

Personel Güçlendirme Değişime Direnci Etkiler Mi? Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

Mustafa ERBİR¹

Öz


Makale Türü
Araştırma Makalesi
Başvuru Tarihi
21.08.2024
Kabul Tarihi
10.09.2024
DOI
10.53306/klujfeas.1536578

Bu araştırmanın amacı hemşirelerin değişime direnç algıları üzerinde personel güçlendirme faaliyetlerinin bir etkisinin olup olmadığının belirlenebilmesidir. Araştırma sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılmıştır ve araştırma örneklemini Kayseri ilinde kamu ve özel sektör sağlık kuruluşlarına katılan 462 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada birincil verilerden yararlanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre toplanan veriler “SPSS programı” ile analiz edilmiştir. Çalışmada “nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama deseni” kullanılmıştır. Toplanan veriler “normal dağılım” sergilediği için “parametrik analiz yöntemleri” kullanılarak veri analizi yapılmıştır. Değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirleyebilmek için “korelasyon analizi”, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisinin olup olmadığının belirlenebilmesi için ise “doğrusal regresyon analizi” yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre “personel güçlendirme” ve “değişime direnç” arasında negatif korelasyon bulunmaktadır. Ayrıca bir bütün olarak personel güçlendirme faaliyetleri değişime olan dirence negatif etki etmektedir yani güçlendirme faaliyetleri sayesinde çalışanların değişime olan direnci kırılmaktadır.

Anahtar sözcükler: personel güçlendirme, değişim, değişime direnç, sağlık sektörü, hemşireler.

¹ Öğr. Gör. Dr., Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mustafa.erbir@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6887-1561

Does Employee Empowerment Affect Resistance to Change? A Study on Nurses

Mustafa ERBİR²

Abstract

The aims of this research is to determine whether employee empowerment activities have an effect on nurses' perceptions of resistance to change. The research was conducted on health sector employees and the research sample consists of 462 nurses participating in public and private sector health institutions in Kayseri. Primary data was used in the research. Survey technique was used as the "data collection method". The data collected according to the simple random sampling method was "analyzed with the SPSS program". Relational survey design, one of the "quantitative research methods", was used in the study. Since the collected data exhibited normal distribution, data analysis was performed using parametric analysis methods. "Correlation analysis" was performed to determine whether there was a relationship between the variables, and "linear regression analysis" was performed to determine whether the independent variable had an effect on the dependent variable. According to the research results, there is a negative correlation between employee empowerment and resistance to change. In addition, personnel empowerment activities as a whole have a negative impact on resistance to change. In other words, thanks to empowerment activities, employees' resistance to change is broken.

Key words: employee empowerment, change, resistance to change, healthcare sector, nurses



Article Type

Research Article

Application Date

21.08.2024

Acceptance Date

10.09.2024

DOI

10.53306/klujfeas.1536578

² Lecturer, PhD., Kayseri University, Vocational School of Social Sciences, Department of Management and Organization, mustafa.erbir@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6887-1561

Giriş

Değişim hayatın her döneminde özellikle de yaşadığımız bilgi ve teknoloji çağında kaçınılmaz bir gerçektir. Dünyada bulunan hemen hemen her şey değişimden nasibini almaktadır. Buna bağlı olarak örgütler de değişimden etkilenmektedirler. Örgütlerin faaliyetlerini devam ettirebilmesi için içsel veya dışsal baskılara cevap vermenin yanında mevcut değişimlerin gereklerini yerine getirmek için bir çaba içerisinde olmaları beklenir (Yeşil, 2018). Bundan dolayı değişim, işletmelerin yaşamlarının ayrılmaz bir parçasıdır.

Sağlık sektörü hiç şüphesiz değişimin çok hızlı yaşandığı bir alandır. Çünkü sağlık hizmetlerinin sunumu ile teknolojik gelişmeler arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bu yüzden her sağlık kurumu değişen teknolojiyi takip ederek, sağlık hizmeti sunabilmek amacıyla sürekli bir değişim içinde olmak zorundadır. Sektörde yaşanan değişimle doğru orantılı olarak çalışanların da bu değişime uyum sağlama konusunda yeterli olması beklenmektedir (Erbir ve Yılmaz, 2020). Zira çalışanın değişime uyum sağlayamaması sağlık hizmetinin verimli bir biçimde sunulmasını engelleyebilmektedir.

Dijitalleşmenin artması ve ülkemizde son 20 yılda gerçekleşen sağlıkta dönüşüm programına bağlı olarak yeni teknolojilerin sağlık hizmetlerinde kullanılması değişime uyum sağlama konusunda sağlık çalışanlarının değerlendirilmesi noktasında bilimsel araştırmaların yapılmasına zemin hazırlamıştır (Erbir, 2021). Bu araştırmada değişime direnç ve bu direncin personel güçlendirme faaliyetleri ile ilişkisi ele alınmıştır.

Değişim, eski dönemlerden bugüne kadar çok sayıda düşünür ve bilim insanı tarafından tartışma konusu olmuştur. Herakleitos “aynı ırmakta iki kez yıkanılmaz” sözünü söylemiştir, çünkü su hiç durmadan akmaktadır. Bu söz değişimin süregelen bir özellik olduğunu ifade eder. İnsanoğlu da söz konusu değişimden doğrudan etkilenmektedir.

Değişim genel bir tanımla bir sürecin, sistemin ya da ortamın belirli şartlar ile bir durumdan başka duruma dönüşmesi şeklinde ifade edilebilir (Yıldız, 2012). Değişim, kişisel olabileceği gibi örgütsel düzeyde de incelenebilir. Kişisel alanda değişim, bireyin yaptığı işle ilgili güncel yeterliliklere sahip olarak bunları kullanabilme yeteneklerini geliştirebilmesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Koçel, 2020). İşletme genelinde ise değişim işletmenin dahil olduğu alt birimleri ve bu birimler arasında bulunan ilişkiler sonucu oluşabilecek farklı dönüşümleri ifade etmektedir (Akat vd., 1997).

“Değişime direnç” ise, “çalışanlar tarafından değişimi durdurma, geciktirme ve dönüştürme uğraşları olarak yönetim tarafından algılanan eylemler” olarak tanımlanmaktadır (Bemmel ve Reshef, 1991). Değişim karşı konulamayan bir gerçektir ancak her birey değişime farklı biçimde ve düzeyde direnç gösterebilmektedir. Değişime direnç, değişen şeyin mevcudu bozması ve alışılmış kalıpların dışına çıkılarak bir şeyi ortaya koyması sebebiyle oluşmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2015).

Değişim, farklılaşan ve sürekli değişim içerisinde olan çevresel şartlara, yeniliklere uyum sağlayabilmek ve uzun vadede varlığını devam ettirebilmek adına önemli ve zaruri bir süreç olarak görünür (Haviland vd., 2008). İşletmelerde ortaya çıkabilecek asıl tehlike değişmez bir hal almaktır (Ertürk, 2013). Ortaya konan değişimi başarılı bir şekilde yönetebilme adına

değişimin çalışanları ne şekilde etkileyebileceğini anlayabilmek ve sistemi bütüncül bir şekilde ele almak gerekir (Altındaş, vd., 2011, s. 76).

Değişim en genel anlamda bir durumdan başka duruma geçmektir ve örgütlerin alt sistemleri arasındaki ilişkilerde meydana gelen değişimdir (Tunçer, 2013). Dolayısıyla çevre ile daima etkileşim içerisinde olan örgütlerin, değişim olmadan faaliyetlerini sürdürebilmesi çok zordur. İnandı vd. (2023)'ne göre değişime direncin en önemli sebeplerinden biri psikolojik nedenlerdir. Buna göre kişilerin inanç, davranış ve değerlerinin ihtiyaçlarını karşıladığını düşünmeleri ya da inanç, davranış ve değerlerin tehdit edildiği düşünüldüğünde değişim istenmediği belirtilmektedir.

Çalışanlar açısından bakıldığında belirsizlikler (örneğin pozisyon kaybı, kontrolü sağlama veya güç kaybetme gibi), alışkanlıkları terk etme, başarısız olma korkusu vb. farklı sebeplerden dolayı değişime karşı direnirler (Bruckman, 2008; Griffin ve Moorhead, 1998; Trader-Leigh, 2002). Değişim, örgüt içerisinde yapısal veya gerekse örgüt içi ilişkiler bakımından bilinenden bilinmeyene giden bir süreç olduğundan çalışanlar açısından bir belirsizlik durumudur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Buna karşın örgüt üyeleri bir yandan değişim tarafında iken diğer yandan değişime karşı çıkabilmektedirler. Zira alışkanlıklar vazgeçilmesi kolay olmayan bir özelliktir. Örgütsel değişimin gerekliliği düşünülse de değişime karşı bir direnç gösterilmektedir (Ford vd., 2008). Buna ek olarak eğer değişim çalışanın kabiliyetlerini tehdit ediyorsa, yeni uygulamalar farklı kabiliyetler gerektiriyorsa dirençle karşılanmaktadır (Helvacı, 2010).

Toffler'e (1981) göre değişim, "belirli bir zaman aralığında dolmuş olaylar sayısı" olarak tanımlanmıştır, Blake ve Jarvenpara (1991) ise kavramı "bir sistemin plan yapılarak veya yapılmayarak var olan bir durumdan farklı bir duruma dönüşmesi süreci" olarak tanımlamaktadır. Değişim kavramının tanımlarına bakıldığında ortak nokta; işletmenin eylemlerinde nicelik ve nitelik olarak var olan değişim, bir durumdan başka duruma geçme, belirli faktörlerin etkisi ile pozitif veya negatif bir duruma dönüşmesi (İlğan, 2008) olarak açıklandığı görülebilir.

Değişime direnç kavramı literatürde 3 alt boyutta ele alınmaktadır (Oreg, 2006). Bu alt boyutlar "duygusal direnç", "bilişsel direnç", ve "davranışsal direnç" olarak belirlenmiştir. Oreg (2006)'e göre duygusal direnç, bireylerin değişim hakkında ne hissettiği ile ilgilidir. Bilişsel dirençte kişilerin değişime yönelik inançları ele alınarak sorgulanmaktadır. Davranışsal dirençte ise örgüt içerisinde meydana gelen değişime cevap olarak, değişimi şikâyet etmek, diğerlerini değişime ikna etmek gibi eylemleri içerir.

Değişim değişime direnci de beraberinde getirebilmektedir. Çünkü her değişim beraberinde bir uyum problemi getirebilir. Bu noktada değişime direncin demografik nedenleri olabileceği gibi örgütsel düzeyde yapılan faaliyetler de olabilmektedir. Literatürde değişime dirence yönelik yapılan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada personel güçlendirme faaliyetlerinin çalışanın değişime olan direnci noktasında etkisi ölçülmeye çalışılmıştır.

Personel güçlendirme “çalışanlara karar verme olanağının tanınması” veya “çalışanların kendi faaliyetlerinde sorumluluk almalarının sağlanması” olarak tanımlanmaktadır (Erstad, 1996). Bir diğer tanıma göre personel güçlendirme kısaca “çalışanlara güç verme” olarak tanımlanmıştır (Thomas ve Velthouse, 1990). Personel güçlendirme kavramına yakından bakıldığında kavramın motivasyon, yetki devri ve katılım ile yakından ilgili olduğu görülebilir (Eren, 2001). Katılım sayesinde kararlarda bir grup yönetimi söz konusu olur. Katılım sayesinde çalışanlar karar verme süreçlerinde aktif rol alırlar. Bu şekilde personelin motivasyonu, kararların kaliteli hale gelmesi, kişisel amaçlar ve örgütsel hedeflerin dengelenmesi, verimliliğin artırılması, personel devir hızının düşmesi, çatışmaların engellenmesi sağlanmaktadır.

Günümüzde işletmeler personel güçlendirme faaliyetlerinin gerekliliğini genel olarak kabul etmektedirler. Güçlendirmenin ne tür görevler amaçlanarak yapılacağı ve bu faaliyetlerin yapılması sürecinde hangi tekniklerin kullanılacağı tartışmaların odağındadır (Schuler, 1995). Personel güçlendirme, küreselleşmenin rekabetin ortaya çıkardığı ve gün geçtikçe daha da önemli bir hal alan yönetim kavramıdır (Genç, 2004, s. 223). Küreselleşme ile artan rekabette başarıyı yakalayabilmek, çeşitli yeteneklerle donatılmış, yüksek motivasyona sahip, çalışan ve işletme amaçlarını uyumlaştırmış bir işgücüne sahip olmak gerekir (Özçelik, 2015). Bundan dolayı çalışanların güçlendirilmesi amacıyla gerçekleşen uygulamalar yenilikçiliğin ve yaratıcılığın ön koşulu olduğu kabul edilir. Bu şekilde personel güçlendirme, çağdaş yönetim yaklaşımları içinde çokça rağbet edilen kavramlardan biridir (Çavuş, 2012)

Güçlendirmenin önemli nedenleri arasında şu maddeler sıralanabilir (Harvey ve Bowin, 1996):

- Küreselleşme ve rekabetin artması ile birlikte yenilenmeye daha çok gereksinim duyulması ve bu yenilikleri yapan kişilerin daha da çok özgün olmaya ihtiyaçlarının olması,
- Rekabetin artmasıyla verimliliğin eskiye göre daha da artırılması amacıyla yöneticinin çalışanı karar süreçlerine daha çok katmak zorunluluğunun hissedilmesi,
- Mal ve hizmet geliştirme önemindeki artış,
- Yüksek performansa sahip olan “öğrenen organizasyon” meydana getirme gereksinimi.

Bununla beraber aşağıdaki maddeler başarılı güçlendirme uygulamaları için gereken faktörlerdir (Russ, 1995):

- Personel güçlendirme, teknik değil, bilakis bir felsefedir,
- Değerlendirme sürecinde gerçekçi ve şeffaf olunmalı,
- Anlayış, yetenek ve bilgi önem arz eder,
- Beklentiler gerçeği yansıtmalı ve hayalperest olunmamalıdır,
- Her başarısız durum öğrenme ile ilgili bir fırsat doğurur,
- Personel güçlendirme süreçleri sabır gerektiren bir süreçlerdir.

Personel güçlendirme ile işletme çalışanları kendilerini daha da motive hissedebilecek, bilgi ve yeterliliklerine güvenebilecek, inisiyatif alarak görevlerini yerine getirme isteği içerisinde olacak ve örgütsel amaçlar doğrultusunda uygun buldukları işleri yapacaklardır (Koçel, 2020). Personel güçlendirme kavramı literatürde genel olarak dört alt boyutta ele alınmaktadır (Hu ve Leung, 2003; Spreitzer, 1995; Thomas ve Velthouse, 1990). Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Anlamlılık: Görevin amacının iş gören için taşıdığı değerdir. Çalışan yaptığı işi önemser dolayısıyla her işin önemli olduğunu düşünür.
- Yeterlilik: Çalışanların işleri ile ilgili yetenekleri hakkında kendilerine duydukları güven ön plandadır.
- Özerklik: Çalışanların yapılacak işler konusunda nasıl yapacakları hakkında özgürce karar verebilme özelliğidir. Yapılan işte kontrol sahibi çalışanın kendisidir.
- Etki: Çalışanların örgütsel faaliyetlerin sonuçları üzerinde bir etkisinin olup olmadığının hissedilmesiyle ilgilidir. Etki sahibi olan çalışan işyerinde ciddiye alınmaktadır.

Bu araştırmada hemşirelerin değişime direnç algıları üzerinde personel güçlendirme faaliyetlerinin bir etkisinin olup olmadığının belirlenebilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma içeriğinde ilk olarak kavramlar teorik olarak ele alınmıştır. Daha sonra yöntem kısmında hangi istatistik analiz yöntemlerin uygulanması gerektiği konusunda bir değerlendirme yapılarak araştırma bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmanın son kısmında elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

Yöntem

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Araştırma bir saha araştırmasıdır ve veri toplama tekniği olarak "anket" kullanılmıştır. Araştırmada "değişime direnç ölçeği" ve "personel güçlendirme ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekler likert tipi ölçeklerdir. Kullanılan ölçeklerin geçerlilikleri ve güvenilirlikleri Türkçeye uyarlama sürecinde sağlanmıştır. Bu araştırmada ölçeklere ait güvenilirlik katsayıları tekrar hesaplanmış ve güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu görülmüştür. Toplanan veriler SPSS programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Veriler "normal dağılım" sergilediği için araştırmada parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır. Değişkenler arasında bulunan ilişkinin tespit edilebilmesi için "korelasyon analizi", bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin tespiti için ise "doğrusal regresyon analizi" yapılmıştır. Araştırmada birincil verilerden yararlanılmıştır. Bundan dolayı etik kurul izni "Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu" tarafından 13.02.2024 tarih ve 14/2024 numaralı kararıyla onaylanmıştır.

- Araştırma Örnekleme Grubu

Araştırmaya Kayseri ilinde bulunan kamu ve özel sağlık kuruluşlarında görevli hemşireler katılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 462 hemşire araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Katılımcıların frekans ve yüzdelik dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1'e göre katılımcıların çoğu kadındır (%90,90). Bu durumun hemşirelik mesleğinde kadın çalışan sayısının erkek çalışanlara oranla yüksek olmasından kaynaklandığı

düşünülmektedir. Medeni durum değişkenine göre katılımcılar arasında dengeli bir dağılım söz konusudur (evli= %58,44, bekar= %41,56). Katılımcıların %61,48'i özel bir sağlık kuruluşunda, %38,52'si kamu sektöründe çalışmaktadır. Kıdem yılı değişkenine göre en çok katılımcı mesleğinin ilk 5 yılında olan hemşireler tarafından sağlanmıştır (%33,11). En az katılım ise 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olan hemşireler tarafından sağlanmıştır (%6,93). Araştırma katılımcılarının düşük bir oranda idari göreve sahiptir (%11,04).

Tablo 1. Sayılar ve Yüzdeler Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde %	Kıdem	Sayı	Yüzde %
Kadın	420	90,90	0-5 yıl	153	33,11
Erkek	42	9,10	6-10 yıl	146	31,60
Medeni D.	Frekans	Yüzde %	11-15 yıl	74	16,02
Evli	270	58,44	16-20 yıl	57	12,34
Bekar	192	41,56	21 =< yıl	32	6,93
Sektör	Sayı	Yüzde %	İdari G.	Sayı	Yüzde %
Kamu	178	38,52	Var	51	11,04
Özel	284	61,48	Yok	411	88,96
Toplam	462	100	Toplam	462	100

- Veri Toplama Araçları

Araştırma anketi üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda “kişisel bilgi formu”, ikinci kısımda “değişime direnç ölçeği”, üçüncü kısımda ise “personel güçlendirme ölçeği” bulunmaktadır.

- Değişime Direnç Ölçeği: Ölçekte üç alt boyut bulunmaktadır. Bunlar “duygusal direnç” (5 madde), “bilişsel direnç” (5 madde), “davranışsal direnç” (5 madde) alt boyutlardır. Ölçek, Oreg (2006) tarafından geliştirilmiştir ve Çalışkan (2019) Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapmıştır.

- Personel Güçlendirme Ölçeği: Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen “Personel Güçlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte dört alt boyut bulunmaktadır. Bu boyutlar; “anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki” olarak isimlendirilmiştir. Ölçekte 12 ifade bulunmaktadır ve boyutların her birinde üç ifade vardır. Ölçeği Türkçeye Olca Sürgevil vd. (2013) uyarlamıştır.

- Hipotezlerin Kurulması

Araştırma kapsamında kurulan hipotezler şunlardır:

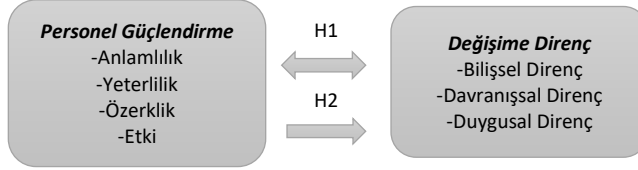
H1: “Personel güçlendirme” ile “değişime direnç” arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H1a: “Personel güçlendirme alt boyutları” ile “değişime direnç alt boyutları” arasında negatif ilişkiler bulunmaktadır.

H2: “Personel güçlendirme” “değişime direnç” üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

H2a: “Personel güçlendirme alt boyutlarının” “değişime direnç” üzerinde negatif etkileri bulunmaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



-Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklere ve ölçeklerin alt boyutlarına yönelik güvenilirlik analizleri yapılmış ve bulunan güvenilirlik değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	Güvenilirlik (α)
Personel Güçlendirme	0,894
-Anlamlılık	0,758
-Yeterlilik	0,761
-Özerklik	0,645
-Etki	0,634
Değişime Direnç	0,864
-Bilişsel Direnç	0,809
-Davranışsal Direnç	0,712
-Duygusal Direnç	0,766

Ölçeğin güvenilirlik katsayısının $\alpha > 0,6$ olması güvenilirlik açısından yeterli olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0,6’nın üzerindedir.

-Normal Dağılım Analizi

Araştırmada kapsamında “kolmogorov-Smirnov” normallik analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Normal Dağılım Sonuçları

Ölçek Adı	İstatistik	Anlamlılık (p)	Çarpıklık	Basıklık
Personel Güçlendirme	0,073	0,000	-0,182	0,114
Değişime Direnç	0,049	0,011	-0,226	0,114

Tablo 3’e göre ölçeklerin “basıklık ve çarpıklık” değerlerinin “+1 ve -1” arasındadır. Bu sonuçla araştırma verilerinin normal dağılım sergilediği söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2001).

Veriler normal dağılıma sahip olduğu için araştırmada parametrik analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmada kapsamında kurulan hipotezlerin sınanabilmesi amacıyla değişkenler arasında bir korelasyon olup olmadığının belirlenmesi amacıyla “doğrusal korelasyon analizi” yapılmış ve sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Doğrusal Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	Ort	1	1.1	1.2	1.3	1.4	2	2.1	2.2	2.3
1.Personel Güç.	3,25	1								
1.1.Anlamlılık	3,36	0,773**	1							
1.2.Yeterlilik	2,99	0,854**	0,447**	1						
1.3.Özerklik	3,32	0,928**	0,644**	0,752**	1					
1.4.Etki	3,33	0,887**	0,586**	0,695**	0,806**	1				
2.Değişime Dir.	3,53	-0,201**	-0,120*	-0,188**	-0,211**	-0,170**	1			
2.1.Duygusal	3,53	-0,239**	-0,142**	-,0219**	-0,230**	-0,229**	0,826**	1		
2.2.Davranışsal	3,70	-0,140**	-0,093*	-0,126**	-0,172**	-0,087	0,802**	0,527**	1	
2.3.Bilişsel	3,37	-0,114*	-0,060	-0,115*	-0,118*	-0,096*	0,824**	0,490**	0,496**	1

* “Korelasyonlar 0,01 düzeyinde anlamlıdır”

** “Korelasyonlar 0,05 düzeyinde anlamlıdır”

Tablo 4’e göre personel güçlendirme ölçeği ile ölçeğin alt boyutları arasında pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Ayrıca değişime direnç ölçeği ile ölçeğin alt boyutları arasında da pozitif ve 0,05 düzeyinde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu durum ölçeğin bütünüyle alt boyutların birbirleriyle uyumlu olduğunu da göstermektedir. Personel güçlendirme ölçeği ile değişime direnç ölçeği arasında bir bütün olarak negatif ve 0,05 düzeyinde anlamlı (-0,201) derecesinde korelasyon bulunmaktadır. Yani personel güçlendirme arttıkça değişime direnç azalmaktadır. Ayrıca değişkenlerin alt boyutları arasında da negatif korelasyonların olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre personel güçlendirmenin artış göstermesi durumlarında değişime direncin azaldığı görülmektedir. Ama bu negatif ilişkinin bir sebep sonuç ilişkisi olup olmadığını belirleyebilmek için bağımlı değişken olan personel güçlendirmenin bağımlı değişken olan değişime dirence olan etkisinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu durumun tespit edilebilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Personel güçlendirmenin değişime direnç üzerindeki etkisini bir bütün olarak değerlendirebilmek amacıyla “basit doğrusal regresyon analizi” yapılmış ve sonuçlar Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5’e göre regresyon modeli anlamlıdır “ $p=0,000$; $p<0,05$ ”. Buna göre “personel güçlendirmenin” “değişime direnç” üzerinde negatif yönlü, anlamlı “ $p=0,000$; $p<0,05$ ” bir etkisinin olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre değişime dirençte meydana gelen negatif değişimin %4’ü “personel güçlendirme” faaliyetleri ile açıklanmaktadır (Adj.R=0,040).

Bir başka ifade ile personel güçlendirme faaliyetlerinin yapılması çalışanın değişime olan direncini kırmaktadır.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayılar Tablosu					
Kavramlar	B	St. Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	3,937	0,095		41,506	0,000
Bağımsız Değişken					
Personel G.	-0,123	0,028	-0,201	-4,404	0,000
Model Özeti: R=0,201; R ² =0,040; Adj.R ² = 0,038; F= 19,396; p=0,000					
Bağımlı Değişken= "Değişime Direnç" / *p<0,05					

Araştırmada bağımsız değişken olarak ele alınan personel güçlendirmenin her bir alt boyutunun değişime direnç üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için "çoklu doğrusal regresyon analizi" yapılmış ve sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayılar Tablosu					
Kavramlar	B	St. Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	3,897	0,100		38,794	0,000
Bağımsız Değişkenler					
Anlamlılık	0,012	0,032	0,022	0,366	0,714
Yeterlilik	-0,031	0,033	-0,068	-0,950	0,343
Özerklik	-0,100	0,050	-0,186	-2,000	0,046*
Etki	0,008	0,048	0,014	0,175	0,861
Model Özeti: R=0,217; R ² =0,047; Adj.R ² = 0,039; F= 5,642; p=0,000					
Bağımlı Değişken= "Değişime Direnç" / *p<0,05					

Tablo 6'ya göre regresyon modeli bir bütün olarak anlamlıdır " $p=0,000$; $p<0,05$ ". Tablo 6'ya göre personel güçlendirme alt boyutlarından "özerklik" kavramının değişime direne negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır " $p=0,046$; $p<0,05$ ". Buna karşın diğer alt boyutlar özelinde meydana gelen bir artışın değişime direnç üzerinde herhangi bir anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre değişime dirençte meydana gelen negatif değişimin %3,9'u modelde bulunan bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır (Adj.R²=0,039). Bir başka ifade ile personel güçlendirme alt boyutlarından "özerklikte" meydana gelen bir artış çalışanın değişime olan direncini kırmaktadır.

Sonuç

Bu araştırmada hemşirelik mesleğinde personel güçlendirmenin değişime olan direnci etkileyip etkilemediği sorusunun cevabı aranmıştır. Literatürde personel güçlendirmenin

farklı değişkenlerle olan ilişkisini ele alan çalışmalar mevcuttur (Eren, 2001; Genç, 2004). Ancak kavramın değişime dirence etkisini ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı araştırmada elde edilen sonuçları literatürdeki benzer araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırma imkânı bulunmamaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre bir bütün olarak personel güçlendirme ve değişime direnç arasında negatif bir korelasyon olduğu görülmektedir. Bu sonuç araştırmacının 1. Hipotezini doğrulamaktadır. Bir başka ifadeyle personel güçlendirme faaliyetlerinin artış göstermesi çalışanın değişime karşı olan direnci ile ters orantılıdır. Ancak personel güçlendirmenin değişime direnç üzerinde bir etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek için regresyon analizi sonuçlarına bakmak gerekmektedir.

Araştırma değişkenlerinin alt boyutları arasında bir korelasyonun olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan “korelasyon analizi” sonucunda personel güçlendirme alt boyutları ile değişime direnç alt boyutları arasında çoğunlukla negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu sonu ile araştırmacının 2. Hipotezi doğrulanmaktadır.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuca göre personel güçlendirmenin değişime direnç üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle bir çalışanın değişime olan direncinin kırılabilmenin yollarından biri de personel güçlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi ile başarılabilir. Elde edilen bu sonuçla araştırmacının 3. Hipotezi de doğrulanmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan çoklu regresyon analizi ile personel güçlendirme kavramına ait alt boyutların her birinin ayrı ayrı değişime dirence herhangi bir etkisinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda “özerklik” alt boyutunun değişime direnç üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak personel güçlendirme alt boyutlarından olan “anlamlılık”, “yeterlilik” ve “etki” kavramlarının değişime direnç üzerinde negatif bir etkisi bulursa da bu etki istatistiki olarak anlamlı bir etki değildir. Bu durumda araştırmacının 4. Hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına bütüncül olarak bakıldığında değişime direncin kırılabilmesinin yollarından birinin de personel güçlendirme faaliyetlerinden geçtiği görülmektedir. Değişime direncin kırılabilmesi çalışanın yeniliklere daha hızlı adapte olabilmesi ve kendini daha verimli bir şekilde güncelleyebilmesi ile de ilgilidir. Bu yüzden personel güçlendirme faaliyetlerinin üst yönetim tarafından desteklenmesi tavsiye edilmektedir.

Yaşadığımız teknoloji çağında değişimin hızlı bir şekilde gerçekleştiği düşünülürse değişime direncin kırılması için neler yapılması gerektiği ile ilgili çalışmalar değer kazanmaktadır. Bu araştırmada personel güçlendirme faaliyetlerinin hemşireler üzerinde değişime direnci azaltabilecek bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İleride yapılacak olan araştırmalarda benzer konuların farklı örneklem gruplarında yapılması daha genel çıkarımlar yapabilmeye olanak sağlayacaktır. Araştırmacılara benzer konularda öğretmenler, akademisyenler ve genel olarak hizmet sektöründe faaliyette bulunan bireyler üzerinde araştırmalar yapmaları tavsiye edilmektedir.

“Personel Güçlendirme Değişime Direnci Etkiler Mi? Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma” Başlıklı Makalenin Araştırma ve Etik Beyanı Bilgileri

	Bu çalışma “Araştırma ve Yayın Etiği” değerlerine uygun olarak hazırlanmış ve intihal kontrol programında kontrol edilmiştir. Çalışmanın tüm sorumluluğu yazara aittir.
Bilgilendirme	Herhangi bir bildiri veya tezden üretilmemiştir.
Yazar Çıkar Çatışması Beyanı	Çıkar çatışması yoktur.
Yazar Katkı Oranı Beyanı	“Personel Güçlendirme Değişime Direnci Etkiler Mi? Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma” başlıklı çalışmayı şahsım, tek başıma hazırladığımı beyan ederim
Teşekkür	Çalışmayı destekleyen kurum/proje bulunmamaktadır.
Etik Kurul Onay Belgesi	Etik Kurul onayı alınmıştır.
Ölçek İzni	Ölçek izni alınmıştır.

Kaynakça

- Akat, İ., Budak, G. & Budak, G. (1997). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Üçel Yayıncılık.
- Altındış, M., Altındış, S., Sayılı, H. (2011, Aralık). Sağlık Profesyonellerinin Değişim Sürecindeki Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 75-93.
- Bemmels, B. & Reshef, Y. (1991). Manufacturing Employees and Technological Change. *Journal of Labor Research*, 12(3), 231-246.
- Blake, I. & Jarvenpara, J. (1991). Applications of Global Information Technology: Key Issues for Management. Subject: Management. *MIS Quarterly*. 15(1),33-34
- Bruckman, J. C. (2008). Overcoming Resistance to Change: Causal Factors, Interventions, and Critical Values. *ThePsychologist-Manager Journal*, 11, 211-219.
- Çalışkan, A. (2019). Değişime Direnç: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 237-252.
- Çavuş, M. (2012, Haziran). Personel güçlendirme: İmalat Sanayii İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 3(10), 1287-1300.

- Erbir M. & Yılmaz A. (2020). Sağlık Sektörü Çalışanlarının İç Girişimcilik Düzeyleri. *Ekonomi, Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 5(2), 110-130.
- Erbir M. (2021). Hemşirelik Mesleğinde Dijital Okuryazarlık: Kayseri İli Örneği. *JEBPIR*. 7(2), 336-352.
- Eren, E. (2001), *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Yayınları, 5. baskı, İstanbul.
- Erstad, M. (1996), Empowerment and Organizational Change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 325-333.
- Ertürk, M. (2013). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Ford, J. D, Ford, L. W., D'Amelio, A. (2008). Resistance to Change: The Rest of Thestory. *Academy of Management Review*, 33(2), 362-377.
- Genç, N. (2004), *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Seçkin Yayınları.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (1998). *Organizational Behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Gürbüz, S, & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Harvey, D. & Bowin, B.R. (1996), *Human Resource Management - An Experiential Approach*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Haviland, W. A., Prins, H. E. L., Walrath, D. & McBride, B. (2008). *Kültürel Antropoloji*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Helvacı, M. A. (2010). *Eğitim Örgütlerinde Değişim Yönetimi* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları
- 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(4), 365-382.
- İlğan, A. (2008). *Örgütsel Değişim/Değişme*. *Milli Eğitim Dergisi*, 177, 21-31.
- İnandı,Y., Tunç., B., Gılıç, F. (2013). School Administrators' Leadership Styles And Resistance To Change. *International Journal of Academic Research*, 5(5), 196-203.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği* (18. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Sürgevil, O., Tolay, E., Topoyan, M. (2013). Yapısal Güçlendirme ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 8(31), 5371-5391.
- Oreg, S. (2006). Personality, Context, And Resistance To Organizational Change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73- 101.
- Özçelik, A. O. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Russ, D. E.(1995), Empowerment: A Matter of Degree-Executive Commentary. *Academy of Management Executive*, 9(3), 29-30.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. (3. Baskı). Bursa: Alfa Yayıncılık.
- Schuler, R. (1995). *Managing Human Resources*. New York: West Publishing Company.
- Spreitzer, G.M. (1995) Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Şimşek, M. Ş. & Çelik, A. (2015). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Akademi.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L.S. (2001), *Using Multivariate Statistics* (Fourth Edition), Boston: Ally and Bacon.
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements Of Empowerment: An "Interpretive" Model Of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Toffler, A. (1981). *Üçüncü Dalga*. (Çev.Ali SEDEN). Altın Kitaplar Yayınları.
- Trader-Leigh. K. E. (2012). Identifying Resistance In Managing Change. *Journal of Organizational Change Management*, 15(2),138-156.
- Tunçer, P. (2013). Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnme. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 373-406.
- Yeşil, A. (2018). Örgütlerde Değişimin Önemi Ve Değişim Yönetimi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(5), 307-323.
- Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin Değişimi Yönetme Yeterlikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(25), 177-198.

Does Employee Empowerment Affect Resistance to Change? A Study on Nurses

Mustafa ERBİR

Extended Abstract

The healthcare sector is undoubtedly an area where change occurs very rapidly. Because there is a linear relationship between the provision of health services and technological developments. For this reason, every health institution must be in constant change in order to provide health services by following the changing technology. In direct proportion to the change in the sector, employees are expected to be competent in adapting to this change. Because the employee's failure to adapt to change may prevent the efficient delivery of health services.

In this research, the concepts of resistance to change and employee empowerment are discussed. Resistance to change can be defined as actions perceived by management as employees' efforts to stop, delay, or transform change. It is very difficult for organizations that are in constant interaction with their environment to continue their activities without changing.

Employee empowerment is defined as giving employees the opportunity to make decisions or enabling employees to take responsibility for their own activities. When we look closely at the concept of employee empowerment, it is seen that the concept is closely related to participation, delegation of authority and motivation.

The increase in digitalization and the use of new technologies in healthcare services due to the healthcare transformation program that has taken place in our country in the last 20 years have paved the way for scientific research on the evaluation of healthcare professionals in adapting to change. In this research, resistance to change and the relationship of this resistance with personnel empowerment activities are discussed.

The aims of this research is to determine whether employee empowerment activities have an effect on nurses' perceptions of resistance to change. The research was conducted on health sector employees and the research sample consists of 462 nurses participating in public and private sector health institutions in Kayseri. Primary data was used in the research. Survey technique was used as the data collection method. The data collected according to the simple random sampling method was analyzed with the SPSS program. Relational survey design, one of the quantitative research methods, was used in the study. Since the collected

data exhibited normal distribution, data analysis was performed using parametric analysis methods. Correlation analysis was performed to determine whether there was a relationship between the variables, and linear regression analysis was performed to determine whether the independent variable had an effect on the dependent variable.

The hypotheses established within the scope of the research are as follows:

H1: There is a negative relationship between employee empowerment and resistance to change.

H1a: There are negative relationships between personnel empowerment sub-dimensions and resistance to change sub-dimensions.

H2: Employee empowerment has a negative effect on resistance to change.

H2a: Personnel empowerment sub-dimensions have negative effects on "resistance to change".

It seems that the reliability coefficient of the scale, $\alpha > 0.6$, is sufficient in terms of reliability (Gürbüz and Şahin, 2018). The reliability coefficients of the scales used in the research are above 0.6.

The "kurtosis" and "skewness" values of the scales are between "+1 and -1". With this result, it can be said that the research data exhibit normal distribution (Tabachnick and Fidell, 2001). Since the data exhibited normal distribution, parametric analysis methods were used in the research.

According to the research results, there is a negative correlation between employee empowerment and resistance to change. In addition, personnel empowerment activities as a whole have a negative impact on resistance to change. In other words, thanks to empowerment activities, employees' resistance to change is broken.

When the research results are looked at holistically, it can be seen that one of the ways to break down resistance to change is through personnel empowerment activities. Overcoming resistance to change is also related to the employee's ability to adapt to innovations faster and update themselves more efficiently. Therefore, it is recommended that personnel empowerment activities are supported by senior management.

Considering that change occurs rapidly in the age of technology we live in, studies on what needs to be done to break resistance to change are gaining value. This study concluded that staff empowerment activities are a factor that can reduce resistance to change in nurses. Conducting similar topics in different sample groups in future studies will enable more general inferences to be made. Researchers are advised to conduct research on similar subjects on teachers, academicians and individuals operating in the service sector in general.

21.02.2024 09:55

Evrak Tarih ve Sayısı: -E.89362

PDF.js viewer



Form No : 89362

T.C.
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU
PROJE ONAY FORMU

Form Tarihi : 13.02.2024

Etik Kurul Form No:	14/2024
Projenin Adı	Personel güçlendirme değişime direnci etkiler mi? Hemşireler üzerinde bir araştırma
Projenin Niteliği	Diğer (bireysel araştırma vs.)
Proje Araştırmacıları	Mustafa ERBİR
Sorumlu Araştırmacının Haberleşme Bilgileri	Kayseri Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO Talas Kayseri

KARAR:

Etik Kurulumuza başvuran Mustafa ERBİR 'm "Personel güçlendirme değişime direnci etkiler mi? Hemşireler üzerinde bir araştırma" adlı Çalışması değerlendirilerek aşağıdaki sonuca ulaşılmıştır.

- Proje etik açıdan uygun bulunmuştur.

GÖREVİ	AD SOYAD / İMZA
Etik Kurul Başkanı	Doç.Dr. Mürsel KARABACAK Öğretim Üyesi-imzalıdır
Üye	Doç.Dr. Seçkin ARSLAN Öğretim Üyesi e-imzalıdır
Üye	Doç.Dr. Yılmaz DELİCE Öğretim Üyesi e-imzalıdır
Üye	Doç.Dr. Ridvan KARABULUT Öğretim Üyesi e-imzalıdır
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Nihat YILMAZ Öğretim Üyesi e-imzalıdır
Üye	Doç.Dr. Recep Sinan ARSLAN Öğretim Üyesi e-imzalıdır
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Banu ULU Öğretim Üyesi e-imzalıdır

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSANCHRTBF Pin Kodu :63382

<https://turkiye.gov.tr/ebd?ek=6767&eD=BSANCHRTBF&eS=89362>

Belge Takip Adresi :

Adres: Kayseri Üniversitesi Rektörlüğü 15 Temmuz Yerleşkesi Kümeevler No:5 Talas KAYSERİ

Telefon: 0352 504 38 38 Faks: 0352 504 38 37

e-Posta: gensek@kayseri.edu.tr Elektronik Ağ: www.kayseri.edu.tr

Kep Adresi: kayserun@ha01.kep.tr

Bilgi için: Yusuf Kıvrak

Unvanı: Etik Kurul Yetkilisi



*Bu sayfa dizgi amacıyla boş bırakılmıştır.
This page intentionally left blank.*