

Derleme

## Hemşirelerde Psikolojik Güçlendirme: COVID-19 Süreci Örneği

### Psychological Empowerment in Nurses: COVID-19 Process Example

Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ<sup>a</sup>, Funda Gül BİLGİN<sup>b</sup>, Halenur KABASOĞAN<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Balıkesir, Türkiye

<sup>b</sup> Öğr. Gör., Kilis 7 Aralık Üniversitesi Yusuf Şerefoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Kilis, Türkiye

<sup>c</sup> Hemşire, Avcılar Murat Kölük Devlet Hastanesi, İstanbul, Türkiye

Geliş tarihi/Date of receipt: 24/02/2023

Kabul tarihi/ Date of acceptance: 01/03/2024

#### ÖZ

Çin'de başlayan ve tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 pandemisinin ekonomik, sosyal, siyasal ve psikolojik yansımaları ve yaşamımıza aniden girmesi kaçınılmaz bir gerçektir. Bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını tehdit etmesi hayatımızda geri dönüşü olmayan sonuçlarla değişim sağlamıştır. Bu süreç kapsamında artan kaygı, stres, depresyon, sağlık anksiyetesi, sosyal izolasyon, finansal zorluklar, çalışma koşulları ve ailelerinden ayrı kalma gibi durumlar hemşirelerin psikolojik güçlendirmeye, desteğe gerekliliğini ve önemini açıkça ortaya koymaktadır. Sağlık sektöründeki işgücünün en önemli kısmını hemşireler oluşturmaktadır. Hemşirelerin psikolojik olarak güçlendirilmesi etkili ve verimli çalışmalarını önemli derecede etkileyecektir. Bu sonuç kendilerine olan katkıları kadar aynı zamanda kuruma, topluma ve hastalara da olumlu yansımalar sağlayacaktır. Güçlendirmenin iş tatminini artırdığı, sağlık hizmetinin daha güvenli verilmesini desteklediği, tükenmişlik ve işten ayrılma durumunu azalttığı görülmüştür.

Çalışmamız salgın sürecinde aktif şekilde rol alan hemşirelerin psikolojik güçlendirmelerinin önemini vurgulamak amacıyla literatür taraması yapılarak hazırlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19, Hemşire, Motivasyon, Psikolojik Güçlenme, Salgın

#### ABSTRACT

It is an inevitable fact that the COVID-19 pandemic, which started in China and affected the whole world, has economic, social, political and psychological reflections and suddenly entered our lives. The threat to both the physical and psychological health of individuals has brought change with irreversible consequences in our lives. Within the scope of this process, increasing anxiety, stress, depression, health anxiety, social isolation, financial difficulties, working conditions and separation from their families clearly reveal the need and importance of psychological empowerment and support for nurses. Nurses constitute the most important part of the workforce in the health sector. Psychological empowerment of nurses will significantly affect their effective and efficient work. This result will provide positive reflections to the organization, society and patients as well as their contributions to themselves. It has been observed that empowerment increases job satisfaction, supports safer delivery of healthcare services, and reduces burnout and turnover.

Our study was prepared by reviewing the literature in order to emphasize the importance of psychological empowerment of nurses who take an active role in the epidemic process.

**Keywords:** COVID-19, Epidemic, Motivation, Nurse, Psychological Empowerment

**ORCID IDs:** AÇK: 0000-0001-8184-1490, FGB: 0000-0003-1076-8825, HK: 0000-0002-6073-1521

**Sorumlu yazar/Corresponding author:** Öğr. Gör. Funda Gül BİLGİN Kilis 7 Aralık Üniversitesi Karataş Kampüsü, Yusuf Şerefoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Kilis, Türkiye

**e-posta/ e-mail:** [fundabilgen@kilis.edu.tr](mailto:fundabilgen@kilis.edu.tr)

**Atıf/Citation:** Korkmaz AÇ, Bilgen FG, Kabasoğan H. (2024). Hemşirelerde psikolojik güçlendirme: COVID-19 süreci örneği, *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 7 (1), 83-89. doi:10.54189/hbd.1255965

## GİRİŞ

Güçlendirme, iş bölümü, fikir paylaşımı, yetiştirme, eğitim ve ekip çalışması aracılığı ile organizasyonel bir kurumda çalışanların karar verme yetkilerini iyileştirme ve çalışanları daha olumlu etkileyerek geliştirme sürecidir (Gümüştekin ve Emet, 2007; Vogt ve Murrell, 1990). Güçlendirme, çalışanlara verilen uygun sorumluluklarla ve yetenekleriyle güç ve otoritelerinin artırılmasıdır (Gümüştekin ve Emet 2007; Klagge, 1998). Ceylan'ın (2002) yapmış olduğu güçlendirme tanımına göre, "Çalışan bireylerin çevre ile ilişkisinde insiyatif olarak, süreci iyileştirmeye yönelik etkinlikler yapmasını sağlayan vizyon, destekleyici örgütsel yapı, öğrenme ve bilgi sorumluluğu ile yetenek kazanması ve gelişimi" olarak tanımlanmaktadır (Ceylan, 2002; Gümüştekin ve Emet, 2007). Aynı zamanda bir bireyin çalışma ortamlarında otonomi, seçim, sorumluluk ve karar alma süreçlerine katılması için elinde bulundurduğu fırsat olarak ifade edilmektedir (Lightfoot's, 1986; Meng ve Sun 2019). Genellikle örgütsel başarıya ulaşabilmek için yapılan planlamaların bir parçası olarak etki göstermektedir (Gümüştekin ve Emet, 2007)

Güçlendirme, literatürde yapısal ve psikolojik güçlendirme olarak ele alınmaktadır. Yapısal güçlendirmede gücün, güçlü olan birey / bireylerden daha az güçlü olanlara doğru aktarılmasını sağlayan "güç sahiplerinin" eylemlerine odaklanılmakta olup güçlendirilen kişilerin psikolojik durumu ise ele alınmamaktadır (Menon, 2001). Bu önemli eksiklik, özellikle psikolojik güçlendirmenin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Çalışana daha fazla seçim hakkı vermekle pozisyon gücünün iyileştirilmesi; eğitim ve çeşitli destekler ile uzmanlığının devamlı geliştirilmesi; özellikle en başta bilgi paylaşımı dahil olmak üzere birçok ilgili kaynaklara ulaşılma ve kullanımına imkan sağlanması ayrıca kişinin kendine güveninin artırılması ve motivasyonun sağlanması ile güçlendirme gerçekleştirilebilmektedir (Koçel, 2001). Güçlendirme kavramı, çoğu yönetim alanında, katılımlı yönetim teknikleriyle ilişkili ele alınarak, gücün paylaşımı ya da yetki verme anlamında kullanılmaktadır (Conger ve Kanungo, 1988).

Çalışmamız salgın sürecinde aktif şekilde rol alan hemşirelerin psikolojik güçlendirmesinin önemini vurgulamak amacıyla derleme türünde yapılmıştır.

## Gelişme

Psikolojik güçlendirme genel anlamda kişinin motivasyonu ile ilgilidir. Örgüt psikolojisinden yola çıkılarak oluşturulmuş bir kavramdır. Literatürdeki tanımlamalar incelendiğinde Scott ve arkadaşları (2011) psikolojik güçlendirmeyi, "kişinin işiyle ilgili olarak bir öz kontrol duygusunu ve aktif katılımını yansıtan içsel görev motivasyonu" olarak tanımlamışlardır. Spreitzer'e göre (1995) psikolojik güçlendirme, örgüt içerisindeki güçlendirme politikaları ile ilgili müdahalelerin istenilen başarıya ulaşması için örgüt çalışanları tarafından geçirilmesi gereken psikolojik bir süreçtir (Sürgevil vd., 2013).

Psikolojik güçlendirme ile ilgili kişilerin motivasyonlarını arttırdığı ve iş performansının artmasına katkı sağladığını destekleyen pek çok çalışma da bulunmuştur (Durrah, 2016; Ouyang vd., 2015). Çalışanların psikolojisi, çalışılan ortamda iş tatminini ve örgütsel bağlılığı etkileyecektir (Bakker vd., 2011).

Spreitzer (1995) tarafından psikolojik güçlendirmenin boyutları anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki olarak tanımlanmıştır. Bu boyutlar incelendiğinde;

**Anlamlılık:** Bir işin ne için yapıldığının çalışan açısından taşıdığı değerdir. Kurum içerisinde çalışanların yaptıkları işi benimseme, önemseme ve yapılan işlerin önemli olduğunu algılama düzeyleriyle ilgilidir.

**Yeterlilik (Competence):** Bir işi yapabilmek için çalışanların kendilerine ve sahip oldukları yeteneklere duydukları güvenle ilgilidir.

**Özerklik:** Çalışanların işlerini yaparken karar alma özgürlüklerini ve yaptıkları işle ilgili kontrol yeteneğine sahip olma ve kullanabilmelerini ifade eder.

**Etki:** Çalışanların yaptıkları işin örgütün amacına etkisinin olup olmadığını, ne düzeyde etkilediğini hissetmesiyle ilgilidir. Aynı zamanda çalışanların örgütte iz bırakma ve örgütün çalışanların fikirlerini önemseme seviyeleriyle ilgilidir (Sürgevil vd., 2013).

Eğer bu boyutlardan biri bile eksikse çalışanların motivasyonlarında azalma olacağı için psikolojik güçlendirmenin tam anlamıyla sağlanamaması söz konusu olabilir (Sürgevil vd., 2013; Şen, 2008).

Savaşlar, doğal afetler, kazalar ve salgın hastalıklar gibi travmatik etkili olaylar kişilerin bedensel bütünlüğüne zarar vermekte, güven ve kontrol duygularını olumsuz etkilemektedir (Karataş, 2020). Psikolojik güçlendirmeye ihtiyacın arttığı durumlardan biri olan salgın hastalıkların çok sayıda insanı uzun süre etkisi altına alması ve büyük tehditler oluşturmasıdır. Daha önceleri SARS, AIDS, H1N1 gibi akut ve büyük ölçekli gelişim gösteren hastalıklar dünya genelinde kriz yaşanmasına neden olmuştur (Bilge ve Bilge, 2020). Pandemiler bireyi ve toplumu çeşitli seviyede etkileyen birçok travmalara ve bozulmalara sebebiyet veren sosyal bir olgudur. Bunun sebebi bulaşıcı ve salgın hastalıkların kişide meydana getirdiği tehdit algı düzeyi arttıkça özellikle stres ve panik yaşayan kişiler her zamanki tepkilerinden daha fazla düzeyde tepkiler verebilmektedirler (Karataş, 2020).

Tüm dünyayı ve ülkemizi etkisi altına alan küresel bir salgın durumuna gelen ve dünya genelinde bir salgın krizi yaşanmasına sebep olan COVID-19 (Korona virüs) pandemisinin de toplum üzerinde birçok etkisinin olması nedeniyle psikolojik etkileri kaçınılmazdır.

Çin'in Wuhan kentinde 2019 Aralık ayında "Yeni korona virüs" (SARS-Cov-2) olarak ifade edilen ve "Yeni korona virüs hastalığı (COVID-19)" olarak belirtilen hastalık kısa sürede tüm dünyaya yayılım göstermiş ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından "küresel pandemi" olarak ilan edilmiştir (Karataş, 2020; Türken ve Köse, 2020).

Hastalığın gerçek bulaşma yolu hala tartışmalı olmakla beraber hastalık solunum yoluyla insandan insana geçiş göstermektedir (Wang vd., 2020). Öksürme, hapşırma yoluyla ortama saçılan damlacıklarla bireylerin dokunduğu yüzeylerden (eller aracılığıyla ağız, burun ve göze temas) çoğunlukla yakın temasla, özellikle aile içinden ve daha az oranla çevreden / toplumdaki bulaşmaktadır (Karataş, 2020; Türken ve Köse, 2020). Ortalama inkübasyon süresi hastalar arasında farklılık göstermiş olup 5,2 gün olarak tahmin edilmekte ve hastalık asemptomatik şekilde de yayılım göstermektedir (Wang vd., 2020). İnsanlarda hastalığın spektrumu basit bir soğuk algınlığı ile ağır akut solunum sendromu (SARS, Severe Acute Respiratory Sendrome) aralığında değişkenlik sergilemektedir. Çeşitli düzeylerde hepatik, respiratuar, enterik, nefrotik ve nörolojik tutulumlarla kendini gösteren klinik semptomlara sebep olabilmektedir. En yaygın belirtileri ateş, dispne ve öksürüktür. Daha ciddi vakalarda ağır akut solunum sendromu, kalp hasarı, pnömoni, böbrek yetmezliği ve ölümle sonuçlanma durumları söz konudur (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020; Wang vd., 2020). Çoğunlukla orta yaş (>30) ve yaşlılar etkilenen yaş grubunda bulunmakta olup çocuklarda enfeksiyon daha hafif görülmektedir. Enfekte olan çocuklar genellikle semptomlar oluşmaya başladıktan bir ile iki hafta sonra iyileşmektedir (Joseph ve Ashkan, 2020).

Bulaşıcı hastalıkların insanlar üzerinde oluşturmuş olduğu tehdit algı düzeyi arttıkça panik ve stres yaşayan bireyler normalde verilmesi gereken tepkilerden daha farklı yoğun ve kontrolsüz tepkilerle karşı karşıya kalabiliyorlar (Karataş, 2020). COVID-19 salgını bir yandan dünya genelinde ölümlere neden olması, bir yandan da alınan önlemler kapsamında ve de bulaşma kaygısı gibi birçok sebeple toplumsal ve bireysel boyutta tüm dünyada ve ülkemizde önemli stres kaynağı

olarak toplum üzerinde psikolojik, sosyal ve ekonomik anlamda etkiler oluşturmuştur (Bilge ve Bilge, 2020). Özellikle salgının ortaya çıkması, belirsizliklerin bulunması ve vaka sayılarının artmaya başlaması nedeniyle bireylerde şiddeti artan düzeyde korku, endişe ve stres yaşandığı bildirilmiştir (Rajkumar, 2020). Kişilerin bireysel anlamda ve yakınları için hastalanma kaygısı, ölüm korkusu ve çaresizlik yaşaması muhtemel bir durumdur. Pandemi döneminde okulların, işyerlerinin kapanması, yaşamın ev içinde devam etmesi gibi faktörler her yaş dönemindeki bireylerde (yetişkin, yaşlı, çocuk) endişe, stres ve kaygı durumunu daha da olumsuz etkilemiştir (Wang vd., 2020). Özellikle dezavantajlı gruplar içerisinde bulunan kişilerde daha yoğun duygular yaşanmaktadır. Bunlar arasında en başta sosyal izolasyon şansı bulunmayan ve salgın ortamında işlerine devam etmek zorunda kalan meslek grupları gelmektedir (Taştan vd., 2020). Oluşabilme riski olan duyguları düşünmek ve sürekli bu duyguları yaşatmak bireylerin algılarını değiştirebilmektedir. Risklerin içinde barındırdığı potansiyel güçlerinden dolayı bireylerin geleceğe olan umut ve güvenini olumsuz etkileyecektir (Beck, 1992). Yaşayacakları korku ve kaygı yaşamlarını etkisi altına alarak yönlendirecektir. Bu durum kendilerini çevreye ve olaylara karşı korumasız hissettirecek ve güvensizlik duygusu artacaktır (Furedi, 2014).

Pandeminin toplumda göstermiş olduğu bu etkileri kapsamında salgın döneminin vazgeçilmezi olan sağlık ekibinin ve özellikle hemşirelerin de bu süreçten önemli derecede etkilenmeleri söz konusu olmuştur. Salgın esnasında enfekte olmuş hastalarla yakın temasta bulunmak durumunda kalan sağlık çalışanlarının özellikle de yoğun bakım ve acilde çalışanların ruh sağlıkları daha da çok etkilenmektedir. Sağlık çalışanları bu süreçte koruyucu ekipmanların kısıtlılığı, enfeksiyon kapma riski, uzun süreli çalışma saatleri, ailelerinden ayrı kalma, yalnızlık ve fiziksel yorgunluk gibi sebeplerle olumsuz etkiler yaşamaktadırlar (Aşkın vd., 2020). Kişilerin bu zorlu süreçte zorlu yaşam olaylarıyla karşılaşması ve zorlu yaşam olaylarının üstesinden gelebilmesi ve de en az önceki işlevselliklerine dönebilmeleri psikolojik güçlenme durumlarına bağlıdır (Çaykuş ve Çaykuş, 2020). Bu durum özellikle bireylerin kendilerine ait görüşlerini, düşüncelerini, ilişkilerini etkileyerek hayata bakış açısı, manevi gelişim ve geleceği yapılandırma gibi konularda değişimin oluşmasına katkı sağlayacaktır (Karataş, 2020).

### **Hemşirelikte Psikolojik Güçlendirme**

Profesyonel hemşireliğin gelişimi için önemli bir kavram olan psikolojik güçlendirme hemşirelerin istenilen nitelikte hemşirelik hizmetlerini etkili ve verimli sağlayabilmesi için; otonomilerinin artırılması ve mesleki konularda kendi kararlarını verebilmelerinin sağlanması açısından oldukça önemlidir. Bireysel olarak güçlendirilmiş olan ve kendini güçlendirilmiş hisseden hemşireler sorunlara daha kısa sürede çözümler üretebileceklerdir (Er ve Altuntaş, 2014).

Psikolojik güçlendirme çalışan tarafından hissedilerek davranışlara dönüştürülmektedir (Kurtluk, 2019). Psikolojik güçlendirmeleri artmış çalışanların çalıştıkları kuruma olumlu katkıları son derece büyüktür. Hemşirelerin etkili ve verimli çalışmalarına destek olabilmek adına güçlendirilmeleri önemlidir. Hemşirelerin psikolojik güçlenmeleri hemşirelik için gereklilik olduğu gibi aynı zamanda hem sağlık kurumu için hem de toplum ve hastalar için gereklidir. Özellikle yakın zamanda içinde bulunduğumuz COVID-19 süreci gibi yoğun ve zor çalışma döneminde hemşirelerin yaptıkları işten memnuniyet duymaları, keyif almaları, yetki devrinin sağlanabilmesi, ödüllendirmelerin uygulanabilmesi, iyi iletişim kurulması ve haftalık 40 saatin üzerine çıkmayacak şekilde mesaiye tabi olmaları hususlarında desteklenmesi psikolojik güçlendirmelerine katkıda bulunacaktır (Özdemir, 2021).

Uluslararası alan yazın incelendiğinde Çinli hemşireler üzerinde psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılığın hemşirelerin iş doyumu üzerinde etkisinin incelendiği bir araştırmada, iş doyumu ile örgütsel bağlılık ve psikolojik güçlendirme arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur (Ouyang vd., 2015).

Psikolojik güçlendirmenin hemşirelerde kuşaklar arası farklılıklar yönünden incelendiği farklı bir araştırmada da kuşaklar arası farklar olduğu ve Baby Boomers hemşirelerinin psikolojik güçlenme skorları yönünden X kuşağı hemşirelerinden daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Hemşirelik yöneticilerine X kuşağı hemşireleri motive etmek ve Baby Boomers kuşağı hemşireleri ise işte tutmak için psikolojik güçlendirmeyi desteklemeleri önerilmiştir (Sparks, 2012).

Profesyonel hemşirelik uygulama ortamının ve psikolojik güçlenmenin etkisinin incelendiği bir çalışmada ise, işe katılım ve uygulama ortamları arasında psikolojik güçlendirmenin önemli derecede bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda yöneticilere çalışanların işe katılım oranını artırmak için daha iyi desteklenmesi ve psikolojik olarak güçlendirilmesi önerilmiştir (Wang ve Liu, 2015).

Avustralya'da görev yapan hemşirelerin iş tatmini ve psikolojik güçlendirilmesinin, yoğun performanslı çalışma ortamları ile hasta bakımında kalite algısı üzerindeki etkilerinin incelendiği bir çalışmada, psikolojik güçlendirmenin hemşirelerin hasta bakım kalite algısı ve yüksek performanslı çalışma sistemleri arasındaki ilişkiye katkı sağladığı bulgusuna ulaşılmıştır (Leggat vd., 2010).

Ulusal literatür incelendiğinde; yapılan bir çalışmada psikolojik güçlendirme ile hemşireler üzerinde örgütsel bağlılık durumları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mortaş, 2005). Bir kamu hastanesinde yapılan çalışmada hemşirelerin psikolojik güçlendirme algısı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki araştırılmış, psikolojik güçlendirme arttıkça tükenmişlik düzeyinin azalacağı bulgusuna ulaşılmıştır (Çavuş ve Demir, 2010). Yine aynı şekilde başka bir üniversite hastanesinde yapılan araştırmada güçlendirme algısının tükenmişlik düzeyine etkisini belirlemeye çalışılmış ve "psiko-dramaya dayalı psikolojik güçlendirme programının" hemşirelerin işyerinde güçlenme temelli algısını artırırken tükenmişlik düzeylerini azalttığı bulunmuştur (Özbas ve Tel, 2016).

Yapılan literatür taraması sonucunda psikolojik güçlendirmenin çalışanlara pek çok katkısı olduğu görülmüştür. Bu katkılar motivasyon düzeylerinin artırılması, iş doyumunun artması, tükenmişlik düzeylerinin azaltılması şeklinde özetlenebilir. Bu katkılar göz önüne alındığında yaşadığımız COVID-19 pandemi sürecinde psikolojik güçlendirmenin önemi yadsınamaz (Çavuş ve Demir, 2010; Kurtluk, 2019; Leggat vd., 2010; Mortaş, 2005; Ouyang vd., 2015; Özbas ve Tel, 2016).

Hemşirelerin bu zorlu süreçte güçlendirilmeleri ile iş memnuniyetinin hasta bakım kalitesinin artması, kuruma bağlılığın artması, tükenmişliğin azalması ve hatta önlenmesi, verimliliğin ve mesleğe bağlılığın artması gibi birçok yönden fayda sağlayacaktır.

COVID-19 sürecinde zor çalışma koşullarında mücadele etmek zorunda kalan, günlerce eve gidemeyen ve ailelerinden uzakta kalan, bulaş tehdidinin yoğun olduğu ortamlarda çalışmak durumunda kalan hemşireler düşünüldüğünde, yönetici hemşirelerin psikolojik güçlendirme konusunu ele alması oldukça önemlidir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, COVID-19 salgınında en önemli görevlerden birini üstlenen hemşireler gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak büyük zorluklarla baş etmek zorunda kalmıştır. Herkesin birbirine temas etmekten kaçındığı bu ortamda hemşireler korkusuzca hastalarının tüm bakımlarını üstlenmiştir. Hastaların sağlığına öncelik veren hemşireler kendilerinden ve ailelerinden önce hastalarına öncelik vermişlerdir. Büyük bir özveriyle çalışan hemşirelerin toplumdan ve üst düzey yöneticilerden gerekli desteği görememeleri motivasyonlarının düşmesine ve tükenmişlik yaşamalarına neden olmuştur.

COVID-19 salgını ile savaşılan alandaki hemşirelerin gelecekte farklı hastalıklarla savaşlarında hasarla, kayıpla, yorgun, tükenmiş, umutsuz ve endişeli düzeylerde etkilenmemeleri için üst kademe yöneticilere büyük sorumluluk düşmektedir. Psikolojik güçlendirmenin olumlu etkileri düşünüldüğünde COVID-19 mücadelesinde ve yoğun hemşirelik işlevlerinin sürdürüldüğü dönemlerde hemşireler için gerekli olduğuna inanılmaktadır. Psikolojik olarak güçlendirilmiş hemşireler daha motive, tükenmişlik düzeyi düşük kişiler olduğundan süreci daha sağlıklı atlatacakları düşünülmektedir. Bu açıdan yönetici hemşirelere özellikle yaşadığımız bu süreçte psikolojik güçlendirme yöntemiyle çalışanlarının motivasyonlarını yükseltmeleri, oldukça zor olan bu süreci çalışanlar açısından daha az zararlı atlatmalarına katkı sağlayacaktır.

**Araştırmanın Etik Yönu/Ethics Committee Approval:** Derleme makale hazırlanırken yayın etiğine uyulmuştur.

**Hakem/Peer-review:** Dış hakem bağımsız.

**Yazar Katkısı/Author Contributions:** Fikir ve tasarım: AÇK, FGB; Veri toplama: AÇK, FGB, HK; Veri analizi ve yorumlama: AÇK, FGB, HK; Makale yazımı: FGB, HK; Eleştirel inceleme: AÇK.

**Çıkar Çatışması/Conflict of Interest:** Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

## KAYNAKLAR

- Aşkın R, Bozkurt Y, Zeybek Z. (2020). Covid-19 pandemisi: Psikolojik etkileri ve terapötik müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı*, 19(37), Bahar (Özel Ek), 304-318.
- Bakker AB, Albrecht SL, Leiter MP. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Beck U. (1992). Risk society: Towards a new modernity. London: Sage Publications.
- Bilge Y, Bilge Y. (2020). Koronavirüs salgını ve sosyal izolasyonun psikolojik semptomlar üzerindeki etkilerinin psikolojik sağlık ve stresle baş etme tarzları açısından incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23 (Ek 1), 38-51.
- Ceylan A. (2002). Çalışanların güçlendirilme algıları üzerine tuzla bölgesindeki ticari bankalarda bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 5(17), 113-120. doi:10.14783/maruoneri.683429
- Conger JA, Kanungo RN. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471-482.
- Çavuş MF, Demir Y. (2010). Personel güçlendirme ve tükenmişlik: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *II. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı*, Cilt 2 (S. Sağlıkta Performans ve Kalite), Ankara: 216-222.
- Durrah O, Al-Tobasi A, Ashraf A, Ahmad M. (2016). The impact of the psychological capital on job performance: A case study on faculty members at philadelphia university. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 183-191.
- Er F, Altuntaş S. (2014). Hemşirelikte personel güçlendirme. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 155-160.
- Furedi F. (2014). *Korku kültürü: Risk almanın riskleri*. 2.Baskı. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Gümüştekin GE, Emet C. (2007). Güçlendirme algılarındaki değişimin örgütsel kültür ve bağlılık üzerinde etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 90-116.
- Joseph T, Ashkan M (Eds). (2020). *Göğüs haftalıkları uzmanlarının COVID-19 için uluslararası ortak görüşü*. El kitabı.
- Karataş Z. (2020). COVID-19 pandemisinin toplumsal etkileri, değişim ve güçlenme. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 3-15.
- Koçel T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. 8. Baskı. Beta Basım, İstanbul.
- Kurtluk E. (2019). Hemşirelikte yapısal ve psikolojik güçlendirme uygulamalarının karşılaştırmalı değerlendirmesi. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 1(2), 116-121.

- Klagge J. (1998). The empowerment squeeze views from the middle management position. *Journal of Management Development*, 17(8), 548-558. doi: 10.1108/02621719810228407
- Leggat, SG, Bartram T, Casimir G vd. (2010). Nurse perceptions of the quality of patient care: Confirming the importance of empowerment and job satisfaction. *Health Care Management Review*, 35(4), 355-364.
- Lightfoot's. (1986). On goodness in school: Themes of empowerment, *Peabody Journal of Education*, 63, 435-446.
- Meng Q, Sun F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 983.
- Menon ST. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 153-180.
- Mortaş K. (2005). Örgütsel güven ve iş yeri güçlendirmesinin hemşirelerin örgütsel bağlılığına etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Ouyang YQ, Zhou WB, Qu H. (2015). The impact of psychological empowerment and organisational commitment on chinese nurses' job satisfaction. *Contemporary Nurse*, 50, 80-91.
- Özbas AA, Tel H. (2016). The effect of a psychological empowerment program based on psychodrama on empowerment perception and burnout levels in oncology nurses: psychological empowerment in oncology nurses. *Palliative & Supportive Care*, 14(4), 393.
- Özdemir HÖ. (2021). Örgütsel bağlılık ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiler: Kırşehir örneği. *Ahi Evran Akademi (AEA)*, 2(1), 53-60.
- Rajkumar RP, (2020). Covid-19 and mental health: A review of the existing literature. *Asian Journal of Psychiatry*, 52, 102066.
- Scott ES, Gang W, Stephen HC. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *J Appl Psychol*, 96(5).
- Sparks AM. (2012). Psychological empowerment and job satisfaction between baby boomer and generation x nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 451-460.
- Spreitzer GM. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Sürgevil O, Tolay E, Topoyan M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391.
- Şen Y. (2008). "Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Türkiye.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü. COVID-19 (SARS-CoV2 Enfeksiyonu) Rehberi.
- Taştan C, Tekin HH, Çetinöz E, Demirden A. (2020). Covid-19 salgını ve sonrası psikolojik ve sosyolojik değerlendirmeler. *Polis Akademisi Yayınları*, Rapor no: 35, Ankara.
- Türken M, Köse Ş. (2020). COVID-19 bulaş yolları ve önleme. *Tepecik Eğit. ve Araşt. Hast. Dergisi*, 30 (Ek sayı), 36-42.
- Vogt J, Murrel K. (1990). "Empowerment in Organization: How to Spark Exceptional Performance", *Amsterdam University Associates, Inc*, 5-8.
- Wang S, Liu Y. (2015). Impact Of Professional Nursing Practice Environment And Psychological Empowerment On Nurses' Work Engagement: Test of Structural Equation Modelling. *Journal of Nursing Management*, 23, 287-296.
- Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y, Xu L, Ho CS et al. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *J. Environ. Res. Public Health*, 17(5), 1729. doi:10.3390/ijerph17051729