



COVID-19 Pandemisinde Sağlık Sektöründe Psikolojik Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi

Evaluation of the Effect of Psychological Empowerment on Employee Performance in the Health Sector in the COVID-19 Pandemic

Öğr. Gör. İbrahim TÜRKMEN¹, Dr. Öğr. Üyesi Emine ÇETİN ASLAN²

Öz

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de COVID-19 pandemisi sürecinde sağlık çalışanlarında psikolojik güçlendirme ile işgören performansı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma, kesitsel tipte tanımlayıcı bir araştırmadır. Araştırma verileri katılımcıları tanıtıcı bilgi formu, Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve İşgören Performansı Ölçeğinden oluşan anket formu ile toplanmıştır. Veriler, Google Forms'ta oluşturulan online anket formu aracılığıyla, 580 sağlık çalışanından elde edilmiştir. Çalışmada psikolojik güçlendirme ve alt boyutlarından etki, anlamlılık ve yeterlilik boyutlarının işgören performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu bulunmuş, ancak özerklik alt boyutunun istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. İşgören performansı üzerinde en fazla etkisi olan boyutun yeterlilik alt boyutu olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların psikolojik güçlendirme ve işgören performansına ilişkin ortalama puanlarının cinsiyet, yaş, meslek ve çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada sağlık çalışanlarının psikolojik olarak güçlendirilmesinin performanslarını olumlu olarak etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanlarının yeterliliğinin, etkilerinin ve mesleklerine yükledikleri anlamların geliştirilmesinin, performanslarının artırmasına büyük katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik güçlendirme, işgören performansı, sağlık çalışanları, COVID-19 pandemisi

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between psychological empowerment and employee performance in healthcare workers during the COVID 19 pandemic in Turkey. The study is a cross-sectional descriptive study. The research data were collected with a questionnaire consisting of the participants' introductory information form, the Psychological Empowerment Scale and the Employee Performance Scale. The data were obtained from 580 healthcare workers through the online questionnaire created in Google Forms. In the study, it was found that the psychological empowerment and its sub-dimensions of impact, significance and competence had a positive effect on employee performance, but the autonomy sub-dimension did not have a statistically significant effect. It has been seen that the dimension with the most impact on employee performance is the sub-dimension of competence. In addition, it was determined that the average scores of the participants regarding psychological empowerment and employee performance showed statistically significant differences according to gender, age, occupation and working time. In the study, it was concluded that the psychological empowerment of health workers would positively affect their performance. It is thought that improving the competence of health workers, their effects and the meanings they attribute to their professions may contribute to increasing their performance.

¹Uşak Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, ibrahim.turkmen@usak.edu.tr

²İzmir Bakırçay Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, emine.aslan@bakircay.edu.tr

Atf için (to cite): Türkmen, İ. ve Çetin Aslan, E. (2023). COVID-19 pandemisinde sağlık sektöründe psikolojik güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkisinin değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 169-184.

Keywords: Psychological empowerment, employee performance, healthcare workers, COVID-19 pandemic

Paper Type: Research

Giriş

Sağlık sistemlerinin çalışabilmesi ancak sağlık çalışanları ile mümkündür. Toplumun, en temel hak olan sağlık hakkından yararlanabilmesi; sağlık çalışanlarının mevcudiyetine, erişilebilirliğine, kabul edilebilirliğine ve kalitesine bağlıdır (Dünya Sağlık Örgütü-DSÖ, 2022a). Sağlık hizmetlerinin temel ve ortamdan kaynaklı özellikleri nedeniyle, sağlık çalışanlarının çalışma koşulları genellikle zorluklar içermektedir (Hämmig, 2018). COVID-19 pandemisi bu ağır çalışma koşullarına yeni zorluklar eklemiştir. Pandemi döneminde sağlık çalışanları; fiziksel, zihinsel ve sosyal iyilik hallerini etkileyen birçok tehlikeyle karşı karşıyadır. Bu süreçte sağlık çalışanları; yoğun bir hasta akını ile karşılaşmış, çalışan sayısı eksikliği, yer değişikliği, koruyucu ekipman eksikliği, damgalanma ve ayrımcılığa maruz kalmış (DSÖ, 2021), stres ve tükenmişlik yaşamışlardır (Travers, Schroeder, Norful, ve Aliyu, 2020:11). Çalışma koşullarındaki zorlukların yanında, sağlık çalışanlarında hastalığın görülme (Nguyen vd., 2020: e480) ve ölüm oranları (DSÖ, 2021), toplumun diğer kesimlerine göre oldukça yüksektir. COVID-19 pandemisinin başlamasından bu yana 580 milyondan fazla vaka ve 6,4 milyondan fazla ölüm gerçekleşmiştir (DSÖ, 2022b). Pandemi dönemindeki yoğun hasta başvurularına cevap verebilmek için sağlık çalışanlarının yüksek düzeyde performans göstermesine ihtiyaç devam etmektedir (Nguyen vd., 2020: e475).

Performans; “bireysel veya örgütsel etkinlik açısından, olumlu veya olumsuz olarak değerlendirilebilen davranış” olarak tanımlanmıştır (Motowildo, Borman ve Schmit, 1997, s. 72-73). Bir diğer tanıma göre ise performans, “işte elde edilen sonuçlar ve başarılardır” (Anitha, 2014, s. 309). Pradhan ve Jena (2017, s. 73) ise performansın kaynağına dikkat çekerek; bireyin teknik bilgisinden (işle ilgili uzmanlık bilgisi), beceri ve uyum yeteneğinden (işin uygulama sürecini bilme ve koşullara göre yürütme) ve kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan bir davranışlar kümesi olduğunu belirtmiştir. Başka bir deyişle, çalışan performansı; yetenek, istek ve çevre tarafından belirlenmekte (Pawirosumarto, Sarjana ve Muchtar, 2017, s. 604) ve örgütün genel politikaları, uygulamaları ve yaklaşımlarından etkilenmektedir (Anitha, 2014, s. 309).

Sağlık çalışanlarının, zorlu ve stresli çalışma ortamında beklenen performansı göstermelerine katkı sağlayan unsurlardan birisi, psikolojik güçlendirmedir (Regina, Henny, ve Antonio, 2021: 1326). Psikolojik güçlendirme kavramı, Kanter’ın güç tanımına dayanmaktadır. Kanter (1977) güç kavramını “işleri yapma, kaynakları harekete geçirme, bir kişinin ulaşmaya çalıştığı hedefler için ihtiyaç duyduğu her şeyi elde etme ve kullanma yeteneği” olarak tanımlanmıştır. Örgütlerde çalışanlar güçlendirildiğinde, diğer bir ifade ile koşullar ve kararlar üzerinde kontrol sahibi olmalarına izin verildiğinde, kişisel ve örgütsel başarı şansı artmaktadır. Bu anlamda güç kavramı, başkaları üzerinde tahakküm veya kontrol kurmak değil, “ustalık” veya “özerklik” ile ilgilidir. Çalışanın güçlendirilmesi, kararlara daha fazla katılım ve kaynaklara daha fazla erişim sağlayarak, etkin eylem için toplam kapasitesini arttırmaktadır (Kanter, 1977).

Çalışma ortamında güçlendirmenin, yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme olmak üzere, birbirini destekleyen iki unsuru bulunmaktadır (Stewart, McNulty, Griffin ve Fitzpatrick, 2010, s. 28). Yapısal güçlendirme; çalışanların bilgiye, kaynaklara, öğrenme ve büyüme fırsatlarına ve örgütsel desteğe erişimi ile ilgilidir. Bir diğer ifade ile yapısal güçlendirme, işyerinde güçlendirici koşulların varlığının algılanmasıdır. Psikolojik güçlendirme ise, çalışanların yapısal güçlendirme ile ilgili koşullara psikolojik olarak verdiği tepkidir (Laschinger, Finegan, Shamian ve Wilk, 2004, s. 528-529).

Thomas ve Velthouse (1990, s. 671-673) psikolojik güçlendirmeyi, bireyin işine yönelik içsel motivasyonunu etkileyen; etki, yetkinlik, anlamlılık ve seçim olarak dört boyut ile

tanımlamıştır. Spreitzer (1995) ise, Thomas ve Velthouse (1990)'ın çalışmasından yararlanarak seçim boyutu yerine, özerklik boyutunu getirmiş ve psikolojik güçlendirmeyi, dört bilişte ortaya çıkan motivasyonel bir yapı olarak tanımlanmıştır. Spreitzer'i izleyen araştırmacılar tarafından da bu boyutlar aynı kabul edilmiş ve aşağıda açıklandığı anlamlarda kullanılmıştır (Thomas ve Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995; Laschinger vd., 2004):

- Etki: Bireyin işindeki amaçlara ulaşılmasında, davranışlarının etkisinin olduğuna yönelik inancını ifade etmektedir. Etki, bireyin örgüt içindeki önemli faaliyetleri ve iş sonuçlarını etkilediğine yönelik duygusudur.

- Yetkinlik: Bireyin görevlerini ustalıkla yerine getirebilmesidir. Kişinin işiyle ilgili yüksek performans gösterebilmesi için sahip olduğu yeteneklerine olan güvenini ifade etmektedir.

- Anlam: Bireyin kendi idealleri veya standartları ile değerlendirme yaparak, belirli bir göreve içsel bir önem atfetmesidir. Anlam, bir çalışanın inançları, değerleri ve davranışları ile yaptığı işin ve iş sonuçlarının uyumlu olmasıdır.

- Özerklik: Bireyin işi üzerindeki kontrol duygusuna sahip olmasını ve işiyle ilgili karar alabilme, seçim yapabilme, aldığı kararları uygulayabilme ve kontrol edebilme imkanına sahip olduğunu hissetmesidir.

Önceki çalışmalarda vurgulanan yönlerine dayanarak psikolojik güçlendirmeyi; işgörenin işini yapabilecek yeteneklere ve kontrol yetkisine sahip olduğunu, örgüt için faydalı, önemli ve değerli görevleri yerine getirdiğini hissetmesi olarak tanımlamak mümkündür. Psikolojik güçlendirme, çalışma hayatında örgütsel ve bireysel amaçların başarılmasına olumlu olarak katkı yapan önemli bir kavram olarak kabul edilmektedir (Travers vd., 2020).

Günümüzün rekabet ortamı ve örgütlerin verimlilik ve etkililiği sağlama çabaları, çalışanların psikolojik güçlendirme ihtiyacını her zamankinden daha önemli hale getirmiştir (Taktaz, Shabaani, Kheyri ve Rahemipoor, 2012). Psikolojik güçlendirme işe yönelik davranışlar üzerinde önemli etkiye sahiptir ve psikolojik olarak güçlendirilen çalışanların iş performansları da artmaktadır (Bakan, Erşahan, Büyükbeşe, Okumuş ve Akmeşe, 2018). Psikolojik güçlendirmeye yönelik yapılan araştırma sonuçları, işgörenlerin psikolojik olarak güçlendirilmesinin hem kendilerinin hem de örgütün performansını arttırdığını göstermektedir (Taktaz vd., 2012; Can ve Kaya Özbağ, 2019).

Literatür verileri işgörenlerin; anlamlı işler yaptıklarını düşündüklerinde, iş sorumluluklarını yerine getirme becerisine sahip olduklarında, örgüt içindeki ve dışındaki bireyler üzerinde bir etkisi olduğunu hissettiklerinde ve motive olduklarında performanslarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, işyerinde özerkliğe sahip olan çalışanların, farklı beklenti ve talepleri karşılayabilme olasılıklarının daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Liden, Wayne ve Sparrowe, 2000). Bu çalışmada; COVID-19 pandemisi koşullarında sağlık çalışanlarının psikolojik güçlendirme durumlarını ve güçlendirme durumunun performanslarına etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Ayrıca sağlık çalışanlarının, psikolojik güçlendirme ve kendi performanslarına ilişkin algılarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır;

- Psikolojik güçlendirme ve alt boyutları, çalışan performansını etkilemekte midir?
- Psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamaları katılımcıların demografik değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
- İşgören performansı ölçeğinin puan ortalamaları, katılımcıların demografik değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

1. Yöntem

Araştırma nicel bir araştırma olup, kesitsel tipte saha araştırmasıdır. Araştırma için etik kurul onayı, Bakırçay Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmaları Etik Kurulu'dan alınmıştır (Tarih: 06.07.2021 ve sayı: 312). Ayrıca, tüm katılımcılar online anket formunu doldurmadan önce araştırma hakkında bilgilendirilmiştir ve gönüllü olarak katıldıklarına ilişkin katılımcılardan onay alınmıştır.

1.1. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın evreni, Türkiye'de görev yapan 1.142.469 (Sağlık Bakanlığı, 2021: 7) sağlık çalışanından oluşmaktadır. Katılımcılarda, çalışılan kurum türü ve sektör ayırımı gözetilmemiş; kamu ve özel sağlık kurum ve kuruluşlarında aktif olarak çalışan tüm sağlık çalışanları araştırmaya dahil edilmiştir. Evren büyüklüğü 1.000.000 kişi ve üzerinde olduğunda, örneklem büyüklüğünün 384 kişi alınması yeterlidir (Sekaran ve Bougie, 2016, s. 264). Bu araştırmada da en az 384 katılımcıya ulaşmak hedeflenmiştir. Katılımcılara Google Forms'ta hazırlanan, çevrimiçi anket formu, sosyal medya (Whatsapp, Facebook) aracılığıyla ulaştırılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacılar sosyal çevrelerinden, sağlık çalışanlarına anketi doldurmaları ve sağlık çalışanları olmayanlara da tanıdıkları sağlık çalışanları ile paylaşmalarını rica etmişlerdir. Ayrıca katılımcılardan anket formunu diğer sağlık çalışanları ile paylaşmaları istenmiştir. Bu paylaşım nedeniyle de kartopu örnekleme yönteminden de yararlanılmıştır. Araştırma verileri 15 Temmuz 2021 tarihinde toplanmaya başlanmıştır. Katılımcı sayısının 595'e ulaşması ve sayının daha fazla artmaması üzerine 30 Ağustos 2021 tarihinde veri toplama süreci sonlandırılmıştır. 15 katılımcının anket formundaki ifadelerin tümüne aynı puanı vermeleri nedeniyle, bu cevaplar analiz dışında bırakılmıştır. Böylece araştırmada, 580 katılımcının verileri analiz edilmiştir.

1.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin elde edilmesi için kullanılan anket formu; katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular ile Psikolojik Güçlendirme ve İşgören Performansı Ölçeklerinden oluşturulmuştur. Her iki ölçekteki ifadeler 5'li Likert ölçeği ile derecelendirilmiştir (1: kesinlikle katılmıyorum-5: kesinlikle katılıyorum).

Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri: Literatür (Çavuşoğlu ve Güler, 2017; Sürgevil, Tolay ve Topoyan, 2013) gözden geçirilerek katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile ilgili; cinsiyet, yaş, meslek ve çalışma süresi olmak üzere dört soru sorulmuştur.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği: Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiş ve Sürgevil ve diğerleri (2013) tarafından Türk kültürüne uyarlaması yapılmıştır. Ölçek; etki, özerklik, anlamlılık ve yetkinlik olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir alt boyutunda üç ifade bulunan ölçek, toplam 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlu ifade bulunmamaktadır. Cronbach's Alpha ($C\alpha$) katsayısı orijinal ölçekte 0,72 ve Türk kültürüne uyarlanmış şeklinde 0,70'tir.

İşgören Performansı Ölçeği: Sigler ve Pearson (2000) tarafından, Kirkman ve Rosen'in (1999) çalışmasından yararlanılarak sekiz ifade olarak geliştirilmiştir. Ölçek Türkçe'ye Çöl (2008) tarafından dört ifade olarak uyarlanmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmakta ve ölçekte ters kodlu ifade bulunmamaktadır. Ölçeğin orijinalinin $C\alpha$ katsayısı 0,94'tür. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasının $C\alpha$ katsayısı ise 0,83'tür.

1.3. Verilerin Analizi

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri frekans tabloları ile özetlenmiştir. Ölçeklerin geçerliliği, açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve güvenilirliği $C\alpha$ katsayısı ile değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesinde Skewness ve Kurtosis değerleri kullanılmıştır. Sosyo-demografik özelliklere göre, araştırma değişkenlerindeki farklılıklar Student's t-testi ve ANOVA testi; ölçümsel değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Psikolojik güçlendirmenin iş performansı üzerine etkisi, regresyon

analizi ile değerlendirilmiştir. Bu araştırmada, %95 güven aralığı ve $<0,05$ anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır. Ölçeklerin ortalamalarının değerlendirilmesinde $(n-1)/n=4/5=0,80$ formülü kullanılmıştır. Buna göre ortalamalar; “1,00-1,79=çok düşük, 1,80-2,59= düşük, 2,60-3,39= orta, 3,40-4,19= yüksek ve 4,20-5,00= çok yüksek” olmak üzere beş düzeyde değerlendirilmiştir. Analizlerde SPSS.26 programından yararlanılmıştır.

2. Bulgular

2.1. Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin istatistikler Tablo 1’de özetlenmiştir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %69,7’si kadın, %21,9’u 40-44 yaş aralığında olup, katılımcıların ortalama yaşı $37,83 \pm 9,75$ bulunmuştur. Katılımcıların %40,5’i hemşire ve %18,3’ü 1-5 yıl arası çalışma süresine sahiptir (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri (n=595)

	Özellikler	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	404	69,7
	Erkek	176	30,3
Yaş (yıl) <i>Minimum=20,</i> <i>Maksimum=59,</i> <i>Ortalama=37,83</i> <i>Standart Sapma=9,25</i>	20-24	48	08,3
	25-29	93	16,0
	30-34	65	11,2
	35-39	103	17,8
	40-44	127	21,9
	45-49	77	13,3
	50 ve üstü	67	11,6
Meslek	Doktor	91	15,7
	Hemşire	235	40,5
	Ebe	56	09,7
	Acil tıp teknisyeni/Paramedik	43	07,4
	Anestezi Teknikeri	47	08,1
	Sağlık Teknikeri	86	14,8
İdari Personel	22	03,8	
Çalışma süresi (yıl)	1-5	106	18,3
	6-10	87	15,0
	11-15	103	17,8
	16-20	95	16,4
	21-25	76	13,1
	26-30	63	10,9
	31 ve üstü	50	08,6
Toplam	580	100	

2.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin geçerliliğini değerlendirmek için yapılmış olan AFA ve güvenilirliğini belirlemek için yapılan α katsayısına ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesinde, Nunnally ve diğerleri (1994) tarafından önerilen $\alpha > 0,70$ sınırı dikkate alınmıştır.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği için faktör analizi yapılabilmesi için yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır ($KMO = 0,829$, $\chi^2 = 4.776,401$, $df = 66$, $p=0,000$). Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine uygulanan AFA sonuçlarına göre; ölçeğin orijinali ve Türkçe uyarlamasıyla uyumlu olarak özdeğeri 1’in üzerinde olan, dört faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Ölçek toplam varyansın %81,888’ini açıklamıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri; 0,794 ile 0,913 arasında değişmektedir. Ölçeğin $\alpha = 0,829$ ’dur. Ölçeğin alt boyutlarının α katsayısının 0,809 ile 0,936 arasında değişmektedir. Ölçeğin ve alt boyutlarının $\alpha > 0,70$ olduğu için yüksek güvenilirlik seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Psikolojik güçlendirme ölçeğine ilişkin AFA ve güvenilirlik analizi sonuçları

Psikolojik güçlendirme ölçeği ifadeleri	Etki	Özerklik	Anlam	Yetkinlik
Departmanımdaki faaliyetler üzerindeki etkim fazladır.	,913			
Departmanımda olanlar üzerinde önemli bir etkiye sahibim.	,910			
Departmanımda olanlar üzerinde büyük bir kontrole sahibim.	,873			
İşimi nasıl yapacağımı belirleme konusunda özgürüm.		,877		
İşimi nasıl yürüteceğime dair kararları kendim verebiliyorum.		,863		
İşimi yaparken farklı yöntemleri seçme konusunda özgürüm.		,851		
İşimle ilgili yaptığım faaliyetler benim için özel bir anlam taşır.			,874	
Yaptığım iş benim için anlamlıdır.			,860	
Yaptığım iş benim için önemlidir.			,794	
İşimi yapmak için gerekli kapasiteye sahibim.				,852
İşim için gereken becerilere uzmanlık seviyesinde sahibim.				,824
İşimi yapmak için gereken yeteneklere sahip olduğuma eminim.				,819
<i>Özdeğerler</i>	5,070	2,247	1,308	1,201
<i>Açıklayıcılık Oranı</i>	42,249	18,729	10,900	10,009
<i>Cronbach's Alpha</i>	,936	,903	,851	,809
<i>Ölçeğin Toplam Cronbach's Alpha</i>			0,871	
<i>Açıklanan Toplam Varyans Oranı</i>			81,888	
<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>			,829	
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>				$\chi^2 = 4.776,401; df=66, p=0,000$

İlgören Performansı Ölçeğinin geçerliliğini değerlendirmek için yapılmış olan AFA ve güvenilirliğini belirlemek için yapılan α katsayısına ilişkin bulgular Tablo 3'de verilmiştir. İlgören Performansı Ölçeği için faktör analizi yapılabilmesi için yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır (KMO = 0,745; $\chi^2 = 601,998$; $df = 6$, $p=0,000$).

Tablo 3. İlgören performans ölççeğine ilişkin AFA ve güvenilirlik analizi sonuçları

İlgören Performans Ölçeği ifadeleri	Faktör yükleri
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	,817
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	,811
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	,738
Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	,704
<i>KMO= 745; Bartlett's Test of Sphericity ($\chi^2=601,998$; $df = 6$; $p=,000$; $p <0,05$)</i>	
<i>Özdeğer=2,365;</i>	
<i>Toplam Açıklanan Varyans=59,132</i>	
<i>Cronbach's Alpha= 0,765</i>	

İlgören Performansı Ölçeğine uygulanan AFA sonuçlarına göre, orijinali ve Türkçe uyarlamasıyla uyumlu olarak özdeğeri 1'in üzerinde olan, tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin tek faktörlü yapısı toplam varyansın %59,132'sini açıklamıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri; 0,704 ile 0,817 arasında değişmektedir. Ölçeğin $\alpha = 0,765$ 'dir. Ölçeğin $\alpha > 70$ olduğu için yüksek güvenilirlik seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 3).

2.3. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın değişkenleri ile ilgili minimum, maksimum, ortalama, standart sapma, Skewness ve Kurtosis değerleri Tablo 4'te verilmiştir. Katılımcıların Psikolojik Güçlendirme Ölçeğine verdikleri puanların ortalaması $3,67 \pm 0,62$ bulunmuştur. Puan ortalamaları; etki alt boyutu için $2,97 \pm 1,12$, özerklik alt boyutu için $3,10 \pm 1,07$, anlamlılık alt boyutu için $4,33 \pm 0,59$ ve yetkinlik alt boyutu için $4,30 \pm 0,62$ olarak hesaplanmıştır. İlgören Performansı Ölçeğine verilen cevapların genel puan ortalaması $4,01 \pm 0,59$ 'dur. Katılımcıların ölçeklere ve alt boyutlara verdikleri puanların ortalaması değerlendirildiğinde; psikolojik güçlendirme ve ilgören performans ortalamalarının "yüksek", anlamlılık ve yeterlilik alt boyutlarının

ortalamalarının “çok yüksek”, etki ve özerklik alt boyutlarının ise “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Ölçekler	n	Min	Max	Ort	SS	Skewness	Kurtosis
Etki	580	1,00	5,00	2,97	1,12	-,051	-,823
Özerklik	580	1,00	5,00	3,10	1,07	-,068	-,800
Anlam	580	2,00	5,00	4,33	0,59	-,620	,319
Yetkinlik	580	2,00	5,00	4,30	0,62	-,654	,196
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	580	1,83	5,00	3,67	0,62	-,088	-,177
İşgören Performans Ölçeği	580	1,00	5,00	4,01	0,59	-,368	,832

Ölçeklerin ve alt boyutlarının normallik varsayımında Skewness ve Kurtosis değerlerinin $\pm 1,500$ aralığında olma kriteri dikkate alınmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeklerin ve alt boyutlarının Skewness değerleri -0,051 ile -0,654; Kurtosis değerleri -0,823 ile 0,832 arasında değişmektedir. Bu değerler araştırma verilerinin normal dağıldığını göstermektedir (Tablo 4).

2.4. Sosyo-demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Katılımcıların cinsiyet, yaş grupları, meslek ve çalışma yılına göre ölçekler ve alt boyutların puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetine göre; psikolojik güçlendirme ölçeği ve alt boyutlarından etki ve özerklik boyutlarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların psikolojik güçlendirme ($3,78 \pm 0,58$), etki ($3,23 \pm 1,12$) ve özerklik ($3,26 \pm 1,03$) boyutlarına ait puanları kadınlara göre daha yüksektir (Tablo 5).

Katılımcıların yaş, meslek ve çalışma yıllarına göre farklılıkların tespit edilmesinde, karşılaştırılacak ikiden daha fazla grup olduğu için ANOVA testi kullanılmıştır. Gruplar arasında bulunan farklılıkların kaynağının belirlenmesi için, ölçeklerin varyansı homojen ise Tukey testi, homojen değilse Games-Howell testi yapılmıştır. Katılımcıların yaş gruplarına göre psikolojik güçlendirme ölçeğinin ve alt boyutlarından etki, özerklik, anlamlılık, yetkinlik boyutlarının ve iş performansı ölçeğinin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark ($p < 0,05$) olduğu görülmüştür. Tukey testi sonucuna göre; psikolojik güçlendirme ölçeğinin puan ortalamasının 25-29 ($3,49 \pm 0,60$) ve 30-34 ($3,46 \pm 0,72$) yaş grubunda, etki boyutunun puan ortalamasının 25-29 yaş grubunda ($2,56 \pm 1,05$), özerklik ($2,83 \pm 1,09$) ve anlamlılık ($4,15 \pm 0,67$) boyutu puan ortalamasının 30-34 yaş grubunda, yetkinlik boyutu puan ortalamasının 20-24 yaş grubunda ($4,06 \pm 0,60$) ve işgören performansı ölçeğinin puan ortalamasının 30-34 yaş grubunda ($3,83 \pm 0,68$), diğer gruplara göre daha düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 5).

Katılımcıların mesleklerine göre psikolojik güçlendirme ölçeğinin yetkinlik alt boyutunda ve işgören performansı ölçeğinin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark ($p < 0,05$) bulunmuştur. Tukey testi sonucuna göre; yetkinlik alt boyutunun puan ortalaması idari birim çalışanlarında ($4,05 \pm 0,71$) diğer meslek gruplarından daha düşük ortalamaya sahip olduğu anlaşılmıştır. İşgören performansı ölçeğinin varyansı homojen olmadığı için Post-hoc testlerinden Games-Howell testi yapılarak grup farklılıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleklerine göre idari birim çalışanlarının işgören performansı puan ortalamalarının ($3,73 \pm 0,85$) sağlık çalışanlarından daha düşük olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Tablo 5. Psikolojik güçlendirme ve işgören performansı ölçeklerinin ortalama puanlarının sosyo-demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi

Değişkenler	Etki (ort±ss)	Özerklik (ort±ss)	Anlam (ort±ss)	Yetkinlik (ort±ss)	Psikolojik Güçlendirme (ort±ss)	İşgören Performansı (ort±ss)
Cinsiyet						
Kadın	2,86±1,08	3,03±1,08	4,32±0,59	4,31±0,64	3,63±0,64	4,00±0,59
Erkek	3,23±1,12	3,26±1,03	4,34±0,58	4,27±0,58	3,78±0,58	4,01±0,60
Student's T-test	3,723	2,409	0,432	-0,596	2,649	0,204
p	0,000**	0,016*	0,666	0,551	0,008**	0,839
Yaş (yıl)						
20-24	2,88±1,20	3,54±1,08	4,60±0,51	4,06±0,60	3,77±0,61	4,08±0,51
25-29	2,56±1,05	3,03±0,97	4,27±0,61	4,11±0,67	3,49±0,60	3,91±0,58
30-34	2,70±1,13	2,83±1,09	4,15±0,67	4,14±0,80	3,46±0,72	3,83±0,68
35-39	3,13±1,09	3,15±1,07	4,36±0,56	4,48±0,55	3,78±0,60	4,08±0,58
40-44	3,13±1,09	3,14±1,09	4,33±0,57	4,43±0,54	3,75±0,61	4,07±0,61
45-49	3,10±1,03	3,01±0,96	4,24±0,60	4,29±0,57	3,66±0,57	3,90±0,59
50 ve üstü	3,19±1,17	3,13±1,15	4,43±0,49	4,39±0,52	3,78±0,58	4,15±0,53
F	4,298	2,343	3,661	6,095	4,159	3,081
p	0,000**	0,030*	0,001**	0,000**	0,000**	0,006**
Meslek						
Doktor	3,85±1,17	3,18±0,95	4,22±0,64	4,11±0,68	3,59±0,63	3,94±0,54
Hemşire	3,03±1,10	3,15±1,07	4,36±0,58	4,36±0,61	3,72±0,62	3,98±0,60
Ebe	3,08±1,17	2,99±1,14	4,29±0,65	4,30±0,69	3,67±0,76	4,03±0,68
Acil tıp teknisyeni/ Paramedik	2,67±0,74	3,20±0,98	4,26±0,58	4,31±0,56	3,61±0,47	3,98±0,58
Anestezi Teknikeri	2,81±1,26	2,91±1,15	4,45±0,48	4,43±0,47	3,65±0,63	4,20±0,51
Sağlık Teknikeri	3,05±1,08	3,05±1,12	4,36±0,56	4,30±0,56	3,69±0,59	4,10±0,05
İdari Personel	3,12±1,38	2,95±1,14	4,33±0,62	4,05±0,71	3,61±0,61	3,73±0,85
F	1,220	0,664	1,178	2,719	0,653	2,305
p	0,294	0,679	0,316	0,013*	0,687	0,033*
Çalışma süresi (yıl)						
1-5	2,66±1,06	3,17±0,64	4,42±1,02	3,99±0,65	3,56±0,65	3,93±0,50
6-10	2,69±1,17	2,92±0,67	4,19±1,07	4,25±0,73	3,51±0,68	3,96±0,68
11-15	3,04±1,11	3,16±0,50	4,39±0,82	4,44±0,62	3,76±0,60	3,99±0,64
16-20	3,08±0,98	3,09±0,50	4,31±1,05	4,32±0,49	3,70±0,52	4,10±0,49
21-25	3,05±1,16	3,07±0,64	4,28±1,13	4,43±0,56	3,71±0,63	3,96±0,65
26-30	3,35±0,95	3,29±0,58	4,26±1,13	4,33±0,56	3,81±0,60	4,08±0,62
30 ve üstü	3,17±1,31	2,99±0,51	4,45±1,13	4,43±0,52	3,76±0,66	4,07±0,56
F	4,218	1,010	2,050	6,759	2,591	1,141
p	0,000**	0,418	0,057	0,000**	0,017*	0,337

*p<0,05, **p<0,01

Katılımcıların çalışma süresine göre psikolojik güçlendirme ölçeğinin etki ve yetkinlik alt boyutunda ve işgören performansı ölçeğinin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark (p<0,05) olduğu bulunmuştur. Games-Howell testi sonucuna göre; etki alt boyutunun puan ortalaması 1-5 yıl (2,66±1,06) ve 6-10 yıl (2,69±1,17) çalışma süresine sahip sağlık çalışanlarının diğer çalışma süresi gruplarından daha düşük ortalamaya sahip olduğu anlaşılmıştır. Tukey testi sonucuna göre; yetkinlik alt boyutunun puan ortalaması 1-5 yıl (3,99±0,65) çalışma süresine sahip sağlık çalışanlarının diğer çalışma süresi gruplarından daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Tukey testi sonucuna göre; psikolojik güçlendirme puan ortalaması 1-5 yıl (3,56±0,65) ve 6-10 yıl (3,51±0,68) çalışma süresine sahip sağlık çalışanlarının diğer çalışma süresi gruplarından daha düşük olduğu görülmüştür (Tablo 5).

2.5. Korelasyon Analizi

Psikolojik güçlendirme ve alt boyutları ile işgören performansı değişkenleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Psikolojik güçlendirme ile işgören performansı değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1 Etki	1					
2 Özerklik	,528**	1				
3 Anlam	,271**	,333**	1			
4 Yetkinlik	,259**	,291**	,422**	1		
5 Psikolojik güçlendirme	,804**	,816**	,605**	,589**	1	
6 İşgören performansı	,315**	,312**	,354**	,555**	,497**	1

*p<0,05, **p<0,01

Psikolojik güçlendirme ile işgören performansı arasında ($r= 0,497$, $p<0,01$) pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından etki boyutu ($r= 0,315$, $p<0,01$), özerklik boyutu ($r= 0,312$, $p<0,01$), anlamlılık alt boyutu ($r= 0,354$, $p<0,01$) ve yetkinlik alt boyutu ($r= 0,555$, $p<0,01$) ile işgören performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6).

2.6. Regresyon Analizi

Psikolojik güçlendirme ve alt boyutlarının işgören performansı üzerine olan etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları 0,7'den küçük, Variance Inflation factor (VIF) değeri 1,5'in altında ve tolerans değeri 0,6'dan daha yüksek olduğu için çoklu doğrusallık sorununun olmadığı tespit edilmiştir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014). Analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Psikolojik güçlendirmenin işgören performansı üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Değişken	İşgören performansı ²							
	β	p	t	F	R	R ²	Tolerance	VIF ³
Costant	2.264	.000	17.641	189.384	.497	.247	-	-
Psikolojik güçlendirme ¹	.474	.000	13.762				-	-
Costant	1.350	.000	7.922	78.600	.595	.353	-	-
Etki ¹	.129	.001	3.233				.705	1.419
Özerklik ¹	.078	.057	1.905				.674	1.484
Anlam ¹	.100	.009	2.618				.769	1.301
Yetkinlik ¹	.456	.000	12.087				.789	1.267

1: Bağımsız değişken, 2: Bağımlı değişken, 3: Variance Inflation Factor (VIF)

Psikolojik güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkisine yönelik kurulan regresyon modeli, istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=189.384$, $p<0.01$). Basit doğrusal regresyon modeline göre psikolojik güçlendirmenin işgören performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta=.474$, $p<0.01$). Psikolojik güçlendirme +1 birim arttırıldığında işgören performansı değerinin 0.474 artacağı anlaşılmaktadır. Bağımlı değişken olan, işgören performansını açıklamada psikolojik güçlendirme önemli bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik güçlendirme, işgören performansındaki değişimin %24,7'sini açıklayabilmektedir ($R^2= .247$).

Psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarını oluşturan etki, özerklik, anlamlılık ve yetkinliğin işgören performansı üzerine etkisini belirlemeye yönelik kurulan çoklu regresyon modeli, istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=78.600$, $p<0.01$). Modele göre; etki alt boyutu ($\beta=.129$, $p<0.01$), anlamlılık alt boyutu ($\beta=.100$, $p<0.01$) ve yetkinlik alt boyutu ($\beta=.456$, $p<0.05$) işgören performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Özerklik alt boyutunun ($\beta=.078$, $p>0.05$) ise işgören performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Alt boyutlardan işgören performansı üzerine en fazla etkisi olan değişken yeterlilik alt boyutudur. Bağımlı değişken olan işgören performansındaki değişimin %35,3'ünü etki, anlamlılık ve yetkinlik boyutları açıklamaktadır ($R^2= .353$).

Tartışma

Araştırmada, sağlık çalışanlarının psikolojik olarak güçlendirilmesinin performanslarını da olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Travers ve diğerleri (2020) tarafından hemşire yardımcıları üzerinde yapılan araştırmada COVID-19 pandemisi sürecinde sağlık çalışanlarının psikolojik olarak güçlendirilmesinin bireysel performanslarının artırılmasının yanısıra, hastane performansı ve başarısı için kritik öneme sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alrige, Alshahrani, Alharbi, Aljuhani ve Aldini (2022) tarafından COVID-19 pandemisi sürecinde yapılan araştırmada Suudi Arabistan'daki sağlık çalışanlarının psikolojik olarak güçlendirilmesinin, küresel bir sağlık krizi sırasında çalışan stresini daha iyi yönetmelerine yardımcı olduğu ve performanslarına olumlu olarak katkı sunduğu tespit edilmiştir. Regina ve diğerleri (2021) tarafından pratisyen hekimler üzerinde yapılan araştırmada da benzer olarak, psikolojik güçlendirilmenin iş performansını olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca hastane yönetimlerinin, pandemi gibi özellikli süreçlerde hekimlerin psikolojik olarak güçlendirilmesine daha fazla önem vermelerini önermişlerdir. Llorente-Alonso ve diğerleri (2021) ise sağlık çalışanlarının COVID-19 sürecinde yüksek düzeyde strese ve iş yüküne maruz kalması nedeniyle ortaya çıkan duygusal bozukluklarının azaltılmasında, psikolojik güçlendirilmenin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Hoşgör ve Yaman (2022) tarafından yapılan araştırmada da COVID-19 sürecinde psikolojik olarak daha dayanıklı hemşirelerin iş performanslarının daha yüksek olacağını öngörmüşlerdir. Bu bağlamda Pourteimour, Yaghmaei ve Babamohamadi (2021) yapmış oldukları araştırma sonucunda COVID-19 hastalarına bakım sağlayan hemşirelerin zihinsel iş yükünü hafifletmek ve iş performansını iyileştirmek için sosyal ve psikolojik olarak destek sağlanmasına yönelik stratejilerin uygulanmasını önermişlerdir. Mevcut ve daha önce yapılan çalışma bulguları, psikolojik güçlendirilmenin doğrudan ya da çalışanlarının yaşadığı stresi azaltmak yoluyla çalışan performansını artırdığını ortaya koymaktadır.

Psikolojik güçlendirilmenin performans üzerindeki olumlu etkisi, pandemi öncesi ve farklı sektörlerde yapılan çalışmalar ile de desteklenmektedir. Kanbur (2018) havacılık sektörü çalışanları, Bakan ve diğerleri (2018) ile Özdemir ve Gören (2017) öğretmenler, Erdem, Gökmen ve Türen (2016) eğitim sektöründeki kamu çalışanları, Tepe Küçüköglü (2018) akademisyenler, Chiang ve Hsieh (2012) otel çalışanları, Taştan (2012) gıda sektörü çalışanları, Chow, Lo, Sha ve Hong (2006) yemek sektörü çalışanları ve Liden ve diğerleri (2000) hizmet sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda da psikolojik güçlendirilmenin işe yönelik davranışlar üzerinde önemli etkiye sahip olduğu ve psikolojik olarak güçlendirilen çalışanların iş performanslarını artırmaları yönünde güdülendiğini bildirmektedir.

Araştırmada psikolojik güçlendirilmenin; etki, anlamlılık ve yetkinlik alt boyutlarının çalışan performansını artırdığı, özerklik boyutunun ise çalışan performansı üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. López-Cabarcos, López-Carballeira, ve Ferro-Soto (2020) çalışmalarında, sağlık çalışanlarının kişisel kaynaklarını ve kontrol duygusunu geliştirmek için gerekli araçların sağlanması, mesleklerine atfettikleri anlamın geliştirilmesi, özerklik ve esnekliğin sağlanmasının COVID-19 pandemisi ile mücadele sürecinin başarısında ve yüksek performans gösterilmesinde önemli unsurlar olduğunu belirtmişlerdir. Rani, Rahman ve Yusak (2021), otomotiv sektöründeki çalışanlarda, her dört boyutunda çalışan performansı ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Liden ve diğerleri (2000) tarafından hizmet sektöründe yapılan araştırmada psikolojik güçlendirilmenin alt boyutlarından yetkinlik boyutunun performans üzerinde anlamlı etkisi bulunurken, diğer boyutların etkisi tespit edilememiştir. Erdem ve diğerleri (2016) tarafından eğitim sektöründe yapılan araştırma sonucunda, psikolojik güçlendirilmenin tüm alt boyutlarının, çalışan performansını olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Kanbur (2018) tarafından havacılık sektöründe yapılan araştırmada ise psikolojik güçlendirilmenin alt boyutlarından; anlamlılık, yetkinlik ve özerklik boyutları ile iş performansının pozitif ilişki olduğu, etki alt boyutu ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Araştırmada katılımcıların psikolojik güçlendirme ve iş performansı ölçeklerinden aldıkları puan ortalamalarının sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermediği incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre; psikolojik güçlendirme alt boyutlardan etki ve özerklik alt boyutlarında, erkek sağlık çalışanlarının kadınlardan daha yüksek puan ortalamasına sahiptir. Ancak araştırma bulgularının karşılaştırılabileceği, pandemi döneminde ve sağlık sektöründe yapılmış bir çalışmaya ulaşamamıştır. Tepe Küçüköğlü (2018) tarafından akademisyenler, İhtiyaroğlu (2017) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada ise kadın akademisyenlerin psikolojik güçlendirme puan ortalamalarının, erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Çavuşoğlu ve Güler (2017) tarafından konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada ise psikolojik güçlendirmenin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yaş gruplarına göre, psikolojik güçlendirmenin çalışan performansına etkisi incelendiğinde; daha genç yaştaki sağlık çalışanlarının daha ileri yaştakilere göre, psikolojik güçlendirme ve tüm alt boyutlarında daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Yaş ile çoğu zaman paralellik gösteren çalışma süresine göre değişkenler incelendiğinde ise, çalışma süresi kısa olan sağlık çalışanlarının etki ve yetkinlik alt boyutlarında daha düşük puan ortalamasına sahip oldukları görülmüştür. Bu bulguyu, her ne kadar sağlık çalışanlarında profesyonellik düzeyi yüksek olsa da alandaki deneyimin önemli olması ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Mesleğinin ilk yıllarında olan sağlık çalışanlarının, özerklik ve anlam boyutlarında, deneyimli meslektaşları ile uyumlu olmaları dikkat çekmektedir. Çalışma bulgularına benzer olarak; Durukan, Akyürek ve Coşkun (2010) çalışmalarında, hemşirelerde yaş ve mesleki tecrübe arttıkça psikolojik güçlendirme düzeylerinin arttığını bulmuşlardır. Tepe Küçüköğlü (2018) akademisyenlerde psikolojik güçlendirmenin 26 yaşından daha genç olanların ve çalışma yılı beş yıl ve daha az olanların, diğer gruplardan daha düşük olduğunu bulmuştur. Ancak Çavuşoğlu ve Güler (2017) ise konaklama sektöründe çalışanların yaş ve çalışma yılı daha az olanların psikolojik güçlendirme ve alt boyutlarının ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. İhtiyaroğlu (2017) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin psikolojik güçlendirme düzeyinin yaş ve çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık göstermediği bulunmuştur.

Sağlık çalışanları mesleklerine göre değerlendirildiğinde, idari birim çalışanlarının performans ve psikolojik güçlendirmenin yetkinlik alt boyutunun puan ortalamasının diğer meslek gruplarından daha düşük olduğu görülmüştür. Bu sonucun, idari birim çalışanlarının sağlık profesyoneli olmayışı ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Sağlık profesyonelleri, lisanlı meslekler olmaları nedeniyle yaptıkları işin eğitimini almış olmak durumundadır. Ancak idari birim çalışanlarının, sağlık çalışanlarından farklı olarak sağlık sektörüne yönelik spesifik bir eğitim almak yerine, genel büro eğitimine sahip olmaları mümkündür.

İşgören performansı açısından incelendiğinde, cinsiyet ve çalışma süresi değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken, 30-34 yaş grubunun ve idari personelin düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer olarak Tepe Küçüköğlü (2018) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada çalışan performansı değişkeni için kadın ve erkekler arasında anlamlı fark bulunmazken, 26 yaşından genç olanların en düşük değere sahip olduğu saptanmıştır. Özer (2019) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet, yaş, tecrübe açısından hemşirelerin çalışan performansına ilişkin değerlendirmelerinde farklılık bulunmadığı belirtilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada COVID-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanlarının psikolojik olarak güçlendirilmesinin, performanslarına olan etkisi incelenmiştir. Bu çalışma ve daha önce yapılan çalışma bulguları, sağlık çalışanlarının psikolojik olarak güçlendirilmesinin performanslarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Sağlık çalışanları genel olarak zor koşullarda çalışmaktadır. COVID-19 pandemisi süreci koşullarını daha da ağırlaştırırken, sürecin sağlık

hizmetlerine getirdiği yük nedeniyle, kendilerinden daha büyük performans beklenmektedir. Bu noktada psikolojik olarak güçlendirilmenin, sağlık çalışanlarını daha iyi hissettirmek ve kendilerinden beklenen performansı sergilemelerine destek olmak açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Daha önce yapılmış olan çalışma bulguları da bu değerlendirmeyi doğrular niteliktedir.

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının psikolojik olarak güçlendirilmesinin, performanslarını olumlu etkilediği, ancak bazı grupların bu açıardan dezavantajlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kadınların, gençlerin, çalışma tecrübesi az olanların ve idari birim çalışanlarının psikolojik güçlendirme düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile bu gruplar, en fazla psikolojik güçlendirmeye ihtiyaç duyan grupları oluşturmaktadır. Sağlık yöneticilerinin ve sağlık politikacılarının özellikle bu grupların desteklenmesine önem vermesinin, değerli olacağı düşünülmektedir.

Çalışma süresi kısa olan sağlık çalışanlarının etki ve yeterlilik boyutlarında daha düşük ortalamaya sahip olmaları; mesleki bilgi ve deneyim eksikliğinin göstergesi olarak değerlendirilebilir. Meslekte yeni olanların, bilgi kaynaklarına ulaşmalarının sağlanması, meslek içi eğitimler ve seminerlere katılmalarının sağlanmasının bilgi birikimlerinin artırılmasına katkı sağlayabilecektir. Ayrıca deneyimli meslektaşlarından alacakları mentorluğun, genç sağlık çalışanlarının psikolojik olarak desteklenmesine, kurum değerlerinin daha kolay aktarılmasına katkı sağlayacağı gibi, mesleki deneyimlerin aktarılmasına da olanak sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak araştırma verileri kişisel değerlendirmeye dayalıdır. İkinci olarak ise, araştırmanın kesitsel tipte olması, bulguların sebep-sonuç ilişkilerinin yorumu ve genellenebilirlik açısından sınırlılık oluşturmaktadır. İleriki çalışmalarda, daha yüksek psikolojik güçlendirilme sağlayacak faktörlerin araştırılmasının, sağlık çalışanlarına ve literatüre değerli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Alrige, M., Alshahrani, F., Alharbi, A., Aljuhani, N., ve Aldini, N. (2022). The effects of empowerment on health care worker performance during the COVID-19 pandemic in Saudi Arabia. *Quality Management in Health Care*, 1-6. doi:10.1097/QMH.0000000000000337
- Anitha J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323. doi:10.1108/IJPPM-01-2013-0008
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Okumuş, M. T., ve Akmeşe, A. (2018). Psikolojik güçlendirme düzeylerine bağlı olarak öğretmenlerin işe yönelik davranışlarında farklılıklar oluşur mu? Bir alan araştırması. *Business ve Management Studies: An International Journal*, 6(1), 17-44. doi:10.15295/bmij.v6i1.142
- Can, M., ve Kaya Özbağ, G. (2019). Psikolojik güçlendirilmenin çalışan davranışlarına etkileri; ULAKBİM veri tabanında yayınlanan makaleler üzerine bir inceleme. *Journal of Business in the Digital Age*, 2(2), 103-111. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/913791>
- Chiang, C.F., ve Hsieh, T.S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190. doi:10.1016/j.ijhm.2011.04.011
- Chow, I. H.-s., Lo, T. W.-c., Sha, Z., ve Hong, J. (2006). The impact of developmental experience, empowerment, and organizational support on catering service staff performance. *International Journal of Hospitality Management*, 25(3), 478-495. doi:10.1016/j.ijhm.2005.03.002

- Çavuşoğlu, F., ve Güler, M. E. (2017). Psikolojik güçlendirme ile örgütsel vatandaşlık davranışının ilişkisi ve demografik değişkenlere göre farklılıkları: İzmir şehir merkezindeki konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Travel and Hospitality Management*, 14(2), 47-64. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/334553>
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46. <https://core.ac.uk/download/pdf/290042887.pdf>
- DSÖ. (2022a). *Health workforce*. Erişim adresi: https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1 (Erişim tarih: 20.05.2022).
- DSÖ. (2022b). *WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard*. Erişim adresi: <https://covid19.who.int/> (Erişim tarih: 09.08.2022).
- DSÖ. (2021). *The impact of COVID-19 on health and care workers: a closer look at deaths*. Erişim adresi: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/345300/WHO-HWF-WorkingPaper-2021.1-eng.pdf> (Erişim tarih: 20.05.2022).
- Durukan, S., Akyürek, Ç., ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi erişkin hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/194558>
- Erdem, H., Gökmen, Y., ve Türen, U. (2016). Psikolojik güçlendirme boyutlarının iş performansı üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: görgül bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17(2), 161-176. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2152128>
- Hair, J. J., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (Seventh edition)*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Hämmig, O. (2018). Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals - A cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-11. doi:10.1186/s12913-018-3556-1
- Hoşgör, H., ve Yaman, M. (2022). Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses during the Covid-19 pandemic in terms of descriptive characteristics. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 44-52. doi:10.1111/jonm.13477
- İhtiyaroğlu, N. (2017). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 361-377. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/335574>
- Kanbur, E. (2018). Havacılık sektöründe psikolojik güçlendirme, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 147-162. doi:10.17130/ijmeh.2018137578
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kirkman, L., ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *The Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://doi.org/10.2307/256874>
- Laschinger, H. K., Finegan, J. E., Shamian, J., ve Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 527-545. doi:10.1002/job.256
- Liden, R. C., Wayne, S. J., ve Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships,

- and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 407-419. doi:10.1037//0021-9010.85.3.407
- Llorente-Alonso, M., García-Ael, C., Topa, G., Sanz-Muñoz, M. L., Muñoz-Alcalde, I., ve Cortés-Abejer, B. (2021). Can psychological empowerment prevent emotional disorders in presence of fear of COVID-19 in health workers? A cross-sectional validation study. *Journal of Clinical Medicine*, 10(8), 1614. doi:10.3390/jcm10081614
- López-Cabarcos, M. Á., López-Carballeira, A., ve Ferro-Soto, C. (2020). New ways of working and public healthcare professionals' well-being: the response to face the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 12(19), 8087. doi:10.3390/su12198087.
- Motowildo, S. J., Borman, W. C., ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83. doi:10.1207/s15327043hup1002_1
- Nguyen, L. H., Drew, D. A., Graham, M. S., Joshi, A. D., Guo, C. G., Ma, W., vd. (2020). Risk of COVID-19 among front-line health-care workers and the general community: a prospective cohort study. *The Lancet. Public Health*, 5(9), e475. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30164-X](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30164-X)
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory (Third edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Özdemir, M., ve Gören, S. Ç. (2017). Psikolojik güçlendirme, liderlik uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *İlköğretim Online*, 16(1), 342-353. doi:10.17051/io.2017.47449
- Özer, Ö. (2019). Hemşirelerde hizmetkar liderlik ve çalışan performansının incelenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(1), 105-112. doi:10.17681/hsp.410569
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., ve Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614. doi:10.1108/IJLMA-03-2016-0031
- Pradhan, R. K., ve Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research* 5(1), 69-85. doi:10.1177/2278533716671630
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., ve Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723-1732. doi:10.1111/jonm.13305
- Rani, R. M., Rahman, N. R. A., & Yusak, N. A. M. (2021). The effect of psychological empowerment on employee performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(6), 881-899. https://www.researchgate.net/profile/Normy-Abdul-Rahman-2/publication/352120743_The_Effect_of_Psychological_Empowerment_on_Employee_Performance/links/60b9f182299bf10dff92670e/The-Effect-of-Psychological-Empowerment-on-Employee-Performance.pdf
- Regina, M., Henny, S., ve Antonio, F. (2021). The antecedents of psychological empowerment and its impact towards general physician job performance. *Macedonian Journal of Medical Sciences*, 9(E), 1322-1330. doi:10.3889/oamjms.2021.7270
- Sağlık Bakanlığı. (2021). *Sağlık istatistikleri yıllık 2020 haber bülteni*. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü. Erişim Adresi: <https://sbsgm.saglik.gov.tr/Eklenti/41611/0/haber-bulteni-2020pdf.pdf>. (Erişim tarih: 20.05.2022).

- Sekaran, U., ve Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*, (Seven edition). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Sigler, T. H., ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 57-52. doi:https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. doi:https://doi.org/10.2307/256865
- Stewart, J. G., McNulty, S. R., Griffin, M. T., ve Fitzpatrick, J. J. (2010). Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 22(1), 27-34. doi:10.1111/j.1745-7599.2009.00467.x
- Sürgevil, O., Tolay, E., ve Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yasar University*, 8(31), 5371-5391. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179409
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics (Six edition)*. Boston: Pearson.
- Taktaz, B., Shabaani, S., Kheyri, A., ve Rahemipoor, M. (2012). The relation between psychological empowerment and performance of employees. *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*, 1(5), 19-26. doi:10.12816/0003757
- Taştan, S. (2012). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi: gıda sektöründe yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 227-238. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/151018
- Tepe Küçükoğlu, M. (2018). Psikolojik güçlendirme, iş tatmini ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler: Türkiye'deki üniversiteler genelinde bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 3(3), 143-164. https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/37982/438669
- Thomas, K. W., ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. doi:10.5465/amr.1990.4310926
- Travers, J. L., Schroeder, K., Norful, A. A., ve Aliyu, S. (2020). The influence of empowered work environments on the psychological experiences of nursing assistants during COVID-19: a qualitative study. *BMC Nursing*, 19(98), 1-12. doi:10.1186/s12912-020-00489-9

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: İzmir Bakırçay Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmaları Etik Kurulu

Tarih: 06.07.2021

No: 312

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %55

2. yazar katkı oranı : %45