

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ADIYAMAN DEVLET HASTANESİ'NDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERİN GÜÇLENDİRME ALGISINA İLİŞKİN
SORUNLARIN BELİRLENMESİ

Sibel AKGÜN

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Kerime Derya BEYDAĞ

İSTANBUL, 2016

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ADİYAMAN DEVLET HASTANESİ' NDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERİN GÜÇLENDİRME ALGISINA İLİŞKİN
SORUNLARIN BELİRLENMESİ**

**Sibel AKGÜN
16400101**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Kerime Derya BEYDAĞ**

İSTANBUL, 2016

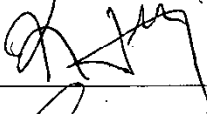

T.C
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

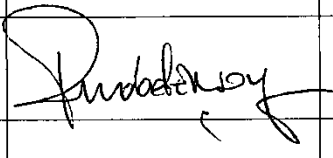
Y Ü K S E K L İ S A N S
T E Z O N A Y I

Adı ve Soyadı : Sibel Akgün Öğrenci No :164001014
Anabilim/Bilim Dalı: Sağlık Yönetimi Tez Savunma Tarihi : 25.11.2016
Danışman : Yrd.Doç.Dr. K.Derya Beydağ Tez Savunma Saati :14.00

Tez Konusu : *Adıyaman Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Güçlendirme Algısına İlişkin Sorunlarının Belirlenmesi*

TEZ SAVUNMA SINAVI: Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 33.Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULU 'ne OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
Prof.Dr. Mithat Kıyak		
Yrd. Doç. Dr. K. Derya Beydağ		KABUL
Yrd. Doç. Dr. Elçin Babaoğlu (Üsküdar Ün.)		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
Yrd.Doç.Dr. Funda Şensoy		KABUL

ÖZET

Sağlık sektöründe meydana gelen değişimler sayesinde sağlık kurumlarında güçlendirme algısının ve ortamı güçlendirmenin önemi hızla artmıştır. Sağlık kuruluşlarınca, güçlendirme algısının iyi yönetilmesi rekabet avantajı sağlamakta, bunun yanında hasta memnuniyeti, güven ve süreklilik gibi avantajlar sağlamaktadır. Bu çalışmanın amacı, Adıyaman Devlet Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerinin güçlendirme algılarının ve ortamın güçlendirilmesinde hangi faktörlerin etkili olduğunun saptanmasıdır.

Bu araştırmada; literatür taramasına dayanılarak oluşturulan anket 2014 Yılı Haziran ayında Adıyaman Devlet Hastanesi'nde görev yapan 285 hemşireye uygulanmış olup, güçlendirme algısı ve ortamı güçlendirmeye ilişkin sahip oldukları düşünceleri değerlendirilmiştir.

Araştırmada hemşirelerin, işlerini nasıl yapacakları hakkında karar verme konusunda özgür olduklarına, verdikleri kararların sorumluluğunu taşıdıklarına, yaptıklarının sorumluluğunu aldıklarına, eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşıdıklarına, işlerinde çok fazla özerkliğe/otonomiye sahip olduklarına, yaptıkları işten bireysel olarak sorumlu olduklarına, işleri ile ilgili kendilerini etkileyecek kararların alınmasında yer aldıklarına, işlerinin nasıl yapılacağına ilişkin kararları kendilerinin verdiklerine, işlerinde, fikirlerine ve katkılarına değer verildiğine katıldıkları bulunmuştur.

Çalışma ortamı güçlendirme süreci, sağlık sektörünün karmaşık yapısından dolayı, hastanelerde farklılık göstermektedir. Ancak; çalışma ortamını güçlendirme tüm birimlerin birbirine entegre olması gerektirmektedir. Hastanelerde hemşirelerin çalışma ortamlarının güçlendirilmesi ve güçlendirme algı düzeylerinin yükseltilmesi insan hayatı söz konusu olduğu için titizlikle yapılmalıdır. Bu amaçla çalışma ortamını güçlendirme konusunda 6 ayda bir ya da gerek duyulduğu kadar hizmet içi eğitimler verilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelikte güçlendirme, çalışma ortamının güçlendirilmesi, güçlendirme algısı.

ABSTRACT

STRENGTHENING PERCEPTION OF NURSES WORKING IN ADIYAMAN STATE HOSPITAL EVALUATION TERMS OF STRENGTHENING MEDIA

The importance of strengthening the perception of the health sector thanks to the changes occurring in the health care institutions and to strengthen the media has increased rapidly. Health institutions, good management of the perception of strengthening competitive advantage, as well as patient satisfaction, providing benefits such as security and continuity. The aim of this project; Working in Adiyaman State Hospital nurses in strengthening and reinforcing perceptions of the environment to determine which factors are most effective.

In this study; created based on the literature survey of 2014 working in Adiyaman State Hospital nurse in June 285 is applied, the ideas they have for amplification perception and environment are evaluated.

Nurses in this study, they are free to decide how the work they do, they bear responsibility for their decisions, they take responsibility for what they did, they bear responsibility for the consequences of their actions, work too much autonomy / autonomy they have, for their work that they are individually responsible, will affect them about the work they involved in making decisions, they gave their own decisions on how to do the work, the jobs have been found to agree that valuing their ideas and contributions.

Strengthening the process of working environment, due to the complex nature of health sector varies in hospitals. However; strengthen the work environment requires the integration of all the units together. Raising the level of human life, the strengthening and reinforcing perceptions of the work environment of nurses in hospitals should be done carefully because it said. It aims to strengthen the working environment as well as an in-service training would be the administration is considered.

Keywords: Empowerment in nursing, strengthening the environment, strengthening the perception of.

ÖNSÖZ

Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında, “Hemşirelerin Güçlendirme Algısı ve Ortamı Güçlendirme Açısından Değerlendirmeleri (Adıyaman Devlet Hastanesi Örneği)” adını taşıyan bu çalışma Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır. Araştırmada hemşirelerin çalışma ortamı güçlendirme algılarının sosyo-demografik özellikler ve çalışma özellikleri açısından incelenmesi amaçlanmıştır

Çalışmamın her aşamasında yardımlarını ve katkılarını esirgemeyen, tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Kerime Derya BEYDAĞ’a ve yüksek lisans programı hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Adıyaman Devlet Hastanesi yöneticilerinin anket uygulamasında katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Sibel AKGÜN

BEYAN

Bu çalışmanın, kendi tez çalışmam olduğunu, tezde kullanılan bilgileri etik kurallar içinde elde ettiğimi, daha önce üretilmiş olan ve yararlandığım bütün bilgi, fikir ve yorumları akademik kurallar içinde kullandığımı ve kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

.....

Sibel AKGÜN



İÇİNDEKİLER

SAYFA NO

ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Çalışan Güçlendirmenin Tarihçesi.....	4
2.2. Çalışan Güçlendirmenin Tanımı	4
2.3. Güçlendirmenin Benzer Kavramlarla İlişkisi	6
2.4. Çalışan Güçlendirme Türleri.....	8
2.4.1. Yapısal Güçlendirme.....	8
2.4.2. Psikolojik Güçlendirme.....	10
2.5. Çalışan Güçlendirme Süreci.....	12
2.6. Hemşirelik ve Güçlendirme.....	12
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	15
3.1. Proje Konusu	15
3.2. Proje Problemi.....	15
3.3. Proje Amacı	15
3.4. Proje Önemi.....	15
3.5. Araştırma Yöntemi	16
3.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	16
3.7. Veri Toplama Araçları	17
3.8. Araştırmanın Etik Yönü.....	17
3.9. Sınırlılıklar.....	17
3.10. Verilerin Değerlendirilmesi.....	18
4. BULGULAR.....	19
5. TARTIŞMA.....	53

6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	58
KAYNAKÇA.....	65
EKLER	67
Ek-1. Anket Formu	67
Ek-2. Kurum İzni	71



TABLolar LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Demografik Bilgileri.....	19
Tablo 2: Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Görev Yeri Bilgileri.....	20
Tablo 3: Güçlendirme Algısı Ölçeği İfadelerine Verilen Yanıtların Dağılımı	21
Tablo 4: Çalışan Ortamını Güçlendirme Değerlendirme Anketi İfadelerine Verilen Yanıtların Dağılımı	24
Tablo 5: Yaş İle Güçlendirme Algısı Ölçeği İfadesinin Karşılaştırması.....	30
Tablo 6: Yaş İle Çalışan Ortamını Güçlendirme Değerlendirme Anketi Karşılaştırması	31
Tablo 7: Eğitim Düzeyi İle Güçlendirme Algısı Ölçeği Karşılaştırması.....	33
Tablo 8: Eğitim Düzeyi İle Çalışan Ortamını Güçlendirme Değerlendirme Anketi Karşılaştırması	34
Tablo 9: Hemşirelikte Çalışma Süresi İle Güçlendirme Algısı Ölçeği Karşılaştırması	35
Tablo 10: Hemşirelikte Çalışma Süresi İle Çalışan Ortamını Güçlendirme Değerlendirme Anketi Karşılaştırması.....	36
Tablo 11: Bu Hastanede Çalışma Süresi İle Güçlendirme Algısı Ölçeği Karşılaştırması	37
Tablo 12: Bu Hastanede Çalışma Süresi İle Çalışan Ortamını Güçlendirme Değerlendirme Anketi Karşılaştırması.....	39
Tablo 13: Görev Yaptığı Birim İle Güçlendirme Algısı Ölçeği Karşılaştırması.....	41
Tablo 14: Görev Yaptığı Birim İle Çalışan Ortamını Güçlendirme Değerlendirme Anketi Karşılaştırması	43
Tablo 15: Hastanedeki Görevi İle Güçlendirme Algısı Ölçeği Karşılaştırması.....	45
Tablo 16: Hastanedeki Görevi İle Çalışan Ortamını Güçlendirme Değerlendirme Anketi Karşılaştırması	49

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.k.	: Adı geçen kitap
a.g.y.l.t.	: Adı Geçen Yüksek Lisans Tezi
Dr.	: Doktor
Prof.	: Profesör
s	: Sayfa
YBH	: Yoğun Bakım Hemşireleri
GAÖ	: Güçlendirme Algısı Ölçeği
ÇOĞDA	: Çalışma Ortamı Güçlendirilmesinin Değerlendirilmesi Anketi
ADH	: Adıyaman Devlet Hastanesi

1. GİRİŞ

Çalışanların çalışma ortamlarında olumlu hissetmeleri güçlü düşüncelerine neden olmaktadır. Çalışma ortamlarının özellikleri ve çalışan bireylerin çalışma ortamları ile ilgili olumlu düşünceleri, çalışma ortamının güçlendirilmesi sürecinde başarıyı sağlamaktadır. Örgütlerde çalışan bireylerin yönetime katılım sağlamaları, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu artırarak güçlendirmeye katkı sağlamaktadır (1).

Yapılan çalışmalarda araştırmacılar, çalışma ortamlarının güçlendirilmesi sonucunda çalışan bireylerin kendilerinin güçlü oldukları duygusuna girmeleri performanslarının da artışına neden olduğunu bulmuşlardır. Güçlendirilmesi üst seviyede yapılmış çalışanların, güçlendirilmesi zayıf yapılmış çalışanlara karşı performans yönünden daha iyi oldukları anlaşılmıştır (2). Bunun benzeri biçimde, diğer çalışmalarda, çalışma ortamları ile algının, yönetime katılma, performans ve güç bağlantıları araştırılmıştır. Motivasyon sağlayıcı, çalışma ortamlarının katılımcı bir yönetim ile yönetildiğine inanan çalışanların kendi kendilerine daha iyi güçlenmiş hissetmelerine ve daha güzel performansı gösterdiklerini ortaya çıkarmışlardır (3).

Özellikle hemşirelerin çalışma ortamlarının güçlendirilmesi ve güçlendirme algı düzeylerinin yükseltilmesi günümüzün en fazla araştırma konuları içinde bulunmaktadır. Güçlendirme eğitimleri sayesinde profesyonel hemşireliğin geliştirilmesinde önem taşımaktadır (4).

Hemşirelik mesleğinin günümüzde daha fazla önem kazanması nedeniyle güçlendirilmeleri önem kazanmıştır. Sağlık örgütlerinin yapısı gereğince yönetime katılımlarının sağlanması, takım çalışmasının etkinliğinin sağlanması temel şarttır (5).

Başka sektörlerde yapılan araştırmalarda olduğu gibi sağlık sektöründe de yapılan araştırmalarda çalışanların güçlendirmesinin olumlu birçok sonucu bulunmaktadır. Örneğin, hemşirelerin güçlendirilme algısı ile hasta memnuniyeti ilişkisini sorgulayan bir çalışma, memnuniyet ile hemşirenin güçlendirilmesi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Güçlendirilmiş hemşireler hasta bakım kalitesini arttırmakta ve istenen bakım çıktılarını sağlamaktadırlar (6).

Ayrıca hemşirelerin çalışma ortamında kendilerini güçlendirilmiş hissetmeleri ile örgüte bağlılık, tükenmişlik, mesleki otonomi, örgütsel kararlara katılma, iř doyumunu, liderlik stili ve hiyerarşik düzey gibi örgütsel çıktılar arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğu belirtilmektedir (7).

Araştırmada, Adıyaman Devlet Hastanesi'nde çalışan yoğun bakım hemşirelerinin güçlendirme algısını belirlemek, çalışma ortamını güçlendirme açısından değerlendirmelerini sağlamak amacıyla yapılmıştır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Çalışan Güçlendirmenin Tarihçesi

1920'lerde Taylor'un ortaya attığı ve çalışanı bir makine gibi gören yönetim yaklaşımı, çalışan devri, işe devamsızlık ve işe yabancılaşma gibi çalışan performansını olumsuz etkileyecek bir takım durumları ortaya çıkarmasından dolayı ağır eleştirilere hedef olmuştur (13).

Organizasyon ve yönetim teorisi alanındaki gelişmeler 1920'lerin sonu ve 1930'larda farklı boyut kazanmıştır. Klasik organizasyon teorilerinden farklı olarak bir kısım araştırmacılar organizasyonda insan faktörü ve insan ilişkileri üzerinde durmuşlardır. İnsan İlişkileri Okulu (Human Relations School) veya Davranış Okulu (Behavioral School) olarak adlandırılan bu yönetim teorisine ilk katkılar Mary Parker Fullet, Chester Irwing Bernard ve Elton Mayo gibi insan ilişkileri ile uğraşan araştırmacılardan gelmiştir. E. Mayo başkanlığında yürütülen bu hareketle, üretimde verimliliğin artırılması için klasik örgüt kuramının sadece maddi bir kaynak olarak gördüğü insan unsurunun, maddi olmayan birçok boyutunun da önemli olduğu açıklanmış, çalışan yakından gözetime alınmaksızın iş görebilme yeteneğine sahip bir varlık olarak tanımlanmıştır (14).

Özellikle 20. yüzyılın son çeyreğinde yaşanan gelişmelerle rekabetin hız kazanması, örgütlerin verimlilik, etkinlik ve dolayısıyla kârlılık gibi unsurları ön plana alması, yeni yönetim anlayışlarına temel oluşturmuştur (15).

Bu anlamda çalışan güçlendirme, küreselleşme ve rekabetin ortaya çıkardığı önemli yönetim kavramlarından biri olmuştur (16).

Doğan'ın belirttiğine göre (17); bu kavramı ilk kullanan kişilerin,1977'de Kanter, 1983'de Harrison ve Block, 1988'de House olduğu görülmektedir. Ancak bu kavramın ilk kez kullanıldığı zamanlarda üzerinde anlaşılmış bir tanımı yoktur. Kullanılan tanımlar çalışan güçlendirme kavramını çok yüzeysel ifade edebilmiş ve bu kavramın gerçekte ifade ettiği anlama çok az yaklaşabilmiştir. Çalışan güçlendirme kavramı 1980'lerde kendi anlamını bulmuş ve Block'un çalışmaları ile üne kavuşarak, yeni bir yönetim biçimi olarak kabul edilmiştir.

2.2. Çalışan Güçlendirmenin Tanımı

“Hem örgütsel ilişkiler hem de motivasyon açısından incelendiğinde çalışan güçlendirme için farklı tanımlar ve yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Bir ilişkiler biçimi olarak değerlendirildiği zaman çalışan güçlendirme, yöneticinin sahip olduğu güç ve kontrolü, göreceli olarak daha az gücü olan kişilere devretmesi anlamına gelir. Motivasyon açısından bakıldığında

ise çalışanın işe bağlılığını, işe ve işyerine dair olumlu duygularını güçlendirmeye yönelik psikolojik bir yatırım olarak da değerlendirilmektedir. Yönetim kavramı olarak çalışan güçlendirme, bir çalışanın faaliyet alanı içinde herhangi bir kişiden onay almaksızın karar vermesine yönelik bir otorite geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (13).”

Çalışan güçlendirme, çalışanların işlerini sahiplenmelerinin, işlerinden gurur duymalarının ve özgür olarak hareket edebilmelerinin karşılığı olarak iş ortamındaki riskleri ve sorumlulukları paylaşmaktır (18).

Çalışan güçlendirme, her kademedeki kişi ya da takımların sahip oldukları bilgileri kullanarak, inisiyatif alma ve problem çözmeye yetkili olmaları ve bu kişilerin bilgi, beceri ve motivasyon düzeylerinin, bu otoriteyi kullanabilme yeterliliğine kavuşturulma sürecidir (6).

Çalışan güçlendirme, çalışanın işleri ve kendileriyle ilgili kararları vermek için ihtiyaç duydukları gücü, elde etmeleri ve kullanmaları için yöneticilerin yardımcı olma sürecidir (20).

Kavramın yöneticiler ve çalışanlara göre farklılık gösterdiğini belirten bir başka tanım da çalışan güçlendirme, yöneticiler için bir yetki devretme ve sorumluluk anlamına gelirken; çalışanlar için, karar verme yetkisinin belirli sınırlar dâhilinde kendilerine verilmesidir (21).

Çalışan güçlendirme kavramı, değişen çevresel koşullarda piyasaya daha çabuk adapte olabilmek ve ihtiyaçlara daha kısa sürede cevap verebilmek amacını gütmektedir. Bu amaçla, karar verme yetkisinin en alt kademedeki çalışana kadar aktarılması, hem bu amacı gerçekleştirecek, hem de örgütteki kademe sayısını azaltarak örgütün daha esnek olmasını sağlayacaktır. Çalışan güçlendirme herkesin her istediğini yapması olarak anlaşılmamalıdır. Çalışan güçlendirmede amaç, karara en yakın ve uygun bilgiye sahip olan kişinin karar vermesidir (22).

Buradaki anahtar şudur: Hiç kimse işin nasıl geliştirileceğini, işi her gün fiilen yapan kişiden daha iyi bilemez (16).

Çalışan güçlendirme örgütlerde çalışanın tatminini sağlayarak arzulan tutum ve davranış değişimine neden olmaktadır ve bireysel potansiyeli ortaya çıkarmaktadır. Çalışan güçlendirme, bir motivasyon yöntemidir, çalışanların yaratıcılık ve girişimciliklerinin yanında yüksek düzeyde çabalarını sağlar. Özetlenecek olursa; çalışan güçlendirme, çalışanların, kendilerini motive olmuş hissettikleri bilgi ve uzmanlıklarına olan güvenlerinin arttığı, inisiyatif kullanarak harekete geçmek arzusu duydukları, olayları kontrol edebileceklerine inandıkları ve

organizasyonun amaçları doğrultusunda uygun ve anlamlı buldukları işleri yapmalarını sağlayan uygulamaları ve koşulları ifade etmektedir (19).

2.3. Güçlendirmenin Benzer Kavramlarla İlişkisi

Güçlendirme kavramı yakından incelendiğinde, yönetimde çok tartışılan katılım, yetki devri ve motivasyon kavramlarının bir uzantısı sayılabilir. Bunlardan farkı, güçlendirme kavramının hem daha geniş bir anlam taşıması hem de uygulanmasının diğerleri kadar kolay olmamasıdır (23).

Ayrıca, çalışanların işteki motivasyonlarını sağlama yolunda geliştirilen iş zenginleştirme kavramı ile de benzer yanları vardır. Bunları incelediğimizde güçlendirmenin bunları da içine alan, daha geliştirilmiş bir yöntem olduğu anlaşılmaktadır.

Yetki Devri (Yetkilendirme): Örgütlerde yetki devri, yönetimde etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla uygulanan bir yönetim tekniğidir. Yetki, bir işi yapabilme gücü veya yeteneğidir (24).

Çalışanın herhangi bir görevde, görevlerini başarıyla tamamlamaları için, yeteri kadar ya da uygun miktarda yetkiyle donatılması gerekir. Bir örgütü etkili kılmanın en iyi yolu örgüt içinde yetkilerin çoğaltılması yani yetkilerin devredilmesidir (6).

Bazı kaynaklarda veya konuşma dilinde bazen yanlış olarak güçlendirme yerine “yetkilendirme” kavramının kullanıldığına rastlanmaktadır. Fakat bu iki kavram birbirinden farklıdır. Güçlendirmede, bir yetki devri boyutu vardır. Güçlendirme, işi fiilen yapan kişinin, örgütün üst kademelerindeki yöneticilere oranla işi daha iyi bildiği anlayışına dayanmaktadır. Dolayısıyla güçlendirme işi yapanı, işin sahibi haline getirmeyi amaçlamaktadır. Yani işle ilgili seçim yapma hakkı işi yapana aittir. Yönetici ise, işi yapanın işini daha iyi yapabilmesi için gerekli ortamı yaratacak ve kaynakları bulacaktır. Güçlendirme, çalışanı çeşitli özellikleri itibarıyla daha güçlü hale getirerek işini daha iyi yapma durumuna getirme ile ilgilidir. Oysa yetkilendirme, çalışana yetki verme, yetkili kılma, belli konularda seçim yapma hakkı verme ile ilgilidir. Yetki devrinde esas, yöneticinin, işin sonucundan sorumlu kimse olarak, gerekli gördüğü için kendisine ait bir hakkı, daha iyi sonuç elde edeceği beklentisi ile bir astına geçici olarak devretmesidir. Yetki yöneticininindir. Yönetici bunun bir kısmını astına devretmekte, sonuçlardan yine kendisi sorumlu olmaya devam etmektedir (23).

Katılım: Zaman zaman yerinden yönetim, katılmalı yönetim, merkezi olmayan yönetim kavramlarının kullanıldığı bilinmektedir. Katılım, çalışanların karar sürecine katılmalarını ifade etmektedir. İnsanlar kendilerini ilgilendiren her türlü kararın alınmasında aktif olarak rol alıp,

düşüncelerini dile getirmek, dolayısıyla sonuçlarda etkili olmak istemektedirler. Karar verme sürecindeki safhalarda yer alan faaliyetlere, çalışanın katılımı ölçüsünde yönetime katılma gerçekleşecektir. Hiç katılmanın olmadığı durumlarda yönetici karar vererek çalışana uygulaması için bildirecektir. Katılımın en yüksek olduğu durumda ise, çalışanlar sorunları tarif edecek veya amaçları belirleyecektir (23).

Katılım, güçlendirmenin ön şartlarından birisidir, ancak kendisi değildir. Çalışanların karar verme sürecine katılma arzu ve becerileri ile örgütün katılımı teşvik ve hazmedebilme düzeyi, katılımın derecesini belirleyecektir. Yani, katılım fonksiyonunun iki temel değişkeni çalışan ve organizasyondur. Güçlendirmede de çalışanların özellikle kendi işleriyle ilgili kararlara aktif olarak katılmaları ve organizasyonun da bunu kabullenebilmesi söz konusudur. Ancak güçlendirmede katılımın bir ileri aşamasına geçilerek kararların uygulamaya dökülüşü sırasında da çalışanın aktif görev üstlenmesi söz konusudur. Bu bakımdan güçlendirmenin temelinde 'güçlendirilmiş çalışan' ve 'güçlendirilmiş örgüt' olguları yatmaktadır. Bu iki unsurun birlikte olmaması durumunda gerçek anlamda güçlendirmeden bahsedilemez (22).

Çalışanların büyük bir kısmı örgüt performansını ve kalitesini artırma konusunda kişisel sorumluluk almak istemektedirler. Çalışanın etkin bir biçimde oluşumuna ve uygulamasına katılmadığı hiç bir strateji uzun süre varlığını sürdürmez (22).

Örgütlerde çalışanın tamamını örgütün sorunlarını çözmeye duyarlı kılmak, çalışanı geliştirmek ve sonuçta örgütün rekabet gücünü arttırmak amacıyla 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren katılım yaklaşımı yönetim anlayışına dahil olmuştur. Katımlı yönetimle, bir yandan çalışanlar işletmeyle bütünleşmekte, çalışanın işine yabancılaşması önlenmekte, diğer yandan da çalışanların yaratıcılıkları, verimlilikleri, üretkenlikleri artmakta bundan örgütler de pozitif olarak yararlanmaktadırlar (2).

Motivasyon: İnsan davranışı ile ilgili bir kavram olan motivasyon, teşvik etmek, isteklendirmek, harekete geçirmek vb. gibi anlamlara sahiptir. Motivasyon, insanların belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleriyle davranmaları şeklinde tanımlanabilir. Motivasyon kavramının temelinde, çalışanların sahip olduğu bilgi ve yeteneği yaptıkları işlere tam olarak verebilmesi için, örgüt tarafından uygun ortam ve şartların yaratılması olayı vardır (23).

İş Zenginleştirme: İş zenginleştirme çalışana kendi işini planlama, örgütleme, denetleme ve değerlendirme konusunda daha fazla sorumluluk verilmesidir. Bu kurama göre çalışana, güdülenmeleri için yaptıkları işte başarı, tanınma, sorumluluk, ilerleme ve gelişme olanaklarının tanınması gerekir (15).

İş zenginleştirme, çalışanların kendi işlerini planlamalarına, çeşitlendirmelerine, kullanacakları metodolojiyi kendilerinin belirleyebilmelerine ve yaptıkları işleri kontrol etmelerine imkân tanımaktadır (19). Güçlendirmeyi, iş zenginleştirmenin bir uzantısı olarak ele almak da mümkündür. Güçlendirme iş zenginleştirmeye göre daha kapsamlıdır. İş zenginleştirme ile güçlendirme arasındaki en belirgin fark ise, iş zenginleştirme faaliyetleri çalışanların yaptığı iş ile sınırlı kalırken, güçlendirme çalışanların tüm yaşamını kapsayacak şekilde yapılan düzenlemeleri içerir (22).

2.4. Çalışan Güçlendirme Türleri

Literatürde çalışan güçlendirme kavramı genelde iki farklı akım tarafından incelenmiştir. Bunlardan biri, çalışan güçlendirmeyi çalışanın dışındaki faktörlerle açıklayan yaklaşım olan yapısal güçlendirmedir. Diğer yaklaşım ise çalışan güçlendirmeyi çalışanın içindeki psikolojik süreçlerle açıklayan psikolojik güçlendirmedir.

2.4.1. Yapısal Güçlendirme

Çalışan güçlendirmeyi, çalışanın dışındaki faktörlerle açıklayan yaklaşım, yapısalcılıktır. Bu yaklaşımda işyerinin yapısal niteliklerine müdahale edilerek çalışanın davranışlarının iyileştirilmesi hedeflenir. Bu yaklaşımın önemli bir amacı, çalışanın işyerindeki katılımını sınırlayan, onları pasifliğe ve güçsüzlüğe iten yapısal unsurları tespit edip yeniden düzenlemektir. Çalışanın güçsüzlükten kurtulması için kaynaklara erişiminin artması ve kendi işiyle ilgili konularda karar alabilmesi gerekir. Bunun için güç, bilgi ve ödüllerin tüm örgüte daha adilce dağılabildiği politikaların, süreçlerin, uygulamaların ve yapıların var edilmesi gerekir. Performansa dayalı ödüllendirme, ortak karar alma ve bilgi paylaşımını destekleyen düzenlemeler bu konudaki politikalara örnek gösterilebilir (12).

Yapısalcı yaklaşıma somut katkılardan biri Kanter (25)' dan gelmiştir. Kanter'ın yapısal güç teorisi görüşü, bir doğrusal ilişki içinde düzenlenmiş dört parçadan oluşur: Kanter, sistemik güç faktörlerinin etkilediği/tanımladığı işle ilişkili güçlendirme yapılarına ulaşmanın çalışanlar üzerinde bireysel etki oluşturduğunu ve bunların sonucunda iş etkililiğinin arttığını savunur. Kanter (25) çalışanın davranışlarının asıl belirleyicisinin, içinde çalıştıkları örgütün yapısı olduğunu savunur. Bir çalışanın işyerinde güçlendirilmiş davranışlar sergilemesinin sebebi, kişiliğinden veya yetiştirilme şekline çok, çalıştığı örgütün yapısal niteliklerinin kendisine sağladığı bilgi, destek, kaynak ve fırsat seviyesi ile ilgilidir. Kanter (25)'a göre güç, işlerin

halledilmesini sağlama yetisidir. Bu yetiyi insanlara sağlayan, işyerinde işgal ettikleri pozisyonlardır. Bir pozisyonun kişiye güç sağlaması için, resmi ve resmi olmayan bazı niteliklere sahip olması gerekir. Resmi nitelikler arasında, pozisyonun örgütteki başkaları için ne kadar görünür olduğu (görünürlük), görevin yerine getirilmesinde çalışana ne kadar esneklik tanındığı (esneklik) ve örgütün hedeflerini gerçekleştirmesi için ne kadar merkezi öneme sahip olduğu (merkezilik) sayılabilir. Resmi olmayan özellikler arasında ise, üstler, astlar ve akranlarla kurulan işbirliğinin sayısı ve çeşitliliği yer alır. Kanter (25)'e göre, bu resmi ve resmi olmayan niteliklere sahip konumlarda çalışan kişiler, daha çok bilgiye, desteğe, kaynağa ve gelişme fırsatına sahip olurlar. Bunun sonucu olarak, örgüte daha bağlı, özerkliği ve öz-yeterliği daha yüksek çalışanlar olarak görevlerini devam ettirirler. O halde, çalışanlarından üstün performans bekleyen bir örgüt, öncelikli olarak onların bilgiye, desteğe, kaynağa ve gelişme fırsatına erişimini sağlayacak yapısal düzenlemeleri gerçekleştirmekle yükümlüdür. Laschinger, Finegan, Shamion ve Wilk, Kanter'ın teorisinden faydalanarak çalışma ortamını güçlü kılan dört temel koşuldan bahsetmektedir (26). Bunlar;

Fırsat: Bilgi ve yeteneklerdeki artışı sağlayan durumlar, örgütte gelişimi ve canlanmayı sağlayan fırsatlardır. Çalışanlar kendilerinden beklenen işler için eğitilmelidir. Hizmet içi eğitim fırsatları sağlanmalı ve çalışma ortamında her istediklerinde bilgiye ulaşacakları sistemler kurulmalıdır.

Bilgi: Örgütsel amaçlar ve politikai değişiklikler hususunda çalışanlara bilgi verilmelidir. Yönetici, örgütün amacının ve hedefinin ne olduğunu, örgütün çalışanlardan neler beklediğini açıklamalı ve çalışanları yönlendirmelidir.

Destek: Otonomik karar verme ve risk almaya müsait ortam yaratılmalıdır. Takım üyelerinin ihtiyaç duyduğu destekler kendilerine sağlanmalıdır. Çalışanların soru sorma, cevap alabilme, onaylanma, danışmanlık alma, geribildirim alma, cesaretlendirilme ve isteklendirme gibi ihtiyaçları yeterli ölçüde karşılanmalıdır.

Kaynaklar: Çalışanlar işi yapmak için gerekli olan kaynaklara rahat ulaşabilmelidirler. Çalışanlar, gerek duydukları kaynaklar için kime, nasıl başvuracaklarını bilmelidirler. Planlanan işler için ayrılan zaman, para ve eleman gibi kaynaklar yeterli olmalıdır. Çalışma ortamını güçlü kılan bu koşulların eksikliği örgütlerde güçsüzlüğe neden olmaktadır (26).

2.4.2. Psikolojik Güçlendirme

Güçlendirme, yöneticinin davranışlarından öte bir kavramdır; çalışanın motivasyonu ile ilgilidir ve özellikle de çalışanın öz-yeterliğine odaklanır (26).

Çalışanın güçlendirmeyi kabul etme derecesini etkilediğine inanılan birçok kişisel ve demografik özellik bulunmaktadır. Bu özellikleri; kontrol odak merkezi, kıdem, eğitim, cinsiyet ve kültür şeklinde sıralamak mümkündür (14).

a) Kontrol Odak Merkezi: İçsel kontrol altında olan bireyler, hayat tecrübelerinde güçlü kişisel kontrolün olduğuna inanmaktadırlar. Dışsal kontrol altında olan bireyler ise; uğur, şans, kader yazgısı vb. unsurların kararları ve davranışları ile başarı ve başarısızlıklarını belirlediğine inanmaktadırlar. İçsel kontrole sahip olan bireylerin dışsal kontrol altında olan bireylere göre kendilerini daha fazla güçlü hissettikleri ileri sürülmektedir.

b) Eğitim ve Kıdem: Eğitimin temel beceri geliştirmede en etkileyici faktör olduğu doğrulanmıştır. Kıdem açısından ise; işletmede uzun süre çalışan bireyler, işyerine uyum sağlamakta ve deneyim aracılığıyla pek çok bilgi elde etmektedir. Çaba ve süreklilik, bu bireylerin güçlendirme duygularına sahip olmasına yol açabilmektedir.

c) Cinsiyet: Kadınlar ile bazı korunmaya muhtaç gruplar, kendilerini daha az güçlendirilmiş hissedebilmektedirler. Çünkü örgütte daha az güçlü mevkilerde yer almakta ve daha alt düzeylerde temsil edilmektedirler.

d) Kültür: Toplulukçu kültürden gelen grup üyelerinin olumlu davranışlar gösterdikleri ve grup aktivitelerinin de olumlu yönde etkilendiği bulunmuştur. Bireysel kültürden gelen kişilerin, toplulukçu görüşe sahip kişilere göre takım çalışmalarını kolayca desteklemedikleri ve bu tarz çalışmalara genellikle daha fazla karşı oldukları da ortaya çıkmıştır (10).

Thomas ve Velthouse (11) da güçlenmeyi motivasyonla ilgili bir kavram olarak ele almışlardır ancak sadece öz-yeterlikten ibaret olduğunu varsaymaktan da özellikle kaçınmışlardır. Yazarlar güçlendirme için “çalışanın yaptığı görevdeki rolüne olan yönelimidir” şeklinde daha genel bir tanım önermişlerdir ki bu yönelim, psikolojik güçlendirme kavramı içine de girmektedir. Thomas ve Velthouse (11)’a göre aşağıda, psikolojik güçlendirmenin dört bileşeni yer almaktadır:

a) Yeterlilik: Kişinin, işleri beceri ile yürütebileceğine olan inancıdır.

b) Etki: Kişinin işyerinde alınan sonuçları etkileyebileceği hissidir.

c) Anlam: Kişiyeye işyerinde gösterilen hedefler ile kendi inanç ve değerlerinin uyumluluğudur.

d) Kendi Kaderini Tayin: Kişinin işyerindeki davranışları başlatma ve sürdürme konusunda kendisini özerk hissetmesidir.

Nitekim Roller 1999 yılında yaptığı çalışmasında Thomas ve Velthouse'nin psikolojik güçlendirme için savunduğu, anlam, etki ve kendi kaderini tayin faktörlerini, katılım, otonomi ve sorumluluk olarak kısmen yeniden adlandırmış ve kendi geliştirdiği bir araçla ölçmüştür (12).

Yazar bu üç boyutun kişinin bağıllığı, bireysel ve çevresel kontrolünü algılaması ile ilişkili olduğunu savunmaktadır.

a) Sorumluluk: Çalışanın pozisyonu ya da görevi ile ilişkili olarak aldığı sorumluluğunu ifade etmektedir. Güçlendirilmiş çalışan verdiği kararların ve yaptığı işin sorumluluğunu üstlenir. Kişinin işine karşı bireysel olarak hissettiği psikolojik yatırım, kişinin işine duyduğu bağıllıktır.

b) Katılım: Katılım, çalışanların karar sürecine katılmalarını ifade etmektedir. İnsanlar kendilerini ilgilendiren her türlü kararın alınmasında aktif olarak rol alıp, düşüncelerini dile getirmek, dolayısıyla sonuçlarda etkili olmak istemektedirler. Karar verme sürecindeki safhalarda yer alan faaliyetlere, çalışanın katılması ölçüsünde yönetime katılma gerçekleşecektir.

c) Otonomi: Otonomi çalışanların seçme hakkı olduğunu hissetmeleridir. Kişinin kendi görevlerini yerine getirirken seçim yapma şansına sahip olmasıdır. Davranışların bireylerin seçimleriyle düzenlenmesi, bireylere, davranışlarını seçerken baskı uygulanmamasını ifade eder. Çalışanlar görevlere zorlamayla ya da isteksizce katılmak yerine kendi istekleriyle ve niyetleriyle katıldıklarında otonomi sahibi olduklarını hissederler. Otonomi sahibi olmak, görevi başarıyla tamamlamak için gerekli olan metotların seçimi, adımların neler olduğunun belirlenmesi ve ne kadar zaman içinde tamamlanması gerektiğine karar verilmesi ile yakından ilişkilidir. Güçlendirilmiş çalışanlar işlerini tümüyle sahiplenirler. Çünkü işlerini ne şekilde, ne zaman başarılı bir şekilde bitirebileceklerini en iyi kendileri bilirler ve yine en çabuk nasıl tamamlayacakları bilgisine de kendileri sahiptirler. Otonomi sahibi olduğunu hisseden çalışanlarda çalışma çevrelerine yabancılaşma yok denecek kadar az, iş tatmini ve performansı, bununla birlikte girişimcilik ve katılım daha yüksek seviyelerde olmaktadır. İşgücü devir oranları ise daha düşük seviyelerde görülmektedir (26).

2.5. Çalışan Güçlendirme Süreci

Çalışan güçlendirmeye geçiş sistematik bir plan ve uygulamanın başarılması ile mümkün olacaktır. Barutçugil'e göre güçlendirme süreci, vizyonun oluşturulması aşamasında başlar. Örgüt kültürünü oluşturan inanç ve değerler sistemi içinde çalışanlara güvenin ve stratejik amaçların elde edilmesindeki rol ve sorumluluklarının vurgulanması önem taşır. Eğitim ve geliştirme etkinlikleri ile çalışanlar, ihtiyaç duydukları bilgi ve becerilerle donatılırlar. Yöneticiler, yetkilerini devretme ve sorumluluklarını paylaşma yönünde teşvik edilir. Takımların oluşturulması ve etkili çalışması desteklenir (5).

Bu süreç içinde çalışanların, başarısızlık korkusunu aşmaları, risk alma ve karar verme yeteneklerinin geliştirilmesi sağlanır. Bu arada, süreçlerin iyileştirilmesinde güçlendirmenin herhangi bir şekilde engellenmemesi, aksine desteklenmesi yönünde önlemler alınır. Şüphesiz, bütün bu adımların ve güçlendirmeyi destekleyici önlemlerin beklenen sonuçlara ulaşma düzeyi izlenir, değerlendirilir ve sürekli iyileştirme anlamında eylemlere devam edilir (13).

“Bu süreç içinde çalışanların, başarısızlık korkusunu aşmaları, risk alma ve karar verme yeteneklerinin geliştirilmesi sağlanır. Bu arada, süreçlerin iyileştirilmesinde güçlendirmenin herhangi bir şekilde engellenmemesi, aksine desteklenmesi yönünde önlemler alınır. Şüphesiz, bütün bu adımların ve güçlendirmeyi destekleyici önlemlerin beklenen sonuçlara ulaşma düzeyi izlenir, değerlendirilir ve sürekli iyileştirme anlamında eylemlere devam edilir (13)”.

2.6. Hemşirelik ve Güçlendirme

Yönetim yöntemlerindeki maliyet etkili değişiklikler, sağlık sistemi çabalarını farklılaştırmıştır. Örgütlerin yeniden yapılanması, kaynakların sınırlılıkları ve verimliliğin artırılması çabaları, hemşire ve hastalar üzerinde birçok etki yaratmıştır. Bu durum hemşirelerin etkili iş yapabilmelerine olanak sağlayacak yeni yöntemlerin aranması çabalarını da beraberinde getirmiştir (26).

Hemşire yöneticiler, hemşirelerin çalıştığı ortamı destekleyici, cesaretlendirici olarak algılamasının, davranışlarında pozitif etki yaratacağı düşüncesi ile çalışma ortamının güçlendirilmesi faaliyetlerini arttırmışlardır (23).

Ayrıca güç ve otonomi sahibi olmak, profesyonel olmanın ve profesyonel imajın bir parçasıdır. Profesyonel bakış açısıyla kaliteli bakım vermek hemşirelik uygulamalarında avantaj yaratmaktadır (30).

Bir çalışanın işyerinde güçlendirilmiş davranışlar sergilemesinin nedeni, kişiliğinden veya yetiştirilme şekline çok, çalıştığı örgütün yapısal nitelikleri ile ilgilidir (23).

Kanter 1977'de çalışma ortamı koşullarının, güçlendirme üzerinde etkilerini inceleyen yapısal güçlendirme modeli tanımlamış, fırsat, bilgi, destek ve kaynaklara ulaşmanın sağlandığı çalışma ortamının, güçlendirmeyi öğreteceği ve geliştireceği üzerinde durmuştur (23).

Hemşirelikle ilgili birçok araştırma, Kanter'ın teorisinden faydalanarak, çalışanların otonomisini, örgütsel sorumluluğunu, örgütsel karar verme ortaklığını, iş etkililiğini ve iş memnuniyetini arttıran durumlarla, meslekte tükenmişlik nedenlerinin güçlendirilmiş çalışma ortamı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (22).

Bunlarla birlikte, yapısal güçlendirmenin profesyonel hemşirelik davranışları oluşturmada önemli bir faktör olduğu bulunmuştur. Güçlü bir iş çevresi profesyonel otonomiye, bilgi gelişimini, bilgi dağılımını, sürekli araştırmayı desteklemektedir. Güçlendirilmiş çalışma ortamı mesleki ruh sağlığını korur, hemşirelik uygulamalarının kontrolünü sağlar, örgüte bağlılığı, iş etkililiğini ve performansı artırır, meslekte dönüşüm oranını düşürür, olumlu hasta bakım çıktıları sağlar (23).

Güçlendirilmiş çalışma ortamı motivasyonu ve iş memnuniyetini arttırmada önemli bir faktördür. Güçlendirilmiş hemşireler yüksek iş memnuniyeti ve motivasyon göstermekte, daha az iş stresi ve daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar (26).

Ayrıca Laschinger ve Havens hemşirelerin mesleki mental hastalıkları ile iş etkililiği üzerinde güçlendirmenin etkisini araştırmış, iş gerginliğinin %47 oranında iş çevresi ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır (25).

Katılımcı yönetim uygulamaları ve algılanan yüksek otonominin güçlendirme ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu vurgulayan çalışmalar, hemşirelerin karar vermeye katılabildikleri ve uygulamalarını kontrol edebildikleri sürece kendilerini güçlü hissettiklerini, hemşireler tarafından algılanan yüksek otonominin iş memnuniyetini arttırmakta, beraberinde iş stresini azalttığını göstermektedir (5).

Hemşirelerin çalışma ortamının güçlendirme faktörlerini algılamasında örgüt yöneticilerinin etkisi büyüktür. Kanter'a göre daha etkin mesleki bilgi ve beceri ile donatılmış olan yöneticiler iş etkililiği için çalışma ortamında yapısal durumları yaratmak amacıyla konumlandırılmış örgüt çalışanlarıdır. Hemşireler, yöneticileri tarafından otonomik davranmaya, ortak karar vermeye, sorumluluk almaya teşvik edilirlse ve yeteneklerine güvenildiği açıklanırsa kendilerini güçlendirilmiş hissedeceklerdir (25).

Yönetici hemşireler çalışma çevresi oluşturmak için ihtiyaç duyulan örgütsel yapıları (fırsat, kaynak, bilgi, destek) sağlamakta etkilidirler. Hemşireleri karar verme aşamasına ve performans değerlendirme sürecine dâhil etmek, çalışma çevresinde bilgi paylaşımını sağlamak, hemşireler için gelişim ve eğitim fırsatları yaratmak, hemşirelerin işlerini gerçekleştirebilmeleri için gerekli olan kaynaklara ulaşmalarına yardımcı olmak, yetki devretmek, sorumluluk vermek ve otonomik davranmaya teşvik etmek güçlü bir çalışma çevresi oluşturmada yönetici hemşireler tarafından yapılacaklar arasında yer almaktadır. Örneğin yönetici hemşireler, örgütsel projeler, komiteler, görev takımları, grup çalışmalarına katılmak için hemşirelere bir şans vermekle hemşirelerin örgütsel yapının fırsatlarına ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca yönetici hemşireler bilgi ve yeteneklerini yükseltmeleri için örgütteki diğer hemşirelerle tecrübelerini paylaşırsa güçlendirme için bir kaynak oluşturmuş olurlar (22).

Bununla birlikte servis ekipman ve malzemeleri sağlamada karar verme aşamasına hemşireleri dahil etmek kaynaklara ulaşmalarına yardımcı olacak yollardan biri olabilir (23).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, Adıyaman Devlet Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerinin güçlendirme algılarının ve ortamın güçlendirilmesinde hangi faktörlerin etkili olduğunun saptanmasıdır.

3.2. Araştırmanın Problemi

Hızla değişen teknolojiye getirmeye beraber küreselleşme de güçlü bir değişimle rekabeti ortaya çıkarmaktadır. Bu rekabet ortamında en başarılı sağlık kuruluşları, en iyi ve kaliteli sağlık hizmet sunumunu en ekonomik yoldan yapabilenler olmuştur. Rekabet güçlerini artırma yöntemlerini arayan sağlık kuruluşları çalışan güçlendirme çalışmalarına odaklanmışlardır. Çalışan ve çalışılan ortam güçlendirme bir yönetim felsefesi olup, insan odaklı verilerle düşünmeye ve karar vermeye, sürekli iyileştirmeye odaklanan bir yönetim biçimidir. Bu yüzden, çalışan güçlendirmenin sağlık yönetiminde uygulanmasının nasıl yapılacağı sorusuna yanıt aranmalıdır.

3.3. Araştırmanın Amacı

Günümüz koşullarında sağlık sistemlerinin temel amacı, yüksek kalitedeki sağlık hizmetini daha yüksek seviyelerde ve daha düşük maliyetlerle sunmaktır. Bunun gerçekleştirilmesi için sağlık yönetiminde değişiklik yapılmaya ihtiyaç duyulmuştur. Yönetim yaklaşımlarının hemen hepsinden yararlanan çalışan güçlendirme, insan odaklı olma özelliğiyle ortaya koyduğu güçlü sistem ile bu amacı gerçekleştirmeye imkan sağlayacak bir yönetim yaklaşımıdır. Hastaların ve çalışanların memnuniyet seviyelerinin yükseltilmesi, sürekli geliştirme ve iyileştirme, sıfır hata ile çalışma gibi kavramlar hastane yönetimleri için büyük önem kazanmaktadır.

3.4. Araştırmanın Önemi

Sağlık hizmetlerinin kaliteli olarak sunumu, bu hizmetleri sunan sağlık çalışanlarının buldukları çalışma ortamlarına, eğitimlerine, motivasyonlarına, normal hayatında yaşamış olduğu olumlu ve olumsuz yansımaları göre değişiklik göstermektedir. Sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarından kaynaklanan sorunların

giderilmesi, motivasyonlarının artırılması, karşı karşıya kalabilecekleri risk ve tehlikelerin ortadan kaldırılması çalışan güçlendirme sonucunda artacaktır. Çalışan güçlendirme sonucu performansı artan sağlık çalışanının hasta ve hasta yakınlarından alacakları tepkiler sonucunda da çalışma istekleri daha da artış gösterecektir. Sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarının güçlendirilmesinin gerekliliği sağlık sisteminin çok karmaşık bir yapıya sahip olması nedeniyle çok önemlidir.

3.5 Araştırmanın Yöntemi

Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel nitelikte bir araştırmadır. Adıyaman Devlet Hastanesi hemşirelerine hastanede uygulanmakta olan çalışan güçlendirme etkisinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, anket formu kullanılmıştır. Araştırma verileri Öztürk'ün (2010), "Yoğun Bakımlarda Çalışan Hemşirelerin Güçlendirme Algısı ve Ortamı Güçlendirme Açısından Değerlendirmeleri" başlıklı çalışmasında kullanmış olduğu anket formu ile elde edilmiştir. Ölçek sahibinden, uygulama öncesinde izin alınmıştır.

3.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma'nın evrenini Adıyaman ilinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı Adıyaman Devlet Hastanesi 576 hemşire ve 235 ebe oluşturmaktadır (N=811).

Örneklem olarak ise, bu çalışanlardan 285 sağlık çalışanına uygulanmıştır.

$$n = \frac{Z^2 \pi (1 - \pi) N}{Z^2 \pi (1 - \pi) + (p - \pi)^2 (N - 1)}$$

Z: Güven düzeyine göre %95 için: 1,96

π : Evren içindeki ilgilendiğimiz özellikteki birimlerin oranıdır. Bu rakam 0,50 olarak alınmaktadır.

p- π : Göz yumulabilir yanılğı payıdır.

N:811

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,50(1-0,50)*811}{(1,96)^2 * 0,50(1- 0,50)+(0,05)^2 *(811-1)}$$

$$n = \frac{3,8416*0,50(0,5)*811}{3,8416*0,25+0,0025*810}$$

$$n = \frac{778,88}{2,9854} = 260,89$$

3.7. Veri Toplama Araçları

Anket sosyal bilimlerde kullanıldığı için araştırmacı tarafından hemşireliğe uygun ifadeler kullanılarak yeniden düzenlenmiştir. Oluşturulan anket her biri 3'er sorudan oluşan 6 alt boyutu (işyerinde bilgi paylaşımı, performans konusunda bilgilendirme ve performans değerlendirme, kaynaklara ulaşım imkanı, işyerinde gelişim ve eğitim fırsatları, görev özellikleri, işyerinde sosyal faktörler) içermektedir. Anket sorularına ilişkin verilecek yanıtlar "evet" ve "hayır" şeklinde düzenlenmiştir (Ek-1).

3.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için Adıyaman Devlet Hastanesi Etik Kurulu' na, ilgili prosedür sağlanarak yazılı olarak başvurulmuş ve etik uygunluk kararı alınmıştır (Ek 2).

3.9. Sınırlılıklar

1. Araştırma "Adıyaman Devlet Hastanesi' ile sınırlıdır.
2. Anket yapıldığı tarihlerle sınırlıdır.
3. Hastanede çalışan sağlık çalışanlarının bir kısmına doğum, izin vb. gibi durumlardan dolayı ulaşılması ve bazı çalışanların katılmak istememesi araştırma evreninin küçülmesine sebep olmuştur.
4. Araştırmada ele alınan değişkenler, uygulanan anketin güvenilirlik boyutuyla sınırlıdır.

3.10. Verilerin Değerlendirilmesi

Tüm anket soruları SSPS 19 (Statistical Package For Social Science) ortamına aktararak istatistiksel veriler oluşturulmuştur. Çalışanların tanıtıcı özellikleri ile ilgili veriler; sayı ve yüzdelik ile değerlendirilmiştir. Verilerin incelenmesinde; varyans analizi, pearson korelasyon, istatistiksel yöntemleri kullanılmıştır. $p<0.05$ anlamlı olarak kabul edilmiştir.

Bağımlı değişkenler: Düzenlenen anket sorularının sağlık çalışanlarının görüşlerinin belirlenmesi ile ilgili kısmı oluşturmaktadır

Bağımsız değişkenler: Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri (yaş, tahsil, medeni hal) ile ilgili sorular oluşturmaktadır.

4. BULGULAR

Tablo 1: Araştırmaya katılan hemşirelerin demografik bilgileri

Değişkenler		n	%
Yaş	18-25 yaş	59	20,7
	26-35 yaş	146	51,2
	36-45 yaş	63	22,1
	46-55 yaş	17	6,0
Eğitim düzeyi	Sağlık Meslek Lisesi	48	16,8
	Açık Öğretim Fakültesi-Ön lisans	45	15,8
	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu-Ön lisans	31	10,9
	Hemşirelikte lisans	150	52,6
	Yüksek Lisans	11	3,9
Hemşirelikte çalışma süresi	1 yıldan az	18	6,3
	1-5 yıl	76	26,7
	6-10 yıl	82	28,8
	11-15 yıl	47	16,5
	16 yıl ve üzeri	62	21,8
Bu hastanede çalışma süresi	1 yıldan az	54	18,9
	1-5 yıl	133	46,7
	6-10 yıl	46	16,1
	11-15 yıl	26	9,1
	16 yıl ve üzeri	26	9,1
	Toplam	285	100,0

Araştırmaya katılan hemşirelerin;

Yaşlarına göre; 18-25 yaş arası %20,7 (n=59), 26-35 yaş arası %51,2 (n=146), 36-45 yaş arası %22,1 (n=63), 46-55 yaş arası %6 (n=17), olarak bulunmuştur. Araştırmada 26-35 yaş arası hemşirelerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Eğitim düzeylerine göre; Sağlık Meslek Lisesi %16,8 (n=48), Açık Öğretim Fakültesi-Ön lisans %15,8 (n=45), Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu-Ön lisans

%10,9 (n=31), Hemşirelikte lisans %52,6 (n=150), Yüksek lisans %3,9 (n=11) olarak bulunmuştur. Araştırmada Hemşirelikte lisans mezunu hemşirelerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Hemşirelikte çalışma sürelerine göre; 1 yıldan az %6,3 (n=18), 1-5 yıl arası %26,7 (n=76), 6-10 yıl arası %28,8 (n=82), 11-15 yıl arası %16,5 (n=47), 16 yıl ve üzeri %21,8 (n=62) olarak bulunmuştur. Araştırmada hemşirelikte çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Bu hastanede çalışma sürelerine göre; 1 yıldan az %18,9 (n=54), 1-5 yıl arası %46,7 (n=133), 6-10 yıl arası %16,1 (n=46), 11-15 yıl arası %9,1 (n=26), 16 yıl ve üzeri %9,1 (n=26) olarak bulunmuştur. Araştırmada bu hastanede çalışma süresi 1-5 yıl arası olan hemşirelerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Araştırmaya katılan hemşirelerin görev yeri bilgileri

Değişkenler		n	%
Görev yaptığı birim	Klinikler (Acil servis, Yoğun bakım, Ameliyathane, Poliklinik, Yatan hasta servisleri, Doğumhane, Göğüs)	258	90,6
	İdari birimler	9	3,2
	Diğer (Radyoloji ve Anjiyo)	18	6,2
	Toplam	285	100,0
Hastanedeki görevi	Klinik hemşiresi	203	71,2
	İdari Hemşireler (Servis sorumlu hemşiresi, Başhemşire, Başhemşire yardımcısı, Supervisor hemşire)	41	14,4
	Diğer Hemşireler (Eğitim hemşiresi, Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi, Kemoterapi Hemşiresi, Diyaliz Hemşiresi vb. Radyoloji hemşire, Ekg hemşiresi)	41	14,4
	Toplam	285	100,0

Görev yaptıkları birimlere göre; Klinikler (Acil servis, Yoğun bakım, Ameliyathane, Poliklinik, Yatan hasta servisleri, Doğumhane, Göğüs) %90,6 (n=258), İdari birimler %3,2 (n=9), diğer (Radyoloji ve Anjiyo) %6,2 (n=18) olarak bulunmuştur. Araştırmada kliniklerde çalışan hemşirelerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Hastanedeki görevlerine göre; Klinik hemşiresi %71,2 (n=203), İdari hemşireler (Servis sorumlu hemşiresi, Başhemşire, Başhemşire yardımcısı, Supervisor hemşire) %14,4 (n=41), Diğer hemşireler (Eğitim hemşiresi, Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi, Kemoterapi Hemşiresi, Diyaliz Hemşiresi vb. Radyoloji hemşire, Ekg hemşiresi) %14,4 (n=41) olarak bulunmuştur. Araştırmada yatan klinik hemşirelerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Güçlendirme algısı ölçeği ifadelerine verilen yanıtların dağılımı

İfadeler	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Tarafsızım		Katlıyorum		Tamamen katlıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İşimi nasıl yapacağıma karar verme konusunda özgürüm	33	11,6	52	18,2	38	13,3	104	36,5	58	20,4
Değişimlerin planlanması sürecine sıklıkla dahil edilirim	47	16,5	69	24,2	58	20,4	77	27,0	34	11,9
Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım	70	24,6	76	26,7	57	20,0	55	19,3	27	9,5
Verdiğim kararların sorumluluğunu taşıırım	15	5,3	6	2,1	22	7,7	87	30,5	155	54,4
Yaptıklarımın sorumluluğunu alırım	14	4,9	6	2,1	19	6,7	76	26,7	170	59,6
Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğunu taşıırım	15	5,3	10	3,5	24	8,4	80	28,1	156	54,7
İşimde çok fazla özerkliğe/otonomiye sahibim	24	8,4	40	14,0	53	18,6	105	36,8	63	22,1
Yaptığım işten bireysel olarak sorumluyum	25	8,8	20	7,0	36	12,6	86	30,2	118	41,5
İşimle ilgili beni etkileyecek kararların alınmasında yer alırım	26	9,1	46	16,1	62	21,8	93	32,7	58	20,4
İşimin nasıl yapılacağına ilişkin kararları ben veririm	33	11,6	60	21,1	76	26,7	62	21,8	54	18,9
Çoğu zaman kendimin patronuyumdur	48	16,8	70	24,6	78	27,4	61	21,4	28	9,8
Geleceğe ilişkin vizyonumuzun yaratılmasında rol alırım	51	17,9	72	25,3	87	30,6	50	17,5	25	8,8
İşimde, fikirlerime ve katkılara değer verilir	37	13,0	45	15,8	72	25,3	88	30,9	43	15,1

Araştırmaya katılan hemşirelerin;

“İşimi nasıl yapacağıma karar verme konusunda özgürüm” ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %11,6 (n=33), Katılmıyorum %18,2 (n=52), Tarafsızım %13,3 (n=38), Katılıyorum %36,5 (n=104) ve Tamamen Katılıyorum %20,4 (n=58) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin, işlerini nasıl yapacakları hakkında karar verme konusunda özgür olduklarına %56,9 oranında **katıldıkları** görülmektedir.

“Değişimlerin planlanması sürecine sıklıkla dâhil edilirim” ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %16,5 (n=47), Katılmıyorum %24,2 (n=69), Tarafsızım %20,4 (n=58), Katılıyorum %27,0 (n=77), Tamamen Katılıyorum %11,9 (n=34) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin, değişimlerin planlanması sürecine sıklıkla dâhil edildikleri konusuna %46,7 oranında **katılmadıkları** görülmektedir.

“Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım” ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %24,6 (n=70), Katılmıyorum %26,7 (n=76), Tarafsızım %20,0 (n=57), Katılıyorum %19,3 (n=55), Tamamen Katılıyorum %9,5 (n=27) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin, kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer aldıkları konusuna %51,3 oranında **katılmadıkları** görülmektedir.

“Verdiğim kararların sorumluluğunu taşıyırım” ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %5,3 (n=15), Katılmıyorum %2,1 (n=6), Tarafsızım %7,7 (n=22), Katılıyorum %30,5 (n=87), Tamamen Katılıyorum %54,4 (n=155) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin, verdikleri kararların sorumluluğunu taşıdıkları konusuna %84,9 oranında **katıldıkları** görülmektedir.

“Yaptıklarımın sorumluluğunu alırım” ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %4,9 (n=14), Katılmıyorum %2,1 (n=6), Tarafsızım %6,7 (n=19), Katılıyorum %26,7 (n=76), Tamamen Katılıyorum %59,6 (n=170) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin, yaptıklarının sorumluluğunu aldıkları konusuna %86,3 oranında **katıldıkları** görülmektedir.

“Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğunu taşıyım” ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %5,3 (n=15), Katılmıyorum %3,5 (n=10), Tarafsızım %8,4 (n=24), Katılıyorum %28,1 (n=80), Tamamen Katılıyorum %54,7 (n=156) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin, eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşıdıkları konusuna %82,8 oranında **katıldıkları** görülmektedir.

“İşimde çok fazla özerkliğe/otonomiye sahibim” ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %8,4 (n=24), Katılmıyorum %14 (n=40), Tarafsızım %18,6 (n=53), Katılıyorum %36,8 (n=105), Tamamen Katılıyorum %22,1 (n=63) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin, eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşıdıkları konusuna %58,9 oranında **katıldıkları** görülmektedir.

“Yaptığım işten bireysel olarak sorumluyum” ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %8,8 (n=25), Katılmıyorum %7,0 (n=20), Tarafsızım %12,6 (n=36), Katılıyorum %30,2 (n=86), Tamamen Katılıyorum %41,5 (n=118) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin, yaptıkları işten bireysel olarak sorumlu oldukları konusuna %71,7 oranında **katıldıkları** görülmektedir.

“İşimle ilgili beni etkileyecek kararların alınmasında yer alırım” ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %9,1 (n=26), Katılmıyorum %16,1 (n=46), Tarafsızım %21,8 (n=62), Katılıyorum %32,7 (n=93), Tamamen Katılıyorum %20,4 (n=58) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin, ileri ile ilgili kendilerini etkileyecek kararların alınmasında yer aldıkları konusuna %53,1 oranında **katıldıkları** görülmektedir.

“İşimin nasıl yapılacağına ilişkin kararları ben veririm” ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %11,6 (n=33), Katılmıyorum %21,1 (n=60), Tarafsızım %26,7 (n=76), Katılıyorum %21,8 (n=62), Tamamen Katılıyorum %18,9 (n=54) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin işlerinin nasıl yapılacağına ilişkin kararları kendilerinin vermesi konusuna %40,7 oranında **katıldıkları** görülmektedir.

“Çoğu zaman kendimin patronuyumdur” güçlendirme algısı ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %16,8 (n=48), Katılmıyorum %24,6 (n=70), Tarafsızım %27,4 (n=78), Katılıyorum %21,4 (n=61), Tamamen Katılıyorum %9,8 (n=28) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin çoğu zaman kendilerinin patronu oldukları konusuna %41,4 oranında **katılmadıkları** görülmektedir.

“Geleceğe ilişkin vizyonumuzun yaratılmasında rol alırım” güçlendirme algısı ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %17,9 (n=51), Katılmıyorum %25,3 (n=72), Tarafsızım %30,6 (n=87), Katılıyorum %17,5 (n=50), Tamamen Katılıyorum %8,8 (n=25) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin geleceğe ilişkin vizyonlarının yaratılmasında rol almaları konusuna %43,2 oranında **katılmadıkları** görülmektedir.

“İşimde, fikirlerime ve katkılarıma değer verilir” güçlendirme algısı ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; Kesinlikle Katılmıyorum %13,0 (n=37), Katılmıyorum %15,8 (n=45), Tarafsızım %25,3 (n=72), Katılıyorum %30,9 (n=88), Tamamen Katılıyorum %15,1 (n=43) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin işlerinde, fikirlerine ve katkılarına değer verilmesi konusuna %46,0 oranında **katıldıkları** görülmektedir.

Tablo 4: Çalışan ortamını güçlendirme değerlendirme anketi ifadelerine verilen yanıtların dağılımı

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
ÇOĞDA				
İşyerinde Bilgi Paylaşımı İle İlgili Sorular				
1-Çalıştığınız hastanenin mevcut durumu (İmajı, personel dönüşüm oranı, bütçesi, enfeksiyon oranı...) hakkında bilgi sahibi misiniz?	151	53,0	134	47,0
2-Çalıştığınız hastanenin amaç, strateji ve hedeflerinden haberdar mısınız?	165	57,9	120	42,1
3-Görevlerinizi başarıyla gerçekleştirmek için ihtiyaç duyabileceğiniz bilgilere kolay bir şekilde ulaşabilir misiniz?	194	68,1	91	31,9

Tablo 5: Çalışan ortamını güçlendirme değerlendirme anketi ifadelerine verilen yanıtların dağılımı- devam

Performans Konusunda Bilgilendirme ve Performans Değerlemesi İle İlgili Sorular				
1-Çalıştığımız serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu düşünüyor musunuz?	128	44,9	157	55,1
2-Performans değerlemenin ne tür ölçeklerle yapıldığı ve çabaların nasıl değerlendirildiği konusunda bilgi sahibi misiniz?	109	38,2	176	61,8
3-Servis sorumlu hemşiresi, gösterdiğiniz performans ve ulaştığınız başarılar konusunda sizi daima bilgilendirir mi?	197	69,1	88	30,9
Kaynaklara Ulaşım İmkani İle İlgili Sorular				
1-Çalıştığımız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?	168	58,9	117	41,1
2-Çalıştığımız serviste görevlerinizi tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	194	68,1	91	31,9
3-Evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabiliyor musunuz?	151	53,0	134	47,0
İşyerinde Gelişim ve Eğitim Fırsatları İle İlgili Sorular				
1-Çalıştığımız hastanede, mevcut çalışma konumunuz haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduğunuz düşünüyor musunuz?	114	40,0	171	60,0
2-Çalıştığımız hastanede, uzmanlığınızı geliştirecek ve yeni bilgilere edinecek imkanlara (Eğitim programları, seminerlere katılım gibi) sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?	154	54,0	131	46,0
3-Servis sorumlu hemşirenizin, profesyonel gelişiminize destek sağladığını, tecrübelerini paylaştığını ve size rehberlik ettiğini düşünüyor musunuz?	211	74,0	74	26,0
Görev Özellikleri İle İlgili Sorular				
1-Sahip olduğunuz yetkiler karşılaşılabileceğiniz problemleri çözmeye yeterli midir?	109	38,2	176	61,8
2-Rutin olmayan kararlar durumunda almanız gereken onay sayısı fazla mıdır?	152	53,3	133	46,7
3-Servis sorumlu hemşireniz, sorumluluğunuzdaki konulara sık müdahale eder mi?	98	34,4	187	65,6

Tablo 4: Çalışan ortamını güçlendirme değerlendirme anketi ifadelerine verilen yanıtların dağılımı- devam

İşyerinde Sosyal Faktörler İle İlgili Sorular				
1-Çalıştığımız serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünüyor musunuz?	139	48,8	146	51,2
2-Özel konular, öneri ve şikayetler ile ilgili sorumlu hemşireniz ile her zaman görüşebilir misiniz?	237	83,2	48	16,8
3-Gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarınızdan yardım talep edebildiğinizi ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşünüyor musunuz?	226	79,3	59	20,7

Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerinde bilgi paylaşımı ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar aşağıdadır. Buna göre;

“Çalıştığımız hastanenin mevcut durumu (İmajı, personel dönüşüm oranı, bütçesi, enfeksiyon oranı...) hakkında bilgi sahibi misiniz?” işyerinde bilgi paylaşımı ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; bilgi sahibiyim %53,0 (n=151), bilgi sahibi değilim %47 (n=134) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %53,0 oranında çalıştıkları hastanenin mevcut durumu (İmajı, personel dönüşüm oranı, bütçesi, enfeksiyon oranı...) hakkında **bilgi sahibi oldukları** görülmektedir.

“Çalıştığınız hastanenin amaç, strateji ve hedeflerinden haberdar mısınız?” işyerinde bilgi paylaşımı ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; haberdarım %57,9 (n=165), haberdar değilim %42,1 (n=120) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %57,9 oranında çalıştıkları hastanenin amaç, strateji ve hedeflerinden **haberdar** oldukları görülmektedir.

“Görevlerinizi başarıyla gerçekleştirmek için ihtiyaç duyabileceğiniz bilgilere kolay bir şekilde ulaşabilir misiniz?” işyerinde bilgi paylaşımı ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; ulaşabilirim %68,1 (n=194), ulaşamam %31,9 (n=91) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %68,1 oranında görevlerini başarıyla gerçekleştirmek için ihtiyaç duyabilecekleri bilgilere kolay bir şekilde **ulaşabildikleri** görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin performans konusunda bilgilendirme ve performans değerlemesi ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar aşağıdadır. Buna göre;

“Çalıştığınız serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu düşünüyor musunuz?” performans konusunda bilgilendirme ve performans değerlemesi ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; mevcut olduğunu düşünüyorum %44,9 (n=128), ulaşamam %55,1 (n=157) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %55,1 oranında çalıştıkları serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu **düşünmedikleri** görülmektedir.

“Performans değerlemenin ne tür ölçeklerle yapıldığı ve çabaların nasıl değerlendirildiği konusunda bilgi sahibi misiniz?” performans konusunda bilgilendirme ve performans değerlemesi ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; bilgi sahibiyim %38,2 (n=109), bilgi sahibi değilim %61,8 (n=176) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %61,8 oranında performans değerlemenin ne tür ölçeklerle yapıldığı ve çabaların nasıl değerlendirildiği konusunda **bilgi sahibi olmadıkları** görülmektedir.

“Servis sorumlu hemşiresi, gösterdiğiniz performans ve ulaştığınız başarılar konusunda sizi daima bilgilendirir mi?” performans konusunda bilgilendirme ve performans değerlemesi ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; bilgilendirir %69,1 (n=197), bilgi sahibi değilim %30,9 (n=88) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %69,1 oranında servis sorumlu hemşiresinin, gösterilen performans ve ulaşılan başarılar konusunda kendilerini daima **bilgilendirdiği** görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin kaynaklara ulaşım imkanı ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar aşağıdadır. Buna göre;

“Çalıştığınız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?” kaynaklara ulaşım imkanı ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; eksiksiz sağlandığını düşünüyorum %58,9 (n=168), eksiksiz sağlandığını düşünmüyorum %41,1 (n=117) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %58,9 oranında çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin **eksiksiz sağlandığını düşündükleri** görülmektedir.

“Çalıştığınız serviste görevlerinizi tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” kaynaklara ulaşım imkanı ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; zamanın yeterli olduğunu düşünüyorum %68,1 (n=194), zamanın yeterli olmadığını düşünmüyorum %31,9 (n=91) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %68,1 oranında çalıştıkları serviste görevlerini tamamlamak için **ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşündükleri** görülmektedir.

“Evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabiliyor musunuz?” kaynaklara ulaşım imkânı ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; zamanın yeterli olduğunu düşünüyorum %53,0 (n=151), zamanın yeterli olmadığını düşünmüyorum %47,0 (n=134) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %53,0 oranında evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar **zaman ayırabildikleri** görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerinde gelişim ve eğitim fırsatları ile sorulara verdikleri yanıtlar aşağıdadır. Buna göre;

“Çalıştığınız hastanede, mevcut çalışma konumunuz haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduğunuz düşünüyor musunuz?” işyerinde gelişim ve eğitim fırsatları ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; fırsata sahip olduğumu düşünüyorum %40,0 (n=114), fırsata sahip olduğumu düşünmüyorum %60,0 (n=171) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %60,0 oranında çalıştıkları hastanede, mevcut çalışma konumları haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduklarını **düşünmedikleri** görülmektedir.

“Çalıştığınız hastanede, uzmanlığınızı geliştirecek ve yeni bilgilere edinecek imkanlara (Eğitim programları, seminerlere katılım gibi) sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?” işyerinde gelişim ve eğitim fırsatları ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; imkanlara sahip olduğumu düşünüyorum %54,0 (n=154), imkanlara sahip olduğumu düşünmüyorum %46,0 (n=131) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %54,0 oranında çalıştıkları hastanede, uzmanlıklarını geliştirecek ve yeni bilgiler edinecek imkânlarla (Eğitim programları, seminerlere katılım gibi) sahip olduklarını **düşündükleri** görülmektedir.

“Servis sorumlu hemşirenizin, profesyonel gelişiminize destek sağladığını, tecrübelerini paylaştığını ve size rehberlik ettiğini düşünüyor musunuz?” işyerinde

gelişim ve eğitim fırsatları ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; rehberlik ettiğini düşünüyorum %74,0 (n=211), rehberlik ettiğini düşünmüyorum %26,0 (n=74) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %74,0 oranında servis sorumlu hemşirelerinin, profesyonel gelişimlerine destek sağladığını, tecrübelerini paylaştığını ve kendilerine rehberlik ettiğini **düşündükleri** görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin görev özellikleri ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar aşağıdadır. Buna göre;

“Sahip olduğunuz yetkiler karşılaşılabileceğiniz problemleri çözmeye yeterli midir?” görev özellikleri ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; yeterlidir %38,2 (n=109), yeterli değildir %61,8 (n=176) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %61,8 oranında sahip oldukları yetkilerin karşılaşılabilecekleri problemleri çözmeye **yeterli olmadığı** görülmektedir.

“Rutin olmayan kararlar durumunda almanız gereken onay sayısı fazla mıdır?” görev özellikleri ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; fazladır %53,3 (n=152), fazla değildir %46,7 (n=133) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %53,3 oranında rutin olmayan kararlar durumunda almaları gereken onay sayısının **fazla** olduğu görülmektedir.

“Servis sorumlu hemşireniz, sorumluluğunuzdaki konulara sık müdahale eder mi?” görev özellikleri ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; müdahale eder %34,4 (n=98), müdahale etmez %65,6 (n=187) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %65,6 oranında servis sorumlu hemşirelerinin, sorumluluklarındaki konulara **sık müdahale etmediği** görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin işyerinde sosyal faktörler ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar aşağıdadır. Buna göre;

“Çalıştığınız serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünüyor musunuz?” işyerinde sosyal faktörler ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; düşünüyorum %48,8 (n=139), düşünmüyorum %51,2 (n=146) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %51,2 oranında çalıştıkları serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini **düşünmedikleri** görülmektedir.

“Özel konular, öneri ve şikayetler ile ilgili sorumlu hemşireniz ile her zaman görüşebilir misiniz?” işyerinde sosyal faktörler ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; görüşüyorum %83,2 (n=237), görüşmüyorum %16,8 (n=48) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %83,2 oranında özel konular, öneri ve şikayetler ile ilgili sorumlu hemşireleri ile her zaman **görülebildikleri** görülmektedir.

“Gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarınızdan yardım talep edebildiğinizi ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşünüyor musunuz?” işyerinde sosyal faktörler ifadesine verdikleri cevapların sıklık dağılımlarının incelenmesinde; düşünüyorum %79,3 (n=226), görüşmüyorum %20,7 (n=59) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin %79,3 oranında gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarından yardım talep edebildiklerini ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını **düşündükleri** görülmektedir.

Tablo 6: Yaş ile güçlendirme algısı ölçeği ifadesinin karşılaştırması

	Yaş Grubu	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Tarafsızım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Anlamlılık
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğunu taşıyorum	18-25	3	21,4	0	0	6	25,0	15	19,0	35	23,3	X ² =26,415 p=,009
	26-35	6	42,9	6	60,0	9	37,5	40	50,6	78	52,0	
	36-45	4	28,6	1	10,0	4	16,7	20	25,3	33	22,0	
	46-55	1	7,1	3	30,0	5	20,8	4	5,1	4	2,7	

Tablo 5’de görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin yaş değişkeni ile “Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğunu taşıyorum” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin yaş gruplarına göre eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşıdıkları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir (p<0.05).

Tablo 7: Yaş ile çalışan ortamını güçlendirme değerlendirme anketi karşılaştırması

	Evet		Hayır		Anlamlılık
	N	%	N	%	
Çalıştığınız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?	Yaş Grubu				
	18-25	27	16,9	32	28,1
	26-35	70	43,8	66	57,9
	36-45	47	29,3	15	13,1
Çalıştığınız serviste görevlerinizi tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	18-25	37	20,0	22	24,2
	26-35	84	45,4	54	59,3
	36-45	48	25,9	14	15,4
	46-55	16	8,7	1	1,1
Evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabiliyor musunuz?	18-25	33	23,0	26	19,5
	26-35	59	41,3	79	59,5
	36-45	40	28,0	22	16,5
	46-55	11	7,7	6	4,5
Sahip olduğunuz yetkiler karşılaşılabileceğiniz problemleri çözmeye yeterli midir?	18-25	24	22,4	35	20,8
	26-35	47	43,9	91	54,2
	36-45	24	22,4	38	22,6
	46-55	12	11,2	2	2,4
Gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarınızdan yardım talep edebildiğinizi ve bu durumun hoşgörüsü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşünüyor musunuz?	18-25	45	20,6	14	23,7
	26-35	104	47,7	36	61,0
	36-45	57	26,2	5	8,5
	46-55	12	5,5	4	6,8

Tablo 6’da görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin yaş değişkeni ile;

“Çalıştığınız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin yaş gruplarına göre çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları, araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$).

“Çalıştığınız serviste görevlerinizi tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin yaş gruplarına göre çalıştıkları serviste görevlerini tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabiliyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin yaş gruplarına göre evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabildikleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Sahip olduğunuz yetkiler karşılaşılabileceğiniz problemleri çözmeye yeterli midir?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin yaş gruplarına göre sahip oldukları yetkilerin karşılaşılabilecekleri problemleri çözmeye yeterli olması konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarınızdan yardım talep edebildiğinizi ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin yaş gruplarına göre gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarından yardım talep edebildikleri ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşünülmesi konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 8: Eğitim düzeyi ile güçlendirme algısı ölçeği karşılaştırması

Değişkenler		Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Tarafsızım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Anlamlılık
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Geleceğe ilişkin vizyonumuzun yaratılmasında rol alırım	Eğitim düzeyi											X ² =27,161 p=,040
	Sağlık Meslek Lisesi	7	13,7	15	20,8	12	14,3	9	18,0	5	20,0	
	Açık Öğretim Fakültesi-Ön lisans	7	13,7	12	16,7	19	22,6	7	14,0	0	0	
	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu-Ön lisans	10	19,6	4	5,6	9	10,7	3	6,0	5	20,0	
	Hemşirelikte lisans	23	45,1	39	54,2	44	52,4	29	58,0	12	48,0	
Yüksek Lisans	4	7,8	2	2,8	0	0	2	4,0	2	12,0		
İşimde, fikirlerime ve katkılarima değer verilir	Sağlık Meslek Lisesi	5	13,5	10	22,2	12	16,9	10	11,6	11	26,2	X ² =26,424 p=,048
	Açık Öğretim Fakültesi-Ön lisans	2	5,4	12	26,7	11	15,5	15	17,4	5	11,9	
	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu-Ön lisans	9	24,3	1	2,2	6	8,5	10	11,6	5	11,9	
	Hemşirelikte lisans	18	48,6	21	46,7	41	57,7	48	55,8	18	42,9	
	Yüksek Lisans	3	8,1	1	2,2	1	1,4	3	3,5	3	7,1	

Tablo 7’de görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin eğitim düzeyi değişkeni ile “Geleceğe ilişkin vizyonumuzun yaratılmasında rol alırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiksel bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin eğitim düzeyi gruplarına göre geleceğe ilişkin vizyonun yaratılmasında rol almaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir (p<0.05).

“İşimde, fikirlerime ve katkılarıma değer verilir” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiksel bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin eğitim düzeyi gruplarına göre işlerinde, fikirlerine ve katkılarına değer verilmesi konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 9: Eğitim düzeyi ile çalışan ortamını güçlendirme değerlendirme anketi karşılaştırması

Değişkenler		Evet		Hayır		Anlamlılık
		N	%	N	%	
Çalıştığınız hastanenin mevcut durumu (İmajı, personel dönüşüm oranı, bütçesi, enfeksiyon oranı...) hakkında bilgi sahibi misiniz?	Eğitim Grubu					$X^2=20,187$ $p=,000$
	Sağlık Meslek Lisesi	35	24,0	12	9,0	
	Açık Öğretim Fakültesi-Ön lisans	19	13,0	26	19,4	
	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu-Ön lisans	14	9,6	16	11,9	
	Hemşirelikte lisans	68	46,6	79	59,0	
	Yüksek Lisans	10	6,8	1	0,7	
Servis sorumlu hemşirenizin, profesyonel gelişiminize destek sağladığını, tecrübelerini paylaştığını ve size rehberlik ettiğini düşünüyor musunuz?	Sağlık Meslek Lisesi	41	20,1	6	8,1	$X^2=11,334$ $p=,023$
	Açık Öğretim Fakültesi-Ön lisans	29	14,2	15	20,3	
	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu-Ön lisans	18	8,8	13	17,6	
	Hemşirelikte lisans	106	52,0	39	52,7	
	Yüksek Lisans	10	4,9	1	1,4	

Tablo 8’de görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin eğitim düzeyi değişkeni ile “Çalıştığınız hastanenin mevcut durumu (İmajı, personel dönüşüm oranı, bütçesi, enfeksiyon oranı...) hakkında bilgi sahibi misiniz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiksel bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin eğitim düzeyi gruplarına göre çalıştıkları hastanenin mevcut durumu (İmajı, personel dönüşüm oranı, bütçesi, enfeksiyon oranı...) hakkında bilgi sahibi olmaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Servis sorumlu hemşirenizin, profesyonel gelişiminize destek sağladığını, tecrübelerini paylaştığını ve size rehberlik ettiğini düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin eğitim düzeyi gruplarına göre servis sorumlu hemşirelerinin, profesyonel gelişimlerine destek sağladığını, tecrübelerini paylaştığını ve kendilerini rehberlik ettiğini düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 10: Hemşirelikte çalışma süresi ile güçlendirme algısı ölçeği karşılaştırması

Değişkenler		Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Tarafsızım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Anlamlılık
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım	Hemşirelikte çalışma süresi											$X^2=27,161$ $p=,040$
	1 yıldan az	2	2,9	2	2,7	5	8,8	4	7,3	4	14,8	
	1-5 yıl	21	30,0	20	27,4	15	26,3	10	18,2	10	37,0	
	6-10 yıl	26	37,1	23	31,5	17	29,8	11	20,0	4	14,8	
	11-15 yıl	10	14,3	9	12,3	9	15,8	17	30,9	2	7,4	
16 yıl ve üzeri	11	15,7	19	26,0	11	19,3	13	23,6	7	25,9		

Tablo 9’da görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin hemşirelikte çalışma süresi değişkeni ile “Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hemşirelikte çalışma süresi gruplarına göre kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer almaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 11: Hemşirelikte çalışma süresi ile çalışan ortamını güçlendirme değerlendirme anketi karşılaştırması

		Evet		Hayır		Anlamlılık
	Hemşirelikte çalışma süresi	N	%	N	%	
Çalıştığımız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?	1 yıldan az	9	5,5	9	7,7	$X^2=21,899$ $p=,000$
	1-5 yıl	41	25,2	35	29,9	
	6-10 yıl	35	21,5	46	39,3	
	11-15 yıl	29	17,8	15	12,8	
	16 yıl ve üzeri	49	30,1	12	10,3	
Çalıştığımız serviste görevlerinizi tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	1 yıldan az	15	7,9	3	3,3	$X^2=17,127$ $p=,002$
	1-5 yıl	40	20,9	36	39,6	
	6-10 yıl	54	28,3	28	30,8	
	11-15 yıl	31	16,2	14	15,4	
	16 yıl ve üzeri	51	26,7	10	11,0	

Tablo 10’da görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin hemşirelikte çalışma süresi değişkeni ile “Çalıştığımız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hemşirelikte çalışma süresi gruplarına göre çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Çalıştığımız serviste görevlerinizi tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hemşirelikte çalışma süresi gruplarına göre çalıştıkları serviste görevlerini tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 12: Bu hastanede çalışma süresi ile güçlendirme algısı ölçeği karşılaştırması

Değişkenler		Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Taraftasım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Anlamlılık
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
	Bu hastanede çalışma süresi											
Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım	1 yıldan az	15	21,7	10	13,7	11	19,3	10	18,2	7	25,9	X ² =29,333 p=,022
	1-5 yıl	38	55,1	39	53,4	26	45,6	16	29,1	12	44,4	
	6-10 yıl	10	14,5	10	13,7	12	21,1	10	18,2	3	11,1	
	11-15 yıl	3	4,3	6	8,2	5	8,8	12	21,8	0	0,0	
	16 yıl ve üzeri	3	4,3	8	11,0	3	5,3	7	12,7	5	18,5	
Verdiğim kararların sorumluluğunu taşıırım	1 yıldan az	2	13,3	1	16,7	4	18,2	18	20,7	29	19,1	X ² =30,383 p=,016
	1-5 yıl	6	40,0	2	33,3	8	36,4	32	36,8	84	55,3	
	6-10 yıl	2	13,3	2	33,3	5	22,7	18	20,7	19	12,5	
	11-15 yıl	0	0,0	1	16,7	1	4,5	13	14,9	10	6,6	
	16 yıl ve üzeri	5	33,3	0	0,0	4	18,2	6	6,9	10	6,6	
Yaptıklarımın sorumluluğunu alırım	1 yıldan az	4	28,6	1	20,0	3	15,8	12	15,8	33	19,6	X ² =31,456 p=,012
	1-5 yıl	6	42,9	1	20,0	7	36,8	29	38,2	89	53,0	
	6-10 yıl	2	14,3	0	0,0	5	26,3	18	23,7	21	12,5	
	11-15 yıl	0	0,0	0	0,0	2	10,5	11	14,5	13	7,7	
	16 yıl ve üzeri	2	14,3	3	60,0	2	10,5	6	7,9	12	7,1	
Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğunu taşıırım	1 yıldan az	4	26,7	1	11,1	3	12,5	14	17,5	32	20,8	X ² =31,570 p=,011
	1-5 yıl	6	40,0	5	55,6	10	41,7	28	35,0	82	35,0	
	6-10 yıl	2	13,3	0	0,0	4	16,7	22	27,5	18	11,7	
	11-15 yıl	0	0,0	0	0,0	3	12,5	11	13,8	12	7,8	
	16 yıl ve üzeri	3	20,0	3	3,3	4	16,7	5	6,3	10	6,5	
Yaptığım işten bireysel olarak sorumluyum	1 yıldan az	5	20,0	6	30,0	6	16,7	21	24,4	16	14,0	X ² =31,860 p=,010
	1-5 yıl	10	40,0	9	45,0	14	38,9	29	33,7	68	59,6	
	6-10 yıl	3	12,0	3	15,0	10	27,8	18	20,9	12	10,5	
	11-15 yıl	1	4,0	1	5,0	2	5,6	13	15,1	9	7,9	
	16 yıl ve üzeri	6	24,0	1	5,0	4	11,1	5	5,8	9	7,9	
Geleceğe ilişkin vizyonumuzun yaratılmasında rol alırım	1 yıldan az	9	17,6	14	19,7	14	16,3	12	24,0	5	20,0	X ² =30,660 p=,015
	1-5 yıl	24	47,1	38	53,5	41	47,7	13	26,0	16	64,0	
	6-10 yıl	12	23,5	10	14,1	17	19,8	7	14,0	0	0,0	
	11-15 yıl	3	5,9	6	8,5	8	9,3	9	18,0	0	0,0	
	16 yıl ve üzeri	3	5,9	3	4,2	6	7,0	9	18,0	4	16,0	

Tablo 11’de görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi değişkeni ile “Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer almaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Verdiğim kararların sorumluluğunu taşıyırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre verdikleri kararların sorumluluğunu taşımaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Yaptıklarımın sorumluluğunu alırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre yaptıklarının sorumluluklarını aldıkları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğunu taşıyırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşımaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Yaptığım işten bireysel olarak sorumluyum” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre yaptıkları işten bireysel olarak sorumlu olmaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Geleceğe ilişkin vizyonumuzun yaratılmasında rol alırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre geleceğe ilişkin vizyonlarının yaratılmasında rol almaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Çalıştığınız hastanenin amacı strateji ve hedeflerinden haberdar mısınız?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiksel bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre çalıştıkları hastanenin amacı strateji ve hedeflerinden haberdar olup olmamaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir (p<0.05).

Tablo 13: Bu hastanede çalışma süresi ile çalışan ortamını güçlendirme değerlendirme anketi karşılaştırması

Değişkenler	Evet		Hayır		Anlamlılık	
	N	%	N	%		
Çalıştığınız serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu düşünüyor musunuz?	Bu hastanede çalışma süresi				X ² =16,384 p=,003	
	1 yıldan az	29	22,7	25		16,4
	1-5 yıl	44	34,4	85		55,9
	6-10 yıl	23	18,0	23		15,1
	11-15 yıl	14	10,9	12		7,9
16 yıl ve üzeri	18	14,1	7	4,6		
Servis sorumlu hemşiresi, gösterdiğiniz performans ve ulaştığınız başarılar konusunda sizi daima bilgilendirir mi?	1 yıldan az	36	18,9	18	20,5	X ² =10,547 p=,032
	1-5 yıl	77	40,5	51	58,0	
	6-10 yıl	38	20,0	8	9,1	
	11-15 yıl	20	10,5	6	6,8	
	16 yıl ve üzeri	19	10,0	5	5,7	
Çalıştığınız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?	1 yıldan az	26	16,0	28	23,9	X ² =22,673 p=,000
	1-5 yıl	64	39,5	64	54,7	
	6-10 yıl	30	18,5	16	13,7	
	11-15 yıl	18	11,1	8	6,8	
	16 yıl ve üzeri	24	14,8	1	0,9	
Evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabiliyor musunuz?	1 yıldan az	24	16,3	30	22,6	X ² =18,825 p=,001
	1-5 yıl	57	38,8	73	54,9	
	6-10 yıl	35	23,8	11	8,3	
	11-15 yıl	14	9,5	12	9,0	
	16 yıl ve üzeri	17	11,6	7	5,3	
Çalıştığınız hastanede, mevcut çalışma konumunuz haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduğunuz düşünüyor musunuz?	1 yıldan az	23	20,2	31	18,7	X ² =11,224 p=,024
	1-5 yıl	43	37,7	88	53,0	
	6-10 yıl	18	15,8	27	16,3	
	11-15 yıl	16	14,0	10	6,0	
	16 yıl ve üzeri	14	12,3	10	6,0	
Çalıştığınız serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünüyor musunuz?	1 yıldan az	25	18,0	29	20,4	X ² =17,480 p=,002
	1-5 yıl	55	39,6	76	53,5	
	6-10 yıl	25	18,0	21	14,8	
	11-15 yıl	13	9,4	13	9,2	
	16 yıl ve üzeri	21	15,1	3	2,1	

Tablo 12’de görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi değişkeni ile “Çalıştığınız serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre çalıştıkları serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Servis sorumlu hemşiresi, gösterdiğiniz performans ve ulaştığınız başarılar konusunda sizi daima bilgilendirir mi?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre servis sorumlu hemşiresinin, gösterdikleri performans ve ulaştıkları başarılar konusunda kendilerini daima bilgilendirmesi konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Çalıştığınız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünmeleri konusunda kendilerini daima bilgilendirmesi konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabiliyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabilmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Çalıştığınız hastanede, mevcut çalışma konumunuz haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduğunuz düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre çalıştıkları hastanede, mevcut çalışma konumları haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduklarını düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir (p<0.05).

“Çalıştığınız serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin bu hastanede çalışma süresi gruplarına göre çalıştıkları serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir (p<0.05).

Tablo 14: Görev yaptığı birim ile güçlendirme algısı ölçeği karşılaştırması

		Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Tarafsızım		Katlıyorum		Tamamen katlıyorum		Anlamlılık
Görev yaptığı birim		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım	Klinikler	64	92,7	69	89,1	54	94,8	44	79,9	23	88,5	X ² =49,15 p=,027
	İdari birimler	1	1,6	0	0,0	1	1,8	5	9,1	1	3,8	
	Diğer	4	5,7	4	5,5	2	3,5	6	10,9	2	7,6	
Verdiğim kararların sorumluluğunu taşıırım	Klinikler	14	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	X ² =64,58 p=,001
	İdari birimler	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	3,4	6	3,9	
	Diğer	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	4,5	14	9,2	
Yaptıklarımın sorumluluğunu alırım	Klinikler	13	100,0	6	100,0	19	100,0	69	90,8	147	88,0	X ² = 58,42 p=,003
	İdari birimler	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	3,9	6	3,6	
	Diğer	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	5,2	9	5,4	

Tablo 15: Görev yaptığı birim ile güçlendirme algısı ölçeği karşılaştırması-devam												
Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğunu taşıyım	Klinikler	14	100,0	10	100,0	23	95,9	71	88,9	136	88,9	$X^2=58,64$ $p=,003$
	İdari birimler	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	5,0	5	3,3	
	Diğer	0	0,0	0	0,0	1	4,2	5	6,3	12	7,9	
Yaptığım işten bireysel olarak sorumluyum	Klinikler	23	95,8	17	85,0	35	97,2	76	88,4	102	89,4	$X^2=63,98$ $p=,001$
	İdari birimler	0	0,0	1	5,0	1	2,8	5	5,8	2	1,8	
	Diğer	1	4,2	2	10,0	0	0,0	5	5,8	10	8,8	
İşimin nasıl yapılacağına ilişkin kararları ben veririm	Klinikler	31	94,0	55	93,3	63	88,7	54	87,0	48	90,6	$X^2=59,62$ $p=,008$
	İdari birimler	1	3,0	0	0,0	3	4,2	5	8,1	0	0,0	
	Diğer	1	3,0	4	6,8	5	7,0	3	4,8	5	9,5	

Tablo 13’de görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin görev yaptığı birim değişkeni ile “Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer almaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Verdiğim kararların sorumluluğunu taşıyım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre verdikleri kararların sorumluluğunu taşımaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Yaptıklarımın sorumluluğunu alırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre yaptıklarımın sorumluluğunu almaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğunu taşıyım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşımaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Yaptığım işten bireysel olarak sorumluyum” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre yaptıkları işten bireysel olarak sorumlu olmaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“İşimin nasıl yapılacağına ilişkin kararları ben veririm” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre işlerinin nasıl yapılacağına ilişkin kararları kendilerinin vermeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 16: Görev yaptığı birim ile çalışan ortamını güçlendirme değerlendirme anketi karşılaştırması

Değişkenler	Görev yaptığı birim	Evet		Hayır		Anlamlılık
		N	%	N	%	
Çalıştığınız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?	Klinikler	141	87,6	111	94,8	$X^2=24,514$ $p=,002$
	İdari birimler	8	5,0	1	0,9	
	Diğer	12	7,5	5	12,4	
Çalıştığınız serviste görevlerinizi tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	Klinikler	166	87,7	88	96,8	$X^2=16,033$ $p=,042$
	İdari birimler	8	4,2	1	1,1	
	Diğer	15	7,9	2	2,2	
Evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabiliyor musunuz?	Klinikler	131	89,7	122	91,8	$X^2=18,590$ $p=,017$
	İdari birimler	6	4,1	3	2,3	
	Diğer	9	6,2	8	6,1	
Çalıştığınız hastanede, mevcut çalışma konumunuz haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduğunuz düşünüyor musunuz?	Klinikler	99	88,3	153	91,6	$X^2=24,422$ $p=,002$
	İdari birimler	6	5,4	3	1,8	
	Diğer	7	6,3	11	6,6	
Sahip olduğunuz yetkiler karşılaşılabileceğiniz problemleri çözmeye yeterli midir?	Klinikler	86	80,4	166	96,5	$X^2=27,820$ $p=,001$
	İdari birimler	7	6,5	2	1,2	
	Diğer	14	13,0	4	2,3	
Çalıştığınız serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünüyor musunuz?	Klinikler	119	86,9	134	93,7	$X^2=15,515$ $p=,050$
	İdari birimler	6	4,4	3	2,1	
	Diğer	12	8,7	6	4,2	

Tablo 14’de görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin görev yaptığı birim değişkeni ile “Çalıştığınız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Çalıştığınız serviste görevlerinizi tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre çalıştıkları serviste görevlerini tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabiliyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabilmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Çalıştığınız hastanede, mevcut çalışma konumunuz haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduğunuz düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre çalıştıkları hastanede, mevcut çalışma konumları haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduklarını düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Sahip olduğunuz yetkiler karşılaşılabileceğiniz problemleri çözmeye yeterli midir?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiksel bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre sahip oldukları yetkilerin karşılaşılabilecekleri problemleri çözmeye yeterli olup olmadığı konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir (p<0.05).

“Çalıştığımız serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiksel bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin görev yaptığı birim gruplarına göre çalıştıkları serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir (p<0.05).

Tablo 17: Hastanedeki görevi ile güçlendirme algısı ölçeği karşılaştırması

Değişkenler	Görev	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Tarafsızım		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Anlamlılık
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Değişimlerin planlanması sürecine sıklıkla dahil edilirim	Klinik Hemşire	36	76,5	58	84,0	37	65,1	44	58,7	24	70,6	X ² =69,2 p=,009
	İdari Hemşire	7	14,9	7	10,1	6	10,6	13	17,3	8	23,5	
	Diğer Hemşire	4	8,5	4	5,7	14	24,6	4	5,3	2	5,8	
Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım	Klinik Hemşire	57	81,4	62	85,9	34	60,8	28	50,9	18	66,7	X ² =82,2 p=,000
	İdari Hemşire	8	11,4	5	6,8	8	14,3	13	23,7	6	22,2	
	Diğer Hemşire	5	7,1	6	8,2	14	25,0	14	25,5	3	11,1	
Verdiğim kararların sorumluluğunu taşıırım	Klinik Hemşire	12	73,4	6	100	7	33,4	64	73,5	112	71,2	X ² =100, p=,000
	İdari Hemşire	3	20,0	0	0,0	1	4,8	8	9,1	28	18,3	
	Diğer Hemşire	1	6,7	0	0,0	13	61,9	15	17,1	13	8,6	

Tablo 18: Hastanedeki görevi ile güçlendirme algısı ölçeği karşılaştırması-devam												
Yaptıklarımı n sorumluluğu nu alırım	Klinik Hemşire	12	85,7	5	83,4	6	33,3	55	72,3	121	72,1	$X^2=80,6$ $p=,000$
	İdari Hemşire	2	14,3	1	16,7	0	0,0	8	10,5	30	17,9	
	Diğer Hemşire	0	0,0	0	0,0	12	66,7	13	17,0	17	10,1	
Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğu nu taşıyım	Klinik Hemşire	12	80,0	9	90,0	10	43,4	55	68,9	113	73,3	$X^2=87,4$ $p=,000$
	İdari Hemşire	3	20,0	1	10,0	1	4,3	9	11,3	27	17,5	
	Diğer Hemşire	0	0,0	0	0,0	12	52,2	16	20,1	32	9,0	
İşimde çok fazla özerkliğe/otonomiye sahibim	Klinik Hemşire	20	83,4	33	77,5	31	59,5	68	67,4	46	73,0	$X^2=63,9$ $p=,026$
	İdari Hemşire	2	8,3	5	12,5	7	13,5	15	14,9	12	17,4	
	Diğer Hemşire	2	8,4	2	5,0	14	26,9	18	17,9	6	9,5	
Yaptığım işten bireysel olarak sorumluyum	Klinik Hemşire	24	96,0	15	75,0	17	48,6	59	68,7	83	72,2	$X^2=106,$ $p=,000$
	İdari Hemşire	0	0,0	3	15,0	3	8,6	14	16,3	21	15,3	
	Diğer Hemşire	1	4,0	2	10,0	15	42,9	13	15,0	11	23,5	
İşimin nasıl yapılacağına ilişkin kararları ben veririm	Klinik Hemşire	26	78,8	50	83,3	42	60,0	38	61,2	40	74,1	$X^2=70,5$ $p=,007$
	İdari Hemşire	5	15,2	6	10,0	10	14,3	12	19,4	8	14,9	
	Diğer Hemşire	2	6,0	4	6,7	18	25,7	12	19,4	6	11,2	
Geleceğe ilişkin vizyonumuzun yaratılmasında rol alırım	Klinik Hemşire	41	80,3	61	84,8	56	65,9	28	56,0	14	56,0	$X^2=64,7$ $p=,023$
	İdari Hemşire	8	15,7	8	11,1	10	11,8	7	14,0	8	32,0	
	Diğer Hemşire	2	4,0	3	4,2	19	22,3	15	30,0	3	12,0	
İşimde, fikirlerime ve katkılarım değer verilir	Klinik Hemşire	28	75,7	40	88,9	50	70,5	55	63,8	27	62,8	$X^2=62,7$ $p=,033$
	İdari Hemşire	8	21,6	2	4,4	5	7,0	18	21,0	7	16,2	
	Diğer Hemşire	1	2,7	3	6,7	16	22,5	13	15,2	2	21,0	

Tablo 15’de görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin hastanedeki görev değişkeni ile “Değişimlerin planlanması sürecine sıklıkla dahil edilirim” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre değişimlerin planlanması sürecine sıklıkla dahil edilmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer almaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Verdiğim kararların sorumluluğunu taşıyırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre verdikleri kararların sorumluluğunu taşımaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Yaptıklarımın sorumluluğunu alırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre yaptıklarının sorumluluğunu almaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğunu taşıyırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşımaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“İşimde çok fazla özerkliğe/otonomiye sahibim” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre işlerinde çok fazla özerkliğe/otonomiye sahip olmaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Yaptığım işten bireysel olarak sorumluyum” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre yaptıkları işten bireysel olarak sorumlu olmaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“İşimin nasıl yapılacağına ilişkin kararları ben veririm” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre işlerinin nasıl yapılacağına ilişkin kararları kendilerinin vermesi konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Geleceğe ilişkin vizyonumuzun yaratılmasında rol alırım” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre geleceğe ilişkin vizyonlarının yaratılmasında rol almaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“İşimde, fikirlerime ve katkılarıma değer verilir” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre işlerinde, fikirlerine ve katkılarına değer verilmesi konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 19: Hastanedeki görevi ile çalışan ortamını güçlendirme değerlendirme anketi karşılaştırması

Değişkenler	Görev	Evet		Hayır		Anlamlılık
		N	%	N	%	
Çalıştığınız serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu düşünüyor musunuz?	Klinik Hemşire	77	60,7	121	79,0	$X^2=35,705$ $p=,000$
	İdari Hemşire	20	15,7	21	13,7	
	Diğer Hemşire	30	23,6	11	7,3	
Performans değerlemenin ne tür ölçeklerle yapıldığı ve çabaların nasıl değerlendirildiği konusunda bilgi sahibi misiniz?	Klinikler	75	69,4	123	71,9	$X^2=26,590$ $p=,005$
	İdari birimler	21	19,4	20	11,7	
	Diğer	12	11,2	28	16,4	
Servis sorumlu hemşiresi, gösterdiğiniz performans ve ulaştığınız başarılar konusunda sizi daima bilgilendirir mi?	Klinikler	129	68,0	70	79,5	$X^2=21,555$ $p=,028$
	İdari birimler	29	15,2	10	11,3	
	Diğer	32	16,8	8	9,0	
Çalıştığınız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?	Klinikler	103	63,5	95	81,2	$X^2=20,539$ $p=,038$
	İdari birimler	27	16,6	14	12,0	
	Diğer	32	20,8	8	7,0	
Evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabiliyor musunuz?	Klinikler	91	62,4	107	79,8	$X^2=29,375$ $p=,002$
	İdari birimler	22	15,1	19	14,2	
	Diğer	33	22,6	8	5,8	
Çalıştığınız hastanede, mevcut çalışma konumunuz haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduğunuz düşünüyor musunuz?	Klinikler	72	63,3	125	75,3	$X^2=23,663$ $p=,014$
	İdari birimler	16	14,0	25	15,1	
	Diğer	26	22,8	16	9,6	
Çalıştığınız hastanede, uzmanlığınızı geliştirecek ve yeni bilgilere edinecek imkanlara (Eğitim programları, seminerlere katılım gibi) sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?	Klinikler	99	65,6	99	76,2	$X^2=20,133$ $p=,044$
	İdari birimler	21	13,9	20	15,3	
	Diğer	31	20,5	11	8,6	
Sahip olduğunuz yetkiler karşılaşılabileceğiniz problemleri çözmeye yeterli midir?	Klinikler	74	68,5	124	72,1	$X^2=22,166$ $p=,023$
	İdari birimler	21	19,4	20	11,7	
	Diğer	13	12,0	28	16,3	
Çalıştığınız serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünüyor musunuz?	Klinikler	84	56,5	115	80,4	$X^2=26,252$ $p=,006$
	İdari birimler	24	17,4	16	11,4	
	Diğer	30	21,7	12	8,4	
Gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarınızdan yardım talep edebildiğinizi ve bu durumun hoşgörüsü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşünüyor musunuz?	Klinikler	149	67,3	50	84,7	$X^2=21,339$ $p=,030$
	İdari birimler	35	15,8	5	8,5	
	Diğer	38	17,3	4	6,8	

Tablo 16’da görüldüğü üzere araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin hastanedeki görev değişkeni ile “Çalıştığınız serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre çalıştıkları serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Performans değerlemenin ne tür ölçeklerle yapıldığı ve çabaların nasıl değerlendirildiği konusunda bilgi sahibi misiniz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre performans değerlemenin ne tür ölçeklerle yapıldığı ve çabaların nasıl değerlendirildiği konusunda bilgi sahibi olup olmamaları konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Servis sorumlu hemşiresi, gösterdiğiniz performans ve ulaştığınız başarılar konusunda sizi daima bilgilendirir mi?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre servis sorumlu hemşiresi, gösterdikleri performans ve ulaştıkları başarılar konusunda kendilerini daima bilgilendirmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Çalıştığımız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünmeleri konusunda kendilerini daima bilgilendirmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabiliyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabilmeleri konusunda kendilerini daima bilgilendirmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Çalıştığınız hastanede, mevcut çalışma konumunuz haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduğunuz düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre çalıştıkları hastanede, mevcut çalışma konumları haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduklarını düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Çalıştığınız hastanede, uzmanlığınızı geliştirecek ve yeni bilgilere edinecek imkanlara (Eğitim programları, seminerlere katılım gibi) sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre çalıştıkları hastanede, uzmanlıklarını geliştirecek ve yeni bilgilere edinecek imkanlara (Eğitim programları, seminerlere katılım gibi) sahip olduklarını düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Sahip olduğunuz yetkiler karşılaşılabileceğiniz problemleri çözmeye yeterli midir?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre sahip oldukları yetkiler karşılaşılabilecekleri problemleri çözmeye yeterli olup olmaması konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Çalıştığınız serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre çalıştıkları serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

“Gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarınızdan yardım talep edebildiğinizi ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen yanıt arasında istatistiki bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen karşılaştırma analizinde; hemşirelerin hastanedeki görev gruplarına göre gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarından yardım talep edebildiklerini ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşünmeleri konusundaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

5. TARTIŞMA

Adıyaman Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin güçlendirme algısı ve ortamı güçlendirme açısından değerlendirmeleri incelenmiştir.

Araştırmaya katılanların %49,1'i 26-35 yaş arası, %51,9'u hemşirelikte lisans mezunu %28,8'nin hemşirelikte çalışma süreleri 6-10 yıl arası, %46,3'nün bu hastanede çalışma süresi 1-5 yıl arası, %44,6'ı yatan hasta servislerinde görev yapmakta, %58,6'ı klinik hemşiresi olduğu bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına bakıldığında tamamına yakınının (%51,9) hemşirelikte lisans mezunu olduğu görülmektedir. Upenieks'in 2003'de mıkknatis hastanelerinde yaptığı (22) ve Donahue' nin 2008'de yaptığı çalışmasında (6) eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin güçlendirme algılarının da bu çalışma sonucundan farklı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bilgilerden yola çıkarak eğitim durumu yüksek olan yoğun bakım hemşirelerinin güçlendirme algılarının da yüksek olması beklenilmektedir.

Sorumluluk, katılım ve otonomi, hemşirelik bakım sistemi içinde, farklılaşmış servis ortamlarında çalışan hemşirelerde farklılık gösterir (4). Ancak bu araştırma sadece yoğun bakım hemşireleri ile yapıldığı için güçlendirme algısında servisler arasında farklılık olmaması beklenen bir durumdur.

Hemşirelerin %51,9 oranında çalıştıkları hastanenin mevcut durumu (İmajı, personel dönüşüm oranı, bütçesi, enfeksiyon oranı...) hakkında bilgi sahibi oldukları, %57,2 oranında çalıştıkları hastanenin amaç, strateji ve hedeflerinden haberdar oldukları, %67 oranında görevlerini başarıyla gerçekleştirmek için ihtiyaç duyabilecekleri bilgilere kolay bir şekilde ulaşabildikleri bulunmuştur.

Hemşirelerin; işlerini nasıl yapacakları hakkında karar verme konusunda özgür olma, verdikleri kararların sorumluluğunu taşıma, yaptıklarının sorumluluğunu alma, eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşıma, işlerinde çok fazla özerkliğe/otonomiye sahip olma, yaptıkları işten bireysel olarak sorumlu olma, işleri ile ilgili kendilerini etkileyecek kararların alınmasında yer alma, işlerinin nasıl

yapılacağına ilişkin kararları kendilerinin vermesi, işlerinde, fikirlerine ve katkılarına değer verilmesi güçlendirme algılarına katıldıkları

İşyerinde bilgi paylaşımı konusunda; hemşireler çalıştıkları hastanenin mevcut durumu (İmajı, personel dönüşüm oranı, bütçesi, enfeksiyon oranı...) hakkında bilgi sahibi oldukları, hastanenin amaç, strateji ve hedeflerinden haberdar oldukları ve görevlerini başarıyla gerçekleştirmek için ihtiyaç duyabilecekleri bilgilere kolay bir şekilde ulaşabilmektedirler.

Performans konusunda bilgilendirme ve performans değerlemesi; Çalıştıkları serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu düşünmedikleri, Performans değerlemenin ne tür ölçeklerle yapıldığı ve çabaların nasıl değerlendirildiği konusunda bilgi sahibi olmadıkları, Servis sorumlu hemşiresinin, gösterilen performans ve ulaşılan başarılar konusunda kendilerini daima bilgilendirdiği,

Kaynaklara ulaşım imkanı; Çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşündükleri, görevlerini tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşündükleri, evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabildikleri,

İşyerinde gelişim ve eğitim fırsatları; Çalıştıkları hastanede, mevcut çalışma konuları haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduklarını düşünmedikleri, Çalıştıkları hastanede, uzmanlıklarını geliştirecek ve yeni bilgiler edinecek imkanlara (Eğitim programları, seminerlere katılım gibi) sahip olduklarını düşündükleri, Servis sorumlu hemşirelerinin, profesyonel gelişimlerine destek sağladığını, tecrübelerini paylaştığını ve kendilerine rehberlik ettiğini düşündükleri,

Görev özellikleri; Sahip oldukları yetkilerin karşılaşılabilecekleri problemleri çözmeye yeterli olmadığı, Rutin olmayan kararlar durumunda almaları gereken onay sayısının fazla olduğu, Servis sorumlu hemşirelerinin, sorumluluklarındaki konulara sık müdahale etmediği,

İşyerinde sosyal faktörler; Çalıştıkları serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünmedikleri, Özel konular, öneri ve şikayetler ile ilgili sorumlu hemşireleri ile her zaman görüşebildikleri, Gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarından yardım talep edebildiklerini ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşündükleri,

Laschinger'in iş ortamını güçlendirilmesinin, tükenmişlik ve iş tatmini ile olan ilişkisini incelediği araştırmasında hemşirelerin çalışma ortamında bilgi paylaşımının öz benlik saygısı ve çalışan performansı üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu, öz benlik saygısının güçlendirme ve çalışan performansı ile pozitif ilişkisi olduğunu saptanmıştır (22).

Manojlovich'in profesyonel hemşirelik uygulamalarında liderliğin etkisini araştırdığı çalışmasında, liderlik davranışlarının güçlü çalışma ortamı oluşturmada önemli etkisi olduğunu belirtmiştir. Yöneticiler geri bildirim vererek çalışanların motivasyonunu artırmakta ve çalışanların, kendi kaderlerini kontrol etmelerini ve güçlü olduklarını hissetmelerini sağlamaktadır. Çalıştığı örgütün kendisinden ne beklediğini bilen hemşire örgüt / servis hedeflerini gerçekleştirmede zamanı etkili kullanır, gücünü boşa harcamaz ve bakım çıktılarının sonuçlarını görür. Bu sonuçlara göre yeni hedefler belirler ve gerçekleştirir (22).

Hemşirelerin %57,2 oranında çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşündükleri, %67 oranında çalıştıkları serviste görevlerini tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşündükleri, %51,6 oranında evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabildikleri bulunmuştur.

Kanter iş memnuniyetini ve etkililiğini artıran, çalışma çevresini güçlendiren unsurlar arasında kaynaklara ulaşma imkânının önemli etkisi olduğunu bu konuda hemşire yöneticilerin önemli sorumlulukları olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan yoğun bakım hemşiresine yeterli ve yetkin bakım sağlayacağı, araç, gereç ve zaman sağlanmalıdır. Kayıt tutma, tüm hemşirelik etkinliklerinin, girişimlerinin yerinde, sıralı ve zamanında ve yetkin bir şekilde yapıldığının önemli bir göstergesidir ve bu sorumluluğu yerine getirmede yeterli zaman verilmediğini düşünme, araştırma yapılan kurumda bu alanda ihmaller yaşanabildiği ya da yaşanabileceği şeklinde yorumlanabilir (22).

Hemşirelerin %58,6 oranında çalıştıkları hastanede, mevcut çalışma konuları haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduklarını düşünmedikleri, %53 oranında çalıştıkları hastanede, uzmanlıklarını geliştirecek ve yeni bilgiler edinecek imkanlara (Eğitim programları, seminerlere katılım gibi) sahip

olduklarını düşündükleri, %72,3 oranında servis sorumlu hemşirelerinin, profesyonel gelişimlerine destek sağladığını, tecrübelerini paylaştığını ve kendilerine rehberlik ettiğini düşündükleri bulunmuştur.

Drucker'ın ortaya attığı “bilgi uzmanları” kavramı ile daha uzman ve bilgili çalışanlar yaratılması gündeme gelmiştir. Drucker ayrıca, temel, kavram, bilgi ve teorileri öğrenerek mesleki, yüksek eğitim almış şekilde işe alınan çalışanın, çalışma ortamında eğitilmesinin sadece becerileri sergileyen biri olmak yerine, iş yapısını, mesleği ve hatta örgütü değiştirecek duruma getirilmesini savunmaktadır. Drucker'ın bu görüşü sorumlu çalışan, otonomi gibi savunduğu diğer çalışan özellikleriyle bu günün güçlendirme kavramına temel oluşturmaktadır (28).

Hemşirelerin %60,4 oranında sahip oldukları yetkilerin karşılaşılabilecekleri problemleri çözmeye yeterli olmadığı, %51,6 oranında rutin olmayan kararlar durumunda almaları gereken onay sayısının fazla olduğu, %62,8 oranında servis sorumlu hemşirelerinin, sorumluluklarındaki konulara sık müdahale etmediği bulunmuştur.

Katılımcı yönetim uygulamaları ve algılanan yüksek otonominin güçlendirme ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu vurgulayan çalışmalar, hemşirelerin karar vermeye katılabildikleri ve uygulamalarını kontrol edebildikleri sürece kendilerini güçlü hissettiklerini, hemşireler tarafından algılanan yüksek otonominin iş memnuniyetini arttırmakta beraberinde iş stresini azalttığını göstermektedir (5).

Bağımsız çalışabilme fırsatı hemşirelerin motivasyonlarını arttıran önemli unsurdur. İş kontrolü açısından, işlerinin çoğu bir başkası tarafından kontrol edilen hemşirelerin örgütsel stresleri daha fazla bulunmuştur. Yoğun bakımda yapılan birçok çalışmanın sonucuna göre hemşireler genel olarak kendi inisiyatiflerini kullanma çabası ve özlemi içerisindedir (5).

Bu araştırmada elde edilen bulgular, araştırmalarda elde edilen sonuçlarla tutarlılık göstermektedir.

Hemşirelerin %50,2 oranında çalıştıkları serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünmedikleri, %81,8 oranında özel konular, öneri ve şikayetler ile ilgili sorumlu hemşireleri ile her zaman

görülebildikleri, %78,2 oranında gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarından yardım talep edebildiklerini ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşündükleri bulunmuştur.

Örgüt problemlerini doğru bir şekilde teşhis etmek, bu problemlere doğru çözümler bulmak, çalışanları aktif olarak yönetime dâhil etmek, bu şekilde de yenilik ve yaratıcılığı ortaya çıkarmak gibi önemli katkıları bulunmaktadır (13). Diğer taraftan bireysel düzeyde, servis sorumlu hemşiresi ve ekip arkadaşları arasındaki dayanışmanın daha iyi ve olumlu algılandığı söylenebilir. Çalışma ortamını güçlü kılan dört temel koşuldan biri olan destek ve sosyal ilişkiler çalışanların daha güçlenmiş hissetmelerine neden olmaktadır ve olumlu bir durumdur.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Adıyaman Devlet Hastanesi'nde yoğun bakım servislerinde çalışan hemşirelerin güçlendirme algısı ve ortamı güçlendirme açısından değerlendirmeleri incelenmiştir.

Sağlık çalışanlarının demografik bilgileri incelendiğinde:

- ✓ %49,1'i (140 kişi) 26-35 yaş arası,
- ✓ %51,9'u (148 kişi) hemşirelikte lisans mezunu,
- ✓ % 28,8'nin (82 kişi) hemşirelikte çalışma süresi 6-10 yıl arası,
- ✓ %46,3'nün (132 kişi) hemşirelikte çalışma süresi 6-10 yıl arası
- ✓ %44,6'nın (127 kişi) yatan hasta servislerinde çalışan,
- ✓ %58,6'nın (167 kişi) klinik hemşire olduğu görülmüştür.

Hemşirelerin **güçlendirme algısı ölçeği ifadelerinden katıldıkları;**

- ✓ İşlerini nasıl yapacakları hakkında karar verme konusunda özgür olma,
- ✓ Verdikleri kararların sorumluluğunu taşıma,
- ✓ Yaptıklarının sorumluluğunu alma,
- ✓ Eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşıma,
- ✓ İşlerinde çok fazla özerkliğe/otonomiye sahip olma,
- ✓ Yaptıkları işten bireysel olarak sorumlu olma,
- ✓ İşleri ile ilgili kendilerini etkileyecek kararların alınmasında yer alma,
- ✓ İşlerinin nasıl yapılacağına ilişkin kararları kendilerinin vermesi,
- ✓ İşlerinde, fikirlerine ve katkılarına değer verilmesidir.

Hemşirelerin **güçlendirme algısı ölçeği ifadelerinden katılmadıkları;**

- ✓ Değişimlerin planlanması sürecine sıklıkla dahil edilme,
- ✓ Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alma,
- ✓ Çoğu zaman kendilerinin patronu olma
- ✓ Geleceğe ilişkin vizyonların yaratılmasında rol almadır.

İşyerinde bilgi paylaşımı;

- ✓ Hemşireler çalıştıkları hastanenin mevcut durumu (İmajı, personel dönüşüm oranı, bütçesi, enfeksiyon oranı...) hakkında bilgi sahibidir.
- ✓ Hastanenin amaç, strateji ve hedeflerinden haberdardır.
- ✓ Görevlerini başarıyla gerçekleştirmek için ihtiyaç duyabilecekleri bilgilere kolay bir şekilde ulaşabilmektedirler.

Performans konusunda bilgilendirme ve performans değerlemesi;

- ✓ Çalıştıkları serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu **düşünmedikleri,**
- ✓ Performans değerlemenin ne tür ölçeklerle yapıldığı ve çabaların nasıl değerlendirildiği konusunda **bilgi sahibi olmadıkları,**
- ✓ Servis sorumlu hemşiresinin, gösterilen performans ve ulaşılan başarılar konusunda kendilerini daima bilgilendirdiği,

Kaynaklara ulaşım imkanı;

- ✓ Çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşündükleri,
- ✓ Çalıştıkları serviste görevlerini tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşündükleri,
- ✓ Evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabildikleri,

İşyerinde gelişim ve eğitim fırsatları;

- ✓ Çalıştıkları hastanede, mevcut çalışma konuları haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduklarını **düşünmedikleri,**
- ✓ Çalıştıkları hastanede, uzmanlıklarını geliştirecek ve yeni bilgiler edinecek imkanlara (Eğitim programları, seminerlere katılım gibi) sahip olduklarını düşündükleri,
- ✓ Servis sorumlu hemşirelerinin, profesyonel gelişimlerine destek sağladığını, tecrübelerini paylaştığını ve kendilerine rehberlik ettiğini düşündükleri,

Görev özellikleri;

- ✓ Sahip oldukları yetkilerin karşılaşılabilecekleri problemleri çözmeye **yeterli olmadığı,**
- ✓ Rutin olmayan kararlar durumunda almaları gereken onay sayısının **fazla** olduğu,
- ✓ Servis sorumlu hemşirelerinin, sorumluluklarındaki konulara sık müdahale etmediği,

İşyerinde sosyal faktörler;

- ✓ Çalıştıkları serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini **düşünmedikleri,**
- ✓ Özel konular, öneri ve şikayetler ile ilgili sorumlu hemşireleri ile her zaman görüşebildikleri,
- ✓ Gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarından yardım talep edebildiklerini ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşündükleri,

Hemşirelerin yaş değişkeni ile

Güçlendirme algısı ölçeği ifadelerinin karşılaştırılmasında; eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşımaları,

Kaynaklara ulaşım imkanı ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları, araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünmeleri, çalıştıkları serviste görevlerini tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünmeleri, evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabilmeleri,

Görev özellikleri ifadelerinin karşılaştırılmasında; sahip oldukları yetkilerin karşılaşılabilecekleri problemleri çözmeye yeterli olması,

İşyerinde sosyal faktörler ifadelerinin karşılaştırılmasında; gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarından yardım talep edebildikleri ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşünmeleri konularındaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hemşirelerin **eğitim düzeyi** değişkeni ile;

Güçlendirme algısı ölçeği ifadelerinin karşılaştırılmasında; geleceğe ilişkin vizyonun yaratılmasında rol almaları, işlerinde, fikirlerine ve katkılarına değer verilmesi,

İşyerinde bilgi paylaşımı ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları hastanenin mevcut durumu (İmajı, personel dönüşüm oranı, bütçesi, enfeksiyon oranı...) hakkında bilgi sahibi olmaları,

İşyerinde gelişim ve eğitim fırsatları ifadelerinin karşılaştırılmasında; servis sorumlu hemşirelerinin, profesyonel gelişimlerine destek sağladığını, tecrübelerini paylaştığını ve kendilerini rehberlik ettiğini düşünmeleri,

konularındaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hemşirelerin **hemşirelikte çalışma süresi** değişkeni ile;

Güçlendirme algısı ölçeği ifadelerinin karşılaştırılmasında; kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer almaları,

Kaynaklara ulaşım imkanı ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları, araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünmeleri, çalıştıkları serviste görevlerini tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünmeleri,

Hemşirelerin **bu hastanede çalışma süresi** değişkeni ile;

Güçlendirme algısı ölçeği ifadelerinin karşılaştırılmasında; kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer almaları, verdikleri kararların sorumluluğunu taşımaları, yaptıklarının sorumluluklarını almaları, eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşımaları, yaptıkları işten bireysel olarak sorumlu olmaları, geleceğe ilişkin vizyonlarının yaratılmasında rol almaları,

İşyerinde bilgi paylaşımı ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları hastanenin amacı strateji ve hedeflerinden haberdar olmaları,

Performans konusunda bilgilendirme ve performans değerlemesi ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin

mevcut olduğunu düşünmeleri, servis sorumlu hemşiresinin, gösterdikleri performans ve ulaştıkları başarılar konusunda kendilerini daima bilgilendirmesi,

Kaynaklara ulaşım imkanı ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünmeleri, evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabilmeleri,

İşyerinde gelişim ve eğitim fırsatları ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları hastanede, mevcut çalışma konuları haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduklarını,

İşyerinde sosyal faktörler ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünmeleri, konularındaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hemşirelerin **görev yaptığı birim** değişkeni ile;

Güçlendirme algısı ölçeği ifadelerinin karşılaştırılmasında; kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer almaları, verdikleri kararların sorumluluğunu taşımaları, yaptıklarının sorumluluklarını almaları, eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşımaları, yaptıkları işten bireysel olarak sorumlu olmaları, işlerinin nasıl yapılacağına ilişkin kararları kendilerinin vermeleri,

Kaynaklara ulaşım imkanı ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünmeleri, çalıştıkları serviste görevlerini tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünmeleri, evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabilmeleri,

İşyerinde gelişim ve eğitim fırsatları ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları hastanede, mevcut çalışma konuları haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduklarını,

Görev özellikleri ifadelerinin karşılaştırılmasında; sahip oldukları yetkilerin karşılaşılabilecekleri problemleri çözmeye yeterli olması,

İşyerinde sosyal faktörler ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünmeleri konularındaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hemşirelerin hastanedeki **görev** değişkeni ile;

Güçlendirme algısı ölçeği ifadelerinin karşılaştırılmasında; değişimlerin planlanması sürecine sıklıkla dahil edilmeleri, kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer almaları, göre verdikleri kararların sorumluluğunu taşımaları, yaptıklarının sorumluluğunu almaları, eylemlerinin sonuçlarının sorumluluğunu taşımaları, işlerinde çok fazla özerkliğe/otonomiye sahip olmaları, yaptıkları işten bireysel olarak sorumlu olmaları, işlerinin nasıl yapılacağına ilişkin kararları kendilerinin vermesi, geleceğe ilişkin vizyonlarının yaratılmasında, işlerinde, fikirlerine ve katkılarına değer verilmesi,

Bu çalışma sonucunda aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

* Performans konusunda bilgilendirme ve performans değerlemesi ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu düşünmeleri, performans değerlemenin ne tür ölçeklerle yapıldığı ve çabaların nasıl değerlendirildiği konusunda bilgi sahibi olup olmamaları, servis sorumlu hemşiresi, gösterdikleri performans ve ulaştıkları başarılar konusunda kendilerini daima bilgilendirmeleri,

* Kaynaklara ulaşım imkanı ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları serviste ihtiyaç duydukları araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünmeleri, evrak işlerine (Rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayırabilmeleri,

* İşyerinde gelişim ve eğitim fırsatları ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları hastanede, mevcut çalışma konuları haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduklarını, uzmanlıklarını geliştirecek ve yeni bilgilere edinecek imkanlara (Eğitim programları, seminerlere katılım gibi) sahip olduklarını düşünmeleri,

* Görev özellikleri ifadelerinin karşılaştırılmasında; sahip oldukları yetkilerin karşılaşılabilecekleri problemleri çözmeye yeterli olması,

* İşyerinde sosyal faktörler ifadelerinin karşılaştırılmasında; çalıştıkları serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünmeleri, gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarından yardım talep edebildiklerini ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşünmeleri konularındaki algı hakkında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.



KAYNAKÇA

1. Eren E. *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Yayınları, İstanbul, 1988.
2. Güven M. “Çağdaş Bir Yönetim Yaklaşımı: Personel Güçlendirme” *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2001, 4(16): 113-126.
3. Karakoç N, Bıyıklılar NÖ. “İşletmelerdeki ISO 9001 Uygulamalarının İşgöreni Güçlendirme Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2003, 19(1): 1-11.
4. Doğan S. *Personel Güçlendirme*, Sistem Yayıncılık. İstanbul, 2003.
5. Barutçugil İ. *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayınları, İstanbul, 2004.
6. Erengül B. *Kültür Sihirbazları*, Evrim Yayın Evi, İstanbul, 1997.
7. Koçel T. *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, İstanbul, 2003.
8. Kütevin Z, Kütevin E. *Yarının Rekabeti*, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1996.
9. Ardıç K. “Toplam Kalitede Liderlik Adımları ve Liderlik Biçimleri”, *Mercek Dergisi*, 2001, 6(23):8-9.
10. Dalay İ, Çoşkun R, Altunışık R. *Modern Yönetim Yaklaşımları*, Beta Yayınları, İstanbul, 2002.
11. Akdemir A. *Vizyon Yönetimi*, Bayrak Mat. Ltd. Şti. İstanbul, 1998.
12. Can H. *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2001.
13. Akdemir A. *İşletme Bilimine Giriş*, Birlik Ofset Yayıncılık, Eskişehir, 1996.
14. Akgül A, Çevik O. *İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS’ te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Erek Ofset, Ankara, 2003.
15. Çekmecelioğlu GH. “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2005, 6(2):3-4.
16. Çetin C. *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*, Beta Yayınları, İstanbul, 1999.

17. Dede M, Çınar S. “Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi”, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 2008, 1(1):2-3.
18. Doğan S, Demiral Ö. “İşletmelerde Personel Güçlendirme Kültürünün Yaratılmasıyla Müşteri Memnuniyetinin Sağlanması”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2007, 7(12), 282-303.
19. Eren E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları. İstanbul, 2001.
20. Kavaklı Ö, Uzun Ş, Arslan F. “Yoğun Bakım Hemşirelerinin Profesyonel Davranışlarının Belirlenmesi”, *Gülhane Tıp Dergisi*, 2009, 51(2):168- 173.
21. Kaya H. “Eleştirel Düşünme Gücü ve Yoğun Bakım Hemşireliği”, *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 1998, 2(2), 94-96.
22. Nehir S. “Ankara İlindeki Hastanelerin Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Ortamındaki Stres Etkenleri Ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin Belirlenmesi (Tez).” Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*; 2003.
23. TekinTapan Z. “Yoğun bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Anksiyete Düzeyleri Ve Nedenlerinin Belirlenmesi (Tez),” Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*; 2005.
24. Tezbaşaran A. *Likert Tipi ölçek Geliştirme Kılavuzu*, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara, 1997.
25. Turgay M. “Yoğun Bakım Ünitesinde Çalışan Hemşirelerde Stres”, *Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi*, 2001, 5(2), 80-82.
26. Yıldız N. “Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler (Tez).” İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*; 2001.

EKLER

Ek-1. Anket Formu

Değerli Meslektaşım,

Günümüzde sağlık sisteminde yaşanan gelişim ve değişimler içinde “güçlendirme” hemşirelikte öne çıkan kavramlardan biri olmuştur. Bu çalışma, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Sibel Akgün tarafından yüksek lisans bitirme projesi olarak yapılmaktadır. Anketi doldurmanız en fazla 10 dakikanızı alacaktır. Sorulara vereceğiniz yanıtlar, araştırma sonucunu doğrudan etkileyeceği için kendi düşüncelerinizi işaretlemeniz ve soruları boş bırakmamanız rica olunur. Uygulama sırasında ve sonrasında kimliğiniz gizli kalacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Sibel Akgün

1. Yaşınız.....
2. En son aldığınız hemşirelik diploması nedir?
 Sağlık Meslek Lisesi
 Açık Öğretim Fakültesi – Ön lisans
 Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu – Ön lisans
 Hemşirelikte Lisans
 Yüksek Lisans
3. Kaç yıldır hemşirelik yapmaktasınız?
 1 yıldan az 1-5 yıl 6-10 yıl
 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri
4. Bu hastanede kaç yıldır çalışıyorsunuz?
 1 yıldan az 1-5 yıl 6-10 yıl
 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri
5. Hangi birimde çalışmaktasınız?
 Acil servis, Yoğun bakım, Ameliyathane
 Yatan hasta servisleri
 Poliklinik
 İdari birimler
 Diğer.....

6. Hastanedeki göreviniz nedir?

- () Klinik hemşiresi
() Poliklinik hemşiresi
() Servis sorumlu hemşiresi
() Eğitim hemşiresi /Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi/Kemoterapi Hemşiresi/
Diyaliz Hemşiresi vb.
() Başhemşire / Baş hemşire yardımcısı/ Supervisor hemşire
() Diğer.....

Değerli Meslektaşım,

Aşağıda 15 maddeden oluşan " Güçlendirme Algısı Ölçeği " yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatli bir şekilde okuyunuz ve işaretleyiniz. Tüm ifadelerin işaretlenmiş olmasına dikkat ediniz.

Verilen ifadelere ilişkin görüşünüzü, her ifadenin sağındaki kutucuklara, aşağıdaki derecelendirmeyi kullanarak işaretleyiniz(x).

İşbirliğiniz için tekrar teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

- 5 = Tamamen katılıyorum
4 = Katılıyorum
3 = Tarafsızım
2 = Katılmıyorum
1 = Kesinlikle katılmıyorum

İfade No	İFADELER	1	2	3	4	5
1.	İşimi nasıl yapacağıma karar verme konusunda özgürüm.					
2.	Değişimlerin planlanması sürecine sıklıkla dahil ediliyim.					
3.	Kurumsal hedeflerin belirlenmesinde yer alırım.					
4.	Verdiğim kararların sorumluluğunu taşıyırım.					
5.	Yaptıklarımın sorumluluğunu alırım.					
6.	Eylemlerimin sonuçlarının sorumluluğunu taşıyırım.					
7.	İşimde çok fazla özerkliğe/ otonomiye sahibim.					
8.	Yaptığım işten bireysel olarak sorumluyum.					
9.	İşimle ilgili beni etkileyecek kararların alınmasında yer alırım.					
10.	İşimin nasıl yapılacağına ilişkin kararları ben veririm.					
11.	Çoğu zaman kendi kendimin patronuyumdur.					
12.	Geleceğe ilişkin vizyonumuzun yaratılmasında rol alırım.					
13.	İşimde, fikirlerime ve katkılarıma değer verilir.					

Telif hakları © 1999 Roller' a aittir.İzin alınarak kullanılabilir.

Değerli Meslektaşım,


Aşağıda "Çalışma Ortamını Güçlendirme Değerlendirme Anketi" ile ilgili 18 sorudan oluşan bir anket yer almaktadır. Her bir ifadeyi dikkatli bir şekilde okuyarak cevap veriniz. Lütfen gerçekçi olunuz ve olabildiğince doğru ve dürüst bir şekilde cevap veriniz. Tüm soruların işaretlenmiş olmasına dikkat ediniz.

İşbirliğiniz için tekrar teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

İşyerinde Bilgi Paylaşımı İle İlgili Sorular	
1- Çalıştığınız hastanenin mevcut durumu (İmajı, personel dönüşüm oranı, bütçesi, enfeksiyon oranı...) hakkında bilgi sahibi misiniz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
2- Çalıştığınız hastanenin amaç, stratejileri ve hedeflerinden haberdar mısınız?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
3- Görevlerinizi başarıyla gerçekleştirmek için ihtiyaç duyabileceğiniz bilgilere kolay bir şekilde ulaşabilir misiniz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
Performans Konusunda Bilgilendirme ve Performans Değerlemesi İle İlgili Sorular	
1- Çalıştığınız serviste iyi işleyen performans değerlendirme sisteminin mevcut olduğunu düşünüyor musunuz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
2- Performans değerlemenin ne tür ölçeklerle yapıldığı ve çabaların nasıl değerlendirildiği konusunda bilgi sahibi misiniz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
3- Servis sorumlu hemşiresi, gösterdiğiniz performans ve ulaştığınız başarılar konusunda sizi daima bilgilendirir mi?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
Kaynaklara Ulaşım İmkânı İle İlgili Sorular	
1- Çalıştığınız serviste ihtiyaç duyduğunuz araç ve gereçlerin eksiksiz sağlandığını düşünüyor musunuz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
2- Çalıştığınız serviste görevlerinizi tamamlamak için ayrılan zamanın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
3- Evrak işlerine (rapor, çeşitli form ve benzerleri) ve barkot sistemi girişlerine yeteri kadar zaman ayrabiliyor musunuz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>

İşyerinde Gelişim ve Eğitim Fırsatları İle İlgili Sorular	
1- Çalıştığınız hastanede, mevcut çalışma konumunuz haricinde, farklı konularda da bilgi ve uzmanlık kazanma fırsatına sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
2- Çalıştığınız hastanede, uzmanlığınızı geliştirecek ve yeni bilgiler edinecek imkânlara (eğitim programları, seminerlere katılım gibi) sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
3- Servis sorumlu hemşirenizin, profesyonel gelişiminize destek sağladığını, tecrübelerini paylaştığını ve size rehberlik ettiğini düşünüyor musunuz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
Görev Özellikleri İle İlgili Sorular	
1- Sahip olduğunuz yetkiler karşılaşılabileceğiniz problemleri çözmeye yeterli midir?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
2- Rutin olmayan kararlar durumunda almanız gereken onay sayısı fazla mıdır?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
3- Servis sorumlu hemşireniz, sorumluluğunuzdaki konulara sık müdahale eder mi?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
İşyerinde Sosyal Faktörler İle İlgili Sorular	
1- Çalıştığınız serviste bireysel çabadan çok, ekip performansının önemsendiğini ve ödüllendirildiğini düşünüyor musunuz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
2- Özel konular, öneri ve şikâyetler ile ilgili sorumlu hemşireniz ile her zaman görüşebilir misiniz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>
3- Gerekli olduğu durumlarda meslektaşlarınızdan yardım talep edebildiğinizi ve bu durumun hoşgörü ile karşılanarak gereken yardımın sağlandığını düşünüyor musunuz?	EVET <input type="checkbox"/> HAYIR <input type="checkbox"/>

Ek-2: Kurum İzni

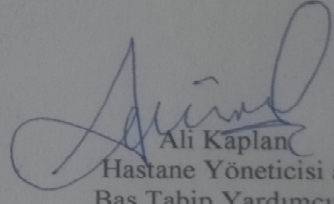
**T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Adıyaman İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği
Sağlık Bakanlığı Adıyaman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi**

Sayı : 53911808-900-03/11826 23/10/2014
Konu: Yüksek Lisan Anket Çalışması

Sn: Sibel AKGÜN

İlgi dilekçenizde belirtmiş olduğunuz “Okan Üniversitesi Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Tezi Anket İzni” ile ilgili çalışma yapmanız hastanemiz yönetimince uygun görülmüştür.

Gereğini rica ederim.


Ali Kaplan
Hastane Yöneticisi a.
Baş Tabip Yardımcısı

Sağ. Bak. Adıyaman ÜEAH/İnsan Kaynakları Birimi
Ayrıntılı bilgi için irtibat: Tekniker M.TURAN
Elektronik Ağ: info@adiyamandhs5@sağlık.gov.tr

Tel No: 0416 216 1015 Faks: 0416 214 5599
Dahili Tel: 1260
E Posta: www.adiyamandh.gov.tr