile hedef uygunluğu-uyum faktörü arasında çok zayıf ($r=0,221$, $p=0,000$), grup dinamikleri-vizyon-dayanışma faktörü arasında zayıf ($r=0,322$, $p=0,000$) ve genel sinerjik iklim algısı arasında zayıf bir ilişki

vardır ($r=0,310$, $p=0,000$). Katılımcıların genel sinerjik iklim algısı ve alt faktörleri arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki belirlenmiştir ($p<0,05$). Genel sinerjik iklim algısı ile hedef uygunluğu-uyum faktörü arasında yüksek ($r=0,806$, $p=0,000$), grup dinamikleri-vizyon-dayanışma faktörü arasında çok yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur ($r=0,985$, $p=0,000$). Genel sinerjik iklim algısı ile genel psikolojik güçlendirme algısı arasında zayıf bir ilişki saptanmıştır ($r=0,310$, $p=0,000$). Genel sinerjik iklim algısı ile anlamlılık faktörü arasında zayıf ($r=0,331$, $p=0,000$), yeterlilik faktörü arasında çok zayıf ($r=0,138$, $p=0,000$), özerklik faktörü arasında çok zayıf ($r=0,202$, $p=0,000$) ve etki faktörü arasında çok zayıf ($r=0,258$, $p=0,000$) ve genel psikolojik güçlendirme algısı arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur ($r=0,310$, $p=0,000$). Değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Sinerjik İklim ve Psikolojik Güçlendirme Algısı Arasındaki İlişki

Faktörler		Anlamlılık	Yeterlilik	Özerklik	Etki	Genel Psikolojik Güçlendirme	Hedef uygunluğu-uyum	Grup dinamikleri-vizyon-dayanışma
Anlamlılık	r	1						
	p	.						
Yeterlilik	r	0,718**	1					
	p	0,000	.					
Özerklik	r	0,545**	0,553**	1				
	p	0,000	0,000	.				
Etki	r	0,342**	0,320**	0,659**	1			
	p	0,000	0,000	0,000	.			
Genel psikolojik güçlendirme	r	0,781**	0,732**	0,873**	0,763**	1		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	.		
Hedef uygunluğu-uyum	r	0,196**	0,071	0,161*	0,215**	0,221**	1	
	p	0,003	0,286	0,015	0,001	0,001	.	
Grup dinamikleri-vizyon-dayanışma	r	0,353**	0,156*	0,208**	0,260**	0,322**	0,705**	1
	p	0,000	0,019	0,002	0,000	0,000	0,000	.
Genel sinerjik iklim	r	0,331**	0,138*	0,202**	0,258**	0,310**	0,806**	0,985**
	p	0,000	0,038	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000

(**) İlişki $p<0,01$ ve (*), ilişki $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

4.4. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Algısının Sinerjik İklim Algısına Etkisi

Yapılan regresyon analizi sonucunda, katılımcıların genel psikolojik güçlendirme algısı ile genel sinerjik iklim algısı arasındaki neden sonuç ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=29,845$; $p=0,000<0,05$). Ancak bu iki değişken arasındaki ilişki çok zayıf olup ($R^2=0,117$), genel psikolojik güçlendirme algısının sinerjik iklim algısını açıklayıcılık gücü %11,7’dir. Genel psikolojik güçlendirme algısının sinerjik iklim algısına etkisi vardır ve bu etki aşağıda belirtilen model ile açıklanabilir. Bu modele göre, genel psikolojik güçlendirme algısındaki 1 birimlik artış genel sinerjik iklim algısını 0,369 birim arttırmaktadır (Tablo 3).

$$\text{Elde Edilen Model} = 1,780 + 0,369 * \text{genel psikolojik güçlendirme algısı}$$

Psikolojik güçlendirme algısı faktörlerinin genel sinerjik iklim algısına etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı 3 model oluşmuştur. Üçüncü modele göre, psikolojik güçlendirme algısı faktörlerinden anlamlılık, etki ve yeterliliğin genel sinerjik iklim algısını etkilediği belirlenmiştir ($F=18,837$; $p=0,000<0,05$). Anlamlılık, etki ve yeterlilik algısı ile genel sinerjik iklim algısı arasında çok zayıf bir neden sonuç ilişkisi vardır ($R^2=0,202$). Anlamlılık, etki ve yeterlilik algısının genel sinerjik iklim algısını açıklayıcılık gücü %20,2’dir. Aşağıda belirtilen elde edilen modele göre, anlamlılık algısındaki 1 birimlik artış genel sinerjik iklim algısını 0,394 birim, etki algısındaki 1 birimlik artış genel sinerjik iklim algısını 0,185 birim arttırmaktadır. Oysa, yeterlilik algısındaki 1 birimlik artış genel sinerjik iklim algısını -0,245 birim azaltmaktadır (Tabo 3).

$$\text{Elde Edilen Model} = 2,006 + 0,394 * \text{Anlamlılık} + 0,185 * \text{Etki} - 0,245 * \text{Yeterlilik}$$

Psikolojik güçlendirme algısı faktörlerinin sinerjik iklim algısı faktörlerinden grup dinamikleri-vizyon-dayanışmaya etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı 3 model oluşmuştur. Üçüncü modele göre, psikolojik güçlendirme algısı faktörlerinden anlamlılık, etki ve yeterliliğin grup dinamikleri-vizyon-dayanışma algısını etkilediği bulunmuştur ($F=20,096$; $p=0,000<0,05$). Ancak anlamlılık, etki ve yeterlilik algısı ile grup dinamikleri-vizyon-dayanışma algısı arasındaki neden sonuç ilişkisi çok zayıftır ($R^2=0,213$). Öte yandan anlamlılık ve etki algısı grup dinamikleri-vizyon-dayanışma algısını arttırırken, yeterlilik algısı azaltmaktadır. Anlamlılık, etki ve yeterlilik algısının grup dinamikleri-vizyon-dayanışma algısını açıklayıcılık gücü %21,3 olup, düşüktür. Bulunan modele göre, anlamlılık algısındaki 1 birimlik artış grup dinamikleri-vizyon-dayanışma algısını 0,428 birim, etki algısındaki 1 birimlik artış grup dinamikleri-vizyon-dayanışma algısını 0,181 birim arttırmaktadır. Oysa, yeterlilik algısındaki 1 birimlik artış grup dinamikleri-vizyon-dayanışma algısını -0,266 birim azaltmaktadır (Tabo 3).

$$\text{Elde Edilen Model}=1,974+0,428*\text{Anlamlılık}+0,181*\text{Etki}-0,266*\text{Yeterlilik}$$

Psikolojik güçlendirme algısı faktörlerinin sinerjik iklim algısı faktörlerinden hedef uygunluğu-uyuma etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı 2 model oluşmuştur. İkinci modele göre, psikolojik güçlendirme faktörlerinden etki ve anlamlılık algısının hedef uygunluğu-uyum algısına etkisi olduğu belirlenmiştir ($F=11,705$; $p=0,000<0,05$). Ancak etki ve anlamlılık algısı ile hedef uygunluğu-uyum algısı arasındaki neden sonuç ilişkisi çok zayıftır ($R^2=0,095$). Yine de etki ve anlamlılık algısı, hedef uygunluğu-uyumu algısını arttırmaktadır. Etki ve anlamlılık algısının hedef uygunluğu-uyum algısını açıklayıcılık gücü %0,95'tir. Belirlenen modele göre, etki algısındaki 1 birimlik artış hedef uygunluğu-uyum algısını 0,194 birim, anlamlılık algısındaki 1 birimlik artış hedef uygunluğu-uyum algısını 0,158 birim arttırmaktadır (Tabo 3). Elde Edilen Model= $1,908+0,194*\text{Etki}+0,158*\text{Anlamlılık}$

Yukarıda açıklanan tüm modellerde, grafiksel hata terimlerinin normal dağıldığı belirlenmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Algısının Sinerjik İklim Algısına Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	Std.hata	Beta	t	p	F	p	R^2
Sİ Genel (Model 1)	Sabit	1,780	0,264		6,751	0,000	29,845	0,000	0,117
	Genel PG	0,369	0,068	0,342	5,463	0,000			
Sİ Genel (Model 1)	Sabit	1,946	0,220		8,864	0,000	34,111	0,000	0,132
	Anlamlılık	0,310	0,053	0,363	5,840	0,000			
Sİ Genel (Model 2)	Sabit	1,623	0,236		6,879	0,000	23,305	0,000	0,172
	Anlamlılık	0,247	0,055	0,288	4,449	0,000			
Sİ Genel (Model 3)	Sabit	2,006	0,267		7,505	0,000	18,837	0,000	0,202
	Anlamlılık	0,394	0,075	0,461	5,278	0,000			
Grup dinamikleri-vizyon-dayanışma (Model 1)	Sabit	1,869	0,222		8,405	0,000	37,298	0,000	0,142
	Anlamlılık	0,329	0,054	0,377	6,107	0,000			
Grup dinamikleri-vizyon-dayanışma (Model 2)	Sabit	1,557	0,239		6,499	0,000	24,379	0,000	0,179
	Anlamlılık	0,267	0,056	0,306	4,747	0,000			
Grup dinamikleri-vizyon-dayanışma (Model 3)	Sabit	1,974	0,271		7,292	0,000	20,096	0,000	0,213
	Anlamlılık	0,428	0,076	0,491	5,654	0,000			
Hedef uygunluğu-uyum (Model 1)	Sabit	2,372	0,207		11,438	0,000	17,470	0,000	0,072
	Etki	0,244	0,058	0,268	4,180	0,000			
Hedef uygunluğu-uyum (Model 2)	Sabit	1,908	0,284		6,719	0,000	11,705	0,000	0,095
	Etki	0,194	0,062	0,213	3,141	0,002			
	Anlamlılık	0,158	0,067	0,160	2,363	0,019			

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada, katılımcıların genel psikolojik güçlendirme algısı ve alt faktörlerinden anlamlılık, yeterlilik ve özerklik algısının yüksek düzeyde bulunması, olumlu olarak değerlendirilebilir. Ancak katılımcıların örgütsel çıktıları etkileyebilme hissini orta düzeyde olması, fikirlerinin örgütleri tarafından yeterince önemsenmediği düşüncesinde olduklarını göstermektedir. Etki faktörü açısından katılımcıların önemsenmesi gerekmektedir. Literatürde çalışanları psikolojik olarak güçlendirmenin farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir. Laschinger vd. (2001), hemşirelerin iş stresinde yapısal ve psikolojik güçlendirmenin etkisini araştırmışlar ve psikolojik güçlendirmenin güçlü olarak iş stresi ve iş tatminini etkilediğini ve kaliteli bakım ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Leggat vd. ise (2010), psikolojik güçlendirmenin iş performansı ile algılanan hasta bakım kalitesi arasındaki ilişkide aracı değişken olduğunu belirlemişlerdir. Laschinger vd. (2009), psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ve yapısal güçlendirme ile çalışanların etkililiği arasında bir aracı değişken olabileceğini saptamışlardır. Wagner vd. (2010), hemşirelerde yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi sistematik olarak incelemişlerdir. Psikolojik güçlendirme, içsel görev motivasyonu ya da çalışan ödülleri gibi araçlarla örgüt güçlendirmenin temel bir unsuru olarak belirtilmiştir. Al-Swidi (2012), çalışanların psikolojik güçlendirmesi ve dönüşümsel liderliğin çalışanların iş tatmini üzerinde doğrudan etkisi olduğunu göstermiştir. Pelit ve Arslanturk (2011), çalışanları güçlendirmenin (psikolojik ve davranışsal) iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Li vd. (2018), psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaları sentezleyip analiz etmişlerdir. İncelenen çalışmaların çoğu, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Saif ve Saleh (2013), psikolojik güçlendirme ile sağlık çalışanları tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve psikolojik güçlendirmenin çalışanların tatminini olumlu yönde değiştirerek yükselttiğini belirlemişlerdir. Rana ve Singh (2013), çalışan güçlendirme ve faktörlerinin iş tatmini ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Emery vd. (2019), psikolojik güçlendirmenin liderlerin adalet algısı ile iş tatmini arasında aracı değişken olduğunu belirlemişler ve önemini vurgulamışlardır. Fan vd. (2016), psikolojik güçlendirmenin hemşirelerin iş sorumluluğu açısından önemli olduğunu ve algılanan çalışma ortamı ile iş sorumluluğu arasındaki ilişkide arabuluculuk etkisi yarattığını saptamışlardır. Knol ve van Linge (2008), yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve psikolojik güçlendirmenin, yapısal güçlendirme ve yenilikçi davranış arasında aracı değişken olduğunu belirlemişlerdir. Bu araştırmada psikolojik güçlendirme ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ilişki bulunmuş ve olumlu iş davranışlarının yordayıcılarından biri olarak belirlenmiştir. Silen vd. (2019), yapısal güçlendirme ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi incelemişler ve psikolojik güçlendirme üzerinde yapısal güçlendirmenin önemli etkisi olduğunu saptamışlardır. Hu ve Leung (2003), psikolojik güçlendirme üzerine kadınların tutumları ve beklenen değerlerin internete etkileri, yenilikçiliği, bilgi teknolojilerinin kullanımı ve demografik özelliklerin etkilerini incelemişler ve bu değişkenlerin psikolojik güçlendirme üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Jha ise (2014), psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde ortalama etkisinin anlamlı ve pozitif olduğunu belirlemiş ve bu durumun psikolojik güçlendirmenin önemini artıracağını ifade etmiştir. Ayrıca bu araştırmada, psikolojik güçlendirmenin dönüşümcü liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında moderatör etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Duff (2019), hemşirelerde psikolojik güçlendirmenin eğitimsel hasta güvenliği ve hemşire yeterliliği arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ettiğini bulmuştur. Al-Bsheisha vd. (2019), psikolojik güçlendirmenin hemşirelerin performansını anlamlı ve olumlu olarak etkilediğini belirlemişlerdir. Ayrıca bu araştırmada algılanan yönetsel güvenliğe bağlılığın, psikolojik güçlendirme ile güvenli performans arasında aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Hanaysha (2016), çalışanların güçlendirilmesi, ekip çalışması ve çalışan eğitiminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemişler ve her üç değişkenin örgütsel bağlılığı etkilediğini bulmuşlardır. Aynı araştırmada, çalışanların güçlendirilmesinin örgütsel bağlılığa önemli olumlu etkisi vurgulanmıştır. Ramos-Vidal ise (2019), psikolojik güçlendirme ve psikolojik anlayışın sosyal ortamlara bireysel bağlanmanın sonuçlarını ve geçmişini değerlendirmek için kullanılan güçlü yapılar olduğunu belirtmiştir.

Araştırmada, katılımcıların hem genel sinerjik iklim algısı hem de alt faktörlerinin (hedef uygunluğu-uyum ve grup dinamikleri-vizyon-dayanışma) orta düzeyde olması, önemsenmesi gereken bir bulgudur. Çünkü bu bulgu, araştırma örgütünde sinerjik iklimin yetersiz olduğunu göstermektedir. Oysa sinerjik iklim, örgütsel başarı için temel öğelerden biridir. Bu nedenle son zamanlarda kurumlarda sinerjik iklim oluşturma önemi artmakta ve değişik açılardan araştırmalar yapılmaktadır. Chen ve Chen (2013) inovasyon kaynağı sinerjisini inceleyerek bir teori geliştirmişler, Lasker vd. (2001) ortaklık sinerjisinin gücünü ortaya koymuşlardır. Jones ve Barry ise (2011), sağlığın teşviki ve geliştirilmesi ortaklığında sinerjinin nasıl kavramsallaştırıldığını ve bir sinerji ölçüm aracı geliştirmişlerdir. Dahl (2000) tıbbi grupta örgütsel sinerjiyi araştırmış ve ideal koşullar altında tıbbi gruplarda sinerjinin maksimum enerji ve üretim ortaya çıkardığını belirlemiştir. Bititci vd. (2007) araştırmaları sonucunda, yönetsel bir sinerji modeli oluşturmuşlardır. Yine sinerjik iklim ile bağlantılı Wallace vd. (1999) örgütsel kültür, örgütsel iklim ve yönetsel değerler arasındaki ilişkiyi incelemişler ve bu değişkenler arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki saptamışlardır. Özdevecioğlu ve İnce Balcı ise (2012), kültürel sinerji yönetimini kavramsal düzeyde araştırmışlar ve önemine vurgu yapmışlardır. Dönmez ve Korkmaz (2011) araştırmalarında, örgüt kültürü ile örgütsel iklimin etkileşimini incelemişler ve örgüt ikliminin örgüt kültürü ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ayık vd. (2014), örgüt ikliminin destekleyici müdür davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığını belirlemiştir. Kaya ise (2014), her örgütte uygulanabilecek sinerjik iklim ölçüğü geliştirmiştir. İşbirliğini vurgulayan bireyler arasındaki sinerjik etkileşim, grubun bütün olarak gücünün genişlemesine yol açmaktadır (Jha, 2014).

Araştırmalarda, örgütlerin başarısı, gelişmesi ve devamlılığı açısından önemli olan çalışanların tatmini, örgütsel bağlılığı, güdülenmesi, olumlu ve yenilikçi davranışları gibi pek çok faktörün çalışanların güçlendirilmesi ve aralarında oluşan sinerjik iklimden önemli ölçüde etkilendiği görülmektedir. Dolayısıyla bu durum sağlık hizmeti sunan örgütler açısından daha da önemlidir.

Bu araştırmada, katılımcıların psikolojik güçlendirme algısı ve sinerjik iklim algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde Mok ve Au-Yeung'ın (2002), bölgesel bir hastanede güçlendirme ile örgütsel iklim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarında da, örgütsel iklim ve psikolojik güçlendirme arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmada, katılımcıların genel psikolojik güçlendirme algısının genel sinerjik iklim algısını etkilemesi, bu iki kavramın birlikte ele alınarak çalışanlara değer katacak şekilde yönetilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Öte yandan, katılımcıların psikolojik güçlendirme alt faktörlerinden anlamlılık, etki ve yeterlilik algısı genel sinerjik iklim algısını etkilerken, özerklik algısı etkilememektedir. Yine katılımcıların anlamlılık, etki ve yeterlilik algısı, sinerjik iklim algısı faktörlerinden grup dinamikleri-vizyon-dayanışma algısını etkilerken, özerklik algısı bu faktörü etkilememektedir. Ayrıca, katılımcıların etki ve anlamlılık algısı hedef uygunluğu-uyum algısını etkilerken, yeterlilik ve özerklik algıları bu faktörü etkilememektedir. Bu nedenle, faktörler arasındaki etkileşimler dikkate alınmalıdır.

Güçlendirilmiş çalışanlar, işlerinde yetkin, etkin ve üretken olur, yenilikçi davranış sergiler, uygulama ve çalışma alanına uygun kararlar alırlar. Psikolojik güçlendirme, yeni işe başlayan çalışanlar için de uygulama ve çalışma alanı kapsamında yeni rol performansı, rol netliği, yeterlilik, iş rolüne yönelim, yenilikçi davranış ve buna uygun karar verebilme yetenekleri ile bağlantılıdır (Duff, 2019). Dolayısıyla psikolojik güçlendirme, hizmet çıktılarını etkilemektedir (Al-Bsheisha vd., 2019). Bu bağlamda dinamik bir yapısı olan sağlık örgütlerinde çalışanların psikolojik olarak güçlendirilerek sinerjik iklim yaratılması, mutlu çalışanlar ile başarılı hizmetler sunulmasını sağlar. Başarıyı yakalamak için yöneticiler, çalışanlarını eğiterek ve birlikte çalışmalarını sağlayarak işlerini kolaylaştırmaya odaklanmalı ve örgütlerinde sinerjik iklim yaratarak çalışanları ve örgütü geliştirmelidirler (Dahl, 2000).

Katılımcıların genel psikolojik güçlendirme algısı yüksek ve genel sinerjik iklim algısı orta düzeydedir. Psikolojik güçlendirme ve sinerjik iklim algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Katılımcıların psikolojik güçlendirme algısı, sinerjik iklim algısını etkilemektedir. Dolayısıyla araştırma sonucunda, H₁ ve H₂ hipotezleri kabul edilirken H₃ ve H₄ hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.

Çalışanların psikolojik güçlendirme ve sinerjik iklim algısının geliştirilmesine yönelik periyodik hizmet içi eğitimler ve sosyal etkinlikler düzenlenmelidir. Özellikle psikolojik güçlendirme algısı faktörlerinden anlamlılık ve etkinin genel sinerjik iklim algısı ile alt faktörlerini olumlu etkilediği göz önüne alınarak çalışanların işi ile uyumu sağlanmalı ve çıktılar üzerindeki etkileri hissettirilmelidir. Ayrıca çalışanlara ekip çalışmasını esas alan bir iş ortamı sağlanmalıdır. Öte yandan lisans programlarında psikolojik güçlendirme ve sinerjik iklim konularının teorik ve uygulamalı olarak işlenmesi önerilebilir.

Bu araştırmanın her düzeydeki sağlık yöneticileri ve çalışanlarda psikolojik güçlendirme ve sinerjik iklim konusunda farkındalık oluşturması ve yöneticilerin örgütlerinde psikolojik güçlendirme ve sinerjik iklim algısının geliştirilmesine yönelik stratejiler ve politikalar üretmelerine katkı sağlaması beklenmektedir. Bu konuda sağlık yöneticileri ve çalışanlarını içeren daha kapsamlı araştırmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Al-Bsheisha, M., Mustafa, M., Ismail, M., Mu'taman Jarrar, M., Meri, A. ve Dauwed, M. (2019). Perceived management commitment and psychological empowerment: A study of intensive care unit nurses' safety. *Safety Science*, 118, 632-40.
- Al-Swidi, A.K. (2012). Is the relationship between employees' psychological empowerment and employees' job satisfaction contingent on the transformational leadership? A study on the Yemeni Islamic Banks. *Asian Social Science*, 8(10), 130-50.
- Ayık, A., Savaş, M. ve Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203-20.
- Bititci, U., Turner, T., Mackay, D., Kearney, D., Parung, J. ve Walters, D. (2007). Managing synergy in collaborative enterprises. *Production Planning and Control*, 18(6), 454-65.
- Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928-51.
- Chen, J.K. ve Chen, I.S. (2013). A theory of innovation resource synergy. *Innovation: Management, policy & practice*, 15(3), 368-92.
- Dahl, B.A. (2000) Organizational synergy in medical group. *The Physician Executive*, 29-33.
- Dönmez, B. ve Korkmaz, M. (2011). Örgüt kültürü - örgütsel iklim ve etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1),169-86.
- Emery, C., Booth, J.B., Michaelides, G. ve Swaap, A.J. (2019). The importance of being psychologically empowered: Buffering thenegative effectsofemployeeperceptions of leader–member exchange differentiation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92: 566-92.
- Duff, E. (2019). A structural equation model of empowerment factors affecting nurse practitioners competence. *Nurse Education in Practice*, 38, 145-52.
- Fan, Y., Zheng, Q., Liu, S. ve Li, Q. (2016). Construction of a new model of job engagement, psychological empowerment and perceived work environment among Chinese registered nurses at four large university hospitals: Implications for nurse managers seeking to enhance nursing retention and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 24, 646-55.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298 - 306.
- Hu, S.L.Y. ve Leung, L. (2003). Effects of expectancy-value, attitudes, and use of the Internet on psychological empowerment experienced by Chinese women at the workplace. *Telematics and Informatics*, 20, 365-82.
- Jha, S. (2014). Transformational leadership and psychological empowerment Determinants of organizational citizenship behavior. *South Asian Journal of Global Business Research*, 3(1), 18-35.
- Jones, J. ve Barry, M.M. (2011). Developing a scale to measure synergy in health promotion partnerships. *Global Health Promotion*, 18(2), 36-44.
- Kaya, A. (2014). Development of synergistic climate scale: The reliability and validity of Turkish and Slovakian forms. *Academic journals*, 9(20), 938-53.
- Knol, J. ve van Linge, R. (2008). Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-70.
- Laschinger, S.H.K., Finegan, J., Shamian, J. ve Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings expanding Kanter's model. *The Journal of Nursing Administration (JONA)*, 31(5), 260-72.

- Laschinger, S.H.K., Finegan, J. ve Wilk, P. (2009). The impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *The Journal of Nursing Administration (JONA)*, 39(5), 228-32.
- Lasker, R.D., Weiss, E.S. ve Miller, R. (2001). Partnership synergy: A practical framework for studying and strengthening the collaborating advantage. *The Milbank Quarterly*, 79(2), 179-205.
- Leggat, S.G., Bartram, T., Casimir, G. ve Stanton, P. (2010). Nurse perceptions of the quality of patient care: Confirming the importance of empowerment and job satisfaction. *Health Care Management Review*, 35(4), 355-64.
- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z. Wang, S., Ying, J. Zhang, M. ve Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs*, 74, 1264-77.
- Mok, E. ve Au-Yeung, B. (2002). Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Hong Kong. *Journal of Nursing Management*, 10, 129-37.
- Özdevecioğlu, M. ve İnce Balcı, F. (2012). Kültürel sinerji yönetimi: Kavramsal çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 38, 27-45.
- Pelit, E. ve Arslanturk, Y. (2011). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction : A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), 784-802.
- Rana, S. ve Singh, V. (2013). Employee empowerment and job satisfaction: an empirical study in it industry. *International Journal of Business and Quantitative Economics and Applied Management Research*, 2(9), 75-80.
- Ramos-Vidal, I. (2019). A relational view of psychological empowerment and Sense of community in academic contexts: A preliminary study. *Behavioral science*, 9(65), 1-19.
- Saif, N. ve Saleh, A.S. (2013). Psychological empowerment and job satisfaction in Jordanian hospitals. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(16), 250-57.
- Silen, M., Bernice Skytt, B. ve Engström, M. (2019). Relationships between structural and psychological empowerment, mediated by person-centred processes and thriving for nursing home staff. *Geriatric Nursing*, 40, 67-71.
- Sümbüllüoğlu K. (1993) *Biyostatistik*, Özdemir Yayıncılık, Ankara.
- Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-91.
- Wagner, J.I.J., Cumming, G., Smith, D.L., Olson, J., Anderson, L. ve Warren, S. (2010). The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: a systematic review. *Journal of Nursing Management*, 18, 448-62.
- Wallace, J., Hunt, J. ve Richards, C. (1999). The relationship between organisational culture, organisational climate and managerial values. *The International Journal of Public Sector Management*, 12(7), 548-64.