

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN İŞE ADANMIŞLIĞA ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

kanakyon@comu.edu.tr, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu

Fehmi Volkan AKYÖN, Yrd. Doç. Dr.
Sule AYDIN TÜKELTÜRK, Doç. Dr.
suleaydin2002@hotmail.com, Trakya Üniversitesi

İbrahim Alpay YILMAZ, Öğr. Grv.
alpay100@gmail.com, Kırklareli Üniversitesi Pınarhisar Meslek Yüksekokulu

Özet: Psikolojik güçlendirme, çalışanların öz-yeterlilik duygularının geliştirildiği bir süreç olarak tanımlanmıştır. Diğer bir tanıma göre psikolojik güçlendirme, çalışanların bazı görev değerlemelerinin bir sonucudur ve bu görev değerlemelerinin yarattığı etki ile çalışmada işsel görev motivasyonu oluşmaktadır. Söz konusu görev değerlemeleri; anlam (çalışanın işine yüklediği değer), yetkinlik (çalışanın işini yerine getirme yeterliği), özerklik (faaliyetleri başlatma ve düzenleme serbestisi) ve etki (örgütsel çıktıları etkileyebilme gücü) olmak üzere dört boyuta indirgenmiştir. İşe adanmışlık; olumlu, tatmin edici ve çalışmaya ilişkin bir ruh hali olarak tanımlanmaktadır. Bu ruh hali üç boyutu kapsamaktadır. Bu boyutlar dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmadır. Dinçlik boyutu, çalışırken yüksek enerji düzeyi, zihinsel dayanıklılık, gayret sarf etme isteği ve kolayca yorulmama yeteneğini içermektedir. Adanmışlık, işe yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eder ve önemlilik duygusu, şevk, ilham, övünç ve ödünle olgularını kapsamaktadır. Yoğunlaşma, çalışanın yaptığı işe tamamen odaklanması ve çalışmaya mutlu bir şekilde dalmasıdır. Bu çalışmanın amacı sağlık sektöründe 112 acil servis çalışanlarının psikolojik güçlendirilmeleri ile işe adanmışlıkları arasındaki ilişkilerin; ve bu iki kavramın çalışanların demografik özellikleri ile ilişkilerinin tespit edilmesidir. Sağlık sektörü çalışanları uzun mesai saatleri, aşırı iş yükü, yüksek iş stresi, fiziksel ve psikolojik baskı ve şiddet ortamında ve çalışma atmosferinde iş görmektedir. Bu sebepler ile sağlık sektörü çalışanları için psikolojik güçlendirme önem taşımaktadır. Diğer yandan bahsedilen olumsuz çalışma koşullarının, sağlık çalışanlarının işe adanmışlıkları üzerinde de etkilerinin bulunacağı muhakkaktır. Bu kapsamda sağlık sektörü çalışanlarından elde edilen veriler istatistiksel analizlere tabi tutularak, elde edilen bulguların sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, İşe Adanmışlık, Sağlık Sektörü

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON WORK ENGAGEMENT: A FIELD SURVEY

Abstract: Psychological empowerment is defined as a process in which the personnel feel their self-efficacy develops. In an other view, psychological empowerment is a result of the task assessments of the personnel and the effect which these assessments create, leads an internal task motivation of the personnel. These task assessments are reduced into four dimensions; meaning (the value which the personnel attach to their work), competence (the ability of the personnel to perform their work), self-determination (the freedom of the personnel to initiate and to regulate their work) and impact (the power of the personnel to be able to affect the organizational outcomes). Work engagement refers to a positive, fulfilling and work-related psychological state. This psychological state includes three dimensions: vigor, dedication and absorption. Vigor includes high levels of energy, a mental resilience, a will to make effort and an ability not to be tired easily. Dedication represents a strong commitment to the work and refers to a sense of importance, enthusiasm, inspiration, pride and challenge. Absorption includes the full concentration of the personnel on their work and their engrossment happily into their work. The aim of this study is to determine the relations between psychological empowerment and work engagement of 112 emergency service workers; and the relations of these concepts with demographic characteristics of these workers. The health sector workers work in a context of long working hours, excessive work load, high occupational stress, physical and psychological pressure and violence and conflict. Thus, psychological empowerment is important for health sector personnel. On the other hand, the aforementioned negative context will certainly affect the work engagement of the health sector personnel. In this context, the data obtained from the health sector personnel have been analysed and the results have been achieved.

Keywords: Psychological Empowerment, Work Engagement, Health Sector

1. LİTERATÜR TARAMASI

Psikolojik güçlendirme, çalışanların iş yaşamları üzerinde kontrol sahibi oldukları algısına sahip olmaları durumunda ortaya çıkmaktadır. Psikolojik güçlendirme kavramına ilişkin değişik düşünce okulları zaman içinde gelişmiştir ve bu okullar arasında Conger ve Kanungo (1988), Thomas ve Velthouse (1990) ve Spreitzer (1995) öne çıkmaktadır (Stander ve Rothmann, 2009). Conger ve Kanungo (1988) güçlendirmenin motivasyonel boyutunu ortaya koymuşlar ve böylece psikolojik güçlendirme kavramının gelişimine öncülük etmişlerdir. Söz konusu yazarlar güçlendirmeyi, güçsüzlüğü besleyen koşulları tanımlama ve ortadan kaldırma yoluyla çalışanlara öz-yeterlilik inancını sağlayan bir süreç olarak açıklamışlardır. Thomas ve Velthouse (1990) geliştirdikleri bilişsel model çerçevesinde psikolojik güçlendirme algısının dört boyutunu; anlam, yetkinlik, seçim ve etki şeklinde tanımlamışlardır. Spreitzer (1995) Thomas ve Velthouse'ın çalışmasından yola çıkarak, psikolojik güçlendirme algısının çalışanların işlerine yönelik motivasyonlarını etkileyen dört boyuttan oluştuğunu ifade etmiş ve bu boyutları anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olarak tanımlamıştır (Arslantaş, 2007). Söz konusu boyutları aşağıda açıklanmaktadır (Spreitzer, 1995; Çöl, 2008; Arslantaş ve Dursun, 2008; Najafi, Noruzi, Azar, Nazari-Shirkouhi ve Dalvand, 2011):

Anlam, bir işin yapılması amacının çalışan açısından taşıdığı değerdir. Anlam; işe ait bir rolün gerektirdikleri ile çalışanın sözd edilen inançları, değerleri ve davranışları arasında bir uyumu ifade etmektedir. Yerine getirilen işin gerek-

leri ile çalışanın inançları, değerleri ve davranışları arasındaki uyum arttıkça, işin birey için taşıdığı anlam da fazlalaşmaktadır.

- Yetkinlik, çalışanın, işini en iyi şekilde yapabileceği yönünde kendi yeteneklerine duyduğu inançtır. Bu boyut çalışanın işlerini yerine getirebilecek yeterlikte olduklarına duydukları öz-güveni ifade etmektedir.
- Özerklik, çalışanın faaliyetlerini başlatma ve düzenleme özgürlüğüne ilişkin sahip olduğu duygudur. Yetkinlik davranış ile ilgili ustalığı ifade ederken, özerklik çalışanın faaliyeti başlatma, sürdürme ve düzenleme ile ilgili konularda inisiyatif kullanabilmesini ifade etmektedir.
- Etki, çalışanın işin stratejisi, yöntemi ya da sonuçları üzerinde tesir yetkisine sahip olma derecesini ifade etmektedir. Etki ve özerkliğin birbirinden farkı; özerklik çalışanın kendi işi üzerindeki kontrol duygusu ile ilgiliyken; etkinin çalışanın örgütsel sonuçlar üzerindeki kontrol duygusuna işaret etmesindedir.
- Günümüzde pozitif psikolojiye olan ilginin artması ve bu alanda yapılan çalışmaların fazlalaşması, olumsuz olan duyguların ve davranışların güncelliğini yitirerek, pozitif yaklaşımları içinde barındıran yeni kavramların gündeme gelmesine yol açmıştır. İşe adanmışlık kavramı da bu genel seyir içinde üzerinde durulan pozitif bir örgütsel yaklaşımı oluşturmaktadır (Esen, 2011). İşlerine adanmış çalışanlar mesleki faaliyetleri ile enerjik ve etkili bir bağlantı hali içindedirler ve kendilerini işlerinin kendilerinden olan taleplerini yerine getirebilecek yeterlikte görürler. Bu bağlamda işe adanmışlık; dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutları ile karakterize edilen, işe ilişkin olumlu, tatmin edici bir zihinsel durum olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006). Kavramı oluşturan boyutlar şu şekilde açıklanmaktadır (Turgut, 2011; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002; Bakker, 2011):
- Dinçlik boyutu bireyin çalışırken yüksek enerji düzeyi, zihinsel dayanıklılık, çaba gösterme isteği, zorluklar karşısında sebat etme ve kolayca yorulmama yeteneğini içerir. Çalışırken alışılmışın üstünde bir dinçlik hisseden birey yaptığı işle güdülenmiştir ve bir takım güçlüklerle karşılaşsa bile dirençli bir şekilde işini yapmaya devam eder.
- Adanmışlık, işe yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eder ve önemlilik duygusu, istek, esin, övünç ve mücadele olgularını kapsar. İşlerine adanmış olan bireyler işlerinin ilgi çekici olduğunu, mücadele gerektirdiğini, bir amaca hizmet ettiğini ve anlamlı olduğunu düşünürler ve işleri onlara ilham verir; dolayısıyla işlerini istekle yaparlar ve işlerinden gurur duyarlar.
- Yoğunlaşma bireyin yaptığı işe tamamen odaklanmasını ve mutlu bir şekilde yaptığı işe dalmasını ifade etmektedir. Birey yapmakta olduğu işe kendisini kaptırır, çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamaz ve işine ara vermekte zorlanır.

II. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı sağlık sektöründe 112 acil servis çalışanlarının psikolojik güçlendirilmeleri ile işe adanmışlıkları arasındaki ilişkilerin; ve bu iki kavramın çalışanların demografik özellikleri ile ilişkilerinin tespit edilmesidir. Araştırma kapsamında psikolojik güçlendirme, Spreitzer'in (1995) psikolojik güçlendirme ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek 12 ifadeden oluşmaktadır. İşe adanmışlık ise Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker (2002) tarafından geliştirilen Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ile ölçülmüştür. Ölçek 17 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini Çanakkale il merkezi ve taşrasında bulunan 112 acil servis çalışanı ATT, paramedik, doktorlar oluşturmaktadır. Çanakkale ilinde yaklaşık 300 çalışan bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğü olarak yarısına ulaşmak hedeflenmiştir. 158 anket elde edilmiş bunlardan 11 anket eksik ve hatalı bilgi girişleri sebebiyle analiz dışı bırakılmıştır. Araştırmanın güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı ile ölçülmüş, faktör analizinin güvenilirliği ise KMO testi ile ölçülmüştür. Sonuçlar tablolarda gösterilmiştir. Alpha katsayısına göre (,894) araştırmanın yüksek güvenilir olduğu anlaşılmıştır. KMO testi analizine göre yapılan faktör analizinin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. (,797)

Cronbach's Alpha Testi

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	29

KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,797
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2,116E3
	Df	378
	Sig.	,000

Yapılan faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin yedi faktörde toplandığı anlaşılmaktadır. Faktör analizinde maddeler Varimax yöntemiyle rotasyona tabi tutulmuş ve birbiri ile ilgili maddelerin aynı faktörlerde bir araya gelmesi

sağlanmıştır. Varimax yöntemi en yaygın kullanılan rotasyon yöntemidir. Anketin yapı geçerliliğini ortaya çıkarmak için verilere öncelikle madde toplam korelasyonu uygulanmış ve varimax rotasyonundan sonra faktör analizi sonucunda yük değerleri .20 nin altında olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır (1 madde). Sonuç olarak özdeğeri 1'den büyük olan yedi faktör elde edilmiştir. Bu faktörler (alt boyutlar) ve faktörleri oluşturan maddeler aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Faktör Analizi Tablosu

Maddeler	1	2	3	4	5	6	7
b4 İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	.828						
b9 Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissedirim.	.742						
b1 İşimi yaparken enerji dolu olurum.	.737						
b15 İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım	.650						
b3 Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	.623						
b16 Çalışırken mola vermekte zorlanırım.	.606						
b8 Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.	.578						
b11 Çalışırken işime dalıp giderim.	.564						
b5 İşimi hevesle yaparım.	.512						
a11 Çalıştığım departmanda olup bitenleri büyük ölçüde kontrol edebilirim.		.861					
a10 Çalıştığım departmanda olup bitenler konusunda etkim çoktur.		.853					
a12 Çalıştığım departmanda olup biten her şeyi, önemli ölçüde etkileyebilirim.		.839					
a9 İşimi bağımsız olarak ve serbestçe yapmam konusunda önemli ölçüde fırsatlar verilmektedir.		.613					
a8 İşimi nasıl yürüteceğime kendim karar veririm.		.582					
a7 İşimi nasıl yapacağım konusunda karar verme yetkisi büyük ölçüde bana aittir.		.548					
b2 Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.			.754				
b10 Yaptığım işle gurur duyarım.			.683				
b13 İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum			.603				
a5 İşimdeki faaliyetleri başarmak için gerekli kapasiteye sahip olduğumdan eminim.				.818			
a4 işimi başarmak için gerekli yeteneklere sahip olduğumdan eminim.				.793			
a6 İşim için gerekli yetenekleri zaman içinde geliştirdim.				.547			
b6 Çalışırken çevremdeki her şeyi unutuveririm.				.832			
b7 İşim bana ilham verir.				.700			
b17 Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.					.731		
b12 Çok uzun saatler çalışabilirim.					.621		
a1 Yaptığım iş benim için çok önemlidir.						.749	
a3 Yaptığım iş benim için anlamlıdır.						.715	
a2 İşimle ilgili faaliyetler bireysel bazda benim için anlamlıdır.						.604	

Faktör analizi sonucunda elde edilen yedi faktörün, varyansları açıklama yüzdeleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. Buna göre yedi faktörün araştırmayı açıklama yüzdesi toplam 67.282 dir.

Faktörlerin İsimlendirilmesi ve Varyansları Açıklama Yüzdesi

Faktör	Toplam	% varyans	% toplamı
Dinçlik-Yoğunlaşma	4,916	17,556	17,556
Etki-Özerklik	3,571	12,754	30,309
Adanmışlık	2,606	9,306	39,615
Yetkinlik	2,187	7,811	47,427
Yoğunlaşma	2,020	7,213	54,640
Sebat	1,792	6,401	61,041
Anlam	1,747	6,241	67,282

Faktörler Arası İlişkiler

Faktörler arasındaki ilişkileri araştırmak için Spearsman korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizi

sonuçlarına göre araştırmanın 1. faktörü olan Dinçlik-Yoğunlaşma faktörünün Etki-Özerklik faktörüyle düşük dereceli ve pozitif yönlü, Yetkinlik (,446**) , Yoğunlaşma (,534**) Sebat (,510**) faktörleriyle orta dereceli ve pozitif bir ilişkisi olduğu, Anlam faktörüyle de çok düşük dereceli ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Etki-özerklik faktörünün Yoğunlaşma (,179*) ve Sebat faktörüyle (,191*) arasında çok düşük ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu, Yetkinlik (240**) faktörüyle ise düşük ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Adanmışlık faktörünün yetkinlik ve Sebat faktörüyle (,429**) arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü, Anlam faktörüyle (,329**) ise düşük düzeyde bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Yetkinlik faktörünün Sebat faktörüyle (,304**) düşük düzeyde, Yoğunlaşma faktörünün Sebat faktörüyle (,163*) çok düşük, Anlam faktörüyle de (,233**) düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

Yaş, deneyim ve aynı yönetici ile çalışma süresi değişkenleri ile faktörler arası ilişkilere baktığımızda aynı yönetici ile çalışma süresi ve Dinçlik-Yoğunlaşma faktörü (,192*) arasında pozitif yönlü ve çok düşük düzeyde bir ilişki, Etki-Özerklik faktörü (,291**) arasında da düşük düzeyde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. İlginç bir sonuç olarak iş yerinde çalışma süresi ve Adanmışlık faktörü (-,296**) arasında düşük düzeyli fakat negatif yönlü bir ilişki, yine aynı yönetici ile çalışma süresi ile Adanmışlık faktörü (-,163*) arasında çok düşük düzeyli ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı yönetici ile çalışma süresi ile Yoğunlaşma faktörü (,206*) arasında düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki, iş yerinde çalışma süresi ile de Sebat faktöründe (-,170*) çok düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Korelasyon Analizi Tablosu

		Dinçlik-Yoğunlaşma	Etki-Özerklik	Adanmışlık	Yetkinlik	Yoğunlaşma	Sebat	Anlam	Yaş	İş yerinde çalışma süresi	Aynı yönetici ile çalışma süresi
Dinçlik-Yoğunlaşma	Korelasyon Katsayısı	1,000	,221**	,311**	,446**	,534**	,510**	,168*	-,085	-,110	,192*
	Sig (p)	.	,007	,000	,000	,000	,000	,041	,302	,185	,019
	N	148	148	148	148	148	147	148	148	148	148
Etki-Özerklik	Korelasyon Katsayısı	,221**	1,000	,006	,240**	,179*	,191*	,052	,044	,047	,291**
	Sig (p)	,007	.	,940	,003	,029	,021	,533	,596	,570	,000
	N	148	148	148	148	148	147	148	148	148	148
Adanmışlık	Korelasyon Katsayısı	,311**	,006	1,000	,429**	,046	,429**	,329**	-,067	-,296**	-,163*
	Sig (p)	,000	,940	.	,000	,578	,000	,000	,418	,000	,048
	N	148	148	148	148	148	147	148	148	148	148
Yetkinlik	Korelasyon Katsayısı	,446**	,240**	,429**	1,000	,093	,304**	,127	,206*	,067	,126
	Sig (p)	,000	,003	,000	.	,259	,000	,124	,012	,420	,127
	N	148	148	148	148	148	147	148	148	148	148
Yoğunlaşma	Korelasyon Katsayısı	,534**	,179*	,046	,093	1,000	,163*	,233**	-,144	-,096	,206*
	Sig (p)	,000	,029	,578	,259	.	,049	,004	,081	,245	,012
	N	148	148	148	148	148	147	148	148	148	148
Sebat	Korelasyon Katsayısı	,510**	,191*	,429**	,304**	,163*	1,000	,118	-,071	-,170*	,109
	Sig (p)	,000	,021	,000	,000	,049	.	,154	,393	,040	,189
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
Anlam	Korelasyon Katsayısı	,168*	,052	,329**	,127	,233**	,118	1,000	-,037	-,026	,064
	Sig (p)	,041	,533	,000	,124	,004	,154	.	,654	,750	,437
	N	148	148	148	148	148	147	148	148	148	148

Demografik Özelliklerin Bağımsız Örneklem T-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizleri
Meslek gruplarına göre yaptığımız analizin levene ve welch varyansların homojenliği testi sonuçlarına göre Adanmışlık ve Anlam faktörlerinin sonuçlarının güvenilir olmadığı anlaşılmıştır. "One Way ANOVA" testi analizine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. ATT, paramedik, doktor ve diğer çalışanların ortalamaları tabloda verilmiştir.

Meslek Grupları ANOVA Tablosu

	Grup ortalamaları	Levene	Welch	F	Sig.
Dinçlik-Yoğunlaşma	3,7244	,654	,252	1,438	,234
Etki-Özerklik	3,4501	,367	,067	1,874	,137
Adanmışlık	4,4499	,001	,335	1,218	,306
Yetkinlik	4,4370	,233	,727	,436	,727
Yoğunlaşma	3,4797	,411	,695	,596	,619
Sebat	3,9898	,668	,661	,671	,571
Anlam	4,6375	,000	,521	1,458	,229

Stress/çatışma veya zor koşullarda çalışma eğitimi almış çalışanların aldıkları eğitimi ile faktörlerin ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığı independent t-test ile kontrol edilmiş ve faktörlerden sadece Dinçlik-Yoğunlaşma faktöründe anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Analizlere baktığımızda çalışanların %35'inin eğitim aldığı %65'inin almadığı görülmektedir. Beklentimizin aksine bu eğitimi almayan sağlık çalışanlarının ortalamalarının eğitim alan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Verilen eğitimin başarılı olmadığı anlaşılmaktadır

Stress/çatışma veya zor koşullarda çalışma eğitimi-faktör ortalamaları T-testi Tablosu

"Stress/çatışma veya zor koşullarda çalışma eğitimi"		N	Ortalama	T-TESTİ (p)	Std. sapma	Std. Hata
Dinçlik-Yoğunlaşma	Evet	52 (%35)	3,5435	,021	,70642	,09796
	Hayır	95 (%65)	3,8337		,73099	,07500
Etki-Özerklik	Evet	52 (%35)	3,5669	,182	,94563	,13114
	Hayır	95 (%65)	3,3891		,65236	,06693
Adanmışlık	Evet	52 (%35)	4,4208	,697	,63262	,08773
	Hayır	95 (%65)	4,4672		,71844	,07371
Yetkinlik	Evet	52 (%35)	4,4490	,881	,54388	,07542
	Hayır	95 (%65)	4,4351		,54177	,05558
Yoğunlaşma	Evet	52 (%35)	3,3462	,197	,86624	,12013
	Hayır	95 (%65)	3,5579		,98894	,10146
Sebat	Evet	52 (%35)	4,0490	,607	,92334	,12929
	Hayır	95 (%65)	3,9684		,88669	,09097
Anlam	Evet	52 (%35)	4,5577	,098	,45624	,06327
	Hayır	95 (%65)	4,6774		,39403	,04043

Çalışanların cinsiyeti ile faktörlerin ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığı independent t-test ile kontrol edilmiş ve faktörlerden sadece Etki-Özerklik faktöründe anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Analizlere baktığımızda çalışanların %57'sinin bayan %43'ünün bay olduğu görülmektedir. Bay sağlık çalışanlarının ortalamalarının bayan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Cinsiyet farklılığı-faktör ortalamaları T-testi Tablosu

	Cinsiyet	N	Ortalama	T-TESTİ (p)	Std. sapma	Std. Hata
Dinçlik-Yoğunlaşma	Bayan	85 (%57)	3,7654	,432	,76536	,08301
	Bay	63 (%43)	3,6690		,69473	,08753
Etki-Özerklik	Bayan	85 (%57)	3,2466	,000	,74525	,08083
	Bay	63 (%43)	3,7246		,71651	,09027
Adanmışlık	Bayan	85 (%57)	4,3907	,223	,71809	,07789
	Bay	63 (%43)	4,5298		,63501	,08000
Yetkinlik	Bayan	85 (%57)	4,4161	,586	,49588	,05379
	Bay	63 (%43)	4,4652		,59748	,07528
Yoğunlaşma	Bayan	85 (%57)	3,4647	,824	1,02292	,11095
	Bay	63 (%43)	3,5000		,84242	,10614
Sebat	Bayan	85 (%57)	3,9643	,692	,85301	,09307
	Bay	63 (%43)	4,0238		,96063	,12103
Anlam	Bayan	85 (%57)	4,6511	,649	,38859	,04215
	Bay	63 (%43)	4,6192		,45971	,05792

Eğitim durumuna yönelik yaptığımız analiz sonuçlarına göre Adanmışlık, Yetkinlik ve Yoğunlaşma faktörlerinin levene ve welch varyansların homojenliği testine göre sonuçların güvenilir olmadığı anlaşılmaktadır. ANOVA analizi sonucuna göre gruplar arasında anlamlı farklılık yoktur. Meslek lisesi, 2 yıllık sağlık programları mezunları, 4 yıllık sağlık programları mezunları ve tıp fakültesi mezunları faktörlere benzer ortalamalar verdikleri ortaya çıkmıştır.

Eğitim durumu-faktör ortalamaları ANOVA Testi Tablosu

	Grup Ortalamaları	Levene	Welch	F	Sig.
Dinçlik-Yoğunlaşma	3.7283	,419	,488	,902	,442
Etki-Özerklik	3.4449	,365	,031	2,342	,058
Adanmışlık	4.4721	,011	,404	1,123	,342
Yetkinlik	4.4545	,010	,388	,999	,395
Yoğunlaşma	3.4726	,037	,748	,380	,768
Sebat	3.9862	,714	,573	,660	,578
Anlam	4.6485	,821	,977	,066	,978

Çalışılan birim ile faktörlerin ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığı independent t-test ile kontrol edilmiş ve faktörlerden sadece Adanmışlık faktöründe anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Analizlere baktığımızda çalışanların %77 sinin istasyonlarda %23 ünün komuta merkezlerinde görev aldığı görülmektedir. İstasyonlarda çalışan sağlık çalışanlarının ortalamalarının komuta merkezlerinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradan daha zor şartlar altında görev alan istasyon çalışanlarının nispeten çok daha rahat şartlarda çalışanlara göre Adanmışlık faktörüne yüksek ortalamalar vermesi önemlidir.

Çalışılan birim-faktör ortalamaları T-testi Tablosu

	Çalışılan Birim	N	Ortalama	T-TESTİ (p)	Std. sapma	Std. Hata
Dinçlik-Yoğunlaşma	İstasyon	113 (%77)	3,7612	,270	,73046	,06872
	Komuta Merkezi	34 (%23)	3,6015		,75955	,13026
Etki-Özerklik	İstasyon	113 (%77)	3,4199	,570	,79437	,07473
	Komuta Merkezi	34 (%23)	3,5047		,63891	,10957
Adanmışlık	İstasyon	113 (%77)	4,5065	,049	,58563	,05509
	Komuta Merkezi	34 (%23)	4,2456		,92966	,15943
Yetkinlik	İstasyon	113 (%77)	4,4335	,989	,53825	,05063
	Komuta Merkezi	34 (%23)	4,4321		,55347	,09492
Yoğunlaşma	İstasyon	113 (%77)	3,5442	,155	,92957	,08745
	Komuta Merkezi	34 (%23)	3,2794		1,00145	,17175
Sebat	İstasyon	113 (%77)	4,0223	,337	,85527	,08082
	Komuta Merkezi	34 (%23)	3,8529		1,02639	,17602
Anlam	İstasyon	113 (%77)	4,6286	,735	,43633	,04105
	Komuta Merkezi	34 (%23)	4,6565		,36297	,06225

III. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı sağlık sektöründe 112 acil servis çalışanlarının psikolojik güçlendirilmeleri ile işe adanmışlıkları arasındaki ilişkilerin; ve bu iki kavramın çalışanların demografik özellikleri ile ilişkilerinin tespit edilmesidir. Yapılan faktör analizi sonucunda çalışanların psikolojik güçlendirmelerini ve işe adanmışlıklarını temsil eden yedi faktörlü (boyutlu) bir yapı elde edilmiştir. Yapılan korelasyon testi sonucunda psikolojik güçlendirme ve işe adanmışlık faktörlerinin kendi aralarında anlamlı ilişkilere sahip oldukları bulunmuştur. Diğer yandan aynı yönetici ile çalışma süresi ile Dinçlik-Yoğunlaşma, Etki-Özerklik ve Yoğunlaşma faktörleri arasında pozitif ve yine aynı yönetici ile çalışma süresi ile Adanmışlık faktörü arasında negatif bir ilişkiye rastlanmıştır. Çalışanların iş yerinde çalışma süreleri ile Adanmışlık ve Sebat faktörleri arasında negatif yönde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Faktörlerin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediklerini tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda faktörlerin çalışanların meslek gruplarına ve eğitim durumlarına göre farklılık göstermedikleri tespit edilmiştir. Stres/çatışma veya zor koşullarda çalışma eğitimi alanların Dinçlik-Yoğunlaşma düzeyleri, söz konusu eğitimi almayanlardan daha düşük çıkmıştır. Cinsiyet açısından bakıldığında ise; erkek çalışanların Etki-Özerklik algılarının, kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer yandan istasyonda çalışanların Adanmışlık düzeyleri, komuta merkezinde çalışanlardan yüksek çıkmıştır. Bu bulgular değerlendirildiğinde; sağlık çalışanlarının psikolojik güçlendirme ve işe adanmışlık değişkenleri arasındaki ilişkilerin ve bu değişkenlerin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarının tespiti ile literatüre bir katkıda bulunulduğu ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- Arslandaş, C. C. "Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi" *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 40, Sayı 4, 2007, ss. 81-101.
- Arslandaş, C. C., Dursun, M. "Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü" *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 8, Sayı. 1, 2008, ss. 111-128.
- Bakker, A. B. "An Evidence-Based Model of Work Engagement" *Current Directions in Psychological Science*, Cilt. 20, Sayı. 4, 2011, ss. 265-269.
- Conger, Jay A., Kanungo, Rabindra N. "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", *The Academy of Management Review*, Cilt. 13, Sayı. 3, 1988, ss. 471-482.
- Çöl, G. "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt. 9 Sayı. 1, 2008 ss. 35-46.
- Esen, E. "Çalışanların Örgüte Cezbolması" *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt. 30, Sayı. 1, 2011, ss. 377-390.
- Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H. K., Nazari-Shirkouhi, S., Dalvand, M.R. "Investigating the Relationship Between Organizational Justice, Psychological Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Model" *African Journal of Business Management*, Cilt. 5, Sayı. 13, 2011, ss. 5241-5248.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A. B. "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach" *Journal of Happiness Studies*, Cilt. 3, 2002, ss. 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire" *Educational and Psychological Measurement*, Cilt. 66, Sayı. 4, 2006, ss. 701-716.
- Spreitzer, G. M., "Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement And Validation", *Academy of Management Journal*, Cilt. 38, Sayı. 5, 1995, ss. 1442-1465.
- Stander, M. W., Rothmann, S. "Psychological Empowerment of Employees In Selected Organizations in South Africa" *SA Journal of Industrial Psychology*, Cilt. 35, Sayı. 1, 2009, ss. 196-203.
- Thomas, K. W., Velthouse, B. A. "Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation", *Academy of Management Review*, Cilt. 15, Sayı. 4, 1990, ss. 666-681.
- Turgut, T. "Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 3-4, 2011, ss. 155-179.