

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

**SERVİS SORUMLU HEMŞİRELERİNDE YAPISAL
GÜÇLENDİRMENİN PSİKOLOJİK SAHİPLENMESİNE ETKİSİ
VE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACI ROLÜ**

Melis KIRMACI

**Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

ANKARA

2023

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

**SERVİS SORUMLU HEMŞİRELERİNDE YAPISAL
GÜÇLENDİRMENİN PSİKOLOJİK SAHİPLENMESİNE ETKİSİ
VE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACI ROLÜ**

Melis KIRMACI

**Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Sergül DUYGULU**

**ANKARA
2023**

ONAY SAYFASI

**Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmesine
Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü**
Öğrenci: Melis KIRMACI
Danışman: Doç. Dr. Sergül DUYGULU

Bu tez çalışması 22.12.2022 tarihinde jürimiz tarafından "Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programı" nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: *Prof. Dr. Leyla DİNÇ*
(Hacettepe Üniversitesi)

Tez Danışmanı: *Doç. Dr. Sergül DUYGULU*
(Hacettepe Üniversitesi)

Üye: *Doç. Dr. Fatoş KORKMAZ*
(Hacettepe Üniversitesi)

Üye: *Dr. Öğr. Üyesi Seher BAŞARAN AÇIL*
(Hacettepe Üniversitesi)

Üye: *Dr. Öğr. Üyesi Miray AKSU*
(Sağlık Bilimleri Üniversitesi)

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuştur.

19 Ocak 2023

Prof. Dr. Müge YEMİŞCI ÖZKAN
Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 6 ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.

23/01/2023

Melis KIRMACI

1 “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) *Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*
- (2) *Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*
- (3) *Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir. Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir*

** Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.*

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Doç. Dr. Sergül DUYGULU danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Yönergesi'ne göre yazıldığını beyan ederim.

Melis KIRMACI

TEŞEKKÜR

Bu çalışmayı yaparken,

Tez danışmanım olarak çalışmanın her aşamasında bilgi ve deneyimini paylaştığı manevi desteğini esirgemediği için Sayın Doç. Dr. Sergül DUYGULU'ya,

Kıymetli zamanlarını ayırarak çalışmaya katılım ve destekleri için tüm servis sorumlu hemşirelerine,

Bu süreçte verdiği manevi destek için Sayın Dr. Öğr. Üyesi Seher BAŞARAN AÇIL'a,

Çalışmanın geliştirilmesinde büyük katkıları olan Sayın Prof. Dr. Leyla DİNÇ'e, Sayın Doç. Dr. Fatoş KORKMAZ'a, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Miray AKSU'ya,

Çalışmanın tüm süreçlerinde manevi desteğini ve yardımını esirgemediği için canım arkadaşım Burcu GÖK'e,

Birlikte çalıştığım canım arkadaşlarım Özge KALINBACAK, Mina Cansu DEMİREL ve Songul ÖZER'e verdikleri manevi destek için çok teşekkür ederim.

ÖZET

Kırmacı, M. Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmesine Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2023. Bu tanımlayıcı ilişkisel araştırmanın amacı, servis sorumlu hemşirelerinin yapısal güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmelerine etkisi ve örgütsel güvenin aracı rolünü incelemektir. Araştırma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk aşamasında Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin geçerlik- güvenilirlik çalışması bir üniversite hastanesinde çalışan 71 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde yapı geçerliği için Doğrulamalı Faktör Analizi, güvenilirlik için Cronbach Alfa Katsayısı, Test-Retest karşılaştırması ve Paired T Testi kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,859 olarak bulunmuştur. Araştırmanın ikinci aşaması, Ankara il sınırları içerisinde bulunan 11 T.C. Sağlık Bakanlığına bağlı hastane ve iki üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini bu hastanelerde çalışan toplam 225 servis sorumlu hemşiresi oluşturmuştur. Veriler Tanıtıcı Bilgiler Formu, Yapısal Güçlendirme Ölçeği, Psikolojik Sahiplenme Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmanın analizinde: Pearson Korelasyon, Spearman Korelasyon, Bağımsız Örneklem T Testi, Mann Whitney U testi, ikiden fazla gruplar arasındaki fark analizleri için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Post-Hoc testleri (Tukey, LSD) ve Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Servis sorumlu hemşirelerinin Yapısal Güçlendirme Ölçeği toplam puan ortalaması $79,07 \pm 12,30$, Psikolojik Sahiplenme Ölçeği toplam puan ortalaması $25,64 \pm 5,40$ ve Örgütsel Güven Ölçeği toplam puan ortalaması $195,23 \pm 36,50$ olarak bulunmuştur. Örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). Servis sorumlu hemşirelerinin yapısal olarak güçlendirilmesi ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). Servis sorumlu hemşirelerinin yapısal güçlendirilmelerinin psikolojik sahiplenmelerine olan etkisi üzerinde örgütsel güvenin aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Araştırma sonuçları doğrultusunda, servis sorumlu hemşirelerinin yapısal güçlendirilme, örgütsel güven düzeyleri ve psikolojik sahiplenmelerinin artırılması için yönetici hemşirelere yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güven, psikolojik sahiplenme, servis sorumlu hemşiresi, yapısal güçlendirme

ABSTRACT

Kirmaci, M. The Effect of Structural Empowerment on Psychological Ownership of Unit Charge Nurses and Mediating Role of Organizational Trust, Hacettepe University Graduate School of Health Sciences, Nursing Services Administration Program Master Thesis, Ankara, 2023. This descriptive correlational study was conducted to reveal the effect of the structural empowerment of unit charge nurses on their psychological ownership and the mediating role of organizational trust. The study was carried out in two stages. In the first stage of the study, the validity-reliability study of the Psychological Ownership Scale was carried out in a university hospital with 71 nurses and unit charge nurses. In the analysis of the data, confirmatory factor analysis was used for construct validity, Cronbach's Alpha coefficient for reliability and test-retest comparison Paired T Test was used. Cronbach Alpha was found to be 0.859. The second phase of the study was carried out at 11 Ministry of Health Hospitals and two university hospitals in Ankara. The sample of the study consisted of 225 unit charge nurses working in these hospitals. Data were collected with the Introductory Information Form, the Structural Empowerment Scale, the Psychological Ownership Scale, and the Organizational Trust Scale. In the analysis of the research: Pearson Correlation, Spearman Correlation, Independent Sample T-Test, Mann Whitney U test, One-way Analysis of Variance (ANOVA), and Post-Hoc tests (Tukey, LSD), and Kruskal Wallis Test were used for different analysis between more than two groups. The total average score of the unit charge nurses was 79.07 ± 12.30 on the Structural Empowerment Scale, 25.64 ± 5.40 on the Psychological Ownership Scale, and 195.23 ± 36.50 on the Organizational Confidence Scale. A statistically significant positive correlation was found between organizational trust and psychological ownership ($p < 0.05$). A statistically significant positive correlation was found between the structural empowerment of the nurses in charge of the unit and organizational trust ($p < 0.05$). It has been found that organizational trust has a mediating effect on the effect of structural empowerment of the nurses in charge of unit on their psychological ownership. In line with the results of the study, suggestions were made to the nurse managers to increase the structural empowerment, organizational trust, and psychological ownership of the unit charge nurses.

Keywords: Organizational trust, psychological ownership, structural empowerment, unit charge nurse

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	iii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iv
ETİK BEYAN	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER ve KISALTMALAR	xii
TABLolar	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	8
2. GENEL BİLGİLER	9
2.1. Güçlendirme Kavramı	9
2.2. Yapısal Güçlendirme	9
2.3. Yapısal Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler	10
2.4. Yapısal Güçlendirme ve Servis Sorumlu Hemşireleri	12
2.5. Sahiplenme ve Psikolojik Sahiplenme Kavramı	13
2.6. Psikolojik Sahiplenmeyi Etkileyen Faktörler	14
2.7. Psikolojik Sahiplenme ve Servis Sorumlu Hemşireleri	16
2.8. Örgütsel Güven	18
2.9. Örgütsel Güven ve Etkileyen Faktörler	20
2.10. Örgütsel Güven ve Servis Sorumlu Hemşireleri	20
2.11. Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Bu İlişkideki Aracılık Rolü	21
3. GEREÇ ve YÖNTEM	23
3.1. Araştırmanın Şekli	23
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yerler ve Özellikleri	24
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	27
3.3.1. Araştırmanın Evreni	27
3.3.2. Araştırmanın Örneklemi	27

3.4. Verilerin Toplanması	29
3.4.1. Tanıtıcı Bilgiler Formu (EK-1)	29
3.4.2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği (EK-2)	29
3.4.3. Yapısal Güçlendirme Ölçeği (EK-3)	30
3.4.4. Örgütsel Güven Ölçeği (EK-4)	31
3.5. Araştırmanın Uygulanması	32
3.5.1. Araştırmanın Birinci Aşamasının Uygulanması	32
3.5.2. Araştırmanın İkinci Aşamasının Uygulanması	34
3.6. Araştırmanın Etik Boyutu	35
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi	36
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	36
4. BULGULAR	37
4.1. Araştırmanın Birinci Aşamasının Bulguları	38
4.1.1. Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular	38
4.1.2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin Geçerlik Bulguları	39
4.1.3. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin Güvenirlik Bulguları	40
4.2. Araştırmanın İkinci Aşamasına İlişkin Bulgular	42
4.2.1. SSH'lerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular	42
4.2.2. SSH'lerin Psikolojik Sahiplenme, Yapısal Güçlendirme ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin Toplam Puanlarına İlişkin Bulgular	43
4.2.3. SSH'lerde Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Güvenin İlişkisine İlişkin Bulgular	44
4.2.4. SSH'lerde Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Sahiplenme İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü Bulguları	46
5. TARTIŞMA	48
5.1. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmasına İlişkin Bulguların Tartışması	48
5.2. Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin Toplam Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışması	49
5.3. SSH'lerde Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Bulgularının Tartışması	51

5.4. Yapısal Güçlendirmenin, Psikolojik Sahiplenmeye Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü Bulgularının Tartışması	53
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	55
6.1. Sonuçlar	55
6.2. Öneriler	55
7. KAYNAKLAR	57
8. EKLER	
EK-1. Tanıtıcı Bilgiler Formu	
EK-2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği Türkçe	
EK-3. Hemşirelik Yapısal Güçlendirme Ölçeği	
EK-4. Örgütsel Güven Ölçeği	
EK-5. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği	
EK-6. Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan Alınan İzin Yazısı	
EK-7. Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan Çalışmanın Online Gerçekleştirilmesi İçin Alınan İzin Yazısı	
EK-8. Örgütsel Güven Ölçeği için Alınan İzin Yazısı	
EK-9. Yapısal Güçlendirme Ölçeği İçin Alınan İzin Yazısı	
EK-10. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği İçin Orjinal Yazardan Alınan İzin Yazısı	
EK-11. Örgütsel Güven Ölçeği İçin Orjinal Yazardan Alınan İzin Yazısı	
EK-12. Araştırmanın Birinci Aşaması İçin Gönüllü Katılımcı Formu	
EK-13. Araştırmanın İkinci Aşaması İçin Gönüllü Katılımcı Formu	
EK-14. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Geçerlilik-Güvenirlilik Çalışmasının Yapılabilmesi İçin Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı	
EK-15. Çalışmanın Yapılabilmesi İçin Hastanelerden Alınan İzin Yazıları	
EK-16. Orjinallik Ekran Çıktısı	
EK-17. Dijital Makbuz	
9. ÖZGEÇMİŞ	

ŞEKİLLER

Şekil		Sayfa
3.1.	Araştırmanın kavramsal çerçevesi	23
4.1.	Psikolojik sahiplenme ölçeği path diagramı	40
4.2.	Yapısal güçlendirmenin psikolojik sahiplenmeye etkisinde kurumsal güvenin aracılık rolünün model ile gösterimi	47

TABLOLAR

Tablo	sayfa
3.1. Araştırmanın ikinci aşamasının örnekleme	28
3.2. Hemşirelik yapısal güçlendirme ölçeği'nin alt faktör grupları ve madde dağılımları	31
3.3. Örgütsel güven ölçeği alt faktör grupları ve madde dağılımlar	32
3.4. Kgi ve kgo değerleri	33
4.1. Psikolojik sahiplenme geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasına alınan hemşirelerinin tanıtıcı özellikleri	38
4.2. Psikolojik sahiplenme ölçeği soru maddelerine verilen cevapların dağılımı	39
4.3. Soru maddesi silindiğinde cronbach alfa katsayısındaki değişimler	40
4.4. Toplam ve madde korelasyonu	41
4.5. Psikolojik sahiplenme ölçeği test-retest sonuçları	41
4.6. Psikolojik sahiplenme ölçeği ile paralel test olarak alınan psikolojik sahiplenme ölçeği puanı arasındaki ilişki	41
4.7. Servis sorumlu hemşirelerinin tanıtıcı özellikleri	42
4.8. Yapısal güçlendirme ölçeği, psikolojik sahiplenme ölçeği ve örgütsel güven ölçeklerinin puan dağılımları	43
4.9. Yapısal güçlendirme, psikolojik sahiplenme, ve örgütsel güven ölçekleri arasındaki ilişkiler	44
4.10. Yapısal güçlendirmenin, psikolojik sahiplenmeye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün incelenmesi	46

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Sağlık bakım sistemlerinin verimliliğini, etkinliğini ve sürdürülebilirliğini belirlemede hemşireler kritik bir öneme sahiptir. Clark (2015) servis sorumlu hemşirelerini (SSH), yönetim ile hemşireler arasındaki bağı oluşturan en önemli liderler olarak nitelendirmiş ve SSH'lerin sağlık kurumları için kritik rollere sahip olduğunu belirtmiştir (1). Bu roller genel olarak; servise gelen giden hasta akışının ve hemşire çalışma çizelgesinin kontrolü, servis içindeki hemşirelerin ve personelin görev dağılımı, hasta-doktor-hemşire arasındaki iletişiminin, iş birliğinin ve bilgi akışının kontrolü, hemşirelerin ve personelin iş performanslarının değerlendirilmesi olarak tanımlanmıştır. SSH'lerin kurumsal beklentilerin karşılanması için optimal hasta çıktıları ve çalışan performansını gözlemleyen denetleyen çalışanlar olduğu da belirtilmiştir (2). SSH'lerin bu görev ve sorumlulukları sebebiyle doktor, hemşire ve hasta memnuniyetinde (3), hasta bakımında, hasta ve hastane çıktılarında direkt olarak etkileri bulunduğu saptanmıştır (4). Hagerman ve arkadaşları (2016) güçlü hemşire liderlerle güvenli ve kaliteli bir sağlık bakım hizmetinin elde edilebileceğini belirtmiş ve çalışmada özellikle SSH'lerin güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır (5).

Alt düzey yönetici hemşire olan SSH'ler servis düzeyindeki hemşirelik hizmetlerini yönetirken, birlikte çalıştığı hemşireler ile üst düzey yönetim arasında adeta bir köprü görevi üstlenmektedir (1). Günümüzde sağlık kurumlarında bakım liderliği rolü hemşire yöneticilerden SSH'lere aktarılmış durumdadır (6). SSH'ler, hemşirelere liderlik eden, güvenli hasta bakımını destekleyen, servis içindeki kontrol ve iletişim sistemlerini geliştiren ve hataların azaltılmasını sağlayan çalışanlar olarak sağlık kurumları için kritik öneme sahiptirler (6). Ülkemizde SSH'lerin görev ve sorumlulukları Hemşirelik Yönetmeliği'nde açıkça belirtilmiştir. Bu görev ve sorumluklar; serviste çalışan hemşirelerin servise uyumlarının sağlanması, mesleki gelişim ve eğitimlerinin desteklenmesi, performans değerlendirmelerinin yapılması ve geri bildirimlerin verilmesidir. Bunun yanında; hemşire çalışma çizelgelerinin yapılması, hasta bakımına rehberlik ve danışmanlık yapılması, servise insan, mali ve diğer kaynakların temin edilmesi ve bu kaynakların yönetilmesi, ekipler arasındaki

iletişim ve bilgi akışının kontrol edilmesi ve geliştirilmesi gibi görevleri yönetmelikte tanımlanmıştır (7). Bu nedenle SSH'lerin örgüt kaynaklarına kolayca ulaşabilmesi, yöneticilik görevini yerine getirirken doğru kararlar alabilmesi ve bir lider gibi hareket ederek bu kararları uygulayabilmesi gerekmektedir. (8). Bu bağlamda yapılan çalışmalarda özellikle SSH'lerin güçlendirilmiş liderler olması gerektiği vurgulanmıştır (9, 10).

Friend ve Sieloff (2018) güçlendirmenin en az üç düzeyde olması gerektiğini savunmuş ve bu 3 düzeyi; kişisel, servis ve örgüt düzeyi olarak belirtmiştir (11). SSH'lere uygulanan online güçlendirme programı sonrasında bu üç düzeyde gelişme fırsatı buldukları için SSH'ler kendilerini daha güçlü hissettikleri ortaya konulmuştur (11). Yapılan çalışmalar SSH'lerin güçlendirilmesi ile hasta bakım kalitesinin ilişkili olduğunu belirtmektedir. Güçlendirilmiş SSH'lerin kurumsal kaliteyi artırdığı (9), güçlendirilmiş iş ortamının oluşmasına destek olduğu, bu etkilerin ise hasta bakım kalitesini geliştirdiği belirtilmiştir (12, 13). Bu bağlamda örgütlerin etkili ve güçlendirilmiş SSH'lere sahip olmaları kurum ve hasta çıktıları için büyük önem arz etmektedir. Abel ve arkadaşları (2020) SSH'leri hasta bakım kalitesi ve hastane çıktıları üzerinde en yüksek etkisi olan yöneticiler olarak belirtmişlerdir. Ayrıca aynı çalışmada, SSH'lerin kendilerini geliştirebilmeleri ve güçlendirici çalışma koşullarına sahip olabilmeleri için sağlık kurumlarının gerekli düzenlemeleri yapmaları gerektiğine vurgu yapılmıştır (14).

Genel anlamda, güçlendirme *çalışanların kendilerini motive olmuş hissettikleri, bilgi ve uzmanlıklarına güvendikleri, inisiyatif kullanarak harekete geçme arzusu duydukları, olayları kontrol edebileceklerine inandıkları ve kurumun amaçları doğrultusunda uygun buldukları işleri yapmalarını sağlayan uygulamaları ve koşulları* olarak ifade edilmiştir (15). Güçlendirme literatürde yapısal ve psikolojik güçlendirme olarak iki şekilde açıklanmıştır (16). Bu araştırmanın güçlendirmeye ilişkin kavramsal çerçevesini, kuramsal temellerini Kanter'in (1977) yapısal güçlendirme teorisinden alan Laschinger'in (2001) yapısal güçlendirme yaklaşımı oluşturmaktadır. Yapısal güçlendirme *bir bireyin amaçlara ulaşması için mevcut kaynaklardan yararlanma ve bağımsız şekilde kararlar alabilme yeteneği* olarak tanımlanmıştır (17). Kanter (1977) tarafından oluşturulan yapısal güçlendirme teorisinde çalışma ortamı koşullarının güçlendirme üzerine etkileri incelenmiş ve

fırsat, bilgi, destek ve kaynaklara ulaşmanın güçlendirmeyi geliştireceği belirtilmiştir (17).

Laschinger ve arkadaşlarının (2010) Kanter (1997)'dan aktardığına göre kurumlar çalışanlarına, yeterli düzeyde kaynak, bilgi ve onları destekleyen fırsatlara ulaşma imkanları sunmadığında, çalışanların kendilerini güçsüz hissettikleri (18) ve bu sebeple görevlerini gerçekleştirmede etkisiz kaldıkları belirtilmiştir (19). Güçlendirmenin yetersiz olduğu kurumlarda hemşirelerin hissettiği iş stresinin ve işten ayrılmaların arttığı, örgüte duyulan bağlılık duygusunun azaldığı ve bunların hasta bakımı olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır (20, 21). Literatürde yapısal güçlendirme yapısının oluşturulmadığı kurumlardaki hemşire yöneticilerin; iş performanslarında azalma (19) hasta bakım kalitesinde düşme, düşük iş memnuniyeti ve yüksek iş stresi hissettikleri (22) belirtilirken SSH'lerin ise işten ayrılma niyetlerinin arttığı belirtilmiştir (23). Bu çalışma sonuçlarından yola çıkarak SSH'lerden yüksek performans bekleyen örgütler, çalışanlarını güçlendirmeyi bir öncelik olarak belirlemeli ve SSH'lerin ihtiyaç duyduklarını kaynaklara, bilgiye, desteğe ve kendilerini geliştirme fırsatlarına erişebildikleri yapısal düzeni oluşturmalıdır.

Yapılan çalışmalarda güçlendirilmiş SSH'lerin hemşirelik uygulamaları üzerindeki kontrollerinin arttığı (24), üst yönetim ve çalışma arkadaşlarıyla olan iletişimleriyle birlikte kaynak, bilgi ve fırsatlara ulaşabilme kapasitelerinin arttığı belirtilmiştir (25). Pierce ve Jussila (2011) çalışanlarına kontrol, derinlemesine bilgi edinebilme ve kendine yatırım yapma fırsatları yaratan kurumlarda, çalışanların kuruma karşı psikolojik sahiplenme hisleri geliştireceğini belirtmiştir (26). Bu bağlamda yapısal olarak güçlendirilen SSH'lerin aynı zamanda kuruma karşı psikolojik sahiplenme hisleri de gelişecektir. Yapılan bir çalışmada hemşirelerin profesyonel davranışlarının geliştirilmesinin psikolojik sahiplenme hislerinin oluşturulmasında etkili olduğu belirtilmiştir (27).

Pierce ve arkadaşları (2001) psikolojik sahiplenmeyi *bireyin çalıştığı kurumun hedefi ya da bu hedefin bir parçasını kendisininmiş gibi hissettiği durum* olarak tanımlamıştır (28). Kubzansky ve Druskat (1993) psikolojik sahiplik duygusunun çalışanın örgütle olan ilişkisinde olmazsa olmaz bir unsur olarak vurgulamıştır (29). Bu bağlamda çalışanların kurumlarında yasal olarak bir

sahiplikleri olmamasına rağmen kurumlarına karşı psikolojik sahiplenme hisleri ve aitlik duygusu geliştirebilecekleri söylenebilmektedir. Bu sahiplik duyguları ise çalışanların kurumun misyon ve vizyonuna olan bağlılıklarını artıracak ve kurumun hedeflerinin gerçekleştirilmesi için en üst düzeyde performans sergilemelerini sağlayacaktır. Kurumun misyonu, vizyonu, kültür, iklim ve yönetim anlayışının etkisiyle şekillenen psikolojik sahiplenme (30) çalışanlarda birçok faydalı tutum ve davranışın oluşmasına sebep olmaktadır. Bu çalışan tutumları; örgüte duygusal bağlılık, iş tatmini ve örgüte dayalı özsaygı olarak belirtilirken davranışlar; örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişinin performans ve verimliliği olarak belirtilmiştir (31). Diğer bir yönden kuruma karşı sahiplenme hisleri düşük olan çalışanların kuruma olumsuz etki oluşturdukları saptanmıştır. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada kuruma karşı sahiplik duyguları düşük olan çalışanların çalıştıkları iş ortamını eğlenceli bulmadıkları, psikolojik olarak iş ortamlarında güvende hissetmedikleri ve bu sebeplerle iletişim ve kurum içindeki öğrenme kültürünün gelişmediği belirtilmiştir (32).

Psikolojik sahiplenmenin SSH'ler üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarıldığı bir çalışma olmamasına rağmen hemşireler üzerindeki olumlu etkileri yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (33-35). Kaur ve arkadaşlarının (2013) yaptığı çalışmada psikolojik sahiplenmenin hemşirelerin bakım davranışlarını olumlu yönde etkilediği böylece hasta bakımının geliştiği, hastaların kurumdan memnun kaldıkları, bu sonuçların ise örgüte finansal açıdan fayda sağladığı belirtilmiştir (34). Aynı zamanda çalışmada psikolojik sahiplenmenin hemşirelerde iş kaynaklı duygusal tükenmişlik hislerini de azalttığı ortaya çıkarılmıştır (34). Lori ve arkadaşlarının (2019) yaptığı çalışmada ise psikolojik sahiplenmenin çalışma ortamını etkilediği, hemşireler ile diğer sağlık çalışanları arasındaki iletişimi kuvvetlendirdiği, örgütsel iklimin oluşmasında güçlü etkileri olduğu belirtilirken psikolojik sahiplenme ile geliştirilen örgütsel iklimin hemşirelerdeki iş tatminini artırdığı saptanmıştır (35). Yapılan bir başka çalışmada ise hemşirelerin yapısal olarak güçlendirilmesi ile arttırılan profesyonelliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve kuruma olan psikolojik sahiplenme hislerini kuvvetli şekilde artırdığı belirtilmiştir (27).

Yapılan çalışmalar ile psikolojik sahiplenmenin destekleyici ve güçlendirici çalışma ortamının oluşturulmasında etkili olduğu bu durumun ise hemşirelerin

kurumlarına olan bağlılıklarını önemli derecede artırdığı saptanmıştır (32, 35). Bununla beraber destekleyici ve güçlendirici iş ortamı hemşireler ile SSH'ler arasındaki güven bağının oluşmasına yardımcı olmaktadır (36). Yapılan çalışmalar servis düzeyindeki çalışanların örgüte karşı bağlılık ve sahiplik hislerinin oluşturulması için gereken manevi duygunun güven olduğunu vurgulamaktadır (37, 38). Kurum ile hemşireler arasındaki güven duygusunun oluşturulmasındaki en önemli görevi ise SSH'lerin üstlendiği belirtilmektedir (39).

Güven, ilişkilerde sadece hissedilerek belirlenebilen bir özelliğe sahip olduğu için soyut bir kavramdır (40). Kanter (2002)'e göre güven, paylaşılan değerlere dayanan karşılıklı bir anlayıştan doğar ve çalışan bağlılığı için olmazsa olmazdır (41). Mayer ve arkadaşları (1995) güveni *diğer tarafın eylemlerini izleme veya kontrol etmeye gerek duymadan, güvenen taraf için önemli olan bir eylemin sergileneceği beklentisine dayalı olarak, diğer tarafın eylemlerine karşı savunmasız olma isteği* şeklinde tanımlamıştır (42).

Gilber ve Tang (1998) örgütsel güveni *çalışanın kurumuna karşı açık bir bağlılık beslemesi ve çalışanın kurumun hareketlerinin kendisinin yararına olacağına inanması* olarak açıklamıştır (43). Sandvick ve Sypher (2009, s.57)'in tanımına göre ise örgütsel güven *örgüt üyelerinin, yönetici ve kurumlarının dürüstlüğüne, güç, yetenek ve itimadına inancı veya bağlılığı* olarak ifade edilmiştir (44). Örgütsel güvenin üç alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar kuruma güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven olarak belirtilmiştir. Kuruma güven *kişinin kurumun kontrolünde olmayan davranışlarına karşı gönüllü olarak savunmasız kalması* olarak tanımlanmıştır (45). Yöneticiye güven *çalışanların, yöneticilerinin niyetlerine, sözlerine ve eylemlerine güvenmeye dayalı beklentilerinde savunmasız olma istekliliği* olarak tanımlanmaktadır (46). Çalışma arkadaşlarına güven ise *kişinin çalışma arkadaşlarının kontrol edemediği davranışlarına karşı gönüllü olarak savunmasız olma istekliliği* olarak belirtilmiştir (45).

Hemşirelerde örgüte güven duygusunun yaratılması kurumlar için büyük bir önem teşkil etmektedir. Etkili iletişimin sürdürülebilmesi ve iş birliğinin sağlanması için ekip içi güven olmazsa olmazdır. Yapılan bir çalışmada kurum içindeki güven duygusunun oluşturulamadığı durumlarda sınırlı öğrenmişlik, düşük verimlilik, isteksizlik, ekip içi iletişimde azalma yaşandığı ve çatışmanın arttığı belirtilmiştir

(47). Başka bir çalışmada, sağlık kurumlarındaki güven eksikliğinin ise sağlık hizmetinin kalitesini tehdit ettiği belirtilmiştir (48). Basit ve Duygulu (2018)`nun yaptığı çalışmada güven duygusunun her düzeyde yaratılması gerektiğine vurgu yapılmıştır (49). Velez (2006)`da yönetici hemşireler ile yaptığı çalışmasında örgütsel güven ile iş tatmininin doğru orantılı olduğunu saptanmış ve örgütsel güven duygusu düşük olan hemşire yöneticilerin iş tatminlerinin düşük, işten ayrılma oranlarının ise yüksek olduğunu belirtmiştir (50).

Sağlık kurumları için kurumsal yapılanmanın oluşturulması ve değişimlere uyum sağlanması için gerekli unsurun güven duygusu olduğu belirtilmiştir (51). Bu bağlamda hemşireler ile yöneticileri arasındaki güven duygusu ne kadar güçlü ise hemşirelerin davranışlarının ve performanslarının o kadar etkileneceği vurgulanmıştır (52). Yapılan bir çalışmada örgütsel güven ile verimliliğin birbiri ile ilişkili olduğu saptanmış ve örgüte güven duygusu yüksek hemşire yöneticilerin verimliliklerinde artış olduğu belirtilmiştir (53). SSH'ler ile yapılan bir çalışmada ise sorumlu hemşirelerin mesleki becerilerinin ve kapasitelerinin geliştirilmesinin yönetime duyulan güveni etkilediğine vurgu yapılmıştır. Çalışmada aynı zamanda güven duygusunun yüksek olmasının hasta bakım kalitesini artırdığı ve hemşirelerin yönetime olan güvenini geliştirdiği saptanmıştır (54). Benzer nitelikteki bir çalışmada ise çalışanların güçlendirilmesinin,(55) güven ortamının oluşturulmasında en önemli unsurlardan biri olduğu belirtilmiştir (56).

Literatürde SSH'lerin yapısal güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmelerine etkisi ve örgütsel güvenin aracılık rolünün araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak kavramların birbiri ile doğrudan ilişkili olabileceğini destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Literatürdeki çalışmalarda güçlendirilmiş SSH'lerin iş memnuniyetlerinin, kurumsal bağlılıklarının ve iş performanslarının örgütsel güvenin aracılık rolü ile doğrudan ilişkili olduğu saptanmıştır (57, 58). Aynı zamanda örgütsel güvenin aracı rolünün çalışanların tutum ve davranışları ile yakından ilişkili olduğu; çalışanların iş memnuniyetlerini, kurumsal bağlılıklarını, iş performanslarını ve işte kalma isteklerini doğrudan etkilediği belirtilmiştir (57, 58). Hemşireler üzerinde herhangi bir çalışmada örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki araştırılmamış olsa da sahiplik duygusunun güven ile bağlantılı olduğu belirtilmiştir (31). Bu bağlam şöyle açıklanmıştır. Psikolojik sahiplenme çalışanların

tavir ve davranışlarını doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir. Aynı zamanda çalışanların kurumsal bağlılıkları, iş tatminleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile doğrudan ilişkilidir (31). Güven duygusu da aynı tavir, davranış ve hisleri desteklemekte (59), çalışanların performanslarını, kuruma olan bağlılıklarını, kurumsal iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını doğrudan etkilemektedir (56). Ortak noktalarından birisi olan bağlılık duygusunun ise pozitif hislerle ve aitlik hisleri ile ilişkili olduğu belirtilmiştir (31). Bu sebeplerle örgütsel güven ile psikolojik sahiplik hisleri arasında doğrudan bir ilişki olduğu öngörülmektedir. Yapılan çalışmalar ise bunu destekler niteliktedir. Örgütsel güven duygusu yüksek olan hemşirelerin ekstra rol davranışları sergiledikleri ve bunun örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirdiği (39) bu davranışların ise hemşirelerin sahiplik duygularını doğrudan etkilediği belirtilmiştir (31). Kath (2010) yaptığı çalışmasında örgütsel güvenin aracı rolünün lider ile çalışan arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirdiğini bunun sonucu olarak da hasta güvenliği ikliminin ve kurumsal çıktılarının olumlu yönde etkilendiğini belirtmiştir (57).

Sağlık kurumlarının hemşirelerin iş memnuniyetleri, doyumları ve performanslarını artıracak, hasta çıktılarına pozitif yönde etkileyerek kurumun misyon ve vizyonunu gerçekleştirmesine imkan sağlayacak SSH'lere ihtiyaçları vardır. Yapılan çalışmalar ile yapısal olarak güçlendirilmenin SSH'ler üzerindeki olumlu etkileri (9, 60), güçlendirilme ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki (61, 62), yapısal güçlendirmenin sahiplik hisleri ile ilişkisi (63) ve örgütsel güvenin psikolojik sahiplenme ile bağlantısı (64, 65) saptanmış olsada literatürde hala SSH'lerin yapısal güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmelerine etkisi ve örgütsel güvenin aracılık rolünü açıklayan bir çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca SSH'lerin yapısal olarak güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmelerine etkisinin ortaya çıkarılmamış olması ile beraber örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki de tam olarak açıklanmamıştır. Bu çalışmada bu ilişkilerin açıklanması ile elde edilen sonuçların literatüre katkı sağlayacağı ve aynı zamanda kurumların örgütsel yapılanmaları için gerekli olan unsurların belirlenmesine veri sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı SSH'lerinde yapısal güçlendirmenin psikolojik sahiplenmeye etkisinde kurumsal güvenin aracı rolünün incelenmesidir. Bu çalışmada ayrıca daha önce farklı meslek grubunda Türkçe'ye uyarlanan Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin Türkçe versiyonun hemşirelerin psikolojik sahiplenmesini değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

Araştırma Soruları

1. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin Türkçe versiyonu hemşirelerin psikolojik sahiplenmesini değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı mıdır?
2. SSH'lerin yapısal güçlendirme, psikolojik sahiplenme ve örgütsel güven puan ortalamaları nedir?
3. SSH'lerin yapısal güçlendirme ve psikolojik sahiplenme puan ortalamaları arasında ilişki var mıdır?
4. SSH'lerin yapısal güçlendirme ve örgütsel güven puan ortalamaları arasında ilişki var mıdır?
5. SSH'lerin psikolojik sahiplenme ve örgütsel güven ortalamaları arasında ilişki var mıdır?
6. Yapısal güçlendirme, psikolojik sahiplenme ilişkisinde örgütsel güvenin aracı rolü var mıdır?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Güçlendirme Kavramı

Literatürde güçlendirme kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Lanschinger ve arkadaşları (2010) güçlendirmeyi *çalışanların işlerini anlamlı bir şekilde gerçekleştirme gücüne sahip olmaları*” olarak tanımlamıştır. Bu gücün ise çalışma koşullarının çalışanların hedeflerine ulaşmasını destekleyecek şekilde oluşturulmasından geldiği belirtilmiştir (18). Garman ve arkadaşları (2011) güçlendirmeyi hemşirelerin çalışma koşulları için olmazsa olmaz bir unsur olarak belirtmiştir (55). Conger ve Kanungo (1988) güçlendirmeyi *çalışanların öz yeterliliğini arttırmakla beraber güçsüzlüğe neden olan çalışma koşullarının ortadan kaldırıldığı bir süreç* olarak açıklamıştır (66). Güçlendirilmiş hemşireleri ise *motivasyonu yüksek, ekip arkadaşlarını motive eden ve güç kaynaklarını paylaşanlar* olarak tanımlanmıştır (67).

Güçlendirmenin “yapısal” ve “psikolojik” güçlendirme olmak üzere iki temel yaklaşımı bulunmaktadır (68). Yapısal güçlendirme kavramı Kanter’in (1993) geliştirmiş olduğu ve genel olarak *kaynakları kullanarak harekete geçme yeteneği* olarak tanımlanabilirken (69), psikolojik güçlendirme temelini ise Spreitzer (1995)’in *bireyin işine yönelik içsel motivasyonu* tanımı oluşturmaktadır (68). Bu çalışmada servis sorumlu hemşirelerinin güçlendirilmesinin ölçülmesinde yapısal güçlendirme yaklaşımı kullanılmıştır.

2.2. Yapısal Güçlendirme

Yapısal güçlendirme, Kanter (1993)’in çalışma ortamı koşullarını tanımlayan örgütlerdeki yapısal güç teorisini temel almaktadır. Kanter (1993) yapısal güçlendirmeyi *bireyin işine yönelik davranış ve tutumu, bireyin kişiliğinden veya yeteneklerinden daha çok yapısal güçlendirmeye erişiminden etkilenir. Bu yapılar kaynaklara, bilgiye, fırsatlara ve desteğe erişim* olarak tanımlarken (70), Joanna ve arkadaşları (2016), yapısal güçlendirmeyi paylaşılan yönetimin bir temeli olarak kabul etmiş ve *çalışanların liderlik özellikleri sergileyeceklerini bunun ise profesyonelliği, örgütsel adaleti, bağlılığı ve aradaki güven duygusunu pozitif yönde desteklediğini* olarak belirtmişlerdir (71). Biron ve Bamberger (2010) ise yapısal

güçlendirmeyi *örgütlerin gelişimini teşvik eden çalışma koşullarını elde etmek amacıyla yönetim tarafından başlatılan bir dizi örgütsel politika ve uygulamaya odaklanan sosyo-yapısal bir olgu* olarak tanımlamıştır (72).

Steward ve arkadaşlarının (2010) Kanter (1993)'ten aktardığına göre bireyin çalışma ortamı üzerinde sahip olduğu kontrol gücünün iş verimliliği ile ilişki olduğu belirtilmiştir. Bunlar ise formal güç ve informal güç olarak açıklanmıştır. Formal güç genel olarak *bireyin iş yerinde sahip olduğu ve gerekli bağımsız kararların alınmasını sağlayan güç* olarak tanımlanmaktadır (73, 74). İnfomal güç ise *bireyin iş yerinde sahip olduğu sosyal desteği ve üstleri, akranları ve astlarıyla olan iletişimi* olarak tanımlanmıştır (73). Aynı zamanda çalışanların formal ve informal güç algısının iş tatmini ile pozitif yönde ilişkisi olduğu belirtilmiştir (70). Ayrıca “formal güç” ve “ informal güç” yapısal güçlendirmenin diğer boyutlarına (destek, kaynak, bilgi ve fırsat) olan ulaşımı desteklemektedir (74).

Yapısal güçlendirmenin diğer alt boyutları olan destek, kaynaklara erişim, fırsat ve bilgi şu şekilde açıklanmıştır. Destek *bireyin üstlerinde, çalışma arkadaşlarından ve astlarından aldığı yönlendirmeler, problemlerin çözümü için alınan tavsiyeler ve geri dönüşler* olarak tanımlanmaktadır (74). Bilgi *bireyin çalıştığı pozisyonu verimli bir şekilde sürdürmesi için gerekli olan tecrübeye, veriye ve teknik bilgiye sahip olması* olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda bilgiye erişim kurum içindeki değişikliklerde ve politikaların oluşturulmasında gerekli teknik bilgi ve uzmanlığı ifade etmektedir (75). Kaynaklara erişim *bireyin kurumsal hedeflere ulaşması için gerekli olan sarf malzemelerine ve kaynaklarına erişim olanağı* olarak açıklanmıştır (76). Aynı zamanda işe uygun şekilde çalışanların seçilmesi ve görevlendirmenin yapılması olarak belirtilmiştir (19). Fırsatlara erişim ise *öğrenmeye ve gelişime olan erişimi ifade etmektedir. Bireyin işi için gerekli mesleki becerilerini ve profesyonelliğini geliştirmesi* olarak tanımlanmıştır (19). Kişinin kendini geliştirecek fırsatlara ulaşması otonomisinin ve verimliliğinin artmasını sağlayacaktır (76)

2.3. Yapısal Güçlendirmeyi Etkileyen Faktörler

Bu bölümde yapısal güçlendirmeyi etkileyen faktörler; liderlik tarzları, örgüt kültürü, örgütsel güven ve bireysel özellikler başlıkları altında ele alınmıştır (69).

Liderlik Tarzları

Örgütler için güçlendirme hedeflerin gerçekleştirilmesi doğrultusunda olmazsa olmaz bir unsurdur. Güçlendirme uygulamalarının ise liderlik tarzlarıyla doğrudan ilişkisi vardır. Bu sebeple liderlerin benimsedikleri liderlik tarzları güçlendirmeyi etkilemektedir (77). García-Sierra ve Fernández-Castro (2018) transformasyonel liderlik özelliğine sahip SSH'lerin birlikte çalıştığı hemşireleri yapısal olarak güçlendirdiğini ve bu durumun da hemşirelerin işte kalma isteklerini olumlu yönde etkileyerek kaliteli ve güvenli hasta bakımına katkı sağladığını belirtmiştir (76).

Kanada' da yapılan bir çalışmada geleneksel liderlik tarzına sahip olan hemşire liderlerin yapısal olarak güçlendirilmesinin birlikte çalıştıkları hemşirelerin kurumsal bağlılıklarını etkilediği saptanmıştır (23). Başka bir çalışmada otantik liderlik tarzına sahip olan hemşire liderlerin ise birlikte çalıştıkları hemşirelerin iş tatminlerini ve performanslarını doğrudan etkiledikleri bu etkide ise yapısal güçlendirilmenin aracı rol oynadığı belirtilmiştir (78). Diğer bir çalışmada ise duygusal zekalı liderlik tarzına sahip olan hemşire liderlerin birlikte çalıştıkları hemşirelerin yapısal olarak güçlendirilmesinde pozitif etki yarattığı bulunmuştur (79).

Örgüt Kültürü

Yapısal güçlendirmenin çalışanların kararlara katılımını, mesleki gelişimleri için eğitim ve geliştirme fırsatı yakalamalarını, yetki ve inisiyatif kullanabilmelerini desteklediği belirtilmiştir. Esnek ve güçlendirilmiş bir çalışma ortamının ise ancak örgüt kültürünün oluşturulması ile gerçekleşebileceği vurgulanmıştır (80). Çalışmalar birçok örgüt kültürü çeşidi bulunduğunu ve örgüt kültürünün doğrudan güçlendirmeyi etkilediğini belirtmiştir (81, 82). Bu sebeple örgütlerin güçlendirici çalışma yapısını destekleyecek örgüt kültürünü yaratmalarının gerekliliği vurgulanmıştır (83).

Örgütsel Güven

Güçlendirme ve örgütsel güven arasında pozitif iki yönlü bir ilişki vardır (84). Yüksek güven seviyesine sahip örgütlerin, güven seviyesi düşük örgütlere göre, örgütsel hedeflere ulaşmada daha başarılı olduğu, çalışanların yenilikçi ve

güçlendirilmiş davranış sergilediği, iş tatminleri ve bağlılıklarını artırdığı gibi birçok olumlu örgütsel çıktılara yol açtığı belirtilmiştir (36, 85, 86).

Bireysel Özellikler

Yapılan çalışmalarda kişilik (özgüven, otonomi vb.) ve demografik özelliklerin yapısal güçlenmeyi etkilediği belirtilmiştir (87, 88). Durukan (2010) çalışmasında SSH'lerin bireysel özelliklerinin güçlendirmeyi etkilediğini ve yaş ile güçlendirmenin doğru orantılı olduğunu belirtmiştir (84). Başka bir çalışmada ise yapısal güçlendirmenin cinsiyet ile ilişkisinin olmadığı belirtilmiştir (89). Laschinger ve arkadaşları (2004) kişisel gelişimin yapısal güçlendirmeyi etkileyebileceğini vurgulamıştır (88). Yapılan bir çalışmada ise SSH'lerin eğitim düzeylerinin yönetim becerilerini ve dolayısıyla güçlendirilmelerini etkilediği belirtilmiştir (90).

2.4. Yapısal Güçlendirme ve Servis Sorumlu Hemşireleri

SSH'ler genel olarak servislerindeki hasta bakımından, hasta yatış-taburculuk işlemlerinden, hemşirelerin görevlendirilmesinden, çatışmaların çözülmesi ve servisin yönetiminden sorumludurlar (1). Hemşirelik Yönetmeliği'nde ise SSH'lerin görev ve sorumlulukları özetle; hemşirelik hizmetlerinin planlanması, yürütülmesi ve geliştirilmesi, hatalı hemşirelik uygulamalarının önlenmesi ve kayıt altına alınması, bilimsel araştırmalara destek olunması, hemşirelerin mesleki gelişimleri için desteklenmesi olarak belirtilmiştir (7).

Yapısal güçlendirme hasta güvenliğini, bakım kalitesini ve bakımın etkinliği artırmaktadır (13). Güçlü liderliğin ise ekip içindeki işbirliğini artırdığı, yönetim kararlarına dahil olmayı ve politika yapıcı rolünü desteklediği ve profesyonel çalışma ortamını oluşturmaya yardımcı olduğu belirtilmiştir (91). Watson ve arkadaşları (2018) başarılı bir hastane yönetimi için SSH'lerin rollerine hazırlanmış, geliştirilmiş ve güçlendirilmiş birer liderler olmaları gerektiğini vurgulamıştır (92). Güçlendirilmiş sorumlu hemşirelerin esnek, yaratıcı ve yönetim becerisi yüksek çalışanlar olduğu belirtilmiştir. Bu durumun ise karmaşık ve stabil olmayan iş koşullarına karşı gerekli ayarlamaları yapabilme becerisini artırdığı saptanmıştır (73).

Yapısal güçlendirme hemşirelerin iş doyumlarıyla, verimlilikleriyle, örgüte bağlılıkları ve güven duyguları ile doğrudan ilişkilidir (93). Bu sebeple SSH'ler profesyonel çalışma ortamının oluşturulmasında, hemşirelerin güçlendirilmesinde,

güvenli ve etkili hasta bakımının verilmesinde kritik rol oynamaktadırlar. Güçlendirilmiş SSH'ler ile çalışan hemşirelerin güçlendirilmiş bir çalışma ortamı algıladıkları bu sebeple iş streslerinde ve gerginliklerinde azalma, iş verimliliklerinde ise artış saptanmıştır (94). Yapılan bir başka çalışmada ise güçlendirilmiş bir lider ile çalışanların kuruma olan psikolojik sahiplenme hislerinin arttığı bunun ise çalışanların performanslarını ve öz yeterliliklerini geliştirdiği bulunmuştur (61).

2.5. Sahiplenme ve Psikolojik Sahiplenme Kavramı

İnsanların doğada bulunan maddi değeri olan veya olmayan birçok objeye sahiplik duygusu geliştirebileceği belirtilirken (95) sahiplik duygusunun bireyin kişiliğinin ve benliğinin bir parçası haline gelmesinde baskın bir rol oynadığı savunulmuştur (96). Sahipliğin temeli bireyin sahiplendiği nesneyi-işi önemsemesi ve ona karşı “benim” diyebilmesi olarak açıklanmıştır (28). Sahiplik; finansal sahiplik ve psikolojik sahiplik olarak ikiye ayrılmaktadır (95). Sahiplik duygusu psikolojik sahiplenmenin temelini oluşturmaktadır (31). Bu çalışmanın kavramsal çerçevesi oluşturulurken Pierce ve arkadaşlarının (2001) psikolojik sahiplenme teorisi temel alınmıştır (31).

Psikolojik sahiplenmenin yüksek motivasyon, bağlılık ve extra rol davranışlarıyla ilişkili olduğu belirtilmiştir (97). Pierce ve arkadaşları (2001) psikolojik sahiplenmeyi duyuşsal ve bilişsel bir tutum olarak tanımlamıştır. Bunu ise sahip olma duygusunu ifade eden örnekler ile açıklamışlardır. Bu örnekler ‘O BENİM kızım’, ‘Bu BİZİM evimiz’dir. Bu örneklerde hem bilişsel hemde duyuşsal bilgiler verilmiştir (28). Yine Pierce ve arkadaşları (2003)’da psikolojik sahiplenmeyi *bireylerin sahiplenmenin hedefi ya da hedefin bir parçası olarak hissettikleri durum* olarak açıklamıştır (95). Van Dyne ve Pierce (2004) psikolojik sahiplenmeyi *bireyin resmi ve finansal bir sahiplik olmaksızın işine ve örgütüne duyduğu sahiplik hissi* olarak tekrar tanımlamıştır (31). O'Driscoll ve arkadaşları (2006) ise psikolojik sahiplenmeyi *bir nesneye bağlanma ya da ona sahip olma duygusu* olarak belirtmişlerdir (98). Seneler içerisinde psikolojik sahiplenmenin birçok tanımı yapılmış olmasına rağmen temelindeki bireyin hedefin yasal olarak sahibi olmasada ona karşı duyduğu sahiplik hisleri anlamı aynı kalmıştır.

Van Dyne ve Pierce (2004) psikolojik sahiplenme hislerinin köklerini üç temel ihtiyaç duygusu ile belirtmiş ve bu hislere sahip olan örgüt çalışanlarının bu üç temel duygu için doyum hissedeceklerini belirtmiştir. Bunlar; ev (sahip olunun yer-aidiyet), etki ve etkinlik ve öz kimlik olarak tanımlanmıştır (31). Avey ve arkadaşları (2009) ise psikolojik sahiplenmenin dört temel boyutunun olduğunu belirtmiş ve bunları; aidiyet, etkililik ve etkililik, öz-kimlik ve sorumluluk olarak açıklamıştır (99).

Van Dyne ve Pierce (2004) çalışmasında psikolojik sahiplenme hissini örgüt çalışanlarının sergiledikleri davranış ve tutumlarda anahtar rol oynadığını belirtmiştir. Bu davranış ve tutumlar ise; işle ilgili tutumlar (bağlılık ve iş doyumunu), benlik kavramı (örgüt temelli benlik saygısı) ve davranışlar (performans ve örgütsel vatandaşlık) olarak açıklanmıştır (31).

2.6. Psikolojik Sahiplenmeyi Etkileyen Faktörler

Pierce (2003) sahiplenme üzerine yaptığı çalışmasında psikolojik sahiplenmeyi hedefsel, bireysel, süreç ve bağlam faktörlerinin etkilediğini belirtmiştir (95). Aşağıda bu faktörler açıklanmıştır.

Hedef Faktörü

Sahiplenme birçok hedef ile ilişkilidir. Bunlardan fiziksel olanlar; iş, araç ve objeler olurken, diğer bir yandan fikirler, ilişkiler, insan bedeni, yaratım ve düşünceler yine sahiplenme ile ilişkilidir (95). Kaur (2013) hedef faktörünü kişinin etrafını etkileme ve kontrol etme isteğiyle ilişkilendirmiş, hedef nesne üzerindeki kontrol duygusunun psikolojik sahiplenmeyi etkileyeceğini belirtmiştir (34). Pierce (2003) ise bireyin sahiplik duyguları geliştireceği hedefin niteliklerinden etkilendiğini belirtmiş ve etkilerini açıklamıştır. Bunlar a) hedefi geliştirmede üç güdünün tatmin edilmesi ve b) hedefin ulaşılabilirliğini kolaylaştırmak ve engellemektir. Genel olarak hedefin birey için görünür ve kişi için çekici nitelikte olması gerekmektedir. Bu özellikler psikolojik sahipliğin hedefi olma konusunda rol oynamaktadır (95). Yapılan bir çalışmada hedefi üzerinde kontrol duygusu yüksek olan kişilerin hedeflerine karşı daha fazla psikolojik sahiplenme hisleri oluşturdukları saptanmıştır (100).

Bireysel Faktörler

Etkililik ve etkinlik, özkimlik ve ait olma güdüleri bireylerde psikolojik sahipliğin oluşmasında en etkili unsurlardandır (31). Ancak Pierce ve arkadaşları (2003) hedeflerin kişilerde farklı etkenler yarattığını hatta kişilerin zaman içerisinde bile bir hedefi algılayışının değişeceğini ve kişilik özelliklerinin psikolojik sahiplenmeyi etkileyeceği belirtmişlerdir. Bu durum şu şekilde açıklanmıştır: Dışa dönük insanlar hedefi çeşitli yollarla takip etmeye tercih edebilirken, otoriter kişiliğe sahip olanlar hedefi kontrol etme ve yakın ilişki kurmayı tercih edebilir. Yüksek benlik saygısı olan kişiler içsel hedefleri takip ederken, zayıf benlik saygısı olan kişiler ise materyalist hedeflere yönelebilirler denilmiştir (95).

Diğer bir konu ise kişisel değerlerdir. Sahiplik duyguları kişisel değerleri ve benlik saygısını arttırmaktadır. Bu sebeple kişiler kendi kişiliklerine uygun olan nesnelere için sahiplik duyguları besleme eğilimindedir. Ayrıca yapılan bir çalışmada, çalışanların bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ile kendine olan güven duygusunun artacağı bunun ise psikolojik sahiplenme duygularını geliştireceği belirtilmiştir (101).

Süreç

Sahiplik duygularının kişilerin güdülerine yönelik artacağı belirtilmiştir. Pierce ve arkadaşları (2003) kişinin hedefe yatırım yapmasının ve kontrol etme güdüsünün harekete geçirilmesinin psikolojik sahiplenme duygularını önemli derecede etkileyeceğini savunmuştur. Aynı zamanda psikolojik sahiplenmenin tam olarak oluşması için kişilerde bilişsel ve duygusal süreçlerin tamamlanması gerekmekte olduğu açıklanmıştır. Psikolojik sahiplenmenin bu konuda yasal sahiplikten ayrıldığı belirtilmiş ve yasal sahipliğin bir nesneye sahip olduktan sonra hemen başladığı ancak psikolojik sahipliğin zaman içinde belirli etkenlerle oluşacağı belirtilmiştir (95). Matilla and Ikavalko (2003) bunu destekleyerek sahiplik hislerinin oluşmasının zaman alacağını belirtmiştir (102)

Bağlam

Bu bölümde psikolojik sahiplenmeyi etkileyen yapısal ve kültürel bağlamlar açıklanacaktır. Yapısal bağlam örnekler ile şöyle açıklanmaktadır. Psikolojik sahiplenme kişisel farklılıklardan etkileneceği gibi yapısal faktörlerden de

etkilenmektedir. Örneğin; güçlü bir yapının kişi tarafından kontrol edilmesi daha zor olacağı için sahiplenme duygularının oluşması zorlaşırken, zayıf kontrol edilebilir, esnek yapılara karşı kişinin kontrol yeteneği daha yüksek olacağı için sahiplenme duygularının artacağı belirtilmiştir. Kişinin daha etkin ve güçlü hissettiği yapılara karşı psikolojik sahiplenme duygusu oluşturmasının daha kolay olduğu vurgulanmıştır (95). Örgütsel iklim ise psikolojik sahiplenmeyi etkileyen bir başka unsurdur. Kişilerin örgütteki işlere ve kararlara olan katılım derecesi kişinin örgütüne karşı olan psikolojik sahiplenme duygularını etkileyecektir (103). Bu bağlamda yapılandırılmış bir çalışma ortamında çalışan bireylerin kurumun kararlarına katılım göstereceği ve çalışanlarda örgüte karşı daha yüksek psikolojik sahiplenme duygularının oluşacağı belirtilmiştir (104).

Psikolojik sahiplenmeyi etkileyen bir başka etken ise kültürel bağlamdır. Pierce ve arkadaşları (2003) farklı kültürlerden gelen insanların kişiliklerinin ve benlik algılarının oluşturduğu farklılığın psikolojik sahiplenmeyi etkileyeceğini belirtmiştir (95).

Liderlik Tipleri

Kişilerin liderlik özelliklerinin psikolojik sahiplenme duygularını etkilediği ve onlarla birlikte çalışan kişilerin de sahiplik duygularının etkinlendiği vurgulanmıştır (105). Yapılan bir çalışmada dönüşümcü liderlik özelliğine sahip olan liderlerin ve onlarla çalışan kişilerin örgütlerine olan psikolojik sahiplenme duygularının yüksek olduğu belirtilirken (106), bir başka çalışmada otantik liderliğe sahip olan liderlerin psikolojik sahiplenme duygusunu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (99). Otantik liderliğin çalışanların işleri konusunda olan etkinliklerini arttırmayı hedeflemesinin çalışanlardaki psikolojik sahiplenme duygularını arttırdığı belirtilmiştir (107). Stander ve arkadaşlarının (2017) yaptığı çalışmada güçlendirilmiş ve donanımlı liderlerin çalışanların kuruma karşı olan psikolojik sahiplenme duygularını olumlu yönde etkiledikleri açıklanmıştır (108).

2.7. Psikolojik Sahiplenme ve Servis Sorumlu Hemşireleri

Kaliteli hasta bakımı, sağlık örgütlerinin en önemli çıktılarından birisidir. Yapılan çalışmalar ile psikolojik sahiplenmenin hemşirelerin bakım davranışlarını doğrudan olumlu yönde etkilediği ve hasta bakım kalitesini artırdığı ortaya

çıkarılmıştır (34, 109). Ek olarak hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda psikolojik sahiplenmenin bakım davranışlarını, iş performanslarını, algılanan örgütsel desteği (110), otonomilerini ve işte kalma isteklerini artırdığı belirtilmiştir (35, 111). Yapılan bir araştırmada çalışanların işe yönelik psikolojik sahiplenme duyguları arttıkça işe karşı olan ilgilerinin de arttığı, örgütün gelişmesi ve ilerlemesi için ekstra çaba sarf etmeye istekli oldukları, başka bir deyişle ekstra rol davranışında bulunma olasılıklarının yükseldiği belirtilmiştir (112). Pierce ve Jussila'nın (2011) yaptığı çalışmasına göre psikolojik sahiplenmeyi arttırmanın üç temel yolu vardır. Bunlar; kontrol, bilgi-beceri ve kendine yatırımdır. Bu bağlamda örgütler çalışanlarına kendilerine geliştirebilecek fırsatlar sunarak, çalışma koşullarını iyileştirerek, çalışanların mesleki bilgi becerini geliştirebilir aynı zamanda işleri üzerindeki kontrol duygularını artırabilirler (26). Bu bağlamda hasta bakım kalitesinin artması için hemşire yöneticilerin, SSH'lerin ve hemşirelerin kuruma olan psikolojik sahiplenme hislerini artırmaları gerekmektedir (113). Kaur ve arkadaşları (2013)'nın yaptığı çalışmada sorumlu hemşirelerin birlikte çalıştığı hemşireleri bilgi ve beceriler ile donatmaları gerektiği vurgusu yapılmıştır. Bu durumunun hemşirelerin psikolojik sahiplenme hisleri yaratmalarına yardımcı olacağı belirtilmiştir (34).

Yapılan bir çalışmada psikolojik sahiplenmenin, yöneticilerin çalışanlarını desteklemesinde pozitif yönde aracılık rolü oynadığı ve bu desteğin çalışanların işe adanmışlıklarını ve motivasyonlarını artırdığı, çalışanları daha fazla sorumluluk almaya teşvik ettiği belirtilmiştir (114). Sağlık kurumlarında yönetim ile hemşireler arasında köprü görevi gören, hemşirelerin davranış, tutum ve mesleki becerilerinin yanında hasta çıktıları üzerinde etkileri olan en önemli çalışanlar SSH'lerdir (10). Psikolojik sahiplenme hislerinin hemşireler ve kurum çalışanları üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışma sonuçlarından yola çıkarak; kurumlarına karşı psikolojik sahiplenme hisleri yüksek olan SSH'lerin iş motivasyonlarının, performanslarının, kuruma karşı bağlılıklarının yüksek olacağı ve dolayısıyla hasta bakım kalitesinin olumlu yönde etkileneceği öngörülmektedir.

Yapılan literatür araştırmalarından yola çıkarak psikolojik sahiplenme ile örgütsel güvenin hemşireler üzerindeki etkisinin ortaya çıkarıldığı bir çalışmaya rastlanılmamış olsa da güven ile psikolojik sahiplenmenin yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

2.8. Örgütsel Güven

Güven, insan iletişiminin temelini oluştururken, kişiler arasındaki işbirliğinin sürdürülmesinde ve kurumlarda örgütsel yapının oluşturulmasında temel yapı taşı görevi görmektedir (52). Türk Dil Kurumu'na (2011) göre *çekinme, korku ve kuşku duymadan inanma ile bağlanma duygusu, itimat* olarak ifade edilen güven kavramı birçok farklı şekilde tanımlanmıştır (115). Pask (1995) güveni *iyilik halinin korunacağına dair bir inanç* olarak (116) ifade ederken, Baier (1986) *kişinin, kendisini ve değer verdiklerini koruması için birisine izin vermesi* olarak tanımlamıştır (117).

Çalışanların ihtiyaçlarını anlamak, kapasitelerini belirlemek onlara güvenerek kendilerini geliştirmelerine yardım etmek kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlayacaktır. Bu sürecin en önemli parçası ise güvendir (56). Güven seviyesi yüksek örgütler güven seviyesi düşük örgütlere göre, değişimlere kolay uyum sağlayabilen, daha başarılı ve yenilikçi örgütlerdir. Örgüt içi güven, liderlerin amaçlarına ulaşmadaki başarısını, iş tatminlerini ve bağlılıklarını artırır (118). Güven, insan ilişkilerinin sürdürülmesinde, örgütlerde çalışanlar arasındaki iş birliğini arttırarak örgütsel çıktılarının olumlu yönde etkilenmesini sağlayan en temel faktördür (119). Çalışmalarda örgütlerin çalışanlarına kendilerini geliştirecek fırsatlar sunması yöneticilerin bir sorumluluğu olarak belirtilmiştir (120, 121). Bu durum sadece çalışanları geliştirmekle kalmayacak aynı zamanda örgütsel kaliteyi arttıracaktır. Bu kalitenin uzun dönemler boyunca korunmasını sağlayacak belirleyici faktörünün ise güven olduğu belirtilmiştir (119). Güven duygusunun yetersiz olduğu sağlık kurumlarında; çalışanların iş için isteksiz olacakları, değişim sürecini aksatacakları dolayısıyla hasta bakım kalitesini olumsuz yönde etkileyecekleri vurgulanmıştır (56).

Sağlık kurumlarının hizmetlerini daha verimli ve etkin bir şekilde sunulabilmesi, hemşirelerin iş doyumlarının, performanslarının ve örgütsel bağlılıklarının artırılması için sağlık çalışanlarının yöneticilerine, kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına karşı güven duymaları gerekmektedir. Bu bağlamda örgütsel güven kavramı ön plana çıkmaktadır. Örgütsel güven *çalışanların yöneticilerinin/örgütlerinin niyetlerinin ve aksiyonlarının kendilerinin beklentileriyle uyacağına inanmaları* olarak açıklanmıştır (122). Gilbert ve Tang'a (1998) göre ise örgütsel güven *çalışanın yöneticisinin açık sözlü olacağına ve sözlerini yerine*

getireceğine dair olan inancı olarak belirtilmiştir (43). Araştırmacılar, güveni üç farklı düzeyde incelemişlerdir. Bunlar; çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye/lidere güven, kuruma güven'dir (123, 124).

Kuruma güven *bir çalışanın kurumun kontrol edemediği davranış ve hareketlerine karşı savunmasız olmak konusunda istekli olması* olarak açıklanmıştır (45). Yapılan bir çalışmada kuruma güvenin yüksek olduğu örgütlerde güçlendirici yapının oluşturulmasının kolaylaştığı belirtilmiştir (121). Ayrıca örgüte güvenin organizasyonun performansını ve motivasyonunu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (125). Hemşirelerin kuruma güvenmemelerinin sağlık kurumlarının etkinliğini korumada büyük bir tehdit oluşturacağı belirtilmiştir (126). Çalışma arkadaşlarına güven *bir çalışanın örgütün diğer üyeleriyle kendini özleştirmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesi* olarak açıklanmıştır (127). Sağlık kurumları için ekip içindeki ve çalışanlar arasındaki iletişim, hasta bakımının ve kalitesinin yüksek düzeyde sürdürülebilmesi için en önemli etmenlerdendir. Çalışanlar arasındaki iletişimin etkinliği ve devamlılığı için gerekli unsurun ise çalışanlar arasındaki güven duygusu olduğu belirtilmiştir (128). Hemşirelerin çalışma arkadaşlarına güvenmesi onların duygu durum ve davranışlarına yansımaktadır. Ülkemizde hemşireler ile yapılan bir çalışmada çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla güçlü bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir (129). Başka bir çalışmada ise hemşirelerin çalışma arkadaşlarına ve yöneticiye güveninin kuruma olan güveni arttırdığı, tükenmişliği ise azalttığı ortaya çıkarılmıştır (126). Örgütsel güvenin bir diğer temel boyutu ise yöneticiye olan güvendir. Yöneticiye güven *bir başkasının hareketlerine karşı olumlu beklentiler ile savunmasız olma durumunun kabul edilmesi* (130) olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanımda ise *diğer tarafın eylemlerine karşı savunmasız olmak konusunda istekli olunması* olarak belirtilmiştir (42).

Örgütsel güvenin aracılık yaptığı bağlamsal öncüller; liderlik rolü, yapısal rol, kültürel normlar olarak belirtilmekte; davranış özellikleri ise; performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları olarak açıklanmaktadır (131). Bu bağlamda yapılan çalışmalarda örgütsel güvenin çalışanlarda performans, örgütsel bağlılık (86), iş tatmini (59), işten ayrılma niyeti, ekip çalışması (84), örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif yönde ilişkisi olduğu belirtilmektedir (28). Hemşirelerle

yapılan bir çalışmada algılanan örgütsel güven duygusunun iş doyumunu (132) ve örgütsel bağlılığı arttırdığı bu durumun ise hemşire devir hızını azalttığı saptanmıştır (133). Ülkemizde yapılan çalışmalarda örgütlerine, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güvenen hemşirelerin daha mutlu ve örgüte bağlılıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir (134). Bu duyguların ise onları rollerini tam olarak yerine getirmekte motive ettiği, iş doyumlarını arttırdığı ve bu etkilerin örgütün başarısını olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (135).

2.9. Örgütsel Güven ve Etkileyen Faktörler

Yapılan çalışmalarda örgütsel güvenin birçok etkileyici faktörü olduğuna dikkat çekilmiştir. Bunlar; paylaşılan değerler ve otonomi (136), iletişim (137), yetenek ve yeterlilik, bütünlük, iyilik (138), özgüven ve bireysel özelliklerdir (42).

Yeterlilik ve Yetenek

Güveni etkileyen faktörlerden olan yeterlilik ve yetenek hedefleri gerçekleştirmeyi vaat eder. Bu da örgütlerin çalışanlarına yeterli bilgi, beceri ve liderlik özelliklerini geliştirme imkanı sundukları takdirde kurumları geliştiren ve güven duygusunun oluşumunu etkileyen ve artıran bir unsur olarak belirtilmiştir (139).

Bütünlük ve İyilik

İyilik ise kişinin örgütün çıkarları için samimi bir şekilde örgütün hedeflerine uygun olumlu davranış motivasyonu olarak açıklanmıştır (140). Bütünlük ise çalışanın örgütün ilkelerine olan bağlılığı olarak ifade edilmiştir (139).

Özgüven ve Bireysel Özellikler

Liderlerin çalışanlarda güven duygusunun oluşturulmasında en büyük paya sahip olduğu vurgulanmıştır. Liderlerin özellikle güçlendirici bireysel özelliklerinin ve davranışlarının çalışanlarda güven duygusu oluşturacağı belirtilmiştir (140).

2.10. Örgütsel Güven ve Servis Sorumlu Hemşireleri

Her geçen gün sağlık alanında ulusal ve uluslararası birçok gelişme yaşanmakta ve bu gelişmeler hastanelerdeki çalışma koşullarını ve şartlarını

değiştirmektedir. Sağlık çalışanlarının özellikle hemşirelerin bu değişimlere hızlı bir şekilde adapte olması gerekmektedir. Bu değişen çalışma koşulları için hemşirelerin SSH'ler tarafından desteklenmesi çok önemlidir (121). Bunun için sorumlu hemşirelerin yeterli donanıma sahip ve güçlendirilmiş çalışanlar olması gerekmektedir. Çünkü güçlü SSH'ler ile verilen destek değişim için olmazsa olmaz bir unsurdur (141). Bu destekleyici ilişkinin oluşması ise SSH'ler ile hemşireler arasındaki güven ilişkisine bağlıdır (142).

Hemşirelerin yöneticilerine olan güveni etkin bir takım çalışması ve hasta bakımı için son derece önemlidir. Yapılan bir çalışmada özellikle transformasyonel liderlik rolünün örgütsel güveni destekleyerek çalışanların performanslarını artırdığı aynı zamanda extra rol davranışlarını (örgütsel vatandaşlık gibi) olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (131). Benzer olarak yöneticisine güvenen çalışanların takım çalışmasına katkısının ve performanslarının yüksek olacağı saptanmıştır (129). Ülkemizde yapılan bir çalışmada hemşirelerin en çok SSH'lerine güvendiği ortaya çıkarılmıştır (129). Bir başka çalışmada ise yöneticisine güvenen hemşirelerin daha etkin çalıştığı ve bunun hastayı öz bakımıyla ilgili kararlarda güçlendirdiği, problem çözme yeteneğini artırdığı, hasta güvenliğini sağladığı ve maliyeti düşürdüğü bildirilmiştir (86). Sorumlusuna güvenen hemşirelerin ise örgüt uyumunun daha yüksek olduğu aynı zamanda iş tatminlerinin arttığı (50), işe gelmeme ve işten ayrılma oranlarının azaldığı (48), bunun takım çalışmasını ve verimliliğini güçlendirdiği ve kuruma olan bağlılığı artırdığı (86) saptanmıştır. Başka bir çalışmada ise yapısal olarak güçlendirilmiş servis sorumlu hemşirelerinin anahtar rol oynayarak birlikte çalıştıkları hemşireleri güçlendirdiği ve örgüte güven duygularını artırdığı saptanmıştır (84).

2.11. Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Bu İlişkideki Aracılık Rolü

Yapılan çalışmalar SSH'lerin yapısal olarak güçlendirilmesi ile örgütsel güvenin birbirleri ile pozitif ilişkili olduğunu ve bunun hasta bakımı ve hastane çıktılarını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir (9, 48, 122). Literatürde servis sorumlu hemşirelerinin yapısal güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmelerini nasıl

etkilediğini saptamaya yönelik herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak psikolojik sahiplenmenin araştırıldığı bir çalışmada sorumlu hemşirelerin yeteneklerinin, bilgisinin, davranışlarının ve hemşirelere gösterdikleri desteğin hemşirelerin örgüte karşı olan psikolojik sahiplenmelerinde etkisi olduğu belirtilmiştir (111). Başka bir çalışmada ise yöneticilerin yapısal olarak güçlendirilmesinin kontrol duygularını, karar alma sürecini ve otonomilerini geliştirmesinden dolayı örgüte karşı duydukları psikolojik sahiplenme hislerinde artış olduğu saptanmıştır (62). Bu çalışma sonuçlarından yola çıkarak servis sorumlu hemşirelerinin yapısal olarak güçlendirilmesinin örgüte duyulan psikolojik sahiplenme hislerini artıracığı varsayılmaktadır.

Çalışmalar ile yapısal güçlendirmenin örgütsel güven ile olan ilişkisi ortaya çıkarılmıştır (48, 52, 143, 144). Ayrıca örgütsel güvenin psikolojik sahiplenme ile ilişkisi açıklanmıştır (31, 64, 145). Örgütsel güven yapısal güçlendirmenin ve SSH'lerin kurumlarına güven bağı ile bağlanarak sahiplik hisleri oluşturmalarında temel etken olması sebebiyle kurumlar için olmazsa olmaz bir unsurdur. Örgütsel güvenin kurumlarda örgüt kültürünün oluşmasında ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişmesinde aracı rol üstlendiği bulunmuştur (146). Ek olarak örgütsel güvenin çalışanların kuruma olan bağlılıklarında (147), iş tatminlerinde (148) ve performans artışlarında (149) aracı rol üstlendiği saptanmıştır (150).

Literatürde hemşireler ile yapılan ve örgütsel güvenin aracılık rolünün araştırıldığı çalışmalar bulunmaktadır. Hemşireler ile yapılan bir çalışmada yöneticiye güvenin iş doyumunda ve lider üye etkileşiminde kısmı aracılık rolü üstlendiği (151), başka bir çalışmada ise örgütsel güvenin hemşireler arasındaki bilgi paylaşımına ve algılanan örgütsel destek oluşumuna aracılık rol oynadığı belirtilmiştir (152). Çalışmalar ile örgütsel güvenin aracılık rolünün çalışanlar ve hemşireler üzerindeki etkileri ortaya çıkarılmış olsada SSH'ler ile yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Ek olarak çalışmalar örgütsel güvenin yapısal güçlendirme ile psikolojik sahiplenmeye olan etkisini açıklamada yetersiz kalmaktadır. Çalışmamız ile örgütsel güvenin, SSH'lerin yapısal olarak güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmeye etkisinde aracılık rolü değerlendirilmiştir.

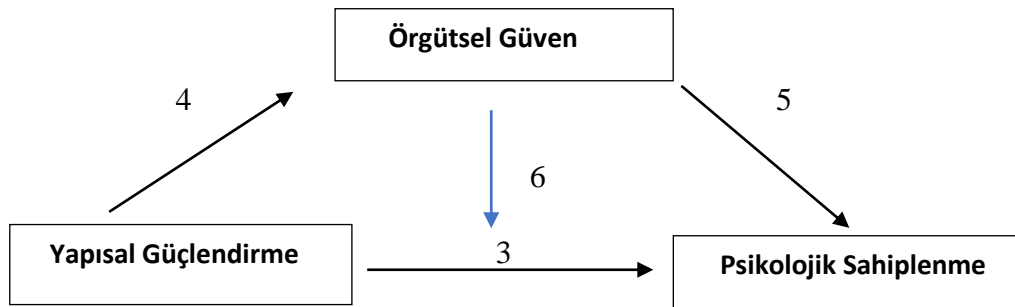
3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Şekli

Bu araştırma SSH'lerin yapısal güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmelerine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü araştırılması amacıyla iki aşamada gerçekleştirilmiştir.

Birinci aşama, hemşirelerin psikolojik sahiplenme algılarını belirlemek amacıyla kullanılacak olan "*Psikolojik Sahiplenme Ölçeği/ Psychological Ownership Questionnaire*" ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapıldığı metodolojik aşamadır.

İkinci aşama, SSH'lerin yapısal güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmesine etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünün araştırıldığı tanımlayıcı ve ilişkisel bir araştırmadır. Yapısal güçlendirmenin SSH'lerin psikolojik sahiplenmesini ne yönde ve nasıl etkileyeceği sorusu, örgütsel güvenin bu etkiye aracı rolü ve değişkenlerin arasındaki ilişkiler araştırmanın temel ilgi alanını oluşturmaktadır (Şekil 3.1).



Şekil 3.1. Araştırmanın kavramsal çerçevesi

Araştırmanın kavramsal çerçevesi araştırma sorularından yola çıkarak oluşturulmuştur. Kavramsal çerçevede ilk olarak yapısal güçlendirme ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki, yapısal güçlendirme ile örgütsel güven arasındaki ilişki, psikolojik sahiplenme ile örgütsel güven arasındaki ilişki en son ise örgütsel güvenin bu iki değişken için aracılık rolü araştırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yerler ve Özellikleri

Araştırmanın birinci aşaması, Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir. Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi 8 Temmuz 1958 tarihinde hizmete açılmıştır. Hastanede 400 hemşire 14 SSH çalışmaktadır. Hastanenin yatak kapasitesi 270'dir. Hastanenin Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü görevi bir hemşire tarafından yürütülmektedir (153).

Araştırmanın ikinci aşaması, Ankara ili sınırları içerisinde yer alan, genel sağlık bakım hizmeti veren ve araştırmanın yürütülmesine izin veren toplam 13 hastanede (11 Sağlık Bakanlığı Hastanesi ve iki üniversite hastanesi) gerçekleştirilmiştir. Aşağıda bu hastanelere ilişkin bilgiler verilmiştir.

Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi

Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nin toplam yatak sayısı 750'dir. Erişkin Hastanesinde aktif olarak 594 hemşire 9 supervisor, 4 blok sorumlusu ve 35 servis sorumlu hemşiresi çalışmaktadır. Hacettepe Üniversite Erişkin Hastanesi'nde Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü görevi hemşire tarafından yürütülmektedir. Hastanenin Hacettepe Üniversitesi'nin diğer hastaneleri ile birlikte Joint Commission International akreditasyonu vardır ve 2021 yılında yeniden akredite edilmiştir (154).

Gazi Üniversitesi Hastanesi

Gazi Üniversitesi Hastanesi 1986'da hizmete açılmıştır. Hastanede 911 hemşire ve 54 SSH çalışmaktadır. Hastane 960 yatak kapasitesi ve 65 bölüm ile sağlık hizmet vermektedir. Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi ISO 9001 Kalite Güvence Sistemi Belgesi almaya hak kazanmış ilk Devlet Üniversitesi Hastanesidir. Hastanenin Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü görevi bir hemşire tarafından yürütülmektedir (155).

Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi 2005 yılında Sağlık Bakanlığı'na (T.C.S.B) devredilmiştir. Hastanenin hekim sayısı 754, hemşire sayısı 480 iken 39 servis sorumlu hemşiresi çalışmaktadır. Hastane 799 yatak kapasitesine

sahiptir. Sağlık Bakım Hizmeti Müdürlüğü görevi bir hemşire tarafından sürdürülmektedir (156).

Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi toplam 678 yatak kapasitesine sahiptir. Hastanede 800 hemşire ve 53 Servis sorumlu hemşiresi çalışmaktadır. Hastanenin Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü görevi bir hemşire tarafından yürütülmektedir (157).

Keçiören Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Ankara Keçiören Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 2015 yılında hizmete açılmıştır. Hastanenin toplam yatak kapasitesi 460'dır. Hastanede 337 doktor ve 422 hemşire 17 SSH bulunmaktadır. Sekiz Ameliyathane odası, 3 Yoğun Bakım Ünitesi mevcuttur. Hastanenin Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü görevi bir hemşire tarafından yürütülmektedir (158).

Pursaklar Devlet Hastanesi

Hastane 2018 yılında hizmete açılmıştır. Hastanede 68 hekim, 219 hemşire ve 21 SSH vardır. Hastanenin 223 yatak kapasitesi bulunmaktadır. Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü görevi bir hemşire tarafından yürütülmektedir (159).

Yenimahalle Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Hastane hizmete 01 Haziran 2010 yılında girmiştir. Hastanenin toplam yatak kapasitesi 264'dür. Hastanede 324 hemşire ve 23 SSH çalışmaktadır. Hastanenin Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü görevi bir hemşire tarafından yürütülmektedir (160).

Şereflikoçhisar Devlet Hastanesi

Hastane Şereflikoçhisar bölgesinde 7 bölümden oluşmaktadır. Hastanenin toplam yatak kapasitesi 70'dir. Hastanede 35 doktor, 52 hemşire ve 6 SSH çalışmaktadır. Hastanenin Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü görevi ebe tarafından yürütülmektedir (161).

Ankara Polatlı Duatepe Devlet Hastanesi

Hastane 2021 yılı Kasım ayı itibariyle sağlık hizmeti vermeye başlamıştır. Hastanenin toplam 305 yatak kapasitesi vardır. Hastanede 86 uzman hekim, 263 hemşire ve 19 SSH çalışmaktadır. Hastanenin Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü görevi hemşire tarafından yürütülmektedir (162).

Beytepe Şehit Murat Erdi Eker Devlet Hastanesi

Hastane 2016 yılında Beytepe Murat Erdi Eker Devlet Hastanesi olarak hizmete açılmıştır. Hastanede 21 farklı bölüm bulunmakta ve 50 hekim hizmet vermektedir. Hastanenin yatak kapasitesi 100'dür. Hastanede toplamda 67 hemşire ve 9 servis sorumlu hemşiresi çalışmaktadır. Hastanenin Sağlık ve Bakım Hizmeti Müdürlüğü görevi hemşire tarafından yürütülmektedir (163).

Ayaş Şehit Mehmet Çiftçi Hastanesi

Ayaş Şehit Mehmet Çiftçi Devlet Hastanesi 2020 yılında hizmete açılmıştır. Hastanenin 45 yatak kapasitesi vardır. Hastanede 12 bölüm 48 hemşire, 3 SSH vardır. Hastanenin Sağlık ve Bakım Hizmeti Müdürlüğü görevi bir hemşire tarafından yürütülmektedir (164).

Haymana Devlet Hastanesi

Haymana Devlet Hastanesi 2000 yılında hizmete açılmıştır. Hastanenin 65 yatak kapasitesi vardır. Hastanede 49 hemşire, 9 SSH ve 18 hekim vardır. Hastanenin Sağlık ve Bakım Hizmeti Müdürü görevi bir hemşire tarafından yürütülmektedir (165).

Kızılcahamam Devlet Hastanesi

2018 yılında yapımı tamamlanan hastane 75 yatak kapasiteli olup, 7 farklı yataklı servisi bulunmaktadır. Hastanede 65 hemşire 11 SSH ve 21 hekim çalışmaktadır. Hastanede Sağlık ve Bakım Hizmeti Müdürlüğü görevi hemşire tarafından yürütülmektedir (166).

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

3.3.1. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın birinci aşamasının çalışma evrenini Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi'nde çalışan 71 hemşire oluşturmuştur.

Araştırmanın ikinci aşamasının evrenini Ankara ili sınırları içinde genel sağlık bakım hizmeti veren 13 Sağlık Bakanlığına bağlı hastane ve üniversite hastanelerinde çalışan toplam 309 SSH oluşturmuştur.

3.3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın birinci aşaması: Yapısal Eşitlik Modeli'nde örneklem büyüklüğü hesaplanırken, madde sayısı büyük olan ölçekteki madde sayısının 10 katı kadar gözlem üzerinde çalışılmasının yeterli olacağı kabul edilmektedir. Bu kural Baş Parmak Kuralı (Rule of Thumb) olarak adlandırılabilir (167). Araştırmanın birinci aşamasında kullanılacak olan ölçekte 7 (yedi) madde bulunduğu için örneklem büyüklüğü 70 hemşire olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın ikinci aşaması: Tablo 3.1.'de araştırmanın ikinci aşamasının yapıldığı hastaneler, hastanelerin yatak kapasiteleri, toplam hemşire ve SSH sayıları ile beraber çalışmaya katılan SSH sayıları ve oranları verilmiştir. Araştırmada SSH'lerin sayılarının belirlenmesi için herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamıştır ve aşağıda verilen 13 hastanede çalışan bütün SSH'ler araştırmanın örnekleme olarak alınmıştır. Araştırmaya dahil edilmeme kriteri; SSH'lerin 6 aydan kısa süredir bu görevde bulunmaları, izinli olmaları ve araştırmaya katılmayı kabul etmemeleridir. Bununla birlikte ulaşılan örneklemin yeterliliğinin değerlendirilmesinde Bağcı ve Akbaş (2016) yaptıkları "Hemşirelerin Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" adlı çalışma referans olarak kullanılmıştır. Bağcı ve Akbaş (2016) çalışmalarında duygusal bağlılık ve bilişsel güven arasındaki ilişki düzeyini $r=0,576$ olarak hesaplamışlardır. Çalışmamızda örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkinin bu değerden $\pm\%20$ değişim gösterebileceği varsayımı ile alınması gereken minimum örneklem büyüklüğü 0.05 hata ve %80 güç ile 210 SSH olarak hesaplanmıştır (R 3.0.1. açık kaynak program). Çalışmaya katılmaya gönüllü

olmama, izinli, raporlu olma durumları nedeniyle çalışma 225 SSH ile tamamlanmıştır. Çalışmaya katılma oranı %72,8'dir.

Tablo 3.1. Araştırmanın ikinci aşamasının örnekleme

Araştırmanın yapıldığı hastaneler	Toplam yatak kapasitesi	Toplam hemşire Sayısı	Örnekleme alınan toplam SSH sayısı	Araştırmaya çeşitli nedenlerle katılmayan SSH sayısı	Toplam araştırmaya katılan SSH	Araştırmaya katılım oranı (%)	Verilerin toplanma şekli
Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi	750	594	35	15	20	57,1	Online
Gazi Üniversitesi Hastanesi	960	911	54	32	22	40,7	Online
Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi	779	480	39	6	33	84,6	Yüz yüze
Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi	678	800	53	13	40	75,4	Yüz Yüze
Keçiören Eğitim ve Araştırma Hastanesi	375	422	27	7	20	74,07	Yüz Yüze
Pursaklar Devlet Hastanesi	223	219	21	3	18	85,7	Yüz Yüze
Yenimahalle Eğitim ve Araştırma Hastanesi	264	324	23	2	21	91,3	Yüz Yüze
Şereflikoçhisar Devlet Hastanesi	70	52	6	1	5	83,3	Yüz Yüze
Ankara Polatlı Duatepe Devlet Hastanesi	323	263	19	2	17	89,4	Yüz Yüze
Beytepe Şehit Murat Erdi Eker Devlet Hastanesi	100	67	9	2	7	77,7	Yüz Yüze
Ayaş Şehit Mehmet Çiftçi Hastanesi	45	48	3	0	3	100	Yüz Yüze
Haymana Devlet Hastanesi	65	49	9	1	8	88,8	Yüz Yüze
Kızılcahamam Devlet Hastanesi	75	65	11	0	11	100	Yüz Yüze
Toplam	4707	4294	309	84	225	72,8	-----

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın birinci aşaması: Tanıtıcı Bilgiler Formu (EK-1), Psikolojik Sahiplenme Ölçeği (EK-2) kullanılmıştır. Bu ölçek Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilmiş tek boyutlu 7 maddeden oluşmaktadır. Çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,89 olarak bulunmuştur (31). Ölçeğin hemşireler ile olan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında paralel test için Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nden (şirket çalışanları grubu ile geçerlilik güvenilirlik yapılan versiyonu) yararlanılmıştır.

Araştırmanın ikinci aşaması: Bu aşamada veriler Tanıtıcı Bilgiler Formu (EK-1), Hemşirelik Yapısal Güçlendirme Ölçeği (EK-3), hemşirelerde geçerlik ve güvenilirliği yapılan Psikolojik Sahiplenme Ölçeği (EK-2) ve Örgütsel Güven Ölçeği (EK-4) kullanılarak toplanmıştır.

3.4.1. Tanıtıcı Bilgiler Formu (EK-1)

Bu form, araştırma örneğine alınan SSH'lere ait tanıtıcı bilgileri toplamaya yönelik araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Formda SSH'lerin sosyo-demografik özelliklerini ortaya koyan yaş, mesleki deneyim süresi, çalıştığı klinik, daha önce başka bir kurumda çalışma durumu, hastanedeki çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi gibi bireysel bilgilerine yönelik 10 soru bulunmaktadır.

3.4.2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği (EK-2)

Psikolojik sahiplenmeyi ölçmek için Van Dyne ve Pierce (2004) tarafından geliştirilen tek boyutlu orjinal ismi Psychological Ownership Questionnaire (EK-5) olan ölçekten yararlanılmıştır. Psikolojik sahiplenme ölçeği daha önce ülkemizde şirket çalışanları gruplarına uygulanmıştır (100, 168, 169). Dünyada ise hemşireler grubu üzerinde yapılan çalışmalar bulunmaktadır (34, 35) Ancak psikolojik sahiplenme ölçeğinin Türkiye'deki hemşire grubu üzerinde uygulanmış bir çalışması bulunmamaktadır. Uzman görüş ve değerlendirilmeler sonrasında ölçeğin hemşirelere uygun olarak revize edilmesi gerçekleşmiş ve geçerlik güvenilirlik çalışması yapılmış ve Cronbach Alfa değeri 0,859 bulunmuştur.

3.4.3. Yapısal Güçlendirme Ölçeği (EK-3)

Kanter'in Yapısal Güçlendirme Teorisi temel alınarak 2001 yılında Laschinger ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (CWEQ-II) (93). Ölçeğin ülkemizdeki geçerlik ve güvenirlik çalışmasını Mortaş (2005) hemşireler ile gerçekleştirmiştir (170). Ölçek hemşirelerin yapısal güçlendirme algısını değerlendirmek için kullanılmaktadır. Ölçekte her alt boyutun puanı ayrı ayrı olarak 1-5 puan arasında değerlendirilmekte ve hesaplanılmaktadır. Ölçeğin tüm alt boyutlarından alınan puanların hesaplanması ile "Toplam Yapısal Güçlendirme" puanı elde edilmektedir. Ayrıca ölçeğin 6 boyutu da kendi içlerinde değerlendirilerek alınan puanlar hesaplanarak değerlendirilebilir. Ölçek düşük, orta ve yüksek düzey güçlendirme olarak ayrılmıştır. Ölçekte 6-13 arasındaki toplam puan düşük, 14-22 arasındaki toplam puan orta ve 23-30 arasındaki toplam puan yüksek düzeydeki güçlendirmeyi belirtmektedir.

Hemşirelik Yapısal Güçlendirme Ölçeği, 5'li Likert türü bir ölçek olup "1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle katılıyorum" olarak cevaplanmaktadır. Ölçekte 1, 2, 3. sorulardan alınan puanların toplamı "fırsat" 4, 5, 6. sorulardan alınan puanların toplamı "bilgiye erişim" 7, 8, 9. sorulardan alınan puanların toplamı "destek" 10, 11, 12. sorulardan alınan puanların toplamı "kaynaklara erişim" 13, 14, 15. sorulardan alınan puan toplamı "Formal güç" ve 16, 17, 18, 19. soruların puanları toplamı da "İnformal güç" puanını vermektedir. 20. ve 21. soruların alınan toplam puanın hesaplanması ile ise "genel güçlendirme alt ölçek puanı" elde edilmektedir. Ölçekte alınabilecek minimum puan 18 olurken maximum ise 90'dır. Ölçeğin ülkemizde yapılan geçerlilik güvenirlik çalışması sonucunda Cronbach alfa değerleri; fırsat alt boyutu 0.84, bilgiye erişim alt boyutu 0.84, destek alt boyutu 0.86, kaynaklara erişim alt boyutu 0.83, formal güç 0.90, informal güç alt boyutu 0.84, genel güçlendirme alt ölçeği 0.74 olarak saptanmıştır. Ölçeğin birçok hemşirelik araştırmasında kullanıldığı görülmektedir (5, 171).

Tablo 3.2. Hemşirelik yapısal güçlendirme ölçeği'nin alt faktör grupları ve madde dağılımları

Alt Boyutlar	Maddeler	Alınabilecek minimum puan	Alınabilecek maksimum puan
Fırsat	1, 2, 3	3	15
Bilgiye Erişim	4, 5, 6	3	15
Destek	7, 8, 9	3	15
Kaynaklara Erişim	10, 11, 12	3	15
Formal güç	16, 17, 18, 19	4	20
İnformal Güç	20, 21	2	10
Toplam		18	90

3.4.4. Örgütsel Güven Ölçeği (EK-4)

Örgütsel Güven Ölçeği'nin ilk olarak geliştirilme çalışması Yücel (2006) tarafından yapılmıştır. Aynı zamanda ölçek 3 farklı alanda özel şirketlerde çalışan personel ve yöneticilerden oluşan toplamda 160 kişilik bir topluluğa uygulanarak geçerlik güvenirlik testleri yapılmıştır. Örgütsel Güven Ölçeği'nin hemşirelik alanında kapsam geçerliği ve güvenirlik analizleri Altuntaş ve Baykal (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışma sonrasında ölçeğin orjinalinde geçerli olduğu gibi 3 ana boyuttan oluştuğu belirtilmiştir. Bunlar; çalışma arkadaşlarına güven, kuruma güven, yöneticiye güven'dir. Ölçeğin yapı geçerliği ve güvenirliğini test edilmiş ve sonucunda Örgütsel Güven Ölçeği'nin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0.40-0.75 arasında olduğu ve maddelerin faktör yüklerinin 0.497-0.853 arasında olduğu aktarılmıştır (172). Örgütsel Güven Ölçeği'nin iç tutarlılık analizi sonucunda ise yöneticiye güven alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0.97, kuruma güven alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0.94, bulunurken çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunun Cronbach Alfa değeri ise 0.93 olarak elde edilmiş ve toplam Cronbach Alfa değerinin 0.96 olduğu çalışmada açıklanmıştır. Ölçek 6'lı Likert (Kesinlikle katılıyorum-6, katılıyorum-5, kısmen katılıyorum-4, kısmen katılmıyorum-3, katılmıyorum-2, kesinlikle katılmıyorum-1) yapısında olup, 43 maddeden oluşmaktadır. 'Yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven' olmak üzere 3 boyuta ayrılan ölçekte, 'yöneticiye güven' alt boyutunda en düşük 22, yüksek 132 puan, 'kuruma güven alt boyutunda en düşük 11, en yüksek 66 puan, 'çalışma arkadaşlarına güven' alt boyutunda en düşük 10, en yüksek 60 puan elde edilmektedir. Toplamda alınabilecek en düşük puan 43 olurken en yüksek

puan ise 258'dir. Ölçeğin alt boyutlarının puan değerleri arttıkça güven düzeylerinin arttığı, azaldıkça güven düzeyinin azaldığı belirtilmiştir. Ölçeğin kullanıldığı birçok çalışma olduğu görülmektedir (84, 85, 124).

Tablo 3.3. Örgütsel güven ölçeği alt faktör grupları ve madde dağılımlar

Alt boyutlar	Maddeler	Alnabilecek minimum puan	Alnabilecek maksimum puan
Yöneticiye güven	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	22	132
Kuruma güven	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	11	66
Çalışma arkadaşlarına güven	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43	10	60
Toplam	-	43	258

3.5. Araştırmanın Uygulanması

3.5.1. Araştırmanın Birinci Aşamasının Uygulanması

Dil Eşdeğerliği ve Kapsam Geçerliği

Geçerlilik çalışmaları kullanılan ölçüm aracının ölçmek istenen özelliğe uygun olup olmadığının test edilme süreci olarak belirtilmiştir. Bu süreçte ölçümün kurallara uygun olarak yapılıp yapılmadığı ve ölçüm verilerinin ölçmek istenen özelliği yansıtıp yansıtmadığı incelenmektedir (173). Araştırmada kullanılan 'Psychological Ownership Questionnaire' adlı ölçeğin geçerlilik çalışması kapsamında öncelikle dil eşdeğerliliği sağlanmıştır. Dil eşdeğerliliğinin sağlanması için ilk olarak ölçeğin İngilizce'den Türkçeye çevirisi Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı ve Hemşirelik Esasları Anabilim Dalından birer öğretim elemanı ve İstanbul Üniversitesi İngilizce Mütercim Tercümanlık Ana Bilim Dalından bir Araştırma Görevlisi olmak üzere toplam üç uzman tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekteki ortak ve farklı yönler dikkate alınarak ölçeğin ilk Türkçe şekli oluşturulmuştur. Ölçeğin ilk Türkçe şekli İngilizcesi ile birlikte, Türkçe dil yapısına uygunluk bakımından değerlendirilmek

üzere Türk Dili ve Edebiyatı bölüm mezunu bir uzmanın görüşüne sunulmuş ve önerileri doğrultusunda düzeltmeler yapılmıştır. Düzeltmelerden sonra ölçeğin kapsam geçerlilik çalışması yapılmıştır.

Kapsam Geçerliği

Kapsam geçerliği, bir bütün olarak testin ve bu testteki maddelerin amaca ne kadar hizmet ettiği olarak belirtilmiştir (174). Ölçekte bulunan soruların ölçme amacına uygun olup olmadığı ve ölçülmek istenen konuyu temsil edip etmediğini belirlemek amacıyla uzman görüşlerine başvurularak ölçeğin kapsam geçerliği sağlanmıştır. Kapsam geçerlik çalışması için ölçeğin maddeleri Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalından üç öğretim üyesi, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalından iki öğretim üyesi, İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalından bir öğretim üyesi, Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı alanında görevli bir öğretim üyesi olmak üzere yedi kişinin uzman görüşüne başvurulmuş ve uzmanlar tarafından ölçeğin her maddesi değerlendirilmiştir ve ‘Kapsam Geçerlik İndeksi’ KGİ hesaplanmıştır. KGİ’nin 0,9387 olduğu sonucuna ulaşılmış olup bu sonuç kapsam geçerliği açısından yeterli olarak değerlendirilmektedir (174). KGİ ve KGO değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Kgi ve kgo değerleri

	Çok uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Uygun değil	Kgo
Madde_1	7	0	0	0	1
Madde_2	6	1	0	0	1
Madde_3	4	2	1	0	0,857
Madde_4	5	2	0	0	1
Madde_5	5	2	0	0	1
Madde_6	4	2	1	0	0,857
Madde_7	5	1	1	0	0,857
Kgi					0,93877551

Ölçeğin kapsam geçerlik çalışması tamamlandıktan sonra ölçeğin orijinalini karşılayıp karşılamadığını belirlemek üzere yeminli bir dil çevirmeni tarafından geri çevirisi yapılmıştır. Geri çevirisi yapılan ifadelerinde anlam değişikliği olup olmadığının saptanması için ölçeği geliştiren yazarlara (Linn Van Dyne ve Jon L.

Pierce) e-mail ile ölçeğin çevirilmiş hali geri gönderilmiştir. Yazarlar gönderilen ölçeği değerlendirmiş ve yapılması planlanan sözcük değişimini ve son halini onaylamışlardır.

Yapı Geçerliği

Ölçeğin dil ve kapsam geçerliği yapıldıktan sonra, yapı geçerliği ve güvenilirlik çalışması için veri toplama araçları araştırmacı tarafından araştırmaya katılmaya gönüllü hemşire ve servis sorumlu hemşirelerine 08-16 saatleri arasında uygulanmıştır. Hemşirelere formlar zarf içinde tek tek görüşülerek ve araştırmanın amacı açıklanarak verilmiştir. Doldurulan formlar kapalı zarflarda bir hafta sonra SSH'lerden geri alınmıştır.

Yapı geçerliği, ölçeğin ilgili kavram ya da kavramsal yapının tümünü ölçme yeteneğini gösterir (174). Bu araştırma, ölçeğin yapı geçerliğini değerlendirmek için ölçekte yer alan 7 maddeye Doğrulayıcı Faktör Analizi tekniği uygulanmıştır. Çalışmada uyumun değerlendirilmesinde ise Ki Kare Uyum testi, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA), İyilik Uyum İndeksi (GFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) kullanılmıştır.

Güvenirlik Çalışması

Güvenirlik, bir ölçme aracının duyarlı, birbiri ile tutarlı ve kararlı ölçme sonuçları verebilme gücüdür (174). Türkçeye uyarlanarak kapsam geçerliği olduğu saptanan ölçek, araştırmanın ilk aşamasında yer alan örneklem grubuna (71 hemşire) uygulanmıştır. Güvenirlik çalışması için Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı hesaplanmış ve 0,859 olarak bulunmuştur. Güvenirlik çalışması kapsamında ayrıca test-retest uygulanmıştır. Bunun için 20 hemşireye yeniden aynı ölçek ilk uygulamadan bir hafta sonra tekrar uygulanmıştır. Çalışmada test-retest karşılaştırması paired t testi ile hesaplanmıştır.

3.5.2. Araştırmanın İkinci Aşamasının Uygulanması

Araştırmanın ikinci aşaması Ankara ili sınırları içinde yer alan ve izin alınan 13 hastanedeki SSH'lere Tanıtıcı Bilgiler Formu, Yapısal Güçlendirme Ölçeği, Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin ve Örgütsel Güven Ölçeğinin uygulanmasını içerir.

11 Hastanede yüzyüze veri toplama yöntemi kullanılmıştır. İki hastanede çevrim içi veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Çevrim içi uygulama ile 42 SSH'ye, yüz yüze uygulama ile 183 SSH'ye ulaşılmıştır. Çevrim içi uygulama için izin alınan kurumlara gidilmiş ve SSH'lerden e-posta adresleri alınarak hazırlanan çevrim içi veri toplama aracı SSH'lere gönderilmiştir. Yüz yüze veri toplanması süreci ise yazılı izin alınan kurumlara gidilmesi ve kurumların yönetici hemşireleri ile görüşülerek sonrasında SSH'lere veri toplama araçlarının dağıtılması ve gün sonunda SSH'lerden toplanması olarak tamamlanmıştır. Veri toplama araçlarının tamamlanması yaklaşık 15 dakika sürmüştür.

3.6. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmanın uygulanabilmesi için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 10 Mart 2020 tarihinde 35853172-000 sayılı yazılı izin alınmıştır (EK-6). COVID-19 sebebiyle yüz yüze araştırmayı kabul etmeyen iki hastane için tekrar Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'na çalışmanın online olarak gerçekleştirilmesi için dilekçe ile başvurulmuş ve E-35853172-300-00001976998 sayılı Etik Komisyon izni alınmıştır (EK-7). Örgütsel Güven Ölçeği'nin izni Serap Altuntaş'dan e-posta ile alınmıştır (EK-8) Hemşirelik Yapısal Güçlendirme Ölçeği'nin izni Ömür Özmen'den e-posta ile alınmıştır (EK-9). Conditions of Work Effectiveness II (CWEQ- II) Ölçeği'nin izni Heather Spence Laschinger 'ın vefat etmesinden dolayı Joan Ellen Finegan'dan e-posta ile alınmıştır (EK-10). Psikolojik Sahiplenme Ölçeği izni Lynn Van Dyne'dan e-posta ile alınmıştır. Alınan izin hemşire ile ölçeğin üzerinde geçerlik güvenirlik çalışmasının yapılmasını da içermektedir (EK-11). Örgütsel Güven Ölçeği için Philip Bromiley'den e- posta gönderilmiş ve izin alınmıştır (EK-12). Araştırmanın birinci (EK-13) ve ikinci aşamasına (EK-14) katılan hemşirelerin araştırmaya katılımlarına yönelik yazılı onamları alınmıştır. Araştırmanın birinci aşamasının uygulanabilmesi için Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi'nden izin alınmıştır (EK-15) Araştırmanın ikinci aşamasının uygulanması için 13 hastaneden izin alınmıştır (EK-16).

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın **birinci aşamasında**; Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin geçerlik güvenirlik çalışmasından elde edilen verilerin istatistiksel değerlendirmesinde IBM SPSS Statistics 23 paket programını kullanılmıştır. Psikolojik sahiplenme ölçeğinin hemşirelik alanına uyumu ve yapı geçerliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi kullanılmıştır. Güvenirlik için iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı, test-retest karşılaştırması Paired T Testi ile araştırılmıştır.

Araştırmanın **ikinci aşamasında**; Shapiro-Wilk normallik analizi ile değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu araştırılmıştır. Çalışmanın kategorik (sıralanabilen) değişkenleri frekans ve yüzde olarak, numerik değişkenleri ise ortalama ve standart sapma olarak sunulmuştur. İki sayısal değişken arasındaki ilişkinin incelenmesinde normal dağılıma uygunluk gösteren durumlarda Pearson Korelasyon Testi'nden, normal dağılıma uygunluk göstermeyen durumlarda Spearman Korelasyon Testi'nden yararlanılmıştır. İki grup arasındaki fark analizlerinde normal dağılım gösteren verilerde Bağımsız Örneklem T Testi, normal dağılım göstermeyen verilerde Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. İki'den fazla gruplar arasındaki fark analizleri için ise normal dağılım gösterenlerde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Post-Hoc testleri (Tukey, LSD), normal dağılım göstermeyenlerde Kruskal Wallis Testi uygulanarak değerlendirilmiştir. Ölçekler ve boyutları arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Ölçek güvenirliği için ise Cronbach Alfa katsayısı değerinden yararlanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın veri toplama aşaması yüzyüze planlanmış olup COVID-19 pandemisi sebebiyle yüzyüze ve çevrim içi tamamlanmıştır. Araştırma yapılan dönemde COVID-19 pandemisinin olması sebebiyle hastanelerin yüz yüze olan araştırmaları kabul etmemeleri ve araştırma için izin alınan hastanelerdeki hastane yöneticilerinin COVID-19 için ayrılan servislere giriş izni vermemesi çalışmanın diğer bir sınırlılığıdır. Ayrıca çalışmada toplanan veriler SSH'lerin beyanlarına dayalıdır.

4. BULGULAR

Araştırmanın birinci ve ikinci aşamasının bulguları aşağıdaki şekilde verilmiştir.

Araştırmanın birinci aşamasına ilişkin bulgular:

1. Araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine ilişkin bulgular
2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin geçerlik bulguları
3. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin güvenilirlik bulguları

Araştırmanın ikinci aşamasına ilişkin bulgular:

1. Araştırmaya katılan SSH'lerin tanıtıcı özelliklerine ilişkin bulgular
2. Psikolojik sahiplenme, yapısal güçlendirme ve örgütsel güven ölçeklerinin toplam puanlarına ilişkin bulgular
3. SSH'lerin yapısal güçlendirme, psikolojik sahiplenme ve örgütsel güvenin ilişkisine ilişkin bulgular
4. SSH'lerin yapısal güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmelerine etkisi ve örgütsel güvenin aracı rolüne ilişkin bulgular

4.1. Araştırmanın Birinci Aşamasının Bulguları

4.1.1. Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1. Psikolojik sahiplenme geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasına alınan hemşirelerinin tanıtıcı özellikleri (n= 71)

Demografik Özellikler	n	%
Yaş ort.±ss	32,88±5,83	
Cinsiyet		
Kadın	66	93,0
Erkek	5	7,0
Eğitim Düzeyi		
Ön lisans	4	5,7
Lisans	67	94,3
Çalışma pozisyonu		
Yönetici Hemşire	9	12,7
Hemşire	62	87,3
Çalışma yılı (ay) ortanca (min.-max.)	1,67(0,08-3,67)	
Hastanede çalışma yılı (ay) ortanca (min.-max.)	0,92(0,08-3,00)	
Klinikte çalışma yılı ortanca (min.-max.)	0,42(0,08-2,47)	
Daha önce başka kurumda çalışma		
Evet	41	57,7
Hayır	30	42,3
Çalışma şekli		
Gündüz	19	26,8
Vardiya/nöbet	52	73,2
Haftalık çalışma saati		
40 saat	32	45,1
40-49 saat	37	52,1
50 saat ve Üzeri	2	2,8

Tablo 4.1.'de Psikolojik Sahiplenme Geçerlilik- Güvenirlik Çalışmasına alınan hemşire ve SSH'lerin tanımlayıcı özellikleri verilmiştir. Hemşirelerin yaş ortalaması 33.88±5,83, % 93' ü kadın ve %94,3'ü lisans mezunudur. Çalışmaya katılanların %87,3'ünü hemşireler oluşturmuştur. Çalışmaya katılan hemşire ve SSH'lerin toplam çalışma yılları ortancası 1,67(0,08-3,67) olarak bulunmuştur. Hemşire ve sorumlu hemşirelerin kliniklerinde çalışma yılı ortanca değeri 0,42(0,08-2,47) olarak hesaplanmıştır. Hemşirelerin %57,7'si daha önce başka bir kurumda

çalışmış olup hemşirelerin ve SSH'lerin %73,2'si vardiyalı çalışmaktadır. Hemşirelerin %45,1'i haftalık çalışma saatlerini 40 saat, %52,1'i 40-49 saat ve %2,8'si 50 saat ve üzeri olarak belirtmiştir.

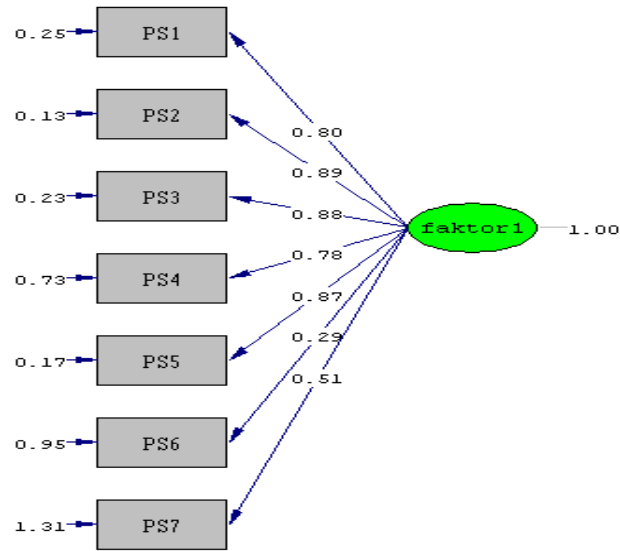
4.1.2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin Geçerlik Bulguları

Tablo 4.2. Psikolojik sahiplenme ölçeği soru maddelerine verilen cevapların dağılımı

Soru no	Kesin Katılmıyor		Katılmıyor		Kararsız		Katılıyor		Kesin Katılıyor	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
01	3	4,2	8	11,3	12	16,9	32	45,1	16	22,5
02	3	4,2	8	11,3	17	23,9	31	43,7	12	16,9
03	5	7,0	14	19,7	14	19,7	25	35,2	13	18,3
04	10	14,1	19	26,8	18	25,4	16	22,5	8	11,3
05	4	5,6	10	14,1	13	18,3	32	45,1	12	16,9
06	6	8,5	23	32,4	25	35,2	9	12,7	8	11,3
07	4	5,6	24	33,8	17	23,9	21	29,6	5	7,0

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği soru maddelerine verilen cevapların dağılımı Tablo 4.2.'de verilmiştir. Hemşirelerin cevapları incelendiğinde 4 no'lu soruya kesin katılmıyorum cevabı verme oranı yüksek bulunmuştur. 1, 2 ve 3 no'lu sorulara ise katılıyor ve kesin katılıyor cevabı verme oranları yüksektir. 7 no'lu soru maddesine kesin katılıyor cevabı verme oranı (%7,0) düşüktür. 6 no'lu soru maddesine kararsız cevabı verme oranı (%35,2) diğer cevaplara göre yüksek bulunmuştur.

Tek boyutlu Psikolojik Sahiplenme Ölçeği Path Diagramı Şekil 4.1.'de gösterilmiştir.



Şekil 4.1. Psikolojik sahiplenme ölçeği path diagramı

Doğrulayıcı Faktör Analizi için uyum indeksleri $GFI=0,91$, $NFI=0,94$, $CFI=0,95$, $RMSEA=0,14$, $X^2/df=5,57$ şeklinde bulunmuştur. NFI, GFI ve CFI'nin 1 e yakın olması ve RMSEA'nın 0 a yakın olması soru maddelerinin uyumlu olduğunu göstermektedir. Bu da orta düzeyde uyumu göstermektedir (174).

4.1.3. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin Güvenirlik Bulguları

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği iç tutarlılığına ilişkin Cronbach Alfa katsayısı ve madde silindiğindeki katsayılar ile toplam-madde korelasyonları Tablo 4.3. ve 4.4.'de verilmiştir.

Tablo 4.3. Soru maddesi silindiğinde cronbach alfa katsayısındaki değişimler

Soru madde no	Madde silindiğinde alfa değeri
01	0,836
02	0,807
03	0,808
04	0,823
05	0,813
06	0,893
07	0,873
Genel	0,859

Herhangi bir soru maddesi silindiğinde Cronbach Alfa katsayılarında anlamlı değişimler mevcut olmadığı saptanmıştır (Tablo 4.3.). Çalışmada Cronbach Alfa

değeri 0,859 bulunmuştur. Çalışma verileri için ölçek toplam puanı ile soru maddeleri arasındaki ilişkiler Tablo 4.4.'de verilmiştir.

Tablo 4.4. Toplam ve madde korelasyonu

Soru madde no	r	p
01	0,750	0,001
02	0,907	0,001
03	0,885	0,001
04	0,822	0,001
05	0,865	0,001
06	0,392	0,001
07	0,522	0,001

Toplam puan üzerine soru maddelerinin etkileri incelendiğinde; soru maddelerinin hepsinin pozitif anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$)

Tablo 4.5. Psikolojik sahiplenme ölçeği test-retest sonuçları

	Test	Retest	Fark	p	r
	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS		
Psikolojik sahiplenme	23,21±5,62	24,36±4,82	-1,16±5,83	0,398	0,384

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği test-retest bulguları Tablo 4.5'de verilmiştir. Test-retest değerlerine göre hemşirelerin ölçek ve alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.6. Psikolojik sahiplenme ölçeği ile paralel test olarak alınan psikolojik sahiplenme ölçeği puanı arasındaki ilişki

	Psikolojik sahiplenme toplam	
	r	p
Psikolojik sahiplenme toplam	0,527	0,001

Paralel test olarak alınan geçerlik güvenilirliği yapılmış olan Psikolojik Sahiplenme Ölçeği ile çalışmada kullanılan Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin toplam puanları arasındaki ilişkiler Tablo 4.6.'da verilmiştir. Paralel test olarak kullanılan Psikolojik Sahiplenme Ölçeği ile bu çalışmada kullanılan Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$).

4.2. Araştırmanın İkinci Aşamasına İlişkin Bulgular

4.2.1. SSH'lerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.7. Servis sorumlu hemşirelerinin tanıtıcı özellikleri (n=225)

	n	%
Yaş Ort.±SS	40,54±7,07	
Yaş grubu		
<30	17	7,6
30-39	69	30,7
=>40	139	61,8
Cinsiyet		
Kadın	210	93,3
Erkek	15	6,7
Eğitim düzeyi		
SML	12	5,3
Önlisans	17	7,6
Lisans	160	71,1
YL/doktora	25	11,1
Diğer	11	4,9
Çalışma yılı ortanca(min.-max.)	20(1-44)	
Çalışma yılı		
0-4	9	4,0
5-9	18	8,0
10-14	42	18,7
=>15	156	69,3
Hastanede çalışma yılı ortanca(min.-max.)	11(1-36)	
Hastanede çalışma yılı		
0-4	47	20,9
5-9	40	17,8
=>10	138	61,3
Klinikte çalışma yılı ortanca(min.-max.)	5(1-33)	
Klinikte çalışma yılı		
0-4	100	44,4
5-9	47	20,9
=>10	78	34,7
Klinik gruplama*		
Dahili	61	27,1
Cerrahi	50	22,2
Yoğun bakım	31	13,8
Dahili-cerrahi karışık	60	26,7
Poliklinik	23	10,2
Daha önce başka kurumda çalışma		
Evet	162	72,0
Hayır	63	28,0
Çalışma şekli		
Gündüz	166	73,8
Vardiya	59	26,2
Haftalık çalışma saati		
40 saat	150	66,7
40-49 saat	61	27,1
+50 saat	14	6,2

*Araştırma kapsamına alınan klinikler 5 başlık altında gruplanmıştır.

Tablo 4.7.'de SSH'lerin tanımlayıcı bulguları verilmiştir. Çalışmada SSH'lerin yaş ortalaması $40,54 \pm 7,07$ yıl'dır. SSH'lerin %93,3'ü kadın, %71,1'i lisans mezunudur. SSH'lerin %69,3'ü 15 yıl ve üstü çalışma deneyimine sahiptir. %61,3'nün ise mevcut hastanelerinde çalışma deneyimi 10 yıl ve daha fazladır. %44,4'ünün mevcut kliniklerinde çalışma süresi 0-4 yıl aralığındadır. SSH'lerin %27,1'i dahiliye bölümleri, %22,2'si cerrahi bölümleri, %13,8'i yoğun bakımlar, %26,7'si dahiliye-cerrahi karışık, %10,2'si ise polikliniklerde çalışmaktadır. SSH'lerin %72'si daha önceden başka kurumda çalışmış olup, %73,8'i sadece gündüz çalışmaktadır. SSH'lerin %66,7'si haftalık 40 saat, %27,1'i 40-50 saat, %6,2'si ise 50 ve üzeri saat çalışmaktadır.

4.2.2. SSH'lerin Psikolojik Sahiplenme, Yapısal Güçlendirme ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin Toplam Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.8. Yapısal güçlendirme ölçeği, psikolojik sahiplenme ölçeği ve örgütsel güven ölçeklerinin puan dağılımları

	Ort. \pm SS	Minimum-maksimum
Yapısal güçlendirme		
Toplam	79,07 \pm 12,30	27-105
Fırsat	12,04 \pm 1,98	4-15
Bilgi	11,34 \pm 2,38	4-15
Destek	11,12 \pm 2,34	3-15
Kaynak	11,00 \pm 2,39	3-15
Formal güç	9,75 \pm 1,75	3-15
İnformal güç	16,16 \pm 2,52	4-20
Genel güç	7,65 \pm 1,56	2-10
Psikolojik sahiplenme		
Toplam	25,64 \pm 5,4	7-35
Örgütsel güven		
Toplam	195,23 \pm 36,50	49-258
Yönetime güven	101,71 \pm 21,21	22-132
Kuruma güven	45,04 \pm 12,36	11-66
Çalışma arkadaşlarına güven	48,48 \pm 8,11	10-60

SSH'lerin Yapısal Güçlendirme Ölçeği, Psikolojik Sahiplenme Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin puan dağılımları Tablo 4.8.'de verilmiştir. SSH'lerin Yapısal Güçlendirme Ölçeği toplam puan ortalaması $79,07 \pm 12,30$, Psikolojik Sahiplenme Ölçeği toplam puan ortalaması $25,64 \pm 5,40$ ve Örgütsel Güven Ölçeği toplam puan ortalaması $195,23 \pm 36,50$ 'dir.

Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Güven Ölçekleri arasındaki ilişkiler Tablo 4.9.'da sunulmuştur. Çalışma sonuçlarına göre psikolojik sahiplenme ile yapısal Güçlendirme arasında pozitif yönlü orta kuvvetli ilişki bulunmaktadır ($r= 0,473$, $p<0,05$). Yapısal güçlendirme ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki saptanmıştır ($r=0,603$, $p<0,05$). Örgütsel güven ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki saptanmıştır ($r=0,564$, $p<0,05$). Fırsat, bilgi, destek, kaynak, formal güç, informal güç, genel güçlendirme ile yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

Yapısal güçlendirme toplam puanı ve fırsat, bilgi, destek, kaynak, formal, informal güç, genel güçlendirme ile örgütsel güven, yöneticiye güven ve kuruma güven arasında pozitif yönlü ve kuvvetli ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Bununla birlikte yapısal güçlendirme ile çalışma arkadaşlarına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki bulunmuştur ($r=0,411$, $p<0,05$). Yapısal Güçlendirme Ölçeği, Örgütsel Güven Ölçeği toplam ve alt ölçek puanlarının Psikolojik Sahiplenme Ölçeği puanları ile pozitif anlamlı ilişkilere sahip olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

Fırsat ile bilgi, destek, kaynak, formal güç, informal güç, genel güç, örgütsel güven, yöneticiye güven, kuruma güven ve arkadaşına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Bilgi ile destek, kaynak, formal güç, informl güç, genel güçlendirme, örgütsel güven, yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Destek ile kaynak, formal güç, informal güç, genel güçlendirme, örgütsel güven, yöneticiye güven, kuruma güven ve arkadaşına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Kaynak ile formal güç, informal güç, genel güçlendirme, örgütsel güven, yönetime güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Formal ve informal güç, genel güçlendirme, örgütsel güven, yönetime güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

İnformal güç ile genel güçlendirme, örgütsel güven, yönetime güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Genel güçlendirme ile örgütsel güven, yönetime güven,

kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Örgütsel güven ile yönetime güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Yöneticiye güven ile kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Kuruma güven ile çalışma arkadaşına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

4.2.4. SSH'lerde Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Sahiplenme İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü Bulguları

Yapısal güçlendirmenin psikolojik sahiplenmeye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolüne ilişkin bulgular Tablo 4.10. 'da verilmiştir.

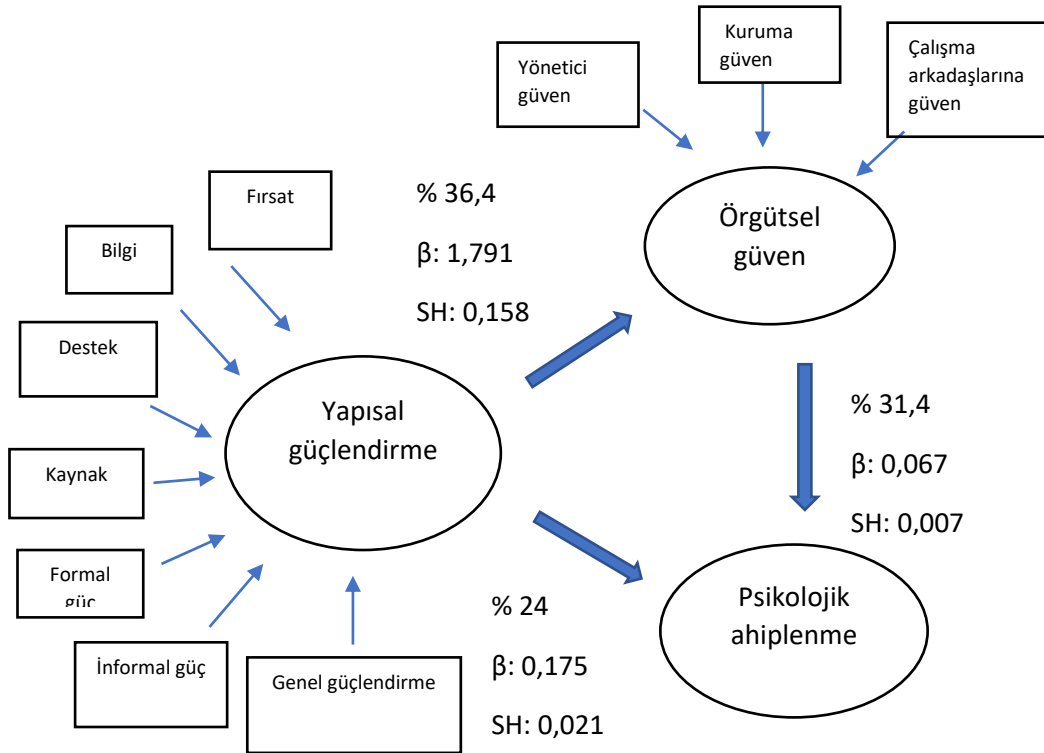
Tablo 4.10. Yapısal güçlendirmenin, psikolojik sahiplenmeye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün incelenmesi

Path/effect	Bootstrap estimates		95% Confidence interval		R ²	F
	B	SE	Lower limit CI	Upper limit CI		
X→Y						
Yapısal güçlendirme → Psikolojik sahiplenme	0,21*	0,03	0,16	0,26	0,22	64,19*
X→M						
Yapısal güçlendirme → Örgütsel güven	1,79*	0,16	1,48	2,10	0,36	127,66*
X→M→Y						
Yapısal güçlendirme örgütsel güven → Psikolojik sahiplenme	0,09*	0,03	0,03	0,15	0,35	58,73*
Dolaylı etki (Örgütsel güven)	0,11	0,02	0,07	0,16		
Toplam etki	0,21*	0,03	0,16	0,26		

* $p<0,05$ B: Sabit Beta Değeri; SH: Standart Hata; CI: Güven Aralığı; F: Tek Yönlü Varyans Analizi Testi; R²: Etki Büyüklüğü

Yapısal güçlendirmenin psikolojik sahiplenmeye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü, çok boyutlu ölçeklerin tek boyutlu ölçeğe etkisi bakımından Çoklu Regresyon Analizi ile incelenmiştir. İnceleme; yapısal güçlendirmenin psikolojik sahiplenmeye etkisi, örgütsel güvenin psikolojik sahiplenmeye etkisi, hem yapısal güçlendirmenin hem örgütsel güvenin psikolojik sahiplenmeye birlikte etkisi ve yapısal güçlendirmenin örgütsel güvene etkisi şeklinde dört aşamada

gerçekleştirilmiştir. Çalışmada etki değerini gösteren Beta (B) değeri baz alınmaktadır. Bağımsız değişken olan yapısal güçlendirme, bağımlı değişken olan psikolojik sahiplenmeyi pozitif etkilemektedir ($B=0,21$ $p<0,05$). Yapısal güçlendirmenin, psikolojik sahiplenmeye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün incelenmesi analizinde örgütsel güvenin dolaylı etkisi incelendiğinde güven aralığının 0'ı (sıfırı) kapsamadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre örgütsel güvenin aracılık etkisi bulunmaktadır.



Şekil 4.2. Yapısal güçlendirmenin psikolojik sahiplenmeye etkisinde kurumsal güvenin aracılık rolünün model ile gösterimi

Tablo 4.16. ve Şekil 4.2. incelendiğinde; yapısal güçlendirmenin psikolojik sahiplenmeyi %24, örgütsel güveni %36,4 düzeyinde ve örgütsel güvenin psikolojik sahiplenmeyi %31,4 düzeyinde etkilediği ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($R^2=0,240$; $R^2=0,364$; $R^2=0,314$). Yapısal güçlendirme ile örgütsel güvenin psikolojik sahiplenmeye etkisinin ise %35 olduğu görülmektedir. Örgütsel güvenin eklenmesi ile bağımlı değişkenin etkilenme alanının artması üzerine “yapısal güçlendirmenin psikolojik sahiplenmeye etkisinde örgütsel güvenin anlamlı bir etkisi vardır”.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde SSH'lerde yapısal güçlendirmenin psikolojik sahiplenmelerine etkisi ve örgütsel güvenin aracı rolünün araştırıldığı iki aşamalı çalışmada ulaşılan bulguların tartışması aşağıdaki başlıklar altında yapılacaktır.

1. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmasına İlişkin Bulguların Tartışması
2. Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Sahiplenme Ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin Toplam Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışması
3. Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Sahiplenme Ölçeği, Ve Örgütsel Güven Ölçekleri Arasındaki İlişki Bulgularının Tartışması
4. Yapısal Güçlendirmenin, Psikolojik Sahiplenmeye Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü Bulgularının Tartışması

5.1. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmasına İlişkin Bulguların Tartışması

SSH'lerin yapısal güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmelerine etkisi ve örgütsel güvenin aracı rolü başlıklı çalışmada ilk olarak Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin hemşireler ile geçerlik güvenirlik çalışması yapılmış ve ölçeğin yeterli geçerlik güvenirliğe sahip olduğu saptanmıştır.

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin ile yapı geçerliğini analiz etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi-DFA (Confirmatory Factor Analysis, CFA) kullanılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda daha önce Van Dyne (2004)'nin bulduğu gibi tek boyut saptanmıştır. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin geçerlik analizinde uyum indekslerine bakılmıştır. Çalışmada Doğrulayıcı Faktör Analizi için uyum indeksleri olarak GFI=0,91, NFI=0,94, CFI=0,95, RMSEA=0,14, $\chi^2/df=5,57$ şeklinde bulunmuştur. NFI, GFI ve CFI'nin 1'e yakın olması ve RMSEA'nın 0'a yakın olması soru maddelerinin uyumlu olduğunu göstermektedir. Bu da orta düzeyde uyumu göstermektedir (174). Çalışmada orjinal ölçekte kullanılan 'company' sözcüğü 'hastane' ile değiştirilmiş böylece ölçek hemşireler ve sağlık çalışanları için özelleştirilmiştir. Çalışmamızda faktör analizleri sonucunda hiç bir madde ölçekten çıkarılmamıştır.

Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin güvenilirlik analizleri Croncbah Alfa iç tutarlılık katsayısı ve test-retest güvenilirlik katsayılarının hesaplaması ile yapılmıştır. Çalışmamızda Croncbah Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,859 bulunmuştur. Van Dyne (2004) 'nin çalışmasında ise Croncbah Alfa katsayısı 0,89 bulunmuştur (31). Cronbach Alfa katsayısı sonuçlarına göre 0,00 ile 0,40 arasında bir sonuç ise ölçek güvenilir değil, 0,40 ile 0,60 ise ölçeğin düşük güvenilirlikte olduğu, 0,60 ile 0,80 arasında olduğu sonuçlarda ise ölçeğin güvenilir olduğu, sonucun 0,80 ile 1,00 arasında bulunduğu ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu belirtilmiştir (174). Bu sonuçlar doğrultusunda Van Dyne (2004) 'ün çalışması ile çalışma sonucumuz ile uyumlu olduğu bulunmuştur. Bu doğrultuda Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin hemşirelerin psikolojik sahiplenmelerinin ölçülmesinde güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılabilir. Çalışmamızda ayrıca Paralel Formlar Yönetimi kullanılmıştır. Bu yöntem, eşdeğerde olan iki ölçeğin birlikte veya ayrı zamanlarda katılımcılara uygulanarak iki ölçek arasındaki korelesyon hesaplanması yapılması ve bunun güvenilirlik katsayısı olarak belirtilir, güvenilirlik kat sayısı ise ölçmedeki hatasızlığı belirtmektedir (174). Çalışmamız kullanılan Psikolojik Sahiplenme Ölçeği ile eşdeğeri olan daha önce geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Diğer Psikolojik Sahiplenme Ölçeği arasında korelasyon hesaplaması yapılmış ve Psikolojik Sahiplenme Ölçeği ile bu çalışmada kullanılan Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Bu sonuçtan yola çıkarak çalışmada kullanılan Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin hemşirelerin psikolojik sahiplenmesi ölçmede hata oranı düşük bir ölçek olduğu sonucuna varılabilir.

5.2. Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Sahiplenme Ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin Toplam Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışması

Çalışmada SSH'lerin Psikolojik Sahiplenme Ölçeği, Yapısal Güçlendirme ve Örgütsel Güven puan ortalamaları orta düzeyin üzerinde bulunmuştur (Tablo 4.8.). 2022 yılında yapılan bir çalışmada benzer sonuç elde edilmiş ve çalışmada SSH'lerin yapısal güçlendirilme düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur (3). Diğer çalışmalarda da benzer sonuca ulaşılarak SSH'lerin yapısal güçlendirilme düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (9, 14). Ayrıca çalışmamızda en yüksek alt boyut puanı informal güç olurken ikinci fırsat alt boyutu en düşük bulunan

ise formal güç alt boyuttur. Niinihuhta ve arkadaşları (2022) 'nın yaptıkları araştırmada SSH'lerin yapısal güçlendirilme alt boyutlarından olan informal güç düzeylerinin en yüksek, formal güç alt boyutunun ise en düşük seviyede olduğu tespit edilerek (3) çalışmamızla paralel sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Elde edilen sonuçlardan yola çıkarak çalışmamıza katılan SSH'lerin yöneticileri tarafından sosyal olarak desteklendiklerini düşündükleri sonucuna varılabilir. Ayrıca üstleri, astları ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini yeterli düzeyde gördükleri söylenebilir.

Çalışmamızda SSH'lerin örgütsel güven puan ortalamalarının orta düzeyin üzerinde olduğu saptanmıştır (Tablo 4.8.) Durukan ve arkadaşlarının (2010) hemşire ve SSH'ler ile yaptıkları örgütsel güven ve güçlendirme düzeylerinin araştırıldığı çalışmada ise SSH'lerin örgütsel güven düzeylerinin orta düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur (84). Çoğunluğu SSH'lerin oluşturduğu yönetici hemşireler ile yapılan başka bir çalışmada ise hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır (53). Çalışma sonucumuzdan yola çıkarak çalışmaya katılan SSH'lerin örgütlerine olan güven duygularının yüksek olması sebebiyle, yöneticilerinin veya örgütte alınan kararların onların yararına olacağına olan inançlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılabılır.

Çalışmamızda SSH'lerin kurumlarına olan psikolojik sahiplenme duygularının orta düzeyin üstünde olduğu saptanmıştır (Tablo 4.8.). Çalışma sonucumuza benzer olarak hemşireler ile yapılan çalışmalarda hemşirelerin kurumlarına olan psikolojik sahiplenme düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır (109, 111). Çalışmamızın bulguları literatürde SSH'ler ile psikolojik sahiplenmeyi araştıran bir başka çalışma olmaması sebebiyle önem teşkil etmektedir. Elde ettiğimiz sonuçlardan yola çıkarak araştırmaya katılan SSH'lerin kendilerini yapısal olarak güçlendirilmiş bulduklarını, kurumlarına duydukları örgütsel güven duygularının yüksek olduğunu ve kurumlarına karşı psikolojik sahiplenme hisleriyle bağlı oldukları için performanslarını en üst düzeyde gösteren çalışanlar oldukları söylenebilir.

5.3. SSH'lerde Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Sahiplenme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Bulgularının Tartışması

Çalışmada yapısal güçlendirme ve alt boyutları ile örgütsel güven ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ve kuvvetli ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte yapısal güçlendirme ile çalışma arkadaşına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Çalışmamızda ayrıca yöneticiye güven ile kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmuştur (Tablo 4.15). Literatüre bakıldığında, çalışma sonuçlarımıza benzer nitelikte çalışmalar bulunmuştur (36, 86, 119). Bu sonuçlara göre yaratılan güven duygusunun, her bir düzey arasındaki güven ilişkisini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Yapılan bir araştırmada; SSH'lerin kurumlarına olan ve hemşirelerin SSH'lere olan güven düzeyinin artmasıyla çalışma ortamı koşullarının iyileştiği, güven ortamının oluşmasının kolaylaştığı ve bu durumların çalışanları pozitif davranış göstermelerine teşvik ettiği belirtilmiştir (175). Bu sonuçlardan yola çıkarak çalışmamıza katılan SSH'lerin kendilerini yapısal olarak güçlendirilmiş, kurumuna güven duyan ve güven ortamının geliştirilmesine katkı sağlayan çalışanlar olarak gördükleri söylenebilir.

Çalışmamızda yapısal güçlendirme ile örgütsel güven, yönetime güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 4.15). Bu sonuç bize yapısal güçlendirme ile örgütsel güvenin birbirini etkilediğini, yapısal olarak güçlendirilmiş SSH'lerin örgütlerine ve çalışma arkadaşlarına duydukları güven düzeylerinin yüksek olacağını gösterebilir. Örgütsel güven ile kuruma olan bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğu çeşitli çalışmalarda saptanmıştır (86, 175). Hemşireler ile yapılan bir çalışmada, örgütsel güven ile güçlendirmenin arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu bulunmuş (144) ve çalışmamız ile benzer sonuçlar elde edildiği saptanmıştır. Yapılan diğer çalışmalarda ise yapısal güçlendirilme ile SSH'lerin iş streslerinin azaldığı (3), iş tatminlerinin (176), hemşirelik uygulamaları üzerindeki kontrollerinin ve hasta güvenliğinin arttığı (24) saptanmıştır. Bu sonuçlara bakarak çalışmamıza katılan SSH'lerin iş streslerinin düşük, iş becerilerinin, kuruma olan bağlılıklarının ve güven duygularının yüksek olabileceği yorumu yapılabilir.

Kanter (1993), yapısal güçlendirmenin çalışanların bilgilendirilmesi, desteklenmesi, kaynaklara ulaşım yollarının artırılması ve kendilerini geliştirebilecek fırsatlar sunulması ile oluşturulabileceğini belirtmiştir. Bu durumun sonucu olarak ise çalışanların mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirileceği, böylece işlerinde daha etkili ve verimli olabilecekleri ifade edilmiştir (70). Psikolojik sahiplenme teorisi ise çalışanlarda kurumlarına karşı psikolojik sahiplenme hisleri oluşturulabilmesi için çalışanların kendi işleri üzerindeki yeterliliklerinin ve kontrollerinin artırılması gerektiğini belirtir (113). Oliver ve arkadaşlarının (2014) yaptığı çalışmada, SSH'lerin bilgi ve kaynaklara ulaşabildiklerinde, desteklendiklerinde ve kendilerini geliştirme fırsatları elde edebildiklerinde kurumları için daha etkili ve verimli çalışanlar oldukları sonucuna varılmış ve SSH'lerin kurumlarına karşı pozitif hisler besledikleri belirtilmiştir (9). Ayrıca yapılan çalışmalarda, güçlendirilen SSH'lerin işleri üzerindeki öz yeterlilik düzeylerinin arttığı (177) ve kurumları tarafından güçlendirilmiş çalışanların psikolojik sahiplenme düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur (178). Bizim çalışmamızda da yapısal güçlendirme ile psikolojik sahiplenme arasındaki öngörülebilir pozitif yönlü ilişki ortaya konmuştur. Bu bağlamda çalışmamıza katılan SSH'lerin yapısal güçlendirilmesi ile yönetim tarafından kendilerini geliştirme fırsatı verilmiş, desteklenmiş, bilgilendirilmiş, yetkin ve kurumlarına karşı psikolojik sahiplenme düzeyi yüksek çalışanlar olarak tanımlayabilecekleri söylenebilir.

Çalışmamızda, SSH'lerin psikolojik sahiplenmeleri ile örgütsel güvenleri arasında pozitif yönlü orta kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 4.15). Çalışma sonucumuza benzer olarak Tan ve arkadaşlarının (2021) araştırmasında çalışanların psikolojik sahiplenmeleriyle örgütsel güven düzeyleri arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu (179) ve bunun örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (180). Psikolojik sahiplenme ile hemşirelerin iş performanslarının, kuruma olan bağlılıklarının, bakım (109) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumlu yönde etkilendiği belirtilmiştir (181). Ayrıca örgütsel güven düzeyinin artması ile SSH'lerin iş performanslarının (122), verimliliklerinin (53) ve tükenmişlik hislerinin (36) pozitif yönde etkilendiği belirtilmiştir. Çalışmamızda SSH'lerin psikolojik sahiplenme ve örgütsel güven puan ortalamaları orta derecede yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda örgütsel güven ile psikolojik sahiplenmenin

pozitif yönlü ilişkisi olması sebebiyle çalışmamıza katılan SSH'lerin iş performanslarının artabileceği, verimlilik düzeylerinin yüksek olabileceği ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyebilecekleri sonucuna varılabilir.

5.4. Yapısal Güçlendirmenin, Psikolojik Sahiplenmeye Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü Bulgularının Tartışması

Çalışmamızda SSH'lerin yapısal güçlendirilmesi ve örgütsel güven düzeylerinin, psikolojik sahiplenme hisleri üzerine belirleyici değişkenler olduğu saptanmıştır (Tablo 4.16). Bu sonuca göre örgütsel güvenin, SSH'lerin yapısal güçlendirilmesinde ve psikolojik sahiplenme duygularının oluşturulmasında önemli bir katkısı ve rolü olduğu anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle eğer SSH'lerin yapısal güçlendirilme düzeyleri yüksek ise örgütsel güven duyguları artacak ve bu durum onların kuruma olan psikolojik sahiplenme duygularını geliştirecektir (Tablo 4.16). Brown ve arkadaşlarının (2013), yaptığı çalışma ile çalışma sonuçlarımız benzer nitelikte bulunmuş olup iş ortamındaki güven duygusunun psikolojik sahiplenme duygularıyla pozitif yönde ilişkili olduğu ve bu durumun çalışanların olumsuz davranışlarını azalttığı belirtilmiştir (182). Bir başka çalışmada ise örgütsel güvenin çalışanların psikolojik sahiplenmelerinde aracı rol üstlendiği saptanmıştır (64). Bizim çalışmamızda da SSH'lerin yapısal güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmelerini etkilediği ve bu etkiye örgütsel güvenin aracılık rolünün katkı sağladığı bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda psikolojik sahiplenme hislerinin hemşirelerin iş performanslarını, aile ilişkilerini, işte kalma isteklerini (111), bakım davranışlarını (109), iş memnuniyetlerini ve hasta bakımını olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (113). Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlardan yola çıkarak bu ilişkilerin SSH'lerin iş performanslarını, ekipler arasındaki bilgi akışını ve hemşire davranışlarını dolayısıyla hasta çıktılarını doğrudan etkileyebileceği söylenebilir.

Yoo ve arkadaşlarının (2019) yaptığı çalışmada, örgütsel güvenin hemşirelerin kliniksel karar alma ve bilgi paylaşımı süreçlerinde aracılık rolü üstlendiği ve bu süreçlere olumlu bir etki yarattığı belirtilmiştir (33). Ayrıca Clark ve Yoder-Wise (2015) yaptıkları çalışmada, yapısal güçlendirilme düzeyleri yüksek olan SSH'lerin kliniksel karar alma süreçlerinin kolaylaştığı ve iletişim becerilerinin arttığı belirtilmiştir (1). Bu sonuca benzer olarak çalışmamızda da SSH'lerin yapısal

güçlendirilme düzeyleri orta derecede yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda çalışmaya katılan SSH'lerin kliniksel karar alma süreçlerinin ve yönetsel kararlara katılım düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışmamızda SSH'lerin yapısal güçlendirilmesinin, psikolojik sahiplenmeleri üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Bu sebeple çalışma sonuçlarımızın önem teşkil ettiği düşünülmektedir.

Çalışmamızda, SSH'lerin yapısal güçlendirilmelerinin örgütsel güven düzeylerini etkilediği, örgütsel güvenin aracılık rolü üstlenerek SSH'lerin psikolojik sahiplenmelerini kuvvetli şekilde etkilediği saptanmıştır. Yapılan çalışmalarda çalışma sonucumuza benzer nitelikte sonuçlara ulaşılmış olup yapısal güçlendirme ile örgütsel güven arasındaki olumlu ilişki ortaya çıkarılmıştır (52, 119, 177). Ayrıca SSH'lerin yapısal güçlendirilmesinin doğrudan hasta çıktılarını etkilediği saptanmıştır (54, 183). İnam (2016) çalışmasında, örgütsel güvenin adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları için aracılık rolü üstlendiğini ve olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir (184). Çalışmamızda incelediğimiz örgütsel güven ve psikolojik sahiplenme kavramlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olması (31, 185) sebebiyle, bu çalışmanın bizim çalışmamıza benzer nitelikte olduğu söylenebilir. Çalışmamızda SSH'lerin yapısal güçlendirme, örgütsel güven ve psikolojik sahiplenme düzeylerinin yüksek olduğu ve örgütsel güvenin aracılık rolü ile psikolojik sahiplenme düzeylerinin arttığı bulunmuştur. Tüm bu sonuçlardan yola çıkarak çalışmamıza katılan SSH'lerin iş performansı yüksek, birlikte çalıştıkları hemşireleri geliştiren ve güçlendiren, kurumlarına olan bağlılıkları ve örgütsel güven duyguları yüksek liderler oldukları söylenebilir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Servis sorumlu hemşirelerinin yapısal güçlendirilmesinin psikolojik sahiplenmelerine etkisi ve örgütsel güvenin aracılık rolünün incelendiği bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

1. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış Doğrulayıcı Faktör Analizi için uyum indeksleri GFI=0,91, NFI=0,94, CFI=0,95, RMSEA=0,14, $\chi^2/df=5,57$ şeklinde bulunmuştur. Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı ise 0,859 bulunmuştur.

2. SSH'lerin Yapısal Güçlendirme Ölçeği toplam puan ortalaması 79,07±12,30, Psikolojik Sahiplenme Ölçeği toplam puan ortalaması 25,64±5,40 ve Örgütsel Güven Ölçeği toplam puan ortalaması 195,23±36,50'dir.

3. Çalışmada yapısal güçlendirme ve alt boyutları ile psikolojik sahiplenme arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

4. Çalışmada yapısal güçlendirme ve alt boyutları ile örgütsel güven ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ve kuvvetli ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

5. Çalışmada psikolojik sahiplenme ile örgütsel güven ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ve orta kuvvetli ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

7. Çalışmada bağımsız değişken olan yapısal güçlendirme, bağımlı değişken olan psikolojik sahiplenmeyi pozitif etkilemektedir ($B=0,21$ $p<0,05$). Yapısal güçlendirmenin, psikolojik sahiplenmeye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün incelenmesi analizinde örgütsel güvenin dolaylı etkisi incelendiğinde güven aralığının 0'ı (sıfırı) kapsamadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre örgütsel güvenin aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

6.2. Öneriler

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda öneriler aşağıda sunulmuştur:

1. Çalışmamızda Psikolojik Sahiplenme Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması bir üniversite çocuk hastanesinde çalışan hemşire ve SSH'ler ile yapılmış ve hemşireler için güvenilir bir ölçme aracı olduğu bulunmuştur. Bu ölçeğin farklı

kliriklerde çalışan hemşirelerle ve farklı sağlık meslek grupları ile geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yapılması.

2. Psikolojik Sahiplenme leği'nin hemşirelerin psikolojik sahiplenmelerinin değerlendirilmesinde kullanılması,

3. Yapısal güçlendirmenin psikolojik sahiplenmeye olan etkisi ve örgütsel güven ile pozitif yönde ilişkili olması nedeniyle, hastanelerde SSH'lerin yapısal olarak glendirilmelerini sağlayacak düzenlemelerin yapılması,

4. Çalışmada rgtsel güvenin yapısal güçlendirme ve psikolojik sahiplenme ilişkisinde aracı rolü bulunması nedeniyle, SSH'lerin kurumlarına, çalışma arakadaşlarına daha st yöneticilere olan güvenleri artırmaya yönelik uygulamaların gerçekleştirilmesi,

5. SSH'lerin psikolojik sahiplenmeye etkisi olabilecek diğer bireysel ve kurumsal faktörlerin incelenmesi önerilmektedir.

7. KAYNAKLAR

1. Clark TJ, Yoder-Wise PS. Enhancing trifocal leadership practices using simulation in a pediatric charge nurse orientation program. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2015;46(7):311-7.
2. Penconek T, Tate K, Bernardes A, Lee S, Micaroni SP, Balsanelli AP, et al. Determinants of nurse manager job satisfaction: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2021;118:103906.
3. Niinihuhta M, Terkamo-Moisio A, Kvist T, Haggman-Laitila A. Nurse leaders' work-related well-being–relationships to a superior's transformational leadership style and structural empowerment. *Journal of Nursing Management*. 2022;30(7):2791-800.
4. Cziraki K, Wong C, Kerr M, Finegan J. Leader empowering behaviour: Relationships with nurse and patient outcomes. *Leadership in Health Services*. 2020;33(4):397-415.
5. Hagerman H, Skytt B, Wadensten B, Högberg H, Engström M. A longitudinal study of working life among first-line managers in the care of older adults. *Applied Nursing Research*. 2016;32:7-13.
6. Eggenberger T. Exploring the charge nurse role: holding the frontline. *The Journal of Nursing Administration*. 2012;42(11):502-6.
7. Hemşirelik Yönetmeliği. Resmi Gazete: T.C. Sağlık Bakanlığı; 8 Mart 2010 [cited 08.03.2022. Available from: <https://www.saglik.gov.tr/TR,10533/hemsirelik-yonetmeliği.html>.
8. Patrick A, Laschinger HKS, Wong C, Finegan J. Developing and testing a new measure of staff nurse clinical leadership: the clinical leadership survey. *Journal of Nursing Management*. 2011;19(4):449-60.
9. Oliver B, Gallo K, Griffin MQ, White M, Fitzpatrick J. Structural empowerment of clinical nurse managers. *The Journal of Nursing Administration*. 2014;44(4):226-31.
10. Gunawan J, Aunguroch Y. Managerial competence of first-line nurse managers: a concept analysis. *International Journal of Nursing Practice*. 2017;23(1):e12502.
11. Friend ML, Sieloff CL. Empowerment in nursing literature: an update and look to the future. *Nursing Science Quarterly*. 2018;31(4):355-61.
12. Purdy N, Spence Laschinger HK, Finegan J, Kerr M, Olivera F. Effects of work environments on nurse and patient outcomes. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(8):901-13.
13. Goedhart NS, van Oostveen CJ, Vermeulen H. The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: a scoping review. *Journal of Nursing Management*. 2017;25(3):194-206.

14. Abel SE, Hall M, Swartz MJ, Madigan EA. Empowerment of front-line leaders in an online learning, certificate programme. *Journal of Nursing Management*. 2020;28(2):359-67.
15. Hunsaker PL, Coffey RE. *Management and organizational behavior*: Irwin McGraw-Hill; 1997. 190-2 p.
16. Laschinger HKS, Purdy N, Almost J. The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction. *The Journal of Nursing Administration*. 2007;37(5):221-9.
17. Kanter RM. *Men and women of the corporation* (2nd reprint of 1993 edition). New York, NY: Basic Books; 1997.
18. Laschinger H, Gilbert S, Smith LM, Leslie K. Towards a comprehensive theory of nurse/patient empowerment: applying Kanter's empowerment theory to patient care. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(1):4-13.
19. Patrick A, Laschinger HKS. The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse managers' role satisfaction. *Journal of Nursing Management*. 2006;14(1):13-22.
20. Dahinten V, Lee S, MacPhee M. Disentangling the relationships between staff nurses' workplace empowerment and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*. 2016;24(8):1060-70.
21. Yang J, Liu Y, Chen Y, Pan X. The effect of structural empowerment and organizational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Applied Nursing Research*. 2014;27(3):186-91.
22. Laschinger HKS. Effect of empowerment on professional practice environments, work satisfaction, and patient care quality: Further testing the nursing worklife model. *Journal of Nursing Care Quality*. 2008;23(4):322-30.
23. Laschinger HKS, Finegan J, Wilk P. Context matters: The impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *The Journal of Nursing Administration*. 2009;39(5):228-35.
24. Yilmaz A. Servis sorumlu hemşirelerine uygulanan güçlendirme programının güçlendirme hemşirelik uygulamaları üzerinde kontrol ve hasta güvenliği kültürüne etkisi [Doktora tezi]2019.
25. Spencer C, McLaren S. Empowerment in nurse leader groups in middle management: a quantitative comparative investigation. *Journal of Clinical Nursing*. 2017;26(1-2):266-79.
26. Pierce JL, Jussila I. *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application*: Edward Elgar Publishing; 2011.
27. Yoo M-R, Yoo J-A, Kim Y-M. Study for professionalism, organizational citizenship behavior, psychological ownership of nurse officers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(3):290-300.
28. Pierce JL, Kostova T, Dirks KT. Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*. 2001;26(2):298-310.

29. Kubzansky P, Druskat V, editors. Psychological sense of ownership in the workplace: Conceptualization and measurement. Annual Meeting of the American Psychological Association, Toronto, Ontario; 1993.
30. Karadal H, Akyazı T. Psikolojik sahiplenme ile etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar arasındaki ilişkinin analizi üzerine Aksaray ilinde bir araştırma. 3. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildiri, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat. 2015.
31. Van Dyne L, Pierce JL. Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2004;25(4):439-59.
32. Cuellar A, Krist AH, Nichols LM, Kuzel AJ. Effect of practice ownership on work environment, learning culture, psychological safety, and burnout. *The Annals of Family Medicine*. 2018;16(Suppl 1):S44-S51.
33. Yoo K, Zhang Y, Yun E. Registered Nurses (RNs)'knowledge sharing and decision-making: the mediating role of organizational trust. *International Nursing Review*. 2019;66(2):234-41.
34. Kaur D, Sambasivan M, Kumar N. Effect of spiritual intelligence, emotional intelligence, psychological ownership and burnout on caring behaviour of nurses: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*. 2013;22(21-22):3192-202.
35. Schirle L, McCabe BE, Mitrani V. The relationship between practice environment and psychological ownership in advanced practice nurses. *Western Journal of Nursing Research*. 2019;41(1):6-24.
36. Laschinger HKS, Leiter MP, Day A, Gilin-Oore D, Mackinnon SP. Building empowering work environments that foster civility and organizational trust: Testing an intervention. *Nursing Research*. 2012;61(5):316-25.
37. Moye MJ, Henkin AB. Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers. *Journal of Management Development*. 2006;25(2):101-17.
38. Tekingündüz S, Top M, Tengilimoğlu D, Karabulut E. Effect of organisational trust, job satisfaction, individual variables on the organisational commitment in healthcare services. *Total Quality Management & Business Excellence*. 2017;28(5-6):522-41.
39. Chen C-HV, Wang S-J, Chang W-C, Hu C-S. The effect of leader-member exchange, trust, supervisor support on organizational citizenship behavior in nurses. *Journal of Nursing Research*. 2008;16(4):321-8.
40. Asunakutlu T. Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2002(9):1-13.
41. Laschinger H, Finegan J, Shamian J, Wilk P, editors. A Longitudinal Analysis of the Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job

- Satisfaction of Nurses. Proceedings of the Academy of Management Annual Meeting Denver: CO; 2002.
42. Mayer RC, Davis JH, Schoorman FD. An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*. 1995;20(3):709-34.
 43. Gilbert JA, Tang TL-P. An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*. 1998;27(3):321-38.
 44. Lutgen-Sandvik P, Sypher BD. *Destructive organizational communication*: New York: Routledge Press; 2009.
 45. Tan HH, Lim AK. Trust in coworkers and trust in organizations. *the Journal of Psychology*. 2009;143(1):45-66.
 46. Poon JM, Rahid MR, Othman AS. Trust-in-supervisor: Antecedents and effect on affective organizational commitment. *Asian Academy of Management Journal*. 2006;11(2):35-50.
 47. Burns C. Dual attitudes about trust in safety culture. *The Business Review*. 2005;4(2):92-8.
 48. Laschinger HKS, Finegan J. Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing Economics*. 2005;23(1):6.
 49. Basit G, Duygulu S. Nurses' organizational trust and intention to continue working at hospitals in Turkey. *Collegian*. 2018;25(2):163-9.
 50. Velez P. *Effects of organizational trust [Doktora Tezi]*: University of San Diego; 2006.
 51. Baek YM, Jung CS. Focusing the mediating role of institutional trust: How does interpersonal trust promote organizational commitment? *The Social Science Journal*. 2015;52(4):481-9.
 52. Hadi-Moghaddam M, Karimollahi M, Aghamohammadi M. Nurses' trust in managers and its relationship with nurses' performance behaviors: a descriptive-correlational study. *BMC Nursing*. 2021;20(1):1-6.
 53. Bahrami S, Hasanpour M, Rajaeepour S, Aghahosseni T, Hodhodineghad N. The relationship between organizational trust and nurse administrators' productivity in hospitals. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 2012;17(6):451.
 54. Wilson A. Impact of management development on nurse retention. *Nursing Administration Quarterly*. 2005;29(2):137-45.
 55. Garman AN, McAlearney AS, Harrison MI, Song PH, McHugh M. High-performance work systems in health care management, part 1: development of an evidence-informed model. *Health Care Management Review*. 2011;36(3):201-13.
 56. Laschinger HK, Finegan J, Shamian J. The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Advances in Health Care Management*.

- Advances in Health Care Management. 3: Emerald Group Publishing Limited; 2002. p. 59-85.
57. Kath LM, Magley VJ, Marmet M. The role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes. *Accident Analysis & Prevention*. 2010;42(5):1488-97.
 58. Aryee S, Budhwar PS, Chen ZX. Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2002;23(3):267-85.
 59. Özlük B, Baykal Ü. Organizational Citizenship Behavior among Nurses: The Influence of Organizational Trust and Job Satisfaction. *Florence Nightingale Journal of Nursing*. 2020;28(3):333.
 60. Bish M, Kenny A, Nay R. Perceptions of structural empowerment: nurse leaders in rural health services. *Journal of Nursing Management*. 2014;22(1):29-37.
 61. Kim M, Beehr TA. Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2017;24(4):466-78.
 62. Pierce JL, O'driscoll MP, Coghlan A-M. Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*. 2004;144(5):507-34.
 63. Clavelle JT, O'Grady TP, Weston MJ, Verran JA. Evolution of structural empowerment. *The Journal of Nursing Administration*. 2016;46(6):308-12.
 64. Dirgen N. Örgütsel nepotizm ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]: Sakarya Üniversitesi; 2019.
 65. Zamahani M, Rezaei F. The impact of managers' self-awareness, positivity and psychological ownership on organizational citizenship behavior. *International Review of Management and Business Research*. 2014;3(3):1355.
 66. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*. 1988;13(3):471-82.
 67. Laschinger HKS, Havens DS. Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice: conditions for work effectiveness. *The Journal of Nursing Administration*. 1996;26(9):27-35.
 68. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. 1995;38(5):1442-65.
 69. Kanter RM. *Men and women of the corporation: New edition: Basic books*; 2008.

70. Kanter RM. Men and women of the corporation. 2nd. n e, editor. New York: Basic Books; 1993.
71. Clavelle JT, O'Grady TP, Weston MJ, Verran JA. Evolution of structural empowerment: moving from shared to professional governance. *The Journal of Nursing Administration*. 2016;46(6):308-12.
72. Biron M, Bamberger P. The impact of structural empowerment on individual well-being and performance: Taking agent preferences, self-efficacy and operational constraints into account. *Human Relations*. 2010;63(2):163-91.
73. Stewart JG, McNulty R, Griffin MTQ, Fitzpatrick JJ. Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*. 2010;22(1):27-34.
74. Wagner JI, Cummings G, Smith DL, Olson J, Anderson L, Warren S. The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: a systematic review. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(4):448-62.
75. Laschinger HKS, Havens DS. The effect of workplace empowerment on staff nurses' occupational mental health and work effectiveness. *The Journal of Nursing Administration*. 1997;27(6):42-50.
76. García-Sierra R, Fernández-Castro J. Relationships between leadership, structural empowerment, and engagement in nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2018;74(12):2809-19.
77. Thomas KW, Velthouse BA. Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*. 1990;15(4):666-81.
78. Wong CA, Laschinger HK. Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*. 2013;69(4):947-59.
79. Lucas V, Laschinger HK, Wong CA. The impact of emotional intelligent leadership on staff nurse empowerment: the moderating effect of span of control. *Journal of Nursing Management*. 2008;16(8):964-73.
80. Yücel İ, Koçak D. Örgüt Kültürü ile Personel Güçlendirme Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma Kafkas University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal. 2016;7(12):1.
81. Çalışkan A. İç odaklı örgüt kültürünün yenilikçi davranışa etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 2013;15(1):88-112.
82. Akgün BE, Yıldırım M. Örgüt kültürünün personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2020;12(4):4151-65.
83. Yıldırım F, Karabey CN. Örgüt kültürünün yeniliğe etkisinde personel güçlendirmenin biçimlendirici rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2016;18(2):426-53.

84. Durukan S, Akyürek Ç, Coşkun E. Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme Ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2010;15(3):411-34.
85. Gün İ, Söyük S. Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2017;1:40-8.
86. Loes CN, Tobin MB. Organizational trust, psychological empowerment, and organizational commitment among licensed practical nurses. *Nursing Administration Quarterly*. 2020;44(2):179-87.
87. Asiri SA, Rohrer WW, Al-Surimi K, Da'ar OO, Ahmed A. The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study. *BMC Nursing*. 2016;15(1):38.
88. Laschinger HKS, Finegan JE, Shamian J, Wilk P. A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2004;25(4):527-45.
89. Gök SG, Bedük A. The importance of empowerment in the organizations to reach goals within agency theory. *Research Journal of Business and Management*. 2014;1(4):436-47.
90. Karadaş A, Duran S, Özlem D. Servis sorumlu hemşirelerinin yönetsel yeterlik düzeylerinin belirlenmesi: Balıkesir ve Sakarya örnekleri. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2017;10(1):54-64.
91. Laschinger HKS, Leiter MP. The impact of nursing work environments on patient safety outcomes: The mediating role of burnout engagement. *The Journal of Nursing Administration*. 2006;36(5):259-67.
92. Watson J, Porter-O'Grady T, Horton-Deutsch S, Malloch K. Quantum caring leadership: Integrating quantum leadership with caring science. *Nursing Science Quarterly*. 2018;31(3):253-8.
93. Laschinger HKS, Finegan J, Shamian J, Wilk P. Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *The Journal of Nursing Administration*. 2001;31(5):260-72.
94. Laschinger HKS, Fida R. Linking nurses' perceptions of patient care quality to job satisfaction. *The Journal of Nursing Administration*. 2015;45(5):276-83.
95. Pierce JL, Kostova T, Dirks KT. The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*. 2003;7(1):84-107.
96. Dittmar H. *The social psychology of material possessions: To have is to be*: Palgrave MacMillan; 1992.

97. Vandewalle D, Van Dyne L, Kostova T. Psychological ownership: An empirical examination of its consequences. *Group & Organization Management*. 1995;20(2):210-26.
98. O'driscoll MP, Pierce JL, Coghlan A-M. The psychology of ownership: Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*. 2006;31(3):388-416.
99. Avey JB, Avolio BJ, Crossley CD, Luthans F. Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2009;30(2):173-91.
100. Uçar Z. Kontrol algısı-psikolojik sahiplenme ilişkisi üzerinde algılanan aşırı vasıflılığın düzenleyicilik etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*. 2015;1(1):40-58.
101. Ghafoor A, Qureshi TM, Khan MA, Hijazi ST. Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African Journal of Business Management*. 2011;5(17):7391.
102. Mattila J, IkAvalko M, editors. Participative strategy process in a professional organization and the concept of psychological ownership. *Proceedings of the 17th Nordic Conference on Business Studies, Reykjavik, Island; 2003*.
103. Arslan A, Gül H. Örgütsel Etik İklimin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2022;14(3):2013-29.
104. Uçar Z. Algılanan Özerklik ve Etki İle Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişkide Kontrol Algısının Aracılık Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Ege Academic Review*. 2018;18(1).
105. Avey JB, Wernsing TS, Palanski ME. Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*. 2012;107(1):21-34.
106. Kaya FŞ. Öz-duyarlılık, dönüşümcü-etkileşimci liderlik ile psikolojik sahiplik arasındaki ilişki: öğretmenler üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2019;2(2):17-26.
107. Alok K. Authentic leadership and psychological ownership: Investigation of interrelations. *Leadership & Organization Development Journal*. 2014;35(4):266-85.
108. Stander MW, Coxen L. A review of the relationship between positive leadership styles and psychological ownership: Springer; 2017. 37-60 p.
109. Adamson E. Caring behaviour of nurses in Malaysia is influenced by spiritual and emotional intelligence, psychological ownership and burnout. *Evidence-Based Nursing*. 2014;17(4):121-.
110. Sharif SP, Bolt EET, Ahadzadeh AS, Turner JJ, Nia HS. Organisational support and turnover intentions: A moderated mediation approach. *Nursing Open*. 2021;8(6):3606.

111. Nnadozie E, Ike OO, Chuke NU, Eze IC. The influence of psychological ownership on the association between satisfaction with work-family balance and intention to stay among nurses in south-eastern nigeria public hospitals. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. 2022;17:100464.
112. Özyılmaz AF, Nalçacıgil E. Yönetici ve iş arkadaşlarına duyulan güvenin psikolojik sahiplenme üzerindeki etkisine yönelik bir uygulama. *IKSAD Journal*. 2020;6(25):647-61.
113. Sharif Nia H, Pahlevan Sharif S, She L, Sivarajan Froelicher E, Kaveh O, Rahmatpour P. The relationship between abusive supervision, psychological ownership, and quality of nursing care: The mediating role of job satisfaction. *Perspectives in Psychiatric Care*. 2021;58(4):1223-31.
114. Ergün K, Attila K. Yönetici Desteğinin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sahiplenmenin Aracı Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2020;9(4):2364-75.
115. Güncel Türkçe Sözlük: Türk Dil Kurumu; 2022 [cited 10.01.2022. Available from: <https://sozluk.gov.tr/>.
116. Pask EJ. Trust: an essential component of nursing practice—implications for nurse education. *Nurse Education Today*. 1995;15(3):190-5.
117. Baier A. Trust and antitrust. *Ethics*. 1986;96(2):231-60.
118. Huff L, Kelley L. Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization science*. 2003;14(1):81-90.
119. Friberg K, Husebø SE, Olsen ØE, Sætre Hansen B. Interprofessional trust in emergency department—as experienced by nurses in charge and doctors on call. *Journal of Clinical Nursing*. 2016;25(21-22):3252-60.
120. Wong CA, Spence Laschinger HK, Cummings GG. Authentic leadership and nurses' voice behaviour and perceptions of care quality. *Journal of nursing management*. 2010;18(8):889-900.
121. Mullarkey M, Duffy A, Timmins F. Trust between nursing management and staff in critical care: a literature review. *Nursing in critical care*. 2011;16(2):85-91.
122. Ko Y, Yu S, Jeong SH. Effects of nursing power and organizational trust on nurse's responsiveness and orientation to patient needs. *Nursing Open*. 2020;7(6):1807-14.
123. İbrahim G, Söyük S. Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2017(1):40-8.
124. Chen S-Y, Wu W-C, Chang C-S, Lin C-T, Kung J-Y, Weng H-C, et al. Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*. 2015;15(1):1-17.

125. Cho YJ, Poister TH. Managerial practices, trust in leadership, and performance: Case of the Georgia department of transportation. *Public Personnel Management*. 2014;43(2):179-96.
126. Özgür G, Tektaş P. An examination of the correlation between nurses' organizational trust and burnout levels. *Applied Nursing Research*. 2018;43:93-7.
127. Terekli G. Örgütsel güven boyutları ve iş tatmini ilişkisi: tekstil işletmesinde bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Türkiye: Anadolu Üniversitesi; 2015.
128. Trust Me: Interpersonal Communication Dominance as a Tool for Influencing Interpersonal Trust Between Coworkers [Internet]. 2022 [cited 10.04.2022].
129. Altuntaş S, Baykal U. Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Scholarship*. 2010;42(2):186-94.
130. Rousseau DM, Sitkin SB, Burt RS, Camerer C. Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*. 1998;23(3):393-404.
131. Li PP, Bai Y, Xi Y. The contextual antecedents of organizational trust: A multidimensional cross-level analysis. *Management and Organization Review*. 2012;8(2):371-96.
132. Türe A, Akkoç İ. Hemşirelerde çalışma ortamında algılanan güvenin iş doyumuna düzeylerine etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 2020;5(2):139-55.
133. Abubakar R, Chauhan A, Kura KM. Relationship between perceived organizational politics, organizational trust, human resource management practices and turnover intention among Nigerian nurses. *Human Resource Management Practices and Turnover Intention Among Nigerian Nurses*. 2014;4(9):2031-48
134. Bağcı Z, Akbaş TT. Hemşirelerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2016;5(5):155-70.
135. Top M. The profile of physicians' and nurses' organizational commitment, organizational trust and job satisfaction. *Istanbul Business Research*. 2012;41(2):258.
136. Hosseini SM, Mahdizadeh AA. Identifying effective factors on organizational trust. *Journal of Industrial Strategic Management*. 2010;7(18):9-16.
137. Butler Jr JK. Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. *Journal of Management*. 1991;17(3):643-63.
138. Mayer RC, Davis JH. The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of applied psychology*. 1999;84(1):123.

139. Xie Y, Peng S. How to repair customer trust after negative publicity: The roles of competence, integrity, benevolence, and forgiveness. *Psychology & Marketing*. 2009;26(7):572-89.
140. Caldwell C, Hayes LA. Leadership, trustworthiness, and the mediating lens. *Journal of Management Development*. 2007;26(3):261-81.
141. O'brien-Pallas L, Duffield C, Hayes L. Do we really understand how to retain nurses? *Journal of Nursing Management*. 2006;14(4):262-70.
142. Rowe R, Calnan M. Trust relations in health care: developing a theoretical framework for the “new” NHS. *Journal of Health Organization and Management*. 2006;20(5):376-96.
143. Spencer C. Nurse leaders in an NHS Foundation Trust in England: a mixed methods study of empowerment [Doktora Tezi]: London South Bank University; 2014.
144. Gholami M, Saki M, Hossein Pour AH. Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *Journal of Nursing Management*. 2019;27(5):1020-9.
145. Kalfaoğlu S, Efeoğlu MS. Psikolojik Sahiplenme ile Örgütsel Güven İlişkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.27(4):583-602.
146. Özgür S, Turan M. Dönüşümsel liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2020;29(4):389-405.
147. Martins OM, Costa Araújo JM. Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it? *Management Letters/Cuadernos de Gestión*. 2016;16(1):43-62.
148. Sökmen A, Yazıcıoğlu İ, Kenek G. Katılımcı liderlik, duygusal bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: örgütsel güvenin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2021;13(3):2746-58.
149. Öztunç E. Liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ve örgütsel güvenin aracı rolü: Konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2019.
150. Akkoç İ, Çalışkan A, Turunç Ö. Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 2012;19(1):105-35.
151. Efe N. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde lider üye etkileşiminin iş doyumuna etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü [Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir: ESOGÜ, Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2021.
152. Shateri K, Hayat AA. Investigating the mediating role of organizational trust in the relationship between perceived organizational support and Knowledge sharing. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*. 2020;12(3):298-314.

153. Hacettepe İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi Hacettepe Üniversitesi; 2022 [cited 10.01.2022. Available from: http://www.hastane.hacettepe.edu.tr/hacettepe-ihsan-dogramaci-cocuk-hastanesi_48.html.
154. Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi: Hacettepe Üniversitesi; 2022 [cited 10.01.2022. Available from: <http://www.hastane.hacettepe.edu.tr/31.html>.
155. Gazi Hastanesi: Gazi Üniversitesi; 2022 [cited 10.01.2022. Available from: <https://hastane.gazi.edu.tr/>.
156. Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi 2022 [cited 10.01.2022. Available from: <https://diskapieah.saglik.gov.tr/TR-323183/saglik-bakim-hizmet-mudurlugu.html>.
157. Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi Ankara İl Sağlık Müdürlüğü; 2022 [cited 10.01.2022. Available from: <https://ankaraeah.saglik.gov.tr/>.
158. Keçiören Eğitim ve Araştırma Hastanesi: Ankara İl Sağlık Müdürlüğü; [cited 10.01.2022. Available from: <https://sanatoryumdh.saglik.gov.tr/>.
159. Pursaklar Devlet Hastanesi: Ankara İl Sağlık Müdürlüğü; 2022 [cited 10.01.2022. Available from: <https://pursaklardh.saglik.gov.tr/>.
160. Yenimahalle Eğitim ve Araştırma Hastanesi: Ankara İl Sağlık Müdürlüğü; 2022 [cited 10.01.2022. Available from: <https://yenimahalleeah.saglik.gov.tr/>.
161. Şereflikoçhisar Devlet Hastanesi: Ankara İl Sağlık Müdürlüğü; 2022 [cited 10.01.2022. Available from: <https://sereflikochisardh.saglik.gov.tr/>.
162. Ankara Polatlı Duatepe Devlet Hastanesi: Ankara İl Sağlık Müdürlüğü; 2022 [cited 10.01.2022. Available from: <https://polatliduatepedh.saglik.gov.tr/>.
163. Beytepe Şehit Murat Erdi Eker Devlet Hastanesi: Ankara İl Sağlık Müdürlüğü; 2022 [cited 10.01.2022. Available from: <https://beytepedh.saglik.gov.tr/>.
164. Ayaş Şehit Mehmet Çiftçi Hastanesi: Ankara İl Sağlık Müdürlüğü; 2022 [cited 10.01.2022. Available from: https://ayasmehmetciftcidh.saglik.gov.tr/?_Dil=1.
165. Haymana Devlet Hastanesi Ankara İl Sağlık Müdürlüğü; 2022 [10.01.2022]. Available from: <https://haymanadh.saglik.gov.tr/>.
166. Kızılcahamam Devlet Hastanesi: Ankara İl Sağlık Müdürlüğü; 2022 [cited 2022 10.01]. Available from: <https://kizilcahamamdh.saglik.gov.tr/>.
167. Alpar R. Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik güvenilirlik. Ankara: Detay Yayıncılık; 2012.
168. Ötken A. Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2015;33(2):113-40.
169. Demirkaya H, Şimşek Kandemir A. 21. Yüzyılın anahtar rekabet faktörü olan psikolojik sahiplenme üzerine bir işletme incelemesi. Çalışma Dünyası Dergisi. 2014;2(3).

170. Mortaş K. Örgütsel güven ve işyeri güçlendirmesinin hemşirelerin örgütsel bağlılığına etkisi [Yüksek Lisans Tezi]: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2005.
171. Regan LC, Rodriguez L. Nurse empowerment from a middle-management perspective: nurse managers' and assistant nurse managers' workplace empowerment views. *The Permanente Journal*. 2011;15(1):e101.
172. Altuntaş S. Örgütsel güven ölçeği'nin hemşirelikte geçerlik-güvenirliği. *Florence Nightingale Journal of Nursing*. 2010;18(1):10-8.
173. Şencan H. Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik. 1 ed. Ankara: Ankara: Seçkin Yayınevi; 2005.
174. Alpar R. Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlik. Ankara: Detay Yayıncılık; 2018. 493-604 p.
175. Akgerman A, Sönmez B. The relationship between trust in first-line nurse managers and organizational commitment. *International Nursing Review*. 2020;67(2):183-90.
176. Sarmiento TP, Laschinger HKS, Iwasiw C. Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing*. 2004;46(2):134-43.
177. Fragkos KC, Makrykosta P, Frangos CC. Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2020;76(4):939-62.
178. Cheng Z, Liu W, Zhou K, Che Y, Han Y. Promoting employees' pro-environmental behaviour through empowering leadership: The roles of psychological ownership, empowerment role identity, and environmental self-identity. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*. 2021;30(4):604-18.
179. Tan L, Ting Z, Zheng H, editors. The effect of organizational justice on knowledge workers' job crafting. A chain mediation model of psychological ownership and organizational trust. *The 2021 12th International Conference on E-business, Management and Economics*; 2021.
180. Onogwu NC. Psychological Ownership and Organizational Trust as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors among Bank Workers. *Partial Fulfilment of a Master Degree in Industrial/Organizational Psychology*. 2012.
181. Zhang Y, Liu G, Zhang L, Xu S, Cheung MW-L. Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace. *Journal of Management*. 2021;47(3):745-70.
182. Brown G, Crossley C, Robinson SL. Psychological ownership, territorial behavior, and being perceived as a team contributor: The critical role of trust in the work environment. *Personnel Psychology*. 2014;67(2):463-85.
183. Teran N, Webb PJ. The positive impact of formalized charge nurse training. *Nursing Management*. 2016;47(11):50-4.

184. İnam Ö. Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü: Hastane çalışanlarına yönelik bir uygulama [Yüksek Lisans Tezi]: Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.
185. Singh U, Srivastava KB. Organizational trust and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*. 2016;17(3):594-609.

8. EKLER

EK-1. Tanıtıcı Bilgiler Formu

Lütfen aşağıdaki ifadelerden size uygun gelen seçeneği işaretleyiniz ve/veya boşlukları doldurunuz.

1- Yaşınız:

2- Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek

3- Eğitim düzeyiniz nedir ?

() Sağlık Meslek Lisesi

() Hemşirelikte Önlisans

() Hemşirelikte Lisans

() Hemşirelikte Yüksek Lisans/ Doktora

() Diğer (lütfen belirtiniz)

4- Kaç yıldır hemşirelik yapmaktasınız? yılay

5- Bu hastanede kaç yıldır çalışıyorsunuz? yılay

6- Çalıştığınız klinik (Lütfen kliniğin numarası ile birlikte varsa adını yazınız)

.....

7- Mevcut kliniğinizde kaç yıldır sorumlu hemşire olarak çalışıyorsunuz?

.....

8- Daha önce başka bir kurumda çalıştınız mı?

() Evet () Hayır

9- Çalışma şekliniz nedir?

() Sürekli gündüz () Vardiya/nöbet

10- Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?

() 40 saat () 40-49 saat () 50 saat ve üzeri

EK-2. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği Türkçe

Tek başınıza veya birisiyle ortaklaşa sahip olduğumuz bir ev, yazlık veya arabayı ve ‘BU BENİM

(BİZİM) EVİMİZ’’ ifadesiyle ilişkili olan deneyim ve hisleri düşünün. Aşağıda yer alan ifadeler çalıştığınız kurum için hissettiğiniz ‘sahiplenme duygusu’’ ile ilgilidir. Lütfen aşağıdaki ifadelere kişisel olarak katılıp katılmama derecenizi belirtiniz

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Bu hastane benim kurumumdur	1	2	3	4	5
2. Bu kurumun BİZİM hastanemiz olduğunu hissediyorum	1	2	3	4	5
3. Bu hastaneyi kişisel olarak yüksek düzeyde sahiplendiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
4.Bu hastanenin BENİM olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
5. Burası BİZİM hastanemizdir.	1	2	3	4	5
6.Bu kurumda çalışanların çoğu kendilerini bu hastanenin sahibi gibi hissediyor.	1	2	3	4	5
7.Benim için bu kurumun BANA AİT olduğunu düşünmek zor.	1	2	3	4	5

EK-3. Hemşirelik Yapısal Güçlendirme Ölçeği

Aşağıda bireylerin işleriyle ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Her bir ifadenin örneklediği duruma katılma derecenizi, 1’den 5’ye kadar puanlayıp uygun yanıt aralığını yanına yazarak belirtiniz. Ölçek “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum ,3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde değerlendirilmektedir.

	Mevcut İşinizde Her Bir Fırsatın Ne Kadarına Sahipsiniz?	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Görevlerim tam olarak bilgi ve becerimi kullanmama olarak tanımaktadır.					
2	Yaptığım işle ilgili yeni bilgi ve beceri edinme şansım var.					
3	Bilgi ve becerilerimi geliştirebileceğim iş olanaklarına sahibim.					
	Mevcut İşinizde Ne Kadar Bilgiye Erişebiliyorsunuz?					
4	Hastanenin şu anki durumu hakkında bilgi sahibiyim.					
5	Üst yönetimin değerleri hakkında bilgi sahibiyim.					
6	Üst yönetimin hedefleri hakkında bilgi sahibiyim.					
	Mevcut İşinizde Ne Kadar Destek Görebiliyorsunuz?					
7	İyi yaptığım işler fark ediliyor ve bana bu konuda bilgi veriliyor.					
8	Geliştirebileceğim işler hakkında bana özel yorumlarda bulunuluyor.					
9	Bana yardımcı olacak ipuçları veriliyor ve problem çözme konusunda tavsiyelerde bulunuluyor.					
	Mevcut İşinizde Kaynaklara Ne Kadar Erişiminiz Var?					
10	Gerekli evrakları hazırlamak için yeterli vaktim var.					
11	İş gereklerini yerine getirmek için yeterli zaman					

	veriliyor.					
12	Gerektiğinde geçici yardım alabiliyorum.					
İş Aktiviteleri Ölçeği						
13	İş ortamına getirdiğim yenilikler için ödüllendiriliyorum.					
14	İşimde yeterince esnekliğe sahibim.					
15	Kurum içerisindeki çalışma aktivitelerim iş ortamında fark edilmektedir.					
Örgütsel İlişkiler Ölçeği Mevcut İşinizde Bu Aktiviteler İçin Ne Kadar Fırsatınız Var?						
16	Hasta bakımı konusunda hekimlerle işbirliği fırsatına sahibim.					
17	Problemler ile ilgili yardımcı olmam için meslektaşlarım tarafından aranıyorum.					
18	Problemler ile ilgili yardımcı olmam için yöneticiler tarafından aranıyorum					
19	Hekimler dışındaki diğer profesyonellerden bilgi alabiliyorum. (Fizyoterapist, Diyetisyen vb.)					
Genel Güçlendirme Alt Ölçeği						
20	Şu andaki iş ortamında çalışmalarımı etkin bir şekilde yerine getirebilecek şekilde yetkilendiriliyorum.					
21	Sonuç olarak, işyerimi yetki veren bir çevre olarak görüyorum.					

EK-4. Örgütsel Güven Ölçeği

Aşağıda yer alan tabloda çalışmakta olduğunuz hastaneye karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler/önergeler bulunmaktadır. İfade veya önermelerle ilişkin duygu ve durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği X ile işaretleyiniz. Ölçek 6'lı Likert tipinde olup 1-kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3-kısmen katılmıyorum, 4-kısmen katılıyorum, 5-katılıyorum, 6- kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kısmen Katılmıyorum (3)	Kısmen Katılıyorum (4)	Katılıyorum (5)	Kesinlikle Katılıyorum (6)
1 Üstümün bana verdiği sözleri tutacağına güvenirim						
2 Üstüm, işinde uzmandır.						
3 Üstümün benim yaptığım işi kontrol edebilecek bilgisi vardır.						
4 Üstümün uygun kararlar alacağına güvenirim.						
5 Üstüm, ekip ruhu yaratmayı ve onu geliştirmeyi bilir.						
6 Üstüm, işimi yaparken karşılaştığım sorunlara çözüm getirebilir						
7 Bir hata yaptığımda üstüm, yönetime karşı beni korur.						
8 Bana karşı kullanmayacağımı bildiğim için sorunlarımı üstüm ile tartışabilirim.						
9 Üstüm, benim bulunmadığım ortamlarda ve başkalarının yanında beni eleştirmez.						
10 Üstüm, benim çalışmalarımı kendi çalışmaları gibi göstermez						
11 Üstüm bana dürüst davranır						
12 Üstüm, benden bilgi saklamaz.						
13 Üstüm, vereceği kararlarla ilgili beni bilgilendirir.						
14 Üstüme, kendisi ile paylaştığım bilgiyi başkasına söylemeyeceği konusunda güvenirim						
15 Üstüm, benim bakış açımı anlamaya çalışırken oldukça samimidir.						
16 Eğer üstüme problemlerimi anlatırsam, bana iyi niyetli ve yapıcı yaklaşacağını bilirim						
17 Üstüm, mesleki gelişimimle ilgili						

	beklentilerini açıkça ifade eder.						
18	İşimin kalitesi ile ilgili olarak üstümden sürekli geribildirim alırım.						
19	Kendisine gereksinim duyduğumda üstüm yardıma hazırdır.						
20	Üstüm ile hemfikir olmama özgürlüğüm vardır.						
21	Üstüm karar vereceği zaman benim de fikrimi alır.						
22	Üstüm beni sadece hastanenin hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür						
23	Bizim hastanemizdeki çalışanlar duyulması hoş olmasa bile gerçekleri söylerler.						
24	Bizim hastanemizin yöneticileri dürüştür.						
25	Hastanemizin geleceğini ilgilendiren doğru kararlar alınmasında hastane yöneticilerine güvenirim						
26	Hastanemizin yöneticileri projelerle ilgili bilgileri açıkça paylaşırlar						
27	Hastane yönetimi, özlük haklarımızı adil olarak yerine getirir						
28	Hastane yöneticileri, çalışanların tamamına güven duymaktadır						
29	Bu hastanede çalışma saatleri ve iş programları, çalışanlara hem işlerinin gereğini yerine getirebilme, hem de ailelerine zaman ayırabilme olanağı tanır.						
30	Bu hastanede kurum politikaları çalışanların da fikirlerini dikkate alarak oluşturulur						
31	Bu hastanedeki iletişim kanalları her zaman açıktır.						
32	Kurum politikaları ile ilgili öneri geliştirmekten ve düşüncelerimi belirtmekten çekinmem						
33	Bu hastanede her şey açıklıkla yürür, gizli saklı uygulamalar yoktur						
34	Biliyorum ki işimde herhangi bir zorlukla karşılaşırsam iş arkadaşlarım bana yardımcı olur						
35	Bu hastanedeki iş ilişkileri olumludur						
36	İş arkadaşlarım yapacaklarını söyledikleri şeyi yaparlar						
37	İş arkadaşlarımla sahip oldukları becerilere güvenirim						

38	İş arkadaşlarım, genellikle birbirleri ile işbirliği yaparlar.						
39	İş arkadaşlarım, gerektiğinde birbirlerine akıl danışırar.						
40	İş arkadaşlarım, ortak amaçlara ulaşmak için karşılık beklemeden yardımlaşırar.						
41	İş arkadaşlarım, ihtiyaçları olduğunda yardım istemeye çekinmezler.						
42	İş arkadaşlarım, işleriyle ilgili sahip oldukları bilgiyi paylaşmaktan çekinmezler.						
43	İş arkadaşlarım ekibin amaçlarına ulaşması için gerekirse kendi çıkarlarını arka planda tutarlar.						

EK-5. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği

Psychological ownership Instructions: Think about the home, boat or cabin that you own or co-own with someone, and the experiences and feelings associated with the statement ‘THIS IS MY (OUR) HOUSE!’ The following questions deal with the ‘sense of ownership’ that you feel for the organization that you work for. Indicate the degree to which you personally agree or disagree with the following statements.

1. This is MY organization.
2. I sense that this organization is OUR company.
3. I feel a very high degree of personal ownership for this organization.
4. I sense that this is MY company.
5. This is OUR company.
6. Most of the people that work for this organization feel as though they own the company.
7. It is hard for me to think about this organization as MINE.

EK-6. Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan Alınan İzin Yazısı



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Tarih: 20/03/2020
Sayı: 35853172-000-E.00001051229
0001051229

Sayı : 35853172-000
Konu : Melis KIRMACI (Etik Komisyon İzni)

HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

Fakülteniz öğretim üyelerinden **Doç. Dr. Sergül DUYGULU**'nun sorumluluğunda yüksek lisans öğrencisi **Melis KIRMACI** tarafından yürütülen “**Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmesine Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü**” konulu tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **10 Mart 2020** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 24c69d23-2406-4295-a6a9-fac29aae1251 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992 E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Sevda TOPA¹



EK-7. Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan Çalışmanın Online Gerçekleştirilmesi İçin Alınan İzin Yazısı



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Tarih: 14/01/2022
Sayı: E-35853172-300-00001976998
00001976998

Sayı : E-35853172-300-00001976998
Konu : Doç. Dr. Sergül DUYGULU (Etik Komisyon İzni)

14.01.2022

HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi: 30.12.2021 tarihli ve E-51986023-300-00001946951 sayılı yazınız.

Fakülteniz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi **Doç. Dr. Sergül DUYGULU**'nun sorumluluğunda yüksek lisans öğrencisi **Melis KIRMACI** tarafından yürütülen "**Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmesine Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **11 Ocak 2022** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: A620B178-3A01-4846-9A55-939D321F3DA3

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

Bilgi için: Sevdâ TOPAL

E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Bilgisayar İşletmeni

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992

Telefon: 03123051008

Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr



EK-8. Örgütsel Güven Ölçeği için Alınan İzin Yazısı

Re: Orgutsel guven olcegi - Izin yazisi

15.01.2020 Çar 15:17 tarihinde yanıtladınız

SA

Serap Altuntaş
15.01.2020 Çar 15:09
Siz

← ↶ → ...

Merhaba Melis,

Ölçeği atfta bulunmak koşulu ile kullanabilirsiniz. Kolay gelsin....

Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ
Bandırma Onyedİ Eylül Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü

Tel:

Prof. Dr. Serap ALTUNTAS
Bandırma Onyedİ Eylül University
Faculty of Health Sciences
Nursing Department
Tel:

On Wednesday, January 15, 2020, 02:59:52 PM GMT+3, melis kırmacı

Merhaba,

Ben Melis Kırmacı Hacettepe universitesi hemşirelik fakultesi / hemşirelikte yönetim ana bilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. Gecerlik- güvenilirliğini yapmış olduğunuz Orgutsel guven ölceğini "YÖNETİCİ HEMŞİRELERDE YAPISAL GÜÇLENDİRMEİN PSİKOLOJİK SAHİPLENME, KURUMDA KALMA İSTEĞİ İLE İLİŞKİSİ VE KURUMSAL GÜVENİN ARACI ROLÜ" başlıklı araştırmamda kullanmak istiyorum.

Yardımcı olabilirsiniz çok sevinirim,

Tesekkürler,

Melis

EK-9. Yapısal Güçlendirme Ölçeği İçin Alınan İzin Yazısı

to Omur.ozmen ▾

Merhaba,

Ben Melis KIRMACI Hacettepe Üniversitesi yüksek lisans öğrencisiyim. Sizin için uygunsa Yapısal Güçlendirme Ölçeği 'ni ' Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmelerine Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü' başlıklı tezimde kullanabilir miyim ?

Teşekkürler,
İyi çalışmalar
Sent from my iPhone

Sayın Melis KIRMACI,

Tarafımızdan Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılan "Yapısal Güçlendirme Ölçeğini", "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmelerine Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" başlıklı yüksek lisans tezinizde kullanmanızdan memnuniyet duyacağımızı belirtmek isteriz.

İyi çalışmalar,

Prof. Dr. Ömür NT ÖZMEN
DEÜ
İşletme Fakültesi

EK-10. Psikolojik Sahiplenme Ölçeği İçin Orjinal Yazardan Alınan İzin Yazısı

Re: Permission of scale usage

İletiyi şu dile çevir: Türkçe | Şu dilden hiçbir zaman çevirme: İngilizce

VL Van Dyne, Linnea
25.01.2020 Cmt 15:02
Siz

Hello Melis

Yes you should be able to assess those characteristics on nurses with your data

Best wishes

Linn

Sent from my iPhone

On Jan 24, 2020, at 11:54 AM, melis kirmaci

Hello Mrs. Dyne,

I am sorry about that I couldn't explain myself correctly because I couldn't decide what I should say to ask this (☺) but I mean that just as you said. If it's possible, could I test the scale on nurses after the process. I can also share with you the results?

Thank you for your interest,
Sent from [Mail](#) for Windows 10

From: [Van Dyne, Linnea](#)
Sent: Friday, January 24, 2020 1:47 AM
To: [melis kirmaci](#)
Subject: RE: Permission of scale usage

Hello Melis,

Sorry, I do not understand your question.

If you collect data on nurses, you can calculate reliability and you can test validity by developing theoretically-based hypotheses and testing them with your data.

Let me know if you mean something else.

Linn

From: [melis kirmaci](#)
Sent: Thursday, January 23, 2020 1:45 PM
To: [Van Dyne, Linnea](#)
Subject: Re: Permission of scale usage

Thank you for the permission and I would like to ask you if I can check the validity and reliability of your psychological ownership's scale on nurses?

Thank you for your help,
Melis

Sent from my iPhone

On 19 Jan 2020, at 17:16, Van Dyne, Linnea

Hello Melis,

You have my permission to use our psychological ownership scale in your research.

Best wishes

Linn

EK-11. Örgütsel Güven Ölçeği İçin Orjinal Yazardan Alınan İzin Yazısı

RE: Permission of scale usage

20.01.2020 Pzt 23:59 tarihinde yanıtladınız
 İletiyi şu dile çevir: Türkçe | Şu dilden hiçbir zaman çevirme: İngilizce

PB Philip Bromiley
 20.01.2020 Pzt 20:56
 Sız

Yes. I'd appreciate a copy of your completed study if possible.
 Phil

Philip Bromiley
 Dean's Professor in Strategic Management
 Merage School of Business
 University of California, Irvine
 Irvine, CA 92697-3125
 Phone:
 Fax:
 Email: .

"The subject who is truly loyal to the Chief Magistrate will neither advise
 nor submit to arbitrary measures." Junius

From: melis kirmaci
Sent: Saturday, January 18, 2020 11:13 AM
To: Philip Bromiley
Subject: Permission of scale usage

Dear Mr. Bromiley,

I am Melis Kirmaci. I have been studying at Hacettepe University \MSc of Graduate school of Health Sciences. Could I please use your tool The organizational trust inventory_on my thesis study ?

Thank you for your attention and help,
 Sincerely,

Melis KIRMACI
 Hacettepe University, MSc student
 United Medical, LLC
 Care Manager

EK-12. Araştırmanın Birinci Aşaması İçin Gönüllü Katılımcı Formu

Sayın Meslektaşım,

Sağlık hizmetlerinin kaliteli ve güvenli bir şekilde verilmesinde hemşirelere önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu yüzden hemşirelerin yapısal olarak güçlendirilerek psikolojik sahiplenme duygularının geliştirilmesi ve bunun için de hemşirelerin çalıştıkları kurumlara duydukları güvenin artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte öncelikle konuya ilişkin mevcut durumun ortaya konulduğu araştırmaların gerçekleştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

``Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmesine Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü ``başlıklı çalışmamda aynı zamanda Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin geçerlilik güvenirlik çalışması yapılacaktır.`` Psikolojik Sahiplenme Ölçeği / Psychological Ownership Scale``nin hemşire grubu ile geçerlilik- güvenirlik çalışması`` adlı bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü/Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı tarafından yürütülecektir. Bu çalışmanın amacı Psikolojik Sahiplenme Ölçeği / Psychological Ownership Scale `nin hemşire grubu ile geçerlilik –güvenirlik çalışmasının yapılmasıdır. Çalışma için sizden beklenen araştırmacı tarafından verilecek olan Kişisel Bilgiler Formu ve Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin tamamlanmasıdır. Sorulara vereceğiniz yanıtların içtenlikle olması cevapların geçerliği açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle soruları eksiksiz cevaplamanızı ve gerçeği yansıtan yanıtlar vermenizi rica ederim. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Bu formu okuyup anladıktan sonra araştırmaya katılmak isterseniz lütfen formu işaretleyiniz. Bu veriler bilimsel nitelikli yayınlarda kullanılmasının dışında başka bir yerde kullanılmayacak ve başkalarına verilmeyecektir. Bu araştırmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Bu araştırmanın yapılabilmesi için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu ve Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi'nden gerekli izinler alınmıştır. Çalışmaya katıldığınız için size ek bir ödeme yapılmayacaktır. Katkılarınız için teşekkürler ederim.

Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıdaki kişi(ler) ile iletişim kurabilirsiniz:

Araştırmaya Katılmayı Kabul Ediyorum

Araştırmaya katılmayı kabul ederek verdiğiniz katkı için teşekkür ederiz.

Sorumlu Araştırmacı:	Araştırmacı:
Doç. Dr. Sergül Duygulu	Hemşire Melis Kırmacı
Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi	Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi
E-posta:	E-posta:

EK-13. Araştırmanın İkinci Aşaması İçin Gönüllü Katılımcı Formu

Sayın Meslektaşım,

Sağlık hizmetlerinin kaliteli ve güvenli bir şekilde verilmesinde hemşirelere önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu yüzden hemşirelerin yapısal olarak güçlendirilerek psikolojik sahiplenme duygularının geliştirilmesi ve bunun için de hemşirelerin çalıştıkları kurumlara duydukları güvenin artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte öncelikle konuya ilişkin mevcut durumun ortaya konulduğu araştırmaların gerçekleştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

“Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü” başlıklı bu araştırma, sorumlu araştırmacı Doç.Dr. Sergül Duygulu ve araştırmacı Melis Kırmacı tarafından Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Yüksek Lisans Programı gereği olarak yüksek lisans tezi kapsamında yapılacaktır. Bu araştırmanın amacı ise; servis sorumlu hemşirelerinde yapısal güçlendirmenin psikolojik sahiplenmeye etkisinde kurumsal güvenin aracı rolünün incelenmesidir. *Sizi bu araştırmaya katılmaya davet ediyoruz.* Araştırmanın yapılabilmesi için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu ve Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi’nden gerekli izinler alınmıştır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu yüzden istediğiniz zaman çalışmadan ayrılma hakkına sahipsiniz. Çalışmaya katıldığınız için size ek bir ödeme yapılmayacaktır.

Çalışma kapsamında kullanılacak; Tanıtıcı Bilgiler Formu, bir adet Hemşirelik Yapısal Güçlendirme Ölçeği, bir adet Psikolojik Sahiplenme Ölçeği, bir adet Kurumsal Güven Ölçeği sizler tarafından doldurulmak üzere çevrim içi olarak size sunulacaktır. Bu araştırma sonucunda elde edilecek veriler, kimliğiniz belirtilmeden hemşirelerin güçlendirilmesi, kuruma güven düzeylerinin ve psikolojik sahiplenme davranışlarının artırılması amaçlı uygulamalarda ve bilimsel nitelikte yayınlarda kullanılabilir. Bu amaçların dışında bu veriler, kullanılmayacak ve başkalarına verilmeyecektir.

Araştırmaya ilişkin sormak istediğiniz sorular için size aşağıda isimleri ve iletişim bilgileri verilen araştırmacılarla iletişime geçebilirsiniz. Ayrıca çalışma

bittikten sonra da araştırmacılara telefon ya da e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Anketi doldurmanız tahmini 10-15 dakikanızı alacaktır.

Çalışmada sizin tarafınızdan yanıtlanacak sorulara vereceğiniz yanıtlar araştırma sonuçlarını doğrudan etkileyeceği için kendi dūřüncelerinizi işaretlemenizi ve soruları boř bırakmamanızı rica ederiz. Araştırmaya katılmayı kabul ediyorsanız lūtfen; aşağıda yer alan “**Araştırmaya Katılmayı Kabul Ediyorum**” ibaresini işaretleyiniz, formları doldurunuz. Anket üzerine lūtfen **adınızı–soyadınızı yazmayınız.**

Araştırmaya Katılmayı Kabul Ediyorum

Arařtırmaya katılmayı kabul ederek verdiėiniz katkı için teřekkūr ederiz.

Sorumlu Araştırmacı:	Araştırmacı:
Doç. Dr. Sergūl Duygulu	Hemşire Melis Kırmacı
Hacettepe Őniversitesi Hemřirelik Fakūltesi	Hacettepe Őniversitesi Saėlık Bilimleri Enstitūsi Hemřirelik Hizmetleri Yönetimi Yüksek Lisans Programı Öėrencisi
E-posta:	E-posta:
Tel:	

EK-14. Psikolojik Sahiplenme Ölçeğinin Geçerlilik-Güvenirlilik Çalışmasının Yapılabilmesi İçin Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
H.Ü.Sağlık Hizmetleri Birimi Yönetim Kurulu Başkanlığı
İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi Başhekimliği
Çocuk Hastanesi Hemşire Müdürlüğü

Sayı : 65385256-300
Konu : Uygulama İzni

İHSAN DOĞRAMACI ÇOCUK HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİNE

İlgi : 11/09/2020 tarihli ve 51986023-300/00001234101 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç.Dr. Sergül Duygulu'nun sorumlu araştırmacısı, yüksek lisans öğrencisi Melis Kırmacı'nın yardımcı araştırmacısı olduğu '*Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü*' konulu çalışmanın Üniversitemiz İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesinde çalışan, araştırmaya katılmaya gönüllü ve onamları alınacak hemşirelerle **15 Ekim 2020 - 30 Kasım 2020** tarihleri arasında yürütülmesi istekleri tarafımızca uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla arz ederim.

e-İmzalıdır
Nilay AYDOĞAN
Çocuk Hastanesi Hemşire Müdürü



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
H.Ü.Sağlık Hizmetleri Birimi Yönetim Kurulu Başkanlığı
İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi Başhekimliği



Sayı : 75967797-804.01
Konu : Uygulama İzni-Melis KIRMACI

HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA


İlgi : 11/09/2020 tarihli ve E.1234101 sayılı yazınız.

İlgi tarihli yazınız Hastanemiz Hemşire Müdürlüğü'ne gönderilmiş olup alınan 18/09/2020 tarihli ve E.1243279 sayılı cevap yazıda; öğretim üyesi Doç. Dr. Sergül DUYGULU'nun sorumlu araştırmacısı, yüksek lisans öğrencisi Melis KIRMACI'nın yardımcı araştırmacısı olduğu "*Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirme'nin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü*" konulu çalışmanın İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesinde çalışan, araştırmaya katılmaya gönüllü ve onamlanılacak hemşirelerle 15 Ekim 2020-30 Kasım 2020 tarihleri arasında yürütülmesi isteğinin uygun bulunduğu bildirilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Hatice Serap SIVRI
İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi Başhekimliği

EK-15. Çalışmanın Yapılabilmesi İçin Hastanelerden Alınan İzin Yazıları**Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı**

	T.C.	Tarih: 01/10/2021
	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ	Sayı: E-20481383-100-00001794823
	H.Ü.Sağlık Hizmetleri Birimi Yönetim Kurulu Başkanlığı	
	Erişkin Hastanesi Başhekimliği	0001794823
	Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü	
Sayı : E-20481383-100-00001794823		1.10.2021
Konu : Melis Kırmacı'nın Tez Çalışması İzni Hk		
ERİŞKİN HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİNE		
İlgi : Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı'nın 29/09/2021 tarihli ve 1788024 sayılı yazısı.		
Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Sergül Duygulu'nun sorumlu araştırmacısı, yüksek lisans öğrencisi Melis Kırmacı'nın yardımcı araştırmacısı olduğu " <i>Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü</i> " konulu tez çalışmasına ilişkin online anketin 01 Ekim 2021 – 31 Aralık 2021 tarihleri arasında Erişkin Hastanesi servis sorumlu hemşireleri ile yürütülmesi uygun bulunmuştur.		
Gereğini bilgilerinize arz ederim.		
Hümeyra ZENGİN Erişkin Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü		
<small>Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.</small>		
Belge Doğrulama Kodu: 2CCDBD13-3D05-4587-831A-FBF9BD1C66FD	Belge Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys	
Adres: Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü	Bilgi için: Pınar UĞUR KUŞTEMİR	
Sıhhiye/ANKARA	Bilgisayar İşletmeni	
E-posta: Elektronik Ağ: www.hacettepe.edu.tr	Telefon: 305 1108-305 1245	
Telefon: (0312)3051108 (0312)3051245 Faks:(0312)3110994		
Keş:		



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
H.Ü.Sağlık Hizmetleri Birimi Yönetim Kurulu Başkanlığı
Erişkin Hastanesi Başhekimliği

Tarih: 01/10/2021
Sayı: E-27043162-100-00001795944

0001795944

Sayı : E-27043162-100-00001795944
Konu : Melis KIRMAÇ'ın Tez Çalışması İzni

1.10.2021

HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 29/09/2021 tarihli ve E-51986023-100-00001788024 sayılı yazınız.

İlgi yazınız Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü tarafından değerlendirilmiş olup, "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" konulu tez çalışmasına ilişkin online anketin 01 Ekim 2021 – 31 Aralık 2021 tarihleri arasında Erişkin Hastanesi servis sorumlu hemşireleri ile yürütülmesi uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Nursel ÇALIK BAŞARAN
Erişkin Hastanesi Başhekim Yardımcısı

Ek: 1 sayfa yazı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 4F6BD864-CFDF-40A0-BE2E-736468FD6C06

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: H.Ü. Erişkin Hastanesi Başhekimliği Sıhhiye/ANKARA

Bilgi için: Seda ÖZTÜRK

E-posta: Elektronik Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Bilgisayar İşletmeni

Telefon: (312) 305 1101 Faks:

Telefon: .

Keç:



Gazi Üniversitesi Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : E-51894716-104.01.03.04-190894
Konu : Uygulama İznı

13.10.2021

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 29.09.2021 tarihli ve E-51986023-000-00001789647 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesinin ilgi yazısına istinaden, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Sergül DUYGULU'nun sorumlu araştırmacısı, yüksek lisans öğrencisi Melis KIRMACI'nın yardımcı araştırmacısı olduğu "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" konulu çalışmasının Üniversitemiz Hastanesinde online olarak yapılması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Hasan KALELİ
Rektör a.
Genel Sekreter V.

Belge Değerlendirme Kodu : BSLCBRL5V3

[Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.](#)

Belge Takip Adresi : <https://belgedogrulama.gazi.edu.tr/belgedogrulama.aspx>

Gazi Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığı Emniyet Mahallesi
Bandırma Caddesi No :5/1 06560 Yenimahalle/ANKARA
Tel:0 (312) 202 24 00 Faks:0 (312) 215 20 34
e-Posta: personel@gazi.edu.tr İnternet Adresi: <http://personel.gazi.edu.tr/>
Kep Adresi: gauniversonesi@baskil.kep.tr

Bilgi için :Elif YAĞCI
Memur
Telefon No:2454



Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Sayı : 41303261-799
Konu : Melis KIRMAÇI (Tez Çalışması)

DAĞITIM YERLERİNE

İgi.20.11.2020 tarih ve E.1536 sayılı Ankara İl Sağlık Müdürlüğü Ankara Eğitim ve Tescil Birimi yazısı.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Melis KIRMAÇI'nın "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" konulu tez çalışmasının Hastanemizde yapılması ile ilgili talep yazısı incelenmiş olup anılan çalışmanın Kurumumuzda yapılması uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-izmalıdır.
Uzm.Dr. Ali YALÇINDAĞ
Başhekim v.

<p>Dağıtım: Gereği: Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı</p>	<p>Bilgi: Ankara İl Sağlık Müdürlüğü Ankara Eğitim ve Tescil Birimi</p>
--	---

Ziraat Mah. Şehit Ömer Halisdemir Cad. No: 20 Altındağ/ANKARA
Telefon: (0312) 596 2000 Faks No:
e-Posta: fatma.erduran@saqlik.gov.tr İnternet Adresi: www.diskapiah.gov.tr

Bilgi için: Fatma ERDURAN
TIBBİ TEKNOLOG
Telefon No: (0 312) 596 20 26

Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI ANKARA EĞİTİM VE
ARAŞTIRMA HASTANESİ - T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI
ANKARA EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ
28.12.2021 14:36 E-95471371 - 799 - 21708
00135121470

Sayı : E-93471371-799
Konu : Melis KIRMACI (Tez Çalışması)
Hk.

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
(Eğitim ve Tescil Birimi'ne)

İlgi a) : 22/09/2021 tarih ve 00148422120 barkot kayıtlı yazınız.

b) : Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nin 20.09.2021 tarih ve 1767288 sayılı yazısı.

İlgi a yazınızda Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Melis KIRMACI'nın** "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirilmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" konulu çalışmayı Hastanemizde yapma talebini, Hastane Yönetimimizce değerlendirilerek başvuru sahibine iletilmek üzere Başkanlığınıza bilgi verilmesini istemekteyiz.

İlgi b Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nin 20.09.2021 tarih ve 1767288 sayılı yazısında ise ilgili kişinin çalışma yapacağı 01 Ekim 2021-31 Aralık 2021 tarih aralığında, Hastanelerin arasında Hastanemizin ismi bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Rahmi KILIÇ
Başhekim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 9950de39-2a01-4f81-ae4-6fe5939cb1cd Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>
Hacettepe Mah. Talatpaşa Bulvarı No:128 Altındağ/ANKARA

Telefon: Faks No:

e-Posta: rafet.unlu@saglik.gov.tr İnternet Adresi: ztbidare@gmail.com

Bilgi için: Rafet ÜNLÜ

TIBBİ TEKNOLOG

Telefon No: (0 312) 306 55 17



Keçiören Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Keçiören Eğitim ve Araştırma Hastanesi

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI KEÇİÖREN EĞİTİM VE
ARAŞTIRMA HASTANESİ - KEÇİÖREN EAH EĞİTİM
ARGE BİRDİĞİ
23/02/2021 15:15 - E-43278876 - 929 - 128
00135194411

Sayı : E-43278876-929
Konu : Çalışma İzni(Melis KIRMACI)

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 15/02/2021 tarihli ve 90739940-799-290 sayılı yazı.

İlgi yazınıza istinaden, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Melis KIRMACI'nın "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirimin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" başlıklı tezin anket çalışmasını hastanemizde uygulama talebi, bizzat sorumlu araştırmacılar tarafından belirtilen tarihler arasında yürütülmesi, katılımların gönüllülük esasına dayandırılarak katılımcılarının yazılı onamlarının alınması, çalışma verileri içinde hastane özel adının kullanılmaması, çalışma sonucunun Bakanlığımızın bilgisi dışında ilan edilmemesi, başka bir amaçla kullanılmaması, başka makam ve kişilere verilmemesi ayrıca söz konusu çalışma sonucunun bir örneğinin ilgili üniversite tarafından İl Sağlık Müdürlüğüne gönderilmesi kaydıyla, Sağlık Uygulama Araştırma Merkezi Tıpta Uzmanlık Eğitim Kurulunun 18.02.2021 tarih ve 72 nolu toplantısında görüşülerek oy çokluğu ile uygun görülmüştür.

Gereğini arz ederim.

Doç. Dr. Davut AKDUMAN
Başhekim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 66e38115-01e9-419a-a54f-0dde783bc849 Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Atapark Mh. 1375 sok. No:3/3 Keçiören/ANKARA

Telefon: 0312 356 9000 Faks No:

e-Posta: alkan.sozeri@saglik.gov.tr İnternet Adresi: alkan.sozeri@saglik.gov.tr

Bilgi için: Alkan SÖZERİ

TIBBİ SEKRETER

Telefon No: (0 312) 356 90 00



Pursaklar Devlet Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Pursaklar Devlet Hastanesi

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI PURSAKLAR DEVLET
HASTANESİ - T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI PURSAKLAR
DEVLET HASTANESİ
24 09 2011 10:11 E-69668506_929_1506
00148552211

Sayı : E-69668506-929
Konu : Melis KIRMACI (Tez Çalışması)

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
Sağlık Hizmetleri Başkanlığı
Eğitim ve Tescil Birimi

İlgi : 22/09/2021 tarihli ve 90739940-799-E-90739940-799-1765 sayılı yazı.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Melis KIRMACI'nın "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" konulu çalışma talebine ilişkin yazısı incelenmiş, ilgili talep çalışma sonucunun bir örneğinin ilgili üniversite tarafından hastanemiz yönetimine gönderilmesi kaydı ile Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Uzm. Dr. Doğan AKDOĞAN
Başhekim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: b34c143b-4453-4474-b263-09b9d813c69b — Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-chys>
Pursaklar Devlet Hastanesi-İnsan Kaynakları Birimi

Telefon: Faks No:
e-Posta: erdogan.karayto@saglik.gov.tr İnternet Adresi: Mimar Sinan Mah. Çağatay
Sokak No:39 Pursaklar/Ankara

Bilgi için: Erdoğan KARAYTU

Veri Hazırlama ve Kontrol İşlt.
Telefon No: (0 312) 509 71 78



Yenimahalle Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Yenimahalle Eğitim ve Araştırma Hastanesi



Sayı : E-33373887-771
Konu : Melis KIRMACI (Tez Çalışması)

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgili : a) Ankara İl Sağlık Müdürlüğü'nün 15.02.2021 tarihli ve 00134826342 barkod nolu yazısı.
b) Hacettepe Üniversitesi'nin 11.02.2021 tarih ve 12666 sayılı yazısı.

İlgili yazılar ile anılan çalışmanın, hizmeti aksatmayacak şekilde bizzat Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi Melis KIRMACI tarafından 15 Mart 2021- 30 Haziran 2021 tarihleri arasında yürütülmesi, katılımların gönüllülük esasına dayandırılarak katılımcıların yazılı onamlarının alınması, çalışma sonucunun Bakanlığımızın bilgisi dışında ilan edilmemesi, başka bir amaçla kullanılmaması ve başka makam, kişilere verilmemesi kaydıyla, kurumumuzda yapılması hastane başhekimliği tarafından uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Doç Dr. Mustafa DURAN
Başhekim

Dağıtım:
Gereği:
Ankara İl Sağlık Müdürlüğü

Bilgi:
Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik
Fakültesi Dekanlığı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 4d4ba0df-fe13-4bde-becf-cd8d0ef2766a Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Telefon: Faks No:
e-Posta: sema.demir5@saglik.gov.tr İnternet Adresi:

Bilgi için: Sema DEMİR
HEMŞİRE
Telefon No: (0 312) 587 20 00



Şereflikoçhisar Devlet Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Şereflikoçhisar Devlet Hastanesi

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI ŞEREFİKOÇHİSAR DEVLET
HASTANESİ - ŞEREFİKOÇHİSAR İL SAĞLIK BİRİMİ
1663/2021/1435 - E-13988459 - 799 - 99



Sayı : E-13988459-799
Konu : Melis KIRMACI (Tez Çalışması)

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Eğitim ve Tescil Birimi

İlgi : 15/02/2021 tarihli ve 90739940-799-E-90739940-799-290 sayılı yazı.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi Melis KIRMACI' nın "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" konulu tez çalışmasını araştırmacının kurumumuzda bizzat kendisi yürütmesi koşuluyla kabul edilmiştir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Uzm.Dr. Murat ÖZCAN
Başhekim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: ad9e5fb-4e3a-48a4-900c-6d5he6cbdc65 Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-cbys>

Telefon: Faks No:

e-Posta: nazan.bozdogan@saglik.gov.tr İnternet Adresi:

Bilgi için: Nazan BOZDOĞAN
SÜREKLİ İŞÇİ

Telefon No: (0 312) 687 17 54



Ankara Polatlı Duatepe Devlet Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Sağlık Bakanlığı Duatepe Devlet Hastanesi

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI DUATEPE DEVLET HASTANESİ
- DUATEPE DİH PERSONEL BİRİMİ
09/10/2021 11:28 - E-39668018 - 929 - 1204
00149417058

Sayı : E-39668018-929
Konu : Melis KIRMACI (Tez Çalışması)

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Eğitim ve Tescil Birimi

İlgi : 22/09/2021 tarihli ve E-90739940-799-1765 sayılı yazı.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Melis KIRMACI' nın "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" konulu çalışma talebi, anketlerin öğrenci tarafından çoğaltılıp uygulanması takdirde Hastane Yönetimimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Uzm. Dr. Reyhan ÖZTÜRK
Başhekim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Değerlendirme Kodu: 5ccc07614d104dd836c34045629a091 - Belge Değerlendirme Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ctys-polatli-devlet-hastanesi-personel-birimi>
Polatlı Devlet Hastanesi/ Personel Birimi 0 (312) 630 30 30/1610 Bilgi için: Güler KAYA
Telefon: Faks No: 03126303038 ŞEF
e-Posta: guler.kaya3@saglik.gov.tr İnternet Adresi: Ankara – Eskişehir Karayolu Üzeri
İstiklal Mah.Abdulaziz Cad.No:2 POLATLI Telefon No: 03126303030



Beytepe Şehit Murat Erdi Eker Devlet Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Şehit Murat Erdi Eker Devlet Hastanesi



Sayı : E-65804141-799
Konu : Melis KIRMACI (Tez Çalışması)

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
(Eğitim ve Tescil Birimi)

İlgi : 22/09/2021 tarihli ve 90739940-799-E-90739940-799-1765 sayılı yazı.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Melis KIRMACI' nın "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" konulu çalışma talebinin Hastane Yönetimimizce değerlendirilerek başvuru sahibine iletmek üzere Başkanlığınıza bilgi verilmesi ilgi sayılı yazı ile istenmektedir.

Bu kapsamda söz konusu talebin Başhekimliğimizce hemşirelerin gönüllülük çerçevesinde yapılmasının uygun olduğu hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Uzm. Dr. Hamza BOZKURT
Başhekim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: a542858c-b593-4ba1-96bd-6c187156a816 — Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>
Ahlattıbel Mah. 1746.Sokak 06640 Beytepe/ÇANKAYA

Telefon: Faks No:

e-Posta: a.ramazanoglueruz@saglik.gov.tr İnternet Adresi:

Veri Hazırlama ve Kontrol İslt.

Telefon No: 0312 906 06 70 (50 47)



Ayaş Şehit Mehmet Çiftçi Devlet Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Ayaş Şehit Mehmet Çiftçi Devlet Hastanesi

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI AYIŞ ŞEHİT MEHMET ÇİFTÇİ
DEVLET HASTANESİ - AYIŞ ŞEHİT MEHMET ÇİFTÇİ DİH
BYRKAH BİRDİG
2402 2021 10 15 - E-19561892 - 929 - 136
90135318997

Sayı : E-19561892-929
Konu : Melis KIRMACI (Tez Çalışması)

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Eğitim ve Tescil Birimi

İlgi : 15/02/2021 tarihli ve 90739940-799-E-90739940-799-290 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınıza istinaden Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi Melis KIRMACI'nın, "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" konulu tez çalışmasına yönelik izin talebi yazısı Başhekimliğimizce değerlendirilmiş olup uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Uzm. Dr. Mustafa ŐENGÜL
Başhekim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Elektronik Kodu: 4204226-6700-42041-55-6404001-4215 - Belge Doküman Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-cbys>
Ayaş Şehit Mehmet Çiftçi Devlet Hastanesi Hacettepe Mah. Ayaş Ankara Bulvarı No:1
Ayaş/ANKARA

Telefon: Faks No: (0 312) 712 2824

e-Posta: melike.dumrul@saglik.gov.tr İnternet Adresi: melike.dumrul@saglik.gov.tr

Bilgi için: Melike DUMRUL

TIBBİ SEKRETER

Telefon No: (0 312) 712 28 25



Haymana Devlet Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Haymana Devlet Hastanesi

T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI HAYMANA DEVLET
HASTANESİ - HAYMANA DHİ ÖZLÜK BİRİMİ
15-04-2021 14:49 - E-90932776 - 199 - 109



Sayı : E-90932776-799
Konu : Melis KIRMACI (Tez Çalışması)

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
Sağlık Hizmetleri Başkanlığı
Eğitim ve Tescil Birimi

İlgi : 15/02/2021 tarih ve E.290 sayılı yazınız.

İlgi gün ve sayılı yazınız sağlık tesisimiz tarafından değerlendirilmiş olup söz konusu tez çalışmasının bizzat **Melis KIRMACI** tarafından yapılması kaydıyla bir sakınca bulunmamaktadır.
Bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır
Uz.Dr.Burak NALBANT
Başhekim

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: e075e1be-c20d-4544-84e6-d4bf19f65c93 Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Haymana DH-Tıbbi Hizmetler Birimi Özlük İşleri

Telefon: Faks No: 0312 658 24 38

e-Posta: vildan.arabaci@saglik.gov.tr İnternet Adresi: ankaradhs12@saglik.gov.tr




Bilgi için: Vildan ARABACI

SÖREKLİ İŞÇİ

Telefon No: (0 312) 658 30 41



Kızılcahamam Devlet Hastanesi'nden Alınan İzin Yazısı

	<p>T.C. ANKARA VALİLİĞİ İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ Kızılcahamam Devlet Hastanesi</p>	<p>T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI KIZILCAHAMAM DEVLET HASTANESİ - T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI KIZILCAHAMAM DEVLET HASTANESİ 28/09/2021 10:04 - E-94868096 - 799 - 787 00143766043</p> 
<p>Sayı : E-94868096-799 Konu : Melis KIRMACI (Tez Çalışması)</p>		
<p>ANKARA EĞİTİM VE TESCİL BİRİMİ</p>		
<p>İlgi : 22/09/2021 tarihli ve 90739940-799-E-90739940-799-1765 sayılı yazı.</p>		
<p>Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Melis KIRMACI' nın "Servis Sorumlu Hemşirelerinde Yapısal Güçlendirmenin Psikolojik Sahiplenmeye Etkisi ve Örgütsel Güvenin Aracı Rolü" konulu tez çalışmasını hastanemiz bünyesinde yapması Başhekimliğimizce uygun görülmüştür. Bilgilerinize arz ederim.</p>		
<p>Uzm. Dr. Kemal AKIN Başhekim</p>		
<p>Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.</p>		
<p>Belge Doğrulama Kodu: https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-chys Belge Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-chys İsmetpaşa Mahallesi Akayizler Cad. No:1 Kızılcahamam/ANKARA Bilgi için: Arzu ERSOY SAĞLIK MEMURU Telefon: Faks No: 0 312 736 51 42 e-Posta: arzu.ersoy1@saglik.gov.tr İnternet Adresi: Arzu ERSOY Tel: 0 312 736 10 08 - 1408 arzu.ersoy1@saglik.gov.tr Telefon No: (0 312) 736 10 08</p> 		

EK-16. Orjinallik Ekran Çıktısı

SERVİS SORUMLU HEMŞİRELERİNDE YAPISAL
GÜÇLENDİRMENİN PSİKOLOJİK SAHİPLENMESİNE ETKİSİ VE
ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACI ROLÜ

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 Internet	652 words — 4%
2	acikbilim.yok.gov.tr Internet	594 words — 4%
3	i-rep.emu.edu.tr:8080 Internet	134 words — 1%
4	toad.halileksi.net Internet	66 words — < 1%
5	dergipark.org.tr Internet	50 words — < 1%
6	paperity.org Internet	48 words — < 1%
7	docplayer.biz.tr Internet	40 words — < 1%
8	nek.istanbul.edu.tr:4444 Internet	40 words — < 1%

EK-17. Dijital Makbuz**Dijital Makbuz**

Bu makbuz ödevinizin Turnitin'e ulaştığını bildirmektedir. Gönderiminize dair bilgiler şöyledir:

Gönderinizin ilk sayfası aşağıda gönderilmektedir.

Gönderen: Melis Kırmacı
Ödev başlığı: SERVİS SORUMLU HEMŞİRELERİNDE YAPISAL GÜÇLENDİRME...
Gönderi Başlığı: SERVİS SORUMLU HEMŞİRELERİNDE YAPISAL GÜÇLENDİRME...
Dosya adı: Melis_KIRMACI_turnitin.docx
Dosya boyutu: 267.98K
Sayfa sayısı: 61
Kelime sayısı: 13,650
Karakter sayısı: 99,209
Gönderim Tarihi: 17-Oca-2023 09:25ÖÖ (UTC+0300)
Gönderim Numarası: 1993988209



9. ÖZGEÇMİŞ