

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM

HEMŞİRELERDE GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL
ÇIKTILARA ETKİSİNİN META-ANALİZ YÖNTEMİYLE
İNCELENMESİ

Hande YEŞİLBAŞ

DOKTORA TEZİ

2022-ANTALYA

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM

HEMŞİRELERDE GÜÇLENDİRMENİN ÖRGÜTSEL
ÇIKTILARA ETKİSİNİN META-ANALİZ YÖNTEMİYLE
İNCELENMESİ

Hande YEŞİLBAŞ

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Filiz KANTEK

Bu tez Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından TDK- 2019- 4816 proje numarası ile desteklenmiştir.

“Kaynakça gösterilerek tezinden yararlanılabilir”

2022-ANTALYA

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma jürimiz tarafından Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Programında doktora tezi olarak kabul edilmiştir. 27/01/2022

İmza

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Filiz KANTEK
Akdeniz Üniversitesi

.....

Üye : Prof. Dr. Kamile KABUKCUOĞLU
Akdeniz Üniversitesi

.....

Üye : Prof. Dr. Cem Oktay GÜZELLER
Akdeniz Üniversitesi

.....

Üye : Prof. Dr. Ülkü BAYKAL
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Tangül AYTUR ÖZEN
Süleyman Demirel Üniversitesi

.....

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Melike CENGİZ

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı beyan ederim.

Öğrenci
Hande YEŞİLBAŞ
İmza

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Filiz KANTEK
İmza

TEŞEKKÜR

Akademik, mesleki ve kişisel yaşamımda bana her zaman destek olan, yol gösteren ve benim için çok kıymetli olan sevgili danışman hocam Doç. Dr. Filiz KANTEK'e,

Tez çalışmamın her aşamasında değerli görüş ve önerileri ile katkı sağlayan tez izleme komitesi üyeleri hocalarım Prof. Dr. Kamile KABUKCUOĞLU ve Prof. Dr. Cem OKTAY GÜZELLER'e,

Yüksek lisans ve doktora eğitimim boyunca her zaman yanımda olan sevgili hocam Prof. Dr. Ülkü BAYKAL'a,

Akademik yaşamımda ilgisini ve desteğini hep hissettiğim Anabilim Dalımızın değerli hocaları Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM ve emekli hocam İlkay Kavla'ya,

Tez çalışmam boyunca her zaman destek olan sevgili hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Tangül AYTUR ÖZEN, Dr. Öğr. Üyesi Nurdan GEZER ve sevgili arkadaşım Öğr. Gör. Handan KARTAL' a,

Lisansüstü eğitim sürecimin her aşamasında yardımcı olan değerli Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü çalışanlarına,

Yaşamım boyunca her zaman yanımda olan, desteğini ve sevgisini hiçbir zaman esirgemeyip bana her türlü kolaylığı sağlayan çok sevdiğim aileme, annem Canan YEŞİLBAŞ, babam Salih YEŞİLBAŞ ve kardeşim Tuğçe YEŞİLBAŞ'a,

Sonsuz teşekkür ederim...

ÖZET

Amaç: Bu araştırma hemşirelerde yapısal ve psikolojik güçlendirmenin iş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini meta-analiz yöntemiyle belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırmada meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Literatür taraması Pubmed, Science Direct, Scopus, Web of Science, Springer Link, EBSCH Ohost CINAHL Complete, Cochrane veri tabanlarında gerçekleştirildi. Dahil edilme kriterlerine uygun 1996-2021 yılları arasında yayınlanan 68 farklı çalışma araştırmaya dahil edildi. Çalışmalar bağımsız değerlendiriciler tarafından incelenmiş olup, çalışmaların metodolojik kalitesi “Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies” aracı ile değerlendirildi. Verilerin analizinde Comprehensive Meta Analysis 3 programı kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerde yapısal güçlendirme ile iş doyumu ($r = 0.559$, %95 CI = 0.494, 0.618), örgütsel bağlılık ($r = 0.465$, %95 CI = 0.384, 0.539), duygusal tükenme ($r = -0.283$, %95 CI = -0.336, -0.227) ve işten ayrılma niyetinin ($r = -0.331$, %95 CI = -0.401, 0.258) ilişkili olduğu bulunmuştur. Psikolojik güçlendirme ile iş doyumu ($r = 0.479$, %95 CI = 0.421, 0.533), örgütsel bağlılık ($r = 0.465$, %95 CI = 0.320, 0.589), duygusal tükenme ($r = -0.267$, %95 CI = -0.364, -0.164) ve işten ayrılma niyeti ($r = -0.358$, %95 CI = -0.547, -0.134) arasında ilişki saptanmıştır.

Sonuç: Hemşirelerde yapısal güçlendirme ile iş doyumu arasındaki ilişkinin genel etki büyüklüğü güçlü düzeyde, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi orta düzeyde, duygusal tükenme ile ilişkisi ise zayıf düzeyde bulunmuştur. Psikolojik güçlendirme ile iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde ilişki, duygusal tükenme ile zayıf düzeyde ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Güçlendirme, hemşire, meta-analiz, psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirme

ABSTRACT

Objective: This study was carried out using meta-analysis method to determine the relationship between structural and psychological empowerment in nurses with job satisfaction, organizational commitment, emotional exhaustion and intention to leave.

Method: Meta-analysis method was used in the study. Literature search was carried out in Pubmed, Science Direct, Scopus, Web of Science, Springer Link, EBSCOhost CINAHL Complete, Cochrane databases. 68 different studies published between 1996-2021, which met the inclusion criteria, were included in the study. The studies were reviewed by independent evaluators, and the methodological quality of the studies was evaluated with the "Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies". Comprehensive Meta-Analysis 3 program was used in the analysis of the data.

Results: It was found that nurses' structural empowerment was associated with job satisfaction ($r = 0.559$, 95% CI = 0.494, 0.618), organizational commitment ($r = 0.465$, 95% CI = 0.384, 0.539), emotional exhaustion ($r = -0.283$, 95% CI = -0.336, -0.227) and intention to leave ($r = -0.331$, 95% CI = -0.401, 0.258). It was found that nurses' psychological empowerment was associated with job satisfaction ($r = 0.479$, 95% CI = 0.421, 0.533), organizational commitment ($r = 0.465$, 95% CI = 0.320, 0.589), emotional exhaustion ($r = -0.267$, 95% CI = -0.364, -0.164) and intention to leave ($r = -0.358$, 95% CI = -0.547, -0.134).

Conclusion: The overall effect size for the relationship between structural empowerment and job satisfaction in nurses was found to be strong, the relationship with organizational commitment and turnover intention at medium level, and the relationship with emotional exhaustion at a weak level. There was a moderate relationship between psychological empowerment and job satisfaction, organizational commitment and intention to leave, and a weak relationship with emotional exhaustion.

Key words: Empowerment, nurse, meta-analysis, psychological empowerment, structural empowerment

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar DİZİNİ	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
SİMGELER ve KISALTMALAR	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırma Soruları	2
2. GENEL BİLGİLER	
2.1. Güçlendirme	3
2.1.1. Personel Güçlendirme	3
2.1.2. Güçlendirme Kuramları	5
2.1.3. Güçlendirme Süreci	12
2.1.4. Hemşirelikte Güçlendirme	13
2.1.5. İlgili Çalışmalar	19
2.2. Meta- Analiz	21
2.2.1. Meta -Analiz Avantajları ve Sınırlılıkları	23
2.2.2. Meta -Analiz Uygulama Basamakları	24
2.2.3. Hemşire Güçlendirme ile İlgili Meta-Analiz Çalışmaları	27
3. GEREÇ ve YÖNTEM	
3.1. Araştırmanın Modeli	29
3.2. Literatür Tarama Süreci	29
3.3. Araştırmanın Değişkenleri	30
3.4. Dahil Etme ve Dışlama Kriterleri	30

3.5. Yayın Yanlılığı	31
3.6. Çalışmaların Kodlanması	31
3.7. Çalışmaların Kalitesi	31
3.8. Araştırmanın Etik Boyutu	32
3.9. Verilerin Analizi	32
3.10. Raporlama	32
3.11. Araştırmanın Sınırlılıkları	32
4. BULGULAR	
4.1. Çalışmaların Seçimi	33
4.1.1. Çalışmaların Betimsel İstatistik Bulguları	35
4.2. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Meta-analiz Bulguları	36
4.2.1. Yapısal Güçlendirme ile İlgili Çalışmaların Bulguları	36
4.2.2. Psikolojik Güçlendirme ile İlgili Çalışmaların Bulguları	47
5. TARTIŞMA	
5.1. Çalışmaların Betimsel Verilerine İlişkin Tartışma	58
5.2. Çalışmaların Meta-analiz Verilerine İlişkin Tartışma	59
5.2.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Yayın Yanlılığına İlişkin Tartışma	59
5.2.2. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğüne İlişkin Tartışma	60
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	65
KAYNAKLAR	67
EKLER	
EK 1 PROSPERO	
EK 2 Çalışma Süreci Uygulama Basamakları	
EK 3 Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies	

EK 4 Korelasyonel Çalışmalar İçin Kalite Değerlendirme ve Geçerlilik Aracı
(Türkçe Çevirisi)

EK 5 Çalışmaların Kalite Değerlendirmesi

EK 6 PRISMA Checklist

EK 7 Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Özellikleri

ÖZGEÇMİŞ



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 4.1.	Yapısal güçlendirme ile iş doyumu ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları	37
Tablo 4.2.	Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları	40
Tablo 4.3.	Yapısal güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları	43
Tablo 4.4.	Yapısal güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları	45
Tablo 4.5.	Psikolojik güçlendirme ile iş doyumu ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları	48
Tablo 4.6.	Psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları	51
Tablo 4.7.	Psikolojik güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları	54
Tablo 4.8.	Psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları	56

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1.	Çalışma seçimine ilişkin akış diyagramı	34
Şekil 4.2.	Yapısal güçlendirme ve iş doyumu arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği	38
Şekil 4.3.	Yapısal güçlendirme ile iş doyumu ilişkisi huni grafiği (Funnel Plot)	39
Şekil 4.4.	Yapısal güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği	41
Şekil 4.5.	Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisi huni grafiği (Funnel Plot)	42
Şekil 4.6.	Yapısal güçlendirme ve duygusal tükenme arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği	43
Şekil 4.7.	Yapısal güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisi huni grafiği (Funnel Plot)	44
Şekil 4.8.	Yapısal güçlendirme ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği	46
Şekil 4.9.	Yapısal güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisi huni grafiği (Funnel Plot)	47
Şekil 4.10.	Psikolojik güçlendirme ve iş doyumu arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği	49
Şekil 4.11.	Psikolojik güçlendirme ile iş doyumu ilişkisi huni grafiği (Funnel Plot)	50

Şekil 4.12.	Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği	52
Şekil 4.13.	Psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisi huni grafiği (Funnel Plot)	53
Şekil 4.14.	Psikolojik güçlendirme ve duygusal tükenme arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği	54
Şekil 4.15.	Psikolojik güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisi huni grafiği (Funnel Plot)	55
Şekil 4.16.	Psikolojik güçlendirme ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği	57
Şekil 4.17.	Psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisi huni grafiği (Funnel Plot)	57

SİMGELER ve KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
CI	: Confidence Interval (Güven Aralığı)
CMA	: Comprehensive Meta Analysis
ES	: Effect Size (Etki Büyüklüğü)

1. GİRİŞ

1.1.Problemin Tanımı ve Önemi

Sağlık kurumları gibi karmaşık ve uzmanlığın son derece yüksek olduğu çalışma ortamlarında, karar verme mekanizması sadece yöneticilerin dahil olduğu bir mekanizma olmaktan öteye geçmiştir. Bu nedenle sağlık kurumları, çalışanlarının tümünün kararlara katılımıyla amaca daha kolay ulaşılır hale gelmiş, çalışanların yaratıcılığı, verimliliği ve üretkenliği de artmıştır. Kararların daha etkin ve yerinde uygulanması açısından sağlık çalışanlarının güçlendirilmesi büyük öneme sahiptir (Karahana, 2009). Güçlendirme sağlık sistemi içerisinde hemşireler açısından anahtar bir süreç olarak görülmektedir. Yaygın kullanılan bir terim olan güçlendirme, hemşirelik işgücü için genellikle olumlu ve uygun bir amaç olarak ifade edilmektedir (Woodward, 2020). Sağlık sektöründe hemşirelik hizmeti vazgeçilmez olduğundan ve kaliteli bakım hedeflendiğinden; hemşirelerin daha fazla desteklenmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir.

Güçlendirme literatürde yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme olarak yer almaktadır. Önceki çalışmalarda yapısal güçlendirmenin iş doyumu (Spence Laschinger ve ark., 2009; Jeong, 2013;Cicolini ve ark., 2014), örgütsel bağlılık (Yang ve ark., 2014), iş stresi (Lautizi ve ark., 2009), tükenmişlik (Zhang ve ark., 2018), hasta güvenliği kültürü (Armstrong ve ark., 2009), iş performansı ve işten ayrılma niyeti (Park ve Park, 2008; Oh ve Chung, 2011) ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca hemşirelerin çalışma ortamına ilişkin yapısal güçlendirmesinin hemşirelik bakımını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Purdy ve ark., 2010; Laschinger ve ark., 2014).

Psikolojik güçlendirme ise işten ayrılma niyeti (Lyu ve ark., 2019; Salanova ve ark., 2011), örgütsel güven (Eskandari ve ark., 2014), klinik liderlik becerisi (Connolly ve ark., 2018) ve iş doyumu (Li ve ark., 2018) gibi örgütsel çıktılarla birlikte incelenmiştir. Fragkos ve arkadaşları (2020) çalışmasında, yapısal güçlendirmenin örgütsel bağlılıkla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ve psikolojik güçlendirme ile birlikte örgütsel performansı arttırdığını belirtmiştir. Diğer bir çalışmada yapısal güçlendirmenin,

mesleki denetim, otonomi ve iş doyumu üzerinde anlamlı düzeyde doğrudan etkisi olduğu bulunmuştur (Choi ve Kim, 2019). Ayrıca Dwyer ve arkadaşları (2019) yapısal güçlendirme ile tükenme ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğunu bulmuştur.

Son yıllarda hemşire güçlendirme ile örgütsel çıktılarının ilişkisini inceleyen meta-analiz çalışmaları yürütülmüştür. Bu meta-analiz çalışması ise Mayıs 2021 tarihine kadar sadece İngilizce dilinde yayınlanmış makaleleri dahil etmesi, örnekleme ve kullanılan veritabanları yönüyle diğer hemşire güçlendirme meta-analiz çalışmalarından farklılaşmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada hemşire güçlendirmenin iş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin meta-analiz yöntemi kullanılarak incelenmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırma Soruları

Bu çalışmaya ilişkin araştırma soruları aşağıda yer almaktadır.

1. Hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ile iş doyumu ilişkisi nedir?
2. Hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ile örgütsel bağlılık ilişkisi nedir?
3. Hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ile duygusal tükenme ilişkisi nedir?
4. Hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ile işten ayrılma niyeti ilişkisi nedir?
5. Hemşirelerin psikolojik güçlendirmesi ile iş doyumu ilişkisi nedir?
6. Hemşirelerin psikolojik güçlendirmesi ile örgütsel bağlılık ilişkisi nedir?
7. Hemşirelerin psikolojik güçlendirmesi ile duygusal tükenme ilişkisi nedir?
8. Hemşirelerin psikolojik güçlendirmesi ile işten ayrılma niyeti ilişkisi nedir?

2. GENEL BİLGİLER

2.1.Güçlendirme

2.1.1. Personel Güçlendirme

Güçlendirme örgütsel psikoloji ve yönetim alanındaki çalışmalara bağlı olarak ve çalışanların güçlendirilmesinin örgütsel etkinliği arttırması nedeniyle çok dikkat çeken bir kavramdır (Conger ve Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995). Güçlendirme kavramı çok boyutlu bir yapıya sahip olması nedeniyle farklı tanımlar geliştirilmiştir. (Conger ve Kanungo, 1988), güçlendirmeyi “güçsüzlüğü geliştiren koşulların belirlenmesi yoluyla örgüt üyeleri arasında öz yeterlik duygularını geliştirme süreci” olarak tanımlamıştır. Klagge (1998) güçlendirmeyi; çalışanlara uygun sorumlulukların ve yetkilerle artırılmış güç ve otoritenin verilmesi olarak tanımlamıştır. Koçel (2020)’e göre ise güçlendirme; “çalışanların kendilerini motive olmuş hissettikleri, bilgi ve uzmanlıklarına olan güvenlerinin arttığı, otonomilerini kullanarak harekete geçme arzusu duydukları, olayları kontrol edebileceklerine inandıkları ve organizasyonun amaçları doğrultusunda uygun ve anlamlı buldukları işleri yapmalarını sağlayan uygulamalar ve koşullar”dır. Diğer bir tanıma göre, yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme ve ekip çalışması yolu ile kişilerin karar verme haklarını/yetkilerini artırma ve kişileri geliştirme sürecidir (Ahanotu, 1998).

Güçlendirme tanımlarında özellikle kendi kendine yetebilme kavramı üzerinde durulmaktadır. Bu kavram çalışanın herhangi bir işi yapabileceğine ilişkin inancıdır. Çalışanın geçmiş performansı ve gelecekle alakalı performansını da içine alan motivasyonla ilgili bir kavramdır. Bu sebeple yeterliliğin kazanılması ve pekiştirilmesi zor bir süreç olarak ifade edilmektedir (Mitchell, 2016). Güçlendirmenin temeli işi fiilen yapan çalışanın o işle ilgili tüm kararları verebilmesi, bir başka ifadeyle kişiyi işin sahibi haline getirmektir (Turgay, 2006; Mujka, 2011). Hiç kimsenin işin nasıl geliştirileceğini, işi her gün fiilen yapan kişiden daha iyi bilemeyeceği ifade edilmektedir (Block, 2016).

Güçlendirme uygulamalarını ortaya çıkaran nedenlerin başlıcaları; bilgi teknolojisindeki hızlı gelişmeler, artan rekabet sonucu müşteri ihtiyacına hızlı cevap verme ihtiyacı, eğitim düzeyinin artmasıyla çalışanın beklentilerinin yükselmesi, bilgi ve insan unsurunun çok önemli ve rekabet avantajı olarak görülmesi, komuta denetim anlayışının

zayıflaması, globalleşen, sürekli ve hızlı değişen çevre koşulları olarak belirtilmektedir (Koçel, 2020).

Güçlendirmenin bir organizasyonda başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesinin üç unsura bağlı olduğu ifade edilmektedir. Bunlar organizasyon, güçlendirilecek personel ve yönetici unsurudur. Personel güçlendirmede, güçlendirilecek personelin kendini iyi tanıması, sürekli geliştirme arzusu içinde olması, değişime açık ve değişimi kolay kabul edebilecek yapıda olması ve kendine güvenmesi gerekmektedir. Yöneticinin, çalışanlara güven vermesi, bağlılık ve açık tartışma ortamı yaratması, katılımcı ve bilgiyi paylaşan bir yaklaşım içerisinde olması, hata yapma korkusunu ortadan kaldırması, yaşanan her başarı ve başarısızlığı öğrenme fırsatına dönüştürebilmesi, kurumun vizyon ve misyonuna uygun olması ve yol gösterici olması önem taşımaktadır. Organizasyonların ise, üst-ast arasında her türlü bilgi paylaşımına olanak sağlaması, eğitim ve öğrenme ortamı yaratması, açık ve net bir misyon ve vizyonu bulunması, her kademedeki çalışanların kararlara katılımını sağlaması ve çalışanlar tarafından kabul gören bir ödüllendirme sistemine sahip olması gerekmektedir (Koçel, 2020).

Personel güçlendirme anlayışının etkin şekilde uygulandığı organizasyonlarda, çalışanlar, yöneticiler ve organizasyon açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Çalışanların kendi kendilerini kontrol etmeleri mümkün olmakta, yetenek ve yaratıcılıkları önemli ölçüde artmakta, artan eğitim düzeyine uygun, stresle kaygının azaldığı ve güvene dayalı bir çalışma ortamı yaratılmaktadır. Yöneticilerin ise daha stratejik konulara yönelmeleri mümkün olmaktadır. Böylece örgütte hızlı ve etkin kararlar alınarak, verimlilik artmakta ve iç ve dış müşteri memnuniyeti sağlanmaktadır (Ataman, 2009). Bowen ve Lawler (1992)'a göre personeli güçlendirme sonucunda güçlendirilmiş daha fazla yetkiyle donatılmış olan çalışanlar, müşterilere daha hızlı bir biçimde hizmet sunmakta, iş doyumunu artmakta, müşterilerle iyi ilişkiler kurulmakta, kendi ihtiyaçlarının yönetim tarafından gözetildiğini hissettikleri zaman müşterilerle daha ilgili olmaktadır. Randolp (1995), personeli güçlendirmenin en önemli yararının, çalışanlar açısından artan “organizasyona güven” olduğunu ifade etmektedir. Blanchard ve arkadaşları (2001), güçlendirme çalışmalarının süreç performansını ve örgüt verimliliğini arttırdığını ve takım çalışmasını kolaylaştırdığını söylemektedir. Bowen ve

Lawler (1992) ise, küresel iş ortamının doğurduğu artan rekabetin daha iyi müşteri hizmeti vermeyi zorunlu kıldığını, bunu sağlayabilmek için personel güçlendirme uygulaması kullanarak, çalışanlar arasından yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasının mümkün olduğunu belirtmektedir.

2.1.2. Güçlendirme Kuramları

Güçlendirmeye ilişkin literatür incelendiğinde, örgütsel bağlamda hemşirelikte güçlendirmenin iki ana perspektiften incelendiği görülmüştür: (a) yapısal güçlendirme güç veya kontrola odaklanan yönetim yapısı ile ilgilidir ve (b) psikolojik güçlendirme ise, motivasyonel yapı ile ilgilidir (Conger ve Kanungo, 1988; Maynard ve ark., 2012).

Yapısal Güçlendirme

Rosabeth Moss Kanter, güçlendirmenin en eski savunucularından biridir. Kanter'in teorisi, yapısal güçlendirme teorisi olarak ele alınmaktadır. Men and Women of the Corporation adlı etkileyici çalışmasında, Kanter 1970'lerde büyük iş organizasyonlarının yapısını, bu yapıların nasıl şekillendiğini, çalışanların davranışlarını ve kişilik özelliklerini incelemiştir (Kanter, 1993). Kanter, çalışanların özellikle kadınların, organizasyon içinde nasıl güçsüz kaldıklarına, ilerleme ve kariyer fırsatlarıyla ilişkili olarak neden sürekli dezavantaj döngüsü içinde olduklarına yoğunlaşmıştır. Organizasyon ve organizasyon hedefleri açısından yetkinlik ve ilerleme imkanı olmayan işleri, hayal kırıklığını, ilgisizliği arttıran ve geleceği olmayan meslekler olarak belirtmiştir. Kanter (1993) organizasyonların güçlendirilmesi için gerekli özellikleri tanımlamıştır. Ayrıca “işin bireyi şekillendirdiği”ni ve işyeri tutum ve davranışlarını, kişisel yatkınlıkların değil işyeri yapısının belirlediğini savunmuş ve insanların güçlendikleri durumlarda başarılı olduklarını, kesin itaat gerektiren durumlar ile karşı karşıya kaldıklarında ise sindiklerini öne sürmüştür. Kanter, çalışanların çalışma ortamı koşullarını nasıl yorumladıklarına değil, gerçek algılarına odaklanmıştır.

Güçlendirme, “işleri yapma yeteneği, kaynakları harekete geçirme, alma ve bir kişinin ulaşmaya çalıştığı hedefler için ihtiyaç duyduğu her şeyi elde etmesi ve kullanması” olarak tanımlanmaktadır (Kanter, 1993). Bu kaynaklara ve yapılara erişim sağlayan çalışma ortamları çalışanların işlerini anlamlı bir şekilde yapmaları amacıyla onları güçlendirmektedir. İş verimliliği için gerekli koşulları oluşturma, güçlendirmeyi teşvik

etme ve takdir yetkisi kullanmanın yönetimin sorumluluğunda olduğunu belirtmiştir. Yapısal güçlendirmeyi sağlayarak, çalışanların otonomi, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılıklarının arttığını saptamıştır (Kanter, 1993).

Kanter (1993) yapısal güçlendirmenin, (a) formal güç, (b) informal güç ve (c) bilgi, destek, kaynaklar, öğrenme ve gelişme fırsatını içeren dört örgütsel güçlendirme yapısına erişim olmak üzere üç kaynaktan oluştuğunu belirtmiştir. Güç hatları dört güçlendirme yapısına erişimi kolaylaştırmaktadır. Formal güç, organizasyon içinde esneklik, yenilikçilik ve bağımsız karar vermeye olanak sağlayan işlerdir. Ayrıca organizasyon hedeflerinin merkezinde yer alan ve oldukça görünür olan işlerden oluşur (Kanter, 1993; Laschinger, Finegan ve Shamian, 2001). İnformal güç ise organizasyon içinde veya dışında, akranlar, çalışma arkadaşları veya diğer bireyler ile kurulan ilişkiler, işbirlikleri ve bağlantılardan oluşmaktadır. Bilgiye erişim, kurumsal misyon, hedefler, politikalar ve çalışanın etkin çalışması için gerekli teknik bilgi ve uzmanlığa sahip olmasıdır. Destek ise, yöneticiler, akranlar ve çalışma arkadaşlarından gelen geri bildirim, rehberlik ve duygusal desteğe erişimdir. Destek, çalışanın verimliliğini en üst düzeye çıkarmayı kolaylaştıran kararlar ve politikalardan da kaynaklanabilir. Kaynaklara erişim, işi tamamlamak veya organizasyonel hedeflere ulaşmak için gerekli ekipmanı, malzemeleri, fon desteğini ve fiziksel zamanı elde etme yeteneğidir. Fırsata erişim, bilgi ve becerilerini artırmak için bireylere mesleki gelişim fırsatları, ödüller ve mücadeleler sağlar, böylece çalışanlar ilerleme gösterir ve gelişir.

Kanter'in çalışması sırasında, kadınlar genellikle katı ve kontrolcü davrandığından, az fırsatları olan güçsüz statülerde yer almış ve bu nedenle güçsüz davranışlar sergilemiştir. Bunun sonucunda, kurumlarda çalışan kadınlar, olumsuz kadın davranışları sergileyen klişeleşmiş bireyler haline gelmiştir. Bireysel davranış ve yapısal olmayan davranışlar, kadınların ortaya koyduğu olumsuz iş davranışları ile ilgili sorun olarak ortaya çıkmıştır. Kanter (1993) dönüm noktası olan çalışmasında, işe daha fazla katılan, iş memnuniyeti ve işte daha fazla kalma niyeti olan bireylerin davranışsal tepkilerinden etkilenen çalışanlara, organizasyonların fırsat ve güç sağladığını ifade etmiştir.

Kurumlar değiştikçe ve 1990'ların başında kadınlar için kariyer fırsatları ortaya çıkmaya başladıkça, yönetimde kadınların "cam tavan"ı kırma isteği, Kanter'in teorisini

kullanarak ve test ederek ampirik çalışmaları kolaylaştırmıştır. 1986 yılında Utah'ta yürütülen, hemşirenin çalışma koşullarına ilişkin algılarını inceleyen keşifsel vaka çalışmasıyla Chandler, Kanter'in teorisini hemşirelikte ilk test eden kişi olmuştur (Laschinger ve Havens, 1996). Çalışma, birey ile çevre arasındaki bütünleyici ilişkiye dayanıyordu. Florence Nightingale, Martha Rogers ve Chandler, Kanter'in iş teorisini, başka bir disipline, hemşireliğe uygulanabilirliğini test etmek için kullandılar. Chandler ayrıca hemşireler arasındaki güçlendirme faktörlerini ölçmek için Conditions for Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ) anketini geliştirdi ve kullandı. Chandler, hemşire yöneticilerle çalışma koşullarının öncüllerine ilişkin algılarını öğrenmek için görüştü. Çalışmanın sonuçları çevresel değişkenler ile bilgi, fırsat ve destek olmak üzere yapısal değişkenler arasında önemli düzeyde farklılık ortaya koydu, ancak bireysel değişkenler ile yapısal değişkenler arasında farklılık saptanmadı (Chandler, 1986). Böylece Chandler'ın çalışması Kanter'in teorisini destekledi ve hemşirelik alanında gelecekteki ampirik araştırmaların temeli olarak ele alındı. Chandler'ın yapısal güçlendirme ve hemşirelikle ilgili çığır açan çalışmasından sonra, ampirik bir araştırma dalgası bu alanda yayılmaya başladı. Kanter'in teorisini Kanada'dan Dr. Heather Laschinger ve arkadaşları hemşirelik alanında test etti. Cicolini ve arkadaşları (2014), Wagner ve arkadaşları (2010) ve Laschinger ve arkadaşları yapısal güçlendirme alanına ilişkin sadece Kanada'da değil, ABD, Belçika, Avustralya, Çin, İtalya, Filistin, Kore, Hong Kong ve İsveç ve Hollanda dahil Avrupa'da birçok çalışma başlattı. Çalışmalarda öncelikle hemşirelerin klinik ortamları, küresel hemşire eksikliği ve magnet hastanelerin artan etkisi incelendi (Walker, 2018).

Kanter (1993) yapısal güçlendirme teorisi, profesyonel hemşireler için olumlu, sağlıklı çalışma ortamları oluşturmada mükemmel bir sistem sağlamıştır. Laschinger ve arkadaşlarının klinik ortamlarda teoriyi test etmesinden sonra hemşirelik alanında Kanter'in teorisinden yararlanan çok sayıda çalışma ortaya çıkmıştır (Wagner ve ark., 2010). Ancak teoriye ve hemşirelikte kullanımına karşı ilk argümanlardan biri, hemşireliğin geleneksel olarak kadın egemen bir meslek olması ve Kanter'in teorisini test eden çalışmalarda katılımcıların büyük çoğunluğunun kadın hemşireler olmasıydı. Sonuç olarak, kişilik özellikleri, cinsiyet yanlılığı ve “erkek simgesi” sorununun, Kanter'in özgün çalışmasının sonuçlarını yanlışlıkla etkilediği görüşlerini arttırmıştır.

Çeşitli ortamlarda hemşireler arasında yapısal güçlendirme teorisini test eden çoklu nicel çalışmalar otonomi, inovasyon, bağlılık/katılım, artan iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile ilgili Kanter'i destekleyen benzer sonuçlar bulmuştur (Laschinger ve ark., 1997; Hebenstreit, 2012; Spence Laschinger ve ark., 2014; Candela ve ark., 2015;). Yapısal güçlendirme ve güçlendirici çalışma ortamları, hemşirelerin iş doyumları ve motivasyonları ile pozitif yönde ilişkili (Laschinger, Finegan, ve Shamian, 2001; Laschinger ve ark., 2004; Laschinger ve Finegan, 2005; Maynard ve ark., 2012; Breau ve Rheume, 2014) ve kurumlarda hemşirelerin işte tutulmasıyla yüksek ilişkili bulunmuştur (McDermott ve ark., 1996; Laschinger, 2008; Yang ve ark., 2014). Ayrıca güçlendirici yapılara sahip çalışanların motive olmalarının ve organizasyonlarına bağlılıklarının daha mümkün olduğu (Faulkner ve Laschinger, 2008), bu yapılar tarafından daha az desteklenen çalışanların ise, az istekli ve bağlılıklarının düşük olduğu (Laschinger ve Finegan, 2005) belirtilmiştir. Kanter (1993), özellikle çalışan memnuniyeti ve çalışanların kurumda kalma niyeti için kaynak, bilgi, destek, büyüme fırsatları, formal ve informal gücün tanınmasını sağlama sorumluluğunun organizasyonlara ait olduğuna dikkat çekmiştir.

Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirmede örgütlerde çalışan kişilerin güdülenmesi kavramı yer almaktadır. Bu kavram motivasyonla ilgili bir kavram olarak algılanmış ve buna göre değerlendirilmiştir. Güçlendirmenin yapısal anlamda oluşabilmesi için çalışan kişide kendisinin psikolojik olarak güçlendiği algısının oluşması gerektiği belirtilmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995). Spreitzer (1995) psikolojik güçlendirmenin, çalışanların başarılı olmak için deneyimlemesi gereken yönetsel güçlendirme uygulamalarına ilişkin psikolojik bir durum olduğunu ifade etmektedir. Dust ve arkadaşları (2014), psikolojik güçlendirmeyi çalışan performansını artıran araçlar olarak, Mishra ve Spreitzer (1998) ise, işyerinde kontrol duygusu ile yansıtılan bir tutum olarak belirtmiştir. Ayrıca motivasyonel bir kavram olarak nitelendirilen psikolojik güçlendirme, bireylerin öz yeterlilik duygularının artırılması olarak tanımlanmakta ve kişilerin kendi algılarını içermektedir (Kaçmaz, 2005). Psikolojik güçlendirme, çalışanların yönetsel uygulamaları nasıl algıladıkları ve onlara karşı

geliştirdikleri tutumlarla ilişkili olmakla birlikte, güçlendirmenin psikolojik boyutu olarak da tanımlanabilmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990; Bowen ve Lawler, 1992).

Çeşitli tanımlardan bağımsız olarak, psikolojik güçlendirmenin ana unsurunun, çalışanlara görevleriyle ilgili faaliyetlerde güç veya özerklik vermek olduğu ve çalışanların bu durumda sorumluluklarını ve hesap verebilirliklerini göz ardı etmemesi gerektiği belirtilmiştir (Thomas ve Velthouse, 1990; Zimmerman ve ark., 1992; Spreitzer, 1995). Spreitzer (1995)'e göre psikolojik güçlendirme kavramı, organizasyonda çalışan kişilerin işlerini yaparken iş yapma motivasyonlarını etkileyen, “Anlamlılık”, “Yetkinlik”, “Özerklik” ve “Etki” boyutlarını da içeren içsel bir görev motivasyonudur. Spreitzer (1995), psikolojik güçlendirmenin “anlam”, “yetkinlik”, “özerklik” ve “etki” şeklinde dört temel boyutu olduğunu belirtmiştir.

Anlam: Herhangi bir görevin yapılış amacının işi yapan kişi için taşıdığı değerdir. İnsanların iş kalitesi ya da çıktıları ile ilgilenme derecesi anlamına da gelmektedir. Spreitzer (1995), bir iş veya görevin bireyde anlam duygusu geliştirmesi için işin amaç ve hedefinin bireylerin değer yargılarıyla uyumlu olması gerektiğini belirtmiştir. Bu durum sağlandığında, çalışanlar işi veya görevi anlamlı olarak algılamakta, motive olmakta ve örgütsel hedefler ve değerlere bağlanmaktadır. Öte yandan, çalışan işin anlamıyla ilgili eksiklik duygusu ve kişisel ve organizasyonel hedefler arasında uyumsuzluk hissi yaşadığında psikolojik ayrılma ve organizasyona karşı motivasyonu azaltan davranışlar geliştirilebilmektedir (Spreitzer, 1995).

Yetkinlik: Çalışanların işlerini iyi yapabilmelerine yönelik kendilerine ve yeteneklerine duydukları güven düzeyiyle ilişkilidir. Thomas ve Velthouse (1990) ise yetkinliği bireyin iş faaliyetlerini ustalıkla yapabilme derecesi olarak tanımlamıştır. Örgütte çalışan kişi sahip olduğu yeteneklerinin farkında olursa, iş ve görev faaliyetlerini en iyi şekilde gerçekleştirecek, bu konuda istekli olacaktır. Ancak çalışan kişinin kendine olan güven ve inancı azaldığında psikolojik güçlendirme algısı da olumsuz yönde etkilenebilecektir (Spreitzer ve ark., 1997). Kişinin kapasitesinin ötesinde veya uzmanlaşmadığı görevleri olduğunda, olumsuz öznel değerlendirmelere veya tatmin olmamasına neden olabildiği belirtilmektedir (Hayes ve ark., 2010). Spreitzer (1995) ise, işi yapmak için gerekli

beceriye sahip olduğuna inanan bireylerin, işe ilişkin yararlılık ve sonuçta psikolojik olarak organizasyona bağlılık duygusu geliştirdiğini belirtmiştir.

Özerklik: Çalışanların işlerini nasıl yapacaklarına yönelik karar verme özgürlükleri ve işleri üzerinde kontrol sahibi olmalarıyla ilişkilidir. Ayrıca çalışanların psikolojik güçlendirildikleri algısına sahip olmalarının, işle ilgili karar verme gücü ve otonomi düzeyiyle alakalı olduğu belirtilmiştir. Öte yandan, çalışanların sadece yöneticilerini takip ettiği ve görevlerinde özgürlük, özerklik veya kontrol algısına sahip olmadığına, psikolojik güçlenme algısının eksik olacağı ifade edilmiştir. Ayrıca özerkliğin olumlu örgütsel çıktılar ve davranışlarla ilişkili olduğu da ileri sürülmüştür (Thomas ve Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995;). Çalışanların, yüksek özerklik duygusu hissettiğinde, otonomi, bağımsız karar verme yeteneği, inisiyatif kullanma, daha fazla içsel tatmin duygusu, psikolojik bağlılık, örgütsel hedefler ve çıktılara bağlılık geliştirilebileceği belirtilmiştir (Spreitzer, 1995). Yüksek özerklik duygusu hisseden çalışanlar çalışma ortamında daha aktif olabilmekte ve yaratıcı çözümler ortaya koyabilmektedir. Böylece örgüt içerisinde kendilerini değerli olarak görür ve çalıştığı örgüt için kendisinin önemli olduğu algısını hissedebilir (Tohidi ve Jabbari, 2012).

Etki: Çalışanın organizasyonda fark yaratabilme inancıyla ilişkilidir (Spreitzer, 1995). Thomas ve Velthouse (1990) etkiyi, kişinin davranışının iş ortamı üzerinde bir etkiye sahip olduğu algısı olarak tanımlamıştır. Spreitzer (1995) ile Thomas ve Velthouse (1990) işle ilgili konularda astlara görüş ve öneride bulunma fırsatları sağlama yoluyla etkinin oluştuğunu belirtmiştir. Spreitzer (1995) etki boyutuna erişimin, çalışanların davranışlarını ve örgütsel çıktıları etkilediğini vurgulamıştır. Bireyler çalışma ortamları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu hissettiklerinde, kurumsal hedeflere karşı daha fazla katkıda bulunma isteği ve daha fazla psikolojik bağlılık gösterdiği öngörülmüştür.

Spreitzer'in bulguları, psikolojik güçlendirmenin çalışanların organizasyondaki koşullara ilişkin tepkisine odaklandığını, yapısal güçlendirmenin ise çalışanların iş yerindeki güçlendirme yapılarının varlığı veya yokluğu hakkındaki algılarıyla ilgili olduğunu göstermeye yardımcı olmuştur (Spreitzer, 1995). Spreitzer endüstriyel şirketlerin yöneticilerine ilişkin boylamsal nicel araştırmasının sonuçlarına dayanarak ilk önce psikolojik ve yapısal güçlendirme arasında bağlantı kurulması gerektiğini

önermiştir. Laschinger, Finegan, Shamian, ve arkadaşları (2001) Spreitzer tarafından önerilen fikirleri araştırmış ve yapısal güçlendirmedeki değişimlerin psikolojik güçlendirme ve iş doyumundaki değişimler ile doğrudan bağlantılı olduğunu saptamıştır. Yapısal güçlendirmenin psikolojik güçlendirme ($\beta = 0.85$) üzerine doğrudan pozitif etkisi olduğunu, psikolojik güçlendirmenin ise iş gerginliği üzerine doğrudan negatif etkisi ($\beta = 0.57$) ve iş doyumuna üzerine doğrudan pozitif etkisi ($\beta = 0.79$) olduğunu bulmuştur. Biraz farklı bir yaklaşımla Maynard ve arkadaşları (2014), ABD'nin orta Atlantik bölgesinde 441 hemşirenin psikolojik güçlendirme ve performans ilişkilerini inceleyen yapısal eşitlik modelini kullanarak bir çalışma yapmıştır. Bulgular psikolojik güçlendirme ve iş performansı arasında pozitif korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmaların sonuçları ayrıca 1981 yılında Price ve Mueller'ın 1000 hemşireyle yaptığı boylamsal çalışmasına ilişkin hemşirelerin iş doyumunu, kurumda kalma niyeti ve turnover oranında azalma arasında güçlü pozitif korelasyon saptandığına yönelik çalışma bulgusunu da güçlendirmiştir (Laschinger, Finegan, ve Shamian, 2001).

Psikolojik güçlendirme iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve işte kalma niyeti üzerinde pozitif etki göstermekle birlikte, Wagner ve arkadaşları (2010) ve Cicolini ve arkadaşlarının (2014) hemşirelikte güçlendirme literatürüne ilişkin derlemesinde yapısal güçlendirmenin psikolojik güçlendirmenin bir öncülü olduğu belirlenmiştir. Bu iki literatür derlemesi ayrıca klinik ortamlar dışındaki farklı ortamlardaki hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ile ilgili nitel çalışmalarda var olan boşluğu (Wagner ve ark., 2010) ve hemşirelerin klinik ortamların dışında işte tutulması ile yapısal güçlendirmeyi araştıran çalışmaların yetersiz olduğunu belirlemiştir (Cicolini ve ark., 2014). Psikolojik güçlendirmenin daha fazla örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile daha az iş gerginliği gibi çıktılarla bağlantılı olduğu (Laschinger, Finegan, & Shamian, 2001) ve güçlendirici koşullar sağlandığında çalışanların bir işi iyi yaptığı için tatmin duygusu yaşadığı, başarısını arttırmak için motive olduğu, işlerine ve kurumlarına daha kolay ve daha fazla bağlandığı belirtilmiştir (Kluska ve ark., 2004).

2.1.3. Güçlendirme Süreci

Conger ve Kanungo (1988) organizasyonlarda çalışanların güçlendirme sürecinin başlatılması, başarılı bir şekilde yürütülebilmesi ve sonuçlandırılabilmesi için güçlendirme sürecini beş aşamada ele almıştır. Bu aşamalar şu şekildedir:

- Güçlendirme sürecinin ilk aşaması örgütlerde güçsüzlüğe neden olan faktörlerin ortaya konmasıdır. Bu aşama denetim stili, ödüllendirme sistemi, örgütsel faktörler ve iş tasarımı ile ilişkilidir. Örneğin, örgütsel faktörler zayıf iletişim/ağ sistemleri, denetim stili otoriter (aşırı kontrolcü) yaklaşım, ödüllendirme sistemi inovasyona dayalı ödüllerin eksikliği ve iş tasarımı rol belirsizliği ile ilgili olabilir.
- İkinci aşamada, ilk aşamada tespit edilen güçsüzlüğe neden olan faktörlerin düzeltilmesi için yöneticiler uygulayabileceği yönetsel tekniklere ve stratejilere yönlendirilir. Hedef belirleme, geri bildirim sistemi, katılımcı yönetim, iş zenginleştirme ve yetkinliğe dayalı ödül sistemi bu aşamada önemlidir.
- Üçüncü aşamada, daha önce tespit edilen ve güçsüzlüğe neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması gerçekleştirilir. Bu aşamada çalışanların işi yapabileceğine inandırılması amaçlanır. Ayrıca bu inancın organizasyon tarafından eğitim faaliyetleri ile desteklenmesi gerekmektedir.
- Dördüncü aşamada, çalışanın ortaya koyduğu çaba, gösterdiği performans değerlendirilir ve çalışan kendini yeterli olarak görmesi sonucunda güçlendirilmiş hisseder.
- Son aşamada ise, güçlendirmenin çalışan üzerindeki davranışsal etkileri gözlemlenmektedir. Bu aşamada çalışanın güçlendirilmesi uygulamalarında amaçların gerçekleştirilmesine ve çalışanın motivasyonunun sağlanmasına önem verilmelidir.

Ayrıca, çalışanı güçlendirme sürecinde istenen hedeflere ulaşabilmek için organizasyonların yapısı ve çalışanlar açısından bazı koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir (Barutçugil, 2016). Bunlar:

- Organizasyon yapısının basık olması,
- İş tanımlarının ve süreçlerinin katılıma olanak sağlayacak şekilde planlanması,
- Vizyon ve misyonun net tanımlanması ve paylaşılması,
- Güçlendirilmiş davranışları destekleyen bir ödüllendirme sürecinin olması,
- Bilgi paylaşımını sağlayan bir sistemin olması,
- Personelin sürekli olarak eğitimi ve öğrenmesine olanak sağlayacak ortamın yaratılması,
- Çalışanın değişime açık olması ve kolaylıkla kabullenmesi,
- Çalışanın dinleme ve geribildirim almaya açık olması
- Çalışanın eyleme dönük olması olarak belirtilmiştir.

Organizasyonlarda psikolojik güçlendirme çalışmalarının olumlu bir şekilde sonuçlanabilmesinin en önemli şartı bilginin paylaşılmasıdır. Bir çalışanın organizasyon içinde olan bitenden haberdar olması, organizasyonun misyonunu ve vizyonunu bilmesi çalışanın psikolojik olarak güçlendirilmesini olumlu olarak etkileyen unsurlardır. Çalışanların psikolojik olarak güçlendirilebilmesi için çalışanlara kendilerini geliştirebilme imkanlarının sağlanması, bu yönde teşvik edici uygulamaların hayata geçirilmesi gerekir. Bu şekilde organizasyonlarda uygun iş ortamı oluşturulduğunda yöneticilerin bir program dahilinde bu süreci uygulamaya koyması ve kararlı bir şekilde sonuca yönelik olarak çalışması gerekir.

2.1.4. Hemşirelikte Güçlendirme

Güç, hemşirelik alanında önemli kavramlardan biri olup güç kavramının farklı tanımları yapılmıştır. Tarihsel olarak, güçlendirme kavramı 1960'ların sonunda ve 1970'lerin başında politik farkındalık hareketlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Ryles, 1999). Manojlovich (2007)'e göre ise, 1970'lerden beri güçlendirme kavramı literatürde tartışılmaktadır ancak Chandler (1986) hemşirelikte güçlendirmeyi açıklayan ilk kişi olmuştur. Chandler (1992), güç ve güçlendirme arasındaki farkı açıklarken, gücü kontrole, etkiye veya hakimiyete sahip olma, güçlendirmeyi ise harekete, eyleme olanak sağlama şeklinde açıklamıştır. Yoder-Wise (2018) gücü, belirli bir amacı gerçekleştirmek için diğer insanları etkileme yeteneği olarak ele almıştır. Kanter (1993)

ise gücü, bir kişinin hedeflerine ulaşması için kaynakları harekete geçirmesi, ihtiyacı olanları elde etmesi ve o amaca ulaşma yeteneği olarak belirtmektedir.

Hemşirelikte güç “hemşirenin hastasını güçlendirebilmesi için kullandığı bakım uygulamalarının tamamı” olarak ifade edilmiştir (Manojlovich, 2007). Bradbury-Jones ve ark. (2011) ise gücü, “çalışma ortamı üzerinde kontrol etme yeteneği” olarak tanımlamıştır. Hemşireler için güç sahibi olmak, meslek üyesi olmanın bir parçası olarak görülmektedir (Marquis ve Huston, 2017). Manojlovich (2007) hemşirelerin meslektaşlarını, hastaları ve diğer sağlık ekip üyelerini etkileyebilmek için güce ihtiyacı olduğunu belirtmiştir. Güçsüz hemşirelerin ise genellikle bakım hizmeti verdikleri sağlık kurumlarında etkisiz davranışlar sergiledikleri ifade edilmiştir. Hoeve ve ark. (2014), hemşirelerin kendilerini yetenekli uygulayıcılar olarak görmelerine rağmen, halkın hala hemşireyle ilgili doktorun yardımcısı şeklindeki eski imajını sürdürdüğünü vurgulamıştır. Bu durum, hemşirelerin bilgi veya yeterlilik eksikliği nedeniyle güçsüz olmadığını, algılanan otonomi ve uygun bir çalışma ortamının sağlanmaması eksikliğini işaret etmektedir.

Hemşirelikte güçlendirme hemşirelerin etkin çalışabilmesini sağlama süreci olarak adlandırılmakla birlikte, “hemşirenin yüksek düzeyde motive olmasını ve gücünü aktararak diğerlerini motive edebilmesini sağlamak” olarak açıklanmıştır (Laschinger ve Havens,1996).Hemşire güçlendirme kavramı, bir hemşirenin mesleki sorumluluklarından ödün vermeden, uygulamalar üzerinde kontrol sahibi olmasını sağlayan bir motivasyon aracı olarak görülmektedir. (Ott ve Ross, 2014). Etkili hasta bakımını sağlayan hemşireler için kuruluşlarda güçlendirmenin sıklıkla kullanıldığı belirtilmiştir (Bartunek ve Spreitzer, 2006). Ayrıca güçlendirme bireysel, örgütsel ve sosyokültürel faktörler arasındaki etkileşimlerden kaynaklanmaktadır (Rao, 2012). Eo ve arkadaşları (2014) hemşirelikte güçlendirmenin iş doyumunu ve verimliliği arttıran, etkili hasta bakımına olanak sağlayan, finansman, destek ve gücün paylaşılması gibi faaliyetlerle ulaşılabilen bir kavram olduğunu ifade etmiştir. Kanter (1993) güçlendirmeyi iş verimi ve iş doyumunu artırması ve daha iyi hasta bakımı ile ilişkilendirmekte ve güçsüzlük hissinin ise mesleki doyumsuzluk ve mesleki bağlılık düzeyinin düşük olmasıyla ilişkili olduğunu ve bunun hasta bakım kalitesini olumsuz

etkilediğini belirtmiştir. Al-Dweik ve arkadaşları (2016) ise güçlü hemşirelerin; kendini motive hissettiğini, destek, kontrol hissi, güç ve özgürlük hissi yaşadıklarını, güçsüz hemşirelerin ise güvensizlik, saygısızlık hissi, destek eksikliği ve motivasyonsuzluk yaşadığını ifade etmiştir.

Hemşire Liderlerin Güçlendirmesi

Hemşire liderler, hasta bakımını sağlayan hemşirelerden sorumlu ve genellikle bir lisans veya yüksek lisans derecesine sahip kişilerdir, nadiren ek eğitim veya liderlik eğitimi alan kişiler de hemşire lider olabilmektedir. Hemşire liderler insan kaynakları yönetimi, bakım süreci, klinik yönetimi vb. sağlamakla da ilgilenmekte ve ayrıca resmi iş tanımlarının yetersiz olması, mesleki gelişimin önemslenmemesi, az sayıda teşvik eden akran liderin olması gibi sorunlarla da uğraşmaktadır (Kelly ve ark., 2014). Hemşire liderler kaliteli hemşirelik bakımı sağlamak için, çalıştığı birimdeki temel görevlerin yerine getirilmesinde, personeli desteklemede lider pozisyonundaki hemşireler olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca hemşire liderlerin, hemşire çalışma ortamının iyileştirilmesinde önemli role sahip oldukları, stratejik planların uygulanması ve organizasyonun önceliklerine odaklanması için gerekli alt yapıyı oluşturdukları belirtilmiştir (Saarnio ve ark., 2016). Wong ve Laschinger (2013) güçlendirilmiş hemşire liderleri, etkin ve kaliteli sağlık hizmeti ve etkili sonuçlar için anahtar bileşenler olarak tanımlamıştır. Hemşire liderin güçlendirilmesi, personel ve hasta bakım çıktılarına yarar sağlamak için fırsatlar geliştirme ve yönetmede etkili olmaktadır.

Geçmişte hemşire liderler, yetki devri, sınırlı karar verme gücü ve genel iş doyumsuzluğu ile sonuçlanan durumlarla karşı karşıya kalmışlardır (Hewko ve ark., 2015). Sağlık kuruluşları hemşirelerin iş doyumunu ve işte tutulmasını arttırmak için liderleri eğitmek konusunda mücadele etmişlerdir. Hemşire liderlerin eğitimi için önemli noktalar, yapısal güçlendirme ölçümlerinden sık yararlanmak ve çalışanların iş memnuniyetine odaklanmak olarak belirtilmektedir (Mitchell, 2016).

Yapılan araştırmalarda, Cziraki ve Laschinger (2015), artan özerkliğe dayalı iş doyumunun devamlılığını sağlamak için hemşire liderlerin becerilerine odaklanan nicel bir araştırmaya dikkat çekmiştir. Araştırma bulguları, hemşire liderin yapısal

güçlendirildiğinde ve iş doyumu sağlandığında kendini değerli hissettiğini göstermiştir. Bazı ampirik çalışmalarda ise, hemşire liderler iş doyumu ve motivasyonla ilişkilendirilmiştir (Khosravi ve Ranjipour, 2017). Hemşire liderlerin iş doyumunu devam ettirerek başkalarını motive etmesi ve etkin çalışması gerektiği belirtilmiştir. Hemşire liderler için yapısal güçlendirme algısı ve iş doyumu ilişkisinin yetersiz incelenmesinin etkili olmayan örgütsel güçlendirmeye neden olabileceği belirtilmektedir. (Gunawan ve ark., 2018). Buna ek olarak bir araştırmada, hemşire liderlerin, mevcut rollerini daha iyi anlamalarını sağlamak için ve gelecekteki liderlik rollerini göz önünde bulundurarak güçlendirilmesinin önemli olduğu belirtilmiştir (Byrne ve Martin, 2014).

Manning (2014) hemşire liderlerinin etkililik, etik ve performans bileşeni olarak dayanıklılık ve liderlik sorumluluğu göstermeleri gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca, yapısal güçlendirmenin bir yönetim uygulaması olduğuna ve çalışanlar güçlendirme yapılarına eriştiğinde güçlendirmenin oluştuğuna işaret etmiştir. Yapısal güçlendirme hemşire lideri, bilgi ve becerilerini geliştirmek, etkili karar vermeye dayalı liderlik performansını geliştirmek ve ilerletmek yoluyla desteklemektedir. (Smith, 2019). Ayrıca yapısal güçlendirmenin sağlık kuruluşlarındaki zorlu süreçlerde kalıcı liderliği geliştirdiği belirtilmiştir (Regan ve ark., 2016).

Hemşire Eğitimcinin Güçlendirmesi

Hemşire eğitimciyle ilgili olarak hemşirelik fakülterlerinde ve öğretim üyeleriyle ilgili yapılan bazı çalışmalar bulunmaktadır. Sarmiento ve arkadaşları (2004) Kanada'daki kolejlerde çalışan 89 hemşire eğitimci arasında yapısal güçlendirmeyi araştırmıştır. Güçlendirmenin tükenmişlikle, özellikle de duygusal tükenme ($r = -0.50$) ve duyarsızlaşma ($r = -0.41$) ile önemli düzeyde negatif ilişkisi olduğunu bulmuştur. Çalışma ortamı biraz güçlendirici olarak bulunmuş ve güçlendirme, iş doyumu ve işte kalma ile önemli ölçüde ilişkili olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, hemşirelik dekanları ve yöneticilerinin, fakültenin başarılarını ve tanınırlığını arttırmak için kaynaklara erişim, iletişim ve fakültenin karar alma sürecine katılımının artırılmasının gerekli olduğu saptanmıştır.

Yapısal güçlendirmeye ilgili olarak Chung ve Kowalski (2012) ile Singh ve arkadaşları (2014) artan iş doyumunu ve düşük iş stresi sayesinde işte kalmayı kolaylaştırdığını ortaya koymuştur. Güçlendirmeyi ve mentörlüğü içeren stratejiler üzerinde durmuştur. Hebenstreit (2012) ise hemşirelik programı yöneticilerinin daha iyi iletişim kurması ve organizasyon içerisindeki stratejik planlamaya öğretim elemanlarını dahil etmesi gerektiğini belirtmiştir.

Friend (2015) ve Wang ve Liesveld (2015) in nicel araştırmalarında hemşirelik fakültesi öğretim üyelerinin bilgiye erişimi (iletişim) ve kaynaklara erişimini en düşük güçlendirme alanları olarak tanımlamıştır. Wang ve Liesveld (2015), nicel çalışmalarında maaş ve ödemelerin fakülte çalışanlarının memnuniyeti için anahtar bileşenler olmasına rağmen, hemşirelik dışındaki diğer fakültelerde yapılan çalışmalarda olduğu gibi en önemli faktör olmadığını bulmuştur. Hemşire öğretim üyelerinin memnuniyetine katkıda bulunan en önemli faktör kurumsal destek olarak belirlenmiştir. Hemşirelik fakültesi, öğretim iş yükü, profesyonel destek eksikliği ve iş yükünü destekleyen kurumsal politikaları endişe verici diğer alanlar olarak belirlemiştir. Öğrencilerle geleneksel sınıflar dışında klinik ortamda öğretim yapan hemşire öğretim üyeleriyle yapılan nitel araştırmada da benzer sonuçlar bulunmuştur (Wiens ve ark., 2014).

Johnson (2009) ve Baker ve ark. (2011) nicel çalışmalarında ABD'deki hemşirelik fakültelerinde önlisans derecesi olan hemşirelerde güçlendirmeyi incelemiştir. Johnson (2009) ABD genelinde 407 hemşirelik fakültesi öğretim üyesiyle çalışırken Baker ve arkadaşları (2011) California'da 139 hemşirelik fakültesi öğretim üyeleriyle çalışmıştır. Sonuçlar Sarmiento ve arkadaşlarının (2004) çalışma sonuçlarıyla benzer bulunmuş, yapısal güçlendirmenin iş doyumunu ile önemli düzeyde pozitif korelasyonu saptanmıştır. Güçlendirme yapısının puanlamasında kaynaklara erişimin en düşük düzeyde olduğu, fakülte öğretim üyelerinin ise orta düzeyde güçlenmiş hissettiği bulunmuştur. Hemşirelik programı yöneticilerinin iletişimi geliştirmek, karar alma süreçlerine fakülte katılımını sağlamak ve fakülte için mesleki gelişim fırsatlarını arttırmaya ihtiyaç duydukları belirtilmiştir (Baker ve ark., 2011; Johnson, 2009). Johnson (2009) ve Baker ve arkadaşları (2011) ön lisans düzeyindeki hemşirelik için ek çalışmaların yapılması

gerektiğini savunmuş ve hemşirelik eğitimindeki çalışmaların çoğunun öğrenciler, mezunlar veya lisans düzeyindeki hemşirelik programlarına odaklandığını belirtmiştir.

Literatürden de anlaşılacağı üzere, hemşire eğiticilerin rollerinin yerine getirilebilmesi ve hemşire eğiticileri güçlendirmek için kaynaklara, bilgiye ve fırsata erişime ihtiyaç vardır. Yapısal güçlendirme hemşire ve hemşire eğiticilerin iş doyumunu üzerinde anahtar bir faktördür. Hemşirelikte Kanter'in teorisinden yararlanan çalışmaların büyük çoğunluğu nicel araştırmalardır. Yapısal güçlendirme ile ilgili gelecekteki araştırma uygulamalarında, klinik alanın dışında yapılması gerekmektedir ve hemşirelik fakültesi öğretim üyeleri ve hemşirelik programı yöneticileri çerçevesinde literatürdeki boşluk ele alınmalıdır.

Klinik Hemşiresinin Güçlendirmesi

Klinik hemşireyle ilgili yapılan araştırmalarda, 2001 yılında Finegan ve Laschinger, Kanada genelinde yer alan hastanelerde 195 erkek hemşire ve 217 kadın hemşire ile korelasyonel bir araştırma yapmıştır. Sonuçlar erkek ve kadın katılımcıların güçlendirme puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir (Finegan ve Laschinger, 2001). Diğer bir çalışmada ise, klinik ortamdaki 300 erkek ve kadın olmak üzere 600 hemşirede, Kanter'in teorisinin cinsiyete göre değişip değişmediği incelenmiştir. Sonuçlar yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme ve genel iş doyumunu arasında güçlü pozitif korelasyon olduğunu, iş doyumunu üzerinde yapısal faktörlerin kişisel özelliklerden daha fazla etkiye sahip olduğunu ve güçlendirme yapılarına ilişkin cinsiyete bağlı tepkilerde önemli farklılıklar olmadığını göstermiştir (Manojlovich ve Laschinger, 2002).

Spence Laschinger ve arkadaşları (2012) Kanada'da klinik ortamlarda kesitsel tasarım kullanarak yapısal güçlendirme teorisini test eden çok sayıda çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmalarda yapısal güçlendirmenin azalan tükenmişlik, azalan iş gerginliği, artan iş doyumunu, artan örgütsel bağlılık ve güven, artan otonomi ve öz-yeterlik, artan örgütsel karar vermeye katılım ve etkili hemşire liderliği ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Yang ve arkadaşları (2014) yaptıkları çalışmada, Kanter'in teorisini Çin'deki klinik hemşireler arasında test etmiş ve bu çalışmada yapısal güçlendirme, artan iş doyumunu ile

pozitif korelasyon göstermiştir. Hayes ve arkadaşları (2014) Avustralya ve Yeni Zelanda'da duygusal tükenme ve işte kalmayı incelediği kantitatif çalışmasında, klinik hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve işte kalması arasında pozitif korelasyon saptamıştır.

Oliver ve arkadaşları (2014) ise klinik hemşire yöneticileri arasında yapısal güçlendirmeye ilişkin araştırma yetersizliği olduğunu ve 140 klinik hemşire yöneticisini dahil ettiği korelasyon çalışmasının sonuçlarında, yöneticilerin orta düzeyde güçlendirildiğini ve en düşük puanın kaynaklarla ilgili puan olduğunu tespit etti. Yapısal güçlendirmenin, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğunu ve yönetici hemşirenin rolünün hemşire personelin güçlendirmesi ile doğrudan ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu bulgular klinik yönetici hemşirenin güçlendirilmesiyle ilgili benzer çalışmaları yansıtmıştır (Spence Laschinger ve ark., 2012; Yang ve ark., 2014; Wang ve Liu, 2015). Kanter'in teorisini kullanan az sayıda nitel araştırmadan birinde, Van Bogaert ve arkadaşları (2015) klinik yönetici hemşirelerin güçlendirilmesi için kurumsal desteğe ihtiyaç duyduğunu ve benzer olarak klinik hemşire çalışmaları ve diğer yönetici çalışmalarında da güçlendirme alanında en düşük puanın kaynaklara erişim olduğunu belirlemiştir. (Spence Laschinger ve ark., 2012; Oliver ve ark., 2014) klinik ortamların dışında yönetici hemşireler arasında yapısal güçlendirmenin boylamsal veya kalitatif yaklaşımla araştırılmasına ihtiyaç olduğunu savunmuştur.

2.1.5. İlgili Çalışmalar

Literatür tarama sonucunda, güçlendirmenin örgütsel çıktılarına etkisini inceleyen birçok çalışma olduğu görülmüştür. Güçlendirme ile ilgili yapılan çalışmalarda, yapısal güçlenme ile psikolojik güçlenme arasında güçlü bir ilişki olduğunu gösteren bazı çalışmalar belirlenmiştir (Laschinger, Finegan, Shamian, ve ark., 2001; Manojlovich ve Laschinger, 2002; Faulkner ve Laschinger, 2008). Ning ve arkadaşları (2009) ile Boonyarit ve arkadaşları (2010) çalışmalarında yapısal güçlendirme ile iş doyumunda bir ilişki olduğunu, O'Brien (2011) ise, yapısal ve psikolojik güçlenme ile tükenmişlik arasında bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ayrıca psikolojik ve yapısal güçlendirmenin işe uyum, iş tatmini, işte saygınlık hissetme ile yakından ilişkili olduğu

bulunmuştur (Chang ve Liu, 2008; Faulkner ve Laschinger, 2008). Diğer bir çalışmada da çalışanların yapısal güçlendirme algısı arttıkça psikolojik güçlendirme algısının arttığı, işe bağlı gerginlik düzeylerinde ise azalma olduğu belirtilmiştir (Laschinger, Finegan, Shamian, ve ark., 2001). Wong ve Laschinger (2013) 'in yaptıkları araştırmada otantik liderliğin pozitif ve anlamlı düzeyde hemşirelerin yapısal güçlendirme algısını etkilediği, iş tatmini ve öz performans değerlendirmelerini arttırdığı saptanmıştır. Hauck ve arkadaşlarının (2011) araştırmasında ise hemşirelerde güçlendirme algısı arttıkça işten ayrılma isteğinin azaldığı bulunmuştur. Armellino ve arkadaşları (2010) çalışmasında, acil bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde hasta güvenliği kültürü ve yapısal güçlendirme arasında anlamlı düzeyde korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapısal güçlendirmenin iş stresini (Laschinger, Finegan, ve Shamian, 2001; Kluska ve ark., 2004), işgücü devrini (Hauck ve ark., 2011), yenilikçi davranışı (Knol ve Van Linge, 2009), saygıyı (DeCicco ve ark., 2006), örgütsel bağlılığı (Boonyarit ve ark., 2010; Spence Laschinger ve ark., 2009), duygusal bağlılığı (DeCicco ve ark., 2006; Vacharakiat, 2008) ve yönetime güveni (Laschinger, Finegan ve Shamian, 2001) artırdığı saptanmıştır. Smith ve arkadaşları (2010) yaptıkları çalışmada, yeni mezun hemşirelerin çalışma ortamlarında orta düzeyde yapısal güçlendirme algıladıklarını belirtmiştir. Çavuş ve Demir (2010) ise çalışmasında hemşirelerin düşük düzeyde tükenmişlik, yüksek düzeyde güçlendirme algıladıklarını ve güçlendirme ile tükenmişlik arasında bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Şen (2010) araştırmasında da, hemşirelerin yaklaşık yarısı işyerinde orta derecede güçlendirme algıladıklarını ifade etmiştir. Leggat ve arkadaşları (2010), yüksek performanslı çalışma sistemleri ve hemşirelerin hasta bakım kalite algısı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin arabulucu olduğunu saptamıştır. Ayrıca psikolojik güçlendirmenin, iş gerginliğini (Laschinger, Finegan, ve Shamian, 2001), tükenmişliği (Çavuş ve Demir, 2010) azalttığı; iş doyumunu (Boonyarit ve ark., 2010), yenilikçi davranışı (Knol & Van Linge, 2009), saygı duygusunu (DeCicco ve ark., 2006), yönetsel etkililiği (Spreitzer, 1995), örgütsel bağlılığı (Spence Laschinger ve ark., 2009; Boonyarit ve ark., 2010) ve duygusal bağlılığı (DeCicco ve ark., 2006) arttırdığı belirtilmiştir.

Hemşire güçlendirmenin örgütsel çıktılara etkisine yönelik olarak yapılan araştırmalarda, güçlendirilen çalışanların yönetime daha çok güven duyduğu, daha az

tükenmişlik yaşadığı ileri sürülmektedir (Vacharakiat, 2008; Spence Laschinger ve ark., 2010; O'Brien, 2011). Freire ve Azevedo'nun (2015) çalışmasında, hemşirelerin örgütsel bağlılığı ve yöneticilerine güven algılarında güçlendirici çalışma ortamının önemli bir belirleyici olduğu saptanmıştır. Ayrıca hemşirelerin kararlara katılabildikleri, uygulamalarını kontrol edebildikleri ve işlerini sahiplendikleri sürece kendilerini güçlü hissettikleri belirtilmektedir (de França ve ark., 2012). Hemşirelerini güçlendirmeyen sağlık bakım kurumlarında ise, kuruma bağlılığın düşük, kurumdan ayrılma oranlarının yüksek olduğu belirtilmektedir (Menon, 2001; Şahin ve Terzioğlu, 2009). Literatürde güçlendirilen hemşirelerin yarattığı olumlu kurumsal çıktıların yanı sıra, hasta bakımında ve hemşirelerin kendi profesyonel yaşamlarında da güçlendirmenin olumlu sonuçlarını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Best ve Thurston, 2006; Sasaki ve ark., 2009; Çetin ve ark., 2011). Hemşirelerin otonomilerini ortaya koyabildikleri ve hemşirelik uygulamalarını kontrol edebildikleri bir çalışma ortamında, karar vermeye katılımlarının da arttığı vurgulanmaktadır (Skår, 2009). Kararlara katılan ve otonomilerini ortaya koyabilen hemşirelerin, kendilerine değer verildiğini hissettikleri böylece iş performansı (Top ve ark., 2010), iş doyumu ve motivasyonlarında da artış görüldüğü (Laschinger, Almost, ve ark., 2004; Best ve Thurston, 2006), tükenmişlik duygusunu daha az yaşadıkları (Sasaki ve ark., 2009) belirtilmektedir. Bu durumun aksine, kurumsal kararlarda söz hakkı tanınmayan, otonomilerini kullanamayan hemşirelerin iş doyumu ve motivasyonlarının daha düşük, kurumsal stres düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptayan çalışmalara da rastlanmaktadır (Çetin ve ark., 2011; Kaya ve ark., 2011).

2.2. Meta-Analiz

Meta-analiz, belirli bir konuda yapılan birbirinden bağımsız birden fazla çalışmanın sonuçlarının birleştirilmesi ve istatistiksel yöntemlerle analizidir. Meta-analiz ayrıca analizlerin analizi olarak bilinmekte (Glass, 1976) ve tüm tarafsız kanıtların nicel bir sentezi olarak ifade edilmektedir (Jain ve ark., 2012). Çarkungöz ve Ediz (2009)'e göre meta-analiz; "ilişkili fakat bağımsız çalışma sonuçlarının niceliksel gözden geçirilmesi ve sentezi" şeklinde tanımlanmaktadır. Gliner ve arkadaşlarına (2003) göre meta-analiz,

Çalışmaların bağımlı ölçümleri ve uygulamalar arasındaki ilişkinin gücünü belirlemek için kantitatif ölçüm ve etki büyüklüğünü kullanan bir araştırma sentezidir.

Bilimsel kanıt hiyerarşilerini gösteren tablolar veya piramitlerin üst kısmında bulunan araştırmalar PICOT sorusuyla doğrudan ilgili çalışmaların bulgularını özetler. PICOT sorusu, Problem (P), Girişim (I), Karşılaştırma grubu (C), Sonuç (O) ve Değerlendirme süresi (T) ifadelerinden oluşmaktadır. Bu soruya göre mevcut bilimsel kanıtların sıralaması ya da değerlendirmesi yapılır. Bir girişimi açıklamak için kullanılan kanıt düzeyini derecelendirmek, kanıt temelli uygulamaların temel ilkelerinden biri olarak belirtilmektedir (Fineout-Overholt ve ark., 2005). Uygulama kılavuzları, sistematik incelemeler ve meta-analizler kanıt düzeyi en yüksek olan 1. düzey kanıtlar arasında yer almaktadır (West ve ark., 2002). Özellikle sistematik incelemeler ve randomize kontrollü çalışmaların meta-analizleri en güvenilir araştırma tasarımları olarak belirtilmektedir (Günüşen ve Üstün, 2016).

Meta-analiz çalışmaları bir konu hakkında yayınlanmamış çalışmalar da dahil olmak üzere ilgili tüm çalışmaları yayın yanlılığını azaltmak için kapsamalıdır (Anderson ve Beck, 2003). Meta-analizin spesifik yönü, tek başına yargıya güvenmemekte, araştırma bulgularını bir araya getirmek ve analiz etmek için istatistiksel yöntemleri esas almaktadır (Grimm ve Yarnold, 1995). Onu, alışılmış bir literatür taramadan farklılaştıran da bu özelliğidir (Mosteller ve Colditz, 1996). Meta-analiz bir literatür taramasının ötesine geçer ve çeşitli çalışmaların sonuçları tartışılır, karşılaştırılır ve bireysel çalışmalar yeni bir sonuç haline getirilir (Berman ve Parker, 2002). Meta-analiz ile çalışmaların birleştirilerek, tek bir çalışma gibi yorumlanması (Borenstein ve ark., 2019) ve daha geçerli, güvenilir genellemelere ulaşabilmesi mümkündür (Karasoy ve ark., 2009).

Meta-analizin amacı farklı yer ve zamanlarda küçük örneklemeler üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçları biraraya getirmek, geniş veri hacmini kolay anlaşılabilirliği için özetlemek, örneklem gücünü artırarak daha doğru bilgiyi ortaya koyabilmek, bir etkinin varlığını ve büyüklüğünü belirlemek, yetersiz araştırma yapılan alanlara ışık tutmaktır (Jain ve ark., 2012). Meta-analiz iki veya daha fazla çalışmanın

kombinasyonundan elde edilmiş kümülatif kanıta ilişkin genel etki büyüklüğü ve güven aralığı sağlar. Etki büyüklüğü bir çalışmadaki bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi gösterirken (Hedges ve Pigott, 2004) meta-analiz birleşik etki büyüklüğünü hesaplamak için birden fazla çalışmadan ayrı bir r değeri üretir (Zhang ve ark., 2014).

2.2.1. Meta-Analiz Avantajları ve Sınırlılıkları

Abramson ve Abramson (2001), belirli bir konuda yapılan birbirinden bağımsız, birden çok çalışmanın bulgularını biraraya getirmenin avantajlarını şöyle belirtmiştir:

- Bireysel çalışmaların bulguları benzerse, elde edilen sonuçların geçerliliği artacaktır.
- Bireysel çalışmalar çok küçük örnekleme sahipse, meta-analizle çalışmaların bulguları birleştirilerek istatistiksel anlamlı sonuçlar elde edilebilir.
- Bireysel çalışmaların bulguları farklı ise, bu farklılıkların sebeplerini araştırmak yeni hipotezlerin formüle edilmesine veya yeni bilgilere götürebilir.
- Bireysel çalışmaların bulguları benzerse, onları biraraya getirmek çalışılan diğer ilişkilerin gücünü veya bir girişimin etkisini daha iyi tahmin etmeyi sağlayabilir.
- Çeşitli girişimlerin farklı çalışmalardaki etkisini karşılaştırmayı sağlayabilir.
- Bir girişimin farklı çalışmalardaki çeşitli etkilerini karşılaştırmayı sağlayabilir.

Meta-analizin dezavantajları ise şu şekilde belirtilmiştir (Lipsey ve Wilson, 2001).

- Meta-analizin araştırılan konu için fazla dikkat ve disiplin gerektirmesi,
- Literatür taramasının çok zaman alması,
- Araştırılan konu üzerinde fikir birliği olmayan, herhangi bir uzlaşma noktası bulunmayan çalışmaları bir araya getirmek için uygun çalışmalara ulaşılması ve bunların analize dahil edilmesidir.

Meta-analiz yönteminin ayrıca bazı sınırlılıkları da vardır. Bunlar:

1. Meta-analiz yöntemi deneysel araştırmaların ve betimsel istatistik metotları kullanan araştırmaların sonuçlarına uygulanırken; nitel çalışmalar, vaka çalışmaları ve doğa ile ilgili araştırmaların sonuçlarına uygulanmaz.

2. Meta-analiz yöntemi neden sonuç ilişkisini ortaya koyan yorumlara ve nedensel çıkarımlara olanak sağlamaz.

3. Araştırmacı, hangi çalışmaların meta-analize dahil edileceğini belirleyen kriterlere ve hangi değişkenlerin kodlanacağına kendisi karar verdiği için objektifliği daha azdır (Balemen, 2016; Şahin, 2005).

2.2.2. Meta- Analiz Uygulama Basamakları

1. Araştırma konusunun ve probleminin belirlenmesi: Meta-analiz uygulamasının ilk basamağı olan konu belirlemede çok kapsamlı bir alanın hedef alınmaması fakat seçilen konuyla ilgili yeterince araştırma yapılmış olması gerekmektedir (Bakioğlu ve Özcan, 2016). Alana odaklanmış ve üzerinde yeterince araştırma yapılmış bir konunun seçilmesi sonraki basamaklarda araştırmacıya kolaylık sağlayacaktır (Borenstein ve ark., 2019). Ayrıca araştırma problemi başlıca bağımlı ve bağımsız değişkenleri ve araştırma ile ilgili literatürü içermelidir (Lipsey ve Wilson, 2001).

2. Literatür tarama: Konu belirlendikten sonra literatürün taranması oldukça önemlidir. Literatür tarama; odak soruyu belirlemek, kaynakları belirlemek ve bu kaynaklara ulaşmak, kaynakları okumak, tartışmak, değerlendirmek ve tarama sürecini yazmak aşamalarını içermektedir (Burns ve Grove, 2009).

3. Ölçütlerin belirlenmesi: Ölçütlerin belirlenmesi meta-analizde en kritik noktadır. Dahil edilme ve dışlama kriterleri, yayınlanmış ve yayınlanmamış çalışma olma durumu, çalışmanın kapsadığı süre, çalışmanın tasarımı, değişkenlerin operasyonel tanımları, çalışmanın kalitesi gibi birçok kritere odaklanmaktadır (Jain ve ark., 2012). Lipsey ve Wilson (2001) bir çalışmanın dahil edilmesi için gerekli kriterlerin ayrıntılı ve yazılı bir şekilde araştırmacılar tarafından belirtilmesini gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca bu

kriterler seçim yanlılığına karşı koruma sağlayacaktır (Berman ve Parker, 2002). Ölçütler belirlendikten sonra bu ölçütlere göre tekrar literatür taraması yapılmalıdır (Borenstein ve ark, 2019).

4. Çalışmaların sınıflanması ve elenmesi: Meta-analiz çalışmasında araştırmacı, çalışmaya dahil edilecek çalışmalara ve hangi değişkenlerin nasıl kodlanacağına kendisi karar verir. Ancak, çalışmaya dahil edilme kriterlerinin ve alınan diğer kararların açıkça belirtilmesi önemlidir (Card, 2015).

5. Çalışmaların kodlanması: Çalışmaların sınıflanmasından sonraki süreç kodlamadır. Bu süreçte bir form hazırlanır ve her makalenin bilgilerine dayanarak kodlayıcı tarafından kullanılır. Formu dikkatlice hazırlamak, kodlayıcıları eğitmek ve elde edilen verilerin eksiksizliğini, güvenilirliğini ve geçerliliğini izlemek önemlidir. Veri tabanının oluşturulmasını kolaylaştırmak için kapalı uçlu öğeler mümkün olduğunca kullanılmalıdır (Cooper ve ark., 2009). Kodlama için tek bir yöntem yoktur. Kodlama protokolünde temel olarak iki bölüm yer almalıdır. İlk bölümde her bir çalışma için geçerli bilgiler (örn: örneklem büyüklüğü) ve ikinci bölümde ise etki büyüklüğünü hesaplayabilmek için gerekli veriler bulunmalıdır (Shelby ve Vaske, 2008).

6. Çalışmaların kalitesinin değerlendirilmesi: Çalışmaların kalitesi birçok şekilde tanımlanabilmektedir (Cooper ve ark., 2009). Daha geniş bir düzeyde bakıldığında ise kalite, çalışmanın geçerliliği açısından, özellikle iç, dış, yapı ve istatistiksel sonuç geçerliliği açısından ele alınabilir (Shadish ve ark., 2002).

7. İstatistiksel analizler

Yayın yanlılığının belirlenmesi: Meta-analiz sonuçlarını etkileyen başlıca faktörlerden biri yayın yanlılığıdır. Yayın yanlılığının başlıca nedenleri, araştırmacıların sadece anlamlı fark bulan çalışmaları veya rastgele ya da değerlendirmeye tabi tutulmamış çalışmaları (bildiri, rapor vb.) veya sınırlı bir literatürü analize dahil etmesidir (Borenstein ve ark., 2019). Ayrıca çalışmanın sponsoru olması durumunda sponsorun sonuçlar üzerinde etkisinin bulunması da yayın yanlılığı oluşturabilmektedir (Thornton ve Lee, 2000).

Huni grafiği (funnel plot) meta-analizde yayın yanlılığını ölçmek için kullanılan bir yöntemdir (Sterne ve Egger, 2001). Örneklem büyüklüğü ile etki büyüklüğü arasındaki ilişkiyi gösterir (Cooper ve ark., 2009).

Model seçimi: Meta-analizlerde çalışmaların biraraya getirilmesinde istatistiksel model seçimi önemlidir. Sabit etkiler modeli (SEM) ve rastgele etkiler modeli (REM) şeklinde iki istatistiksel modelden biri tercih edilmektedir. İki model de genel etkiyi tahmin etmeyi amaçlamaktadır. SEM her bir çalışmaya ait gerçek etki büyüklüğünün aynı olduğu varsayımına dayanmaktadır. REM ise çalışmalardaki gerçek etki büyüklüğünün bir çalışmadan diğetine farklılık gösterebileceği varsayımına dayanmaktadır (Borenstein ve ark., 2019).

Etki büyüklüğünün hesaplanması: Etki büyüklüğü, değişkenler arasındaki ilişkinin büyüklüğünü ve yönünü yansıtan bir ölçüm olarak tanımlanmaktadır. Etki büyüklüğü bireysel çalışmalara ait etkinin değerlendirmesini sağlar. Meta-analiz çalışmasında ilgili çalışmanın amacı, çalışma tasarımı ve veri formatı, etki büyüklüğünün seçiminde yol gösterici olmaktadır. Meta-analize dahil edilecek her çalışma için etki büyüklüğü hesaplanmaktadır. Sonrasında çalışmalara ait etki büyüklüklerinin ağırlıklı ortalaması alınarak genel etki büyüklüğü hesaplanmaktadır (Öner ve Çelik, 2018).

Heterojenlik testinin yapılması: Meta-analize dahil edilen çalışmaların değerşkenliğine heterojenlik denilmektedir (Rubin, 1992). İstatistiksel heterojenlik etki büyüklüklerindeki değerşkenlikle ilişkilidir (Erdoğan, 2011). Rastgele örneklem hatası, çalışmaların örnekleme ya da yapılan girişimler, çalışmalarda kalite düzeyi farklılıkları, çalışma sonuçlarını ölçmede kullanılan farklı yöntemler meta-analizde heterojeniteye neden olan faktörler olarak belirtilmektedir (Song ve ark., 2001). Heterojenlik testi, çalışmalar arasındaki etki büyüklüklerinin değerşimini gösteren bir ölçüttür ve etki büyüklüğünün varyansı ile örneklemin beklenen hatasının farklılık gösterme durumunu incelemeyi amaçlamaktadır (Borenstein ve ark., 2019; Stangl ve Berry, 2019).

Moderatörlerin belirlenmesi ve analizde kullanılması: Moderatörler, araştırmacıların bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi anlamalarına yardımcı olan üçüncü değişkenlerdir (Baron ve Kenny, 1986). Ayrıca istatistiksel etkileşimlere neden olmakla birlikte çalışmalar arasında farklılıklara neden olabilecek değişkenlerin moderatör olarak ele alınması son yıllarda değerli bir bulgu olarak görülmektedir (Cumming ve ark., 2012).

8. Çalışmanın raporlanması

Sonuçların yorumlanması ve raporlanması, meta-analizi yapan kişinin kişisel yargılarına, araştırmanın anlaşılmasına ve çalışmanın amacına bağlıdır (Cooper ve ark., 2009). Meta-analizlerden elde edilen sonuçların raporlanması, okuyucuya referansları almaya başvurmadan bireysel çalışma verilerini inceleyebilmesini sağlamalıdır (Bown ve Sutton, 2010).

2.2.3. Hemşire Güçlendirme ile İlgili Meta-analiz Çalışmaları

Uluslararası literatürde hemşirelikte güçlendirme alanında yapılan birkaç meta-analiz çalışması bulunmakla birlikte ülkemizde bu alanda yapılan meta-analiz çalışmasına rastlanmamıştır. Bu bölümde hemşirelikte güçlendirme ile ilgili yapılan meta-analiz çalışmalarının her biri verilmiştir.

Fragkos ve arkadaşları (2020) yapısal güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelediği meta-analiz çalışmasında Google Scholar, Pubmed/MEDLINE, CINAHL, Scopus ve Embase veritabanları ile ulaşılan 1994-2018 yılları arasında yayınlanmış sadece hemşire örnekleminde oluşan ve CWEQ yapısal güçlendirme ölçüm aracının kullanıldığı dahil edilme kriterlerini karşılayan 22 çalışmayı incelemiştir. Yapısal güçlendirmenin örgütsel bağlılıkla güçlü bir korelasyon gösterdiği ($r = 0.43$) ve psikolojik güçlendirme ile örgütsel performansı arttırdığını bulmuştur.

Zhang ve arkadaşları (2018) hemşirelerde yapısal ve psikolojik güçlendirme ile tükenmişlik ilişkisini incelediği meta-analiz çalışmasında ise Cochrane Library, Pubmed, Web of Science, BMJ, Embase ve China National Knowledge Infrastructure

(CNKI) veritabanları ile ulaşılan örnekleme hastanede çalışan hemşireler olan, İngilizce ve Çince 24 çalışmayı incelemiştir. Yapısal güçlendirme ve duygusal tükenmenin zayıf ilişkisi olduğunu ($r = 0.2450$), psikolojik güçlendirme ve duygusal tükenmenin arasında düşük korelasyon olduğunu ($r = -0.4301$) bulmuştur. Bununla birlikte, yapısal güçlendirme ile psikolojik güçlendirme arasında orta düzeyde bir ilişki görülmüştür ($r = 0.5717$).

Li ve arkadaşları (2018) psikolojik güçlendirme ve iş doyumunu ilişkisini incelediği meta analiz çalışmasında Pubmed, PsycINFO, Embase ve Web of Science veritabanları ile ulaşılan Nisan 2017'e kadar olan dahil etme kriterlerini karşılayan 20 çalışmayı incelemiştir. Hemşirelerin psikolojik güçlenmesi ve iş doyumunun anlamlı derecede pozitif ilişkili ($r = .353$) olduğunu ortaya koymuştur.

Royan ve arkadaşlarının (2017) İran'daki hemşirelerin psikolojik güçlendirmesini incelediği meta-analiz çalışmasında PubMed, Scopus, Medlib, SID, Magiran ve Iranmedex veritabanları ile ulaşılan altı çalışma meta-analize dahil edilmiştir. Hemşirelerin psikolojik güçlenmesinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Psikolojik güçlenmenin alt boyutlarından yeterlilik (competence) boyutunun en yüksek (3.96), güven (trust) boyutunun ise en düşük (2.98) puan aldığı bulunmuştur.

Abhicharttibutra ve Tungpunkom (2019) ise yapısal ve psikolojik güçlendirme ile tükenmenin iki alt boyutu olan duyarsızlaşma ve kişisel başarı ile ilişkisini incelediği meta-analiz çalışmasında MEDLINE, CINAHL, EBSCO, ScienceDirect, Scopus, Springer Link ve Cochrane Library veritabanları ile ulaşılan 1990-2018 yılları arasında sekiz çalışmayı incelemiştir. Yapısal ve psikolojik güçlendirme ile duyarsızlaşma arasında negatif ilişki, yapısal ve psikolojik güçlendirme ile kişisel başarı arasında pozitif ilişki olduğunu saptamıştır.

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın modeli sistematik sentezleme yöntemlerinden biri olan meta-analiz yöntemidir. Bu çalışmada hemşire güçlendirmenin iş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini değerlendiren çalışmaların etki büyüklükleri meta-analiz yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır. Araştırma protokolü, sistematik derleme ve meta analizlerin kayıt altına alınmasını sağlayan "PROSPERO" veri tabanına kaydedilmiştir (ID=CRD42021281891) (Ek 1). Çalışma sürecinin uygulama basamakları Ek 2' de verilmiştir.

3.2. Literatür Tarama Süreci

Literatür taramasında EbscoHost CINAHL Complete, Scopus, Web of Science, Medline, Science Direct, Springer Link ve Cochrane veri tabanları kullanıldı. Taramada "empowerment", "psychological empowerment", "structural empowerment", "job satisfaction", "organizational commitment", "burnout", "intent to leave", "turnover intention", "emotional exhaustion", "affective commitment", "continuance commitment", "normative commitment", "depersonalization", "personal accomplishment", "nursing", "nurse" anahtar sözcükleri Booleans taraması temel alınarak çeşitli kombinasyonlarla tarandı. Zaman sınırlaması yapılmadan 5 Mayıs 2021 tarihine kadar bilimsel dergilerde yayınlanmış olan tam metin makaleler tarandı. Taramalar kaydedilirken Endnote (EndNote 20) programı kullanıldı.

3.3. Araştırmanın Değişkenleri

Bu araştırmanın bağımsız değişkeni yapısal ve psikolojik güçlendirme iken, bağımlı değişkeni iş doyumu, duygusal tükenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetidir.

3.4. Dahil Edilme ve Dışlama Kriterleri

Dahil Edilme Kriterleri

- Örneklemini hemşirelerin oluşturduğu çalışmalar

- Yayın türünün makale olması
- Hemşire güçlendirme ve iş doyumu, duygusal tükenme, örgütsel bağlılık veya işten ayrılma niyeti ile ilişkisini inceleyen korelasyonel çalışmalar
- Tam metnine ulaşılan çalışmalar
- İngilizce dilinde yayınlanan çalışmalar
- Kalite değerlendirme aracından “güçlü” ve “orta” puan alan çalışmalar
- Araştırma yönteminin uygun olduğu ve meta-analiz çalışması için gerekli olan etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi için yeterli sayısal veri içeren çalışmalar (örneklem büyüklüğü, pearson korelasyon katsayısı (r) değeri, p değeri, basit regresyon katsayısı, çoklu regresyon katsayısı, path katsayısı veya bu değerleri hesaplayabilmek için uygun data)
- Mayıs 2021 tarihine kadar yayınlanmış çalışmalar

Dışlama Kriterleri

- Kongre bildirileri, çalışma protokolleri, pilot çalışmalar, nitel çalışmalar, randomize kontrolü çalışmalar, yarı deneysel çalışmalar, lisansüstü tez çalışmaları
- İngilizce dışında farklı bir dilde yayınlanan çalışmalar
- Kalite değerlendirme aracından “düşük” puan alan çalışmalar
- Araştırma yönteminin uygun olmadığı ve analiz için yeterli sayısal veri içermeyen çalışmalar
- Hemşire güçlendirme ve iş doyumu, duygusal tükenme, örgütsel bağlılık veya işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemeyen çalışmalar
- Tam metnine ulaşılamayan çalışmalar
- Örneklemi hemşirelik fakültelerinde çalışan akademisyen hemşirelerin oluşturduğu çalışmalar

Dahil edilme kriterlerine uygun olmayan çalışmalar araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

3.5. Yayın Yanlılığı

Sayısal verisi eksik olan ve tam metnine ulaşılamayan çalışmalar için yazarlarıyla iletişime geçilerek bu çalışmalara ulaşılmaya çalışıldı. Akademik literatürde İngilizce'nin evrensel dil olması nedeniyle sadece İngilizce çalışmalar araştırmaya dahil edildi.

3.6. Çalışmaların Kodlanması

Bu çalışmada araştırmacı tarafından geliştirilen kodlama formu kullanılmıştır. Kodlama formunda çalışma adı, yayın yılı, yazar/yazarlar adı, çalışmanın yapıldığı ülke, örneklem türü, örneklem büyüklüğü, değişken türleri, değişkenlere ilişkin kullanılan ölçek türü, çalışma verileri (örneklem büyüklüğü, p değeri, r değeri, basit regresyon katsayısı, çoklu regresyon katsayısı, path katsayısı) yer almıştır. Çalışmalar iki bağımsız değerlendirici tarafından detaylı incelenmiş ve fikir birliği olmayan makaleler için ortak bir karara varılarak kodlama protokolüne aktarılmıştır. Kodlama protokolüne aktarımında kodlayıcılar arası güvenilirliğe yönelik Kappa analizi kullanılmış ve sonuç 0.88 bulunmuştur. Uyumun değerlendirilmesinde “<0.00 şans eseri uyumdan daha az”, “0.01-0.20 önemsiz”, “0.21- 0.40 makul”, “0.41-0.60 orta”, “0.61-0.80 önemli” ve “0.81-0.99 arası neredeyse mükemmel uyum” olarak kullanıldı (Viera & Garrett, 2005). Sonuç olarak kodlayıcılar arası uyum gücünün neredeyse mükemmel düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

3.7. Çalışmaların Kalitesinin Değerlendirilmesi

Çalışmaların kalitesini değerlendirmek için 12 maddeden oluşan "Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies" kullanıldı (Cicolini ve ark., 2014; Li ve ark., 2018; Wagner ve ark., 2010) (Ek 3). Araştırmacı tarafından Türkçe çevirisi yapılan kalite değerlendirme aracında toplam 13 soru bulunmakta ve her evet yanıtı 1, hayır yanıtı ise 0 puan olup, bir soru 2 puandır. Toplam puan 10-14 puan arası “güçlü”, 5-9 puan arası “orta” ve 0-4 puan arası ise “düşük” kalite olarak sınıflandırılmaktadır (Ek 4). Kalite değerlendirme aracına göre kalitesi “orta” ve “güçlü” düzeyde olan çalışmalar meta-analize dahil edilmiştir (Ek 5). Çalışmaların kalite değerlendirmesi bağımsız

araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir ve uyum için Kappa analizi yapılmıştır. Kappa analizi sonucu uyum oranı 0.82 bulunmuştur.

3.8. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma bir meta-analiz çalışması olması nedeniyle literatür tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu nedenle doğrudan hiçbir insan ve hayvan üzerinde bir etki içermediği için etik kurul onayı gerekmemektedir.

3.9. Verilerin Analizi

Meta-analiz çalışmasındaki hesaplamaların yapılması için Comprehensive Meta-Analysis (CMA) (Version 3) istatistik paket programının lisanslı sürümü kullanıldı. Verilerin analizinde yayın yanlılığı için huni grafiği (funnel plot), Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyon testi ve Egger testi kullanıldı. Heterojenlik testinde I^2 istatistiği ve Q istatistiği kullanıldı.

3.10. Raporlama

Bu araştırmada sistematik derleme ve meta-analiz raporu yazımında kullanılması önerilen PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) isimli kontrol listesi kullanıldı (Moher ve ark., 2009). Kullanılmış olan kontrol listesi Ek 6'da verilmiştir.

3.11. Araştırmanın Sınırlılıkları

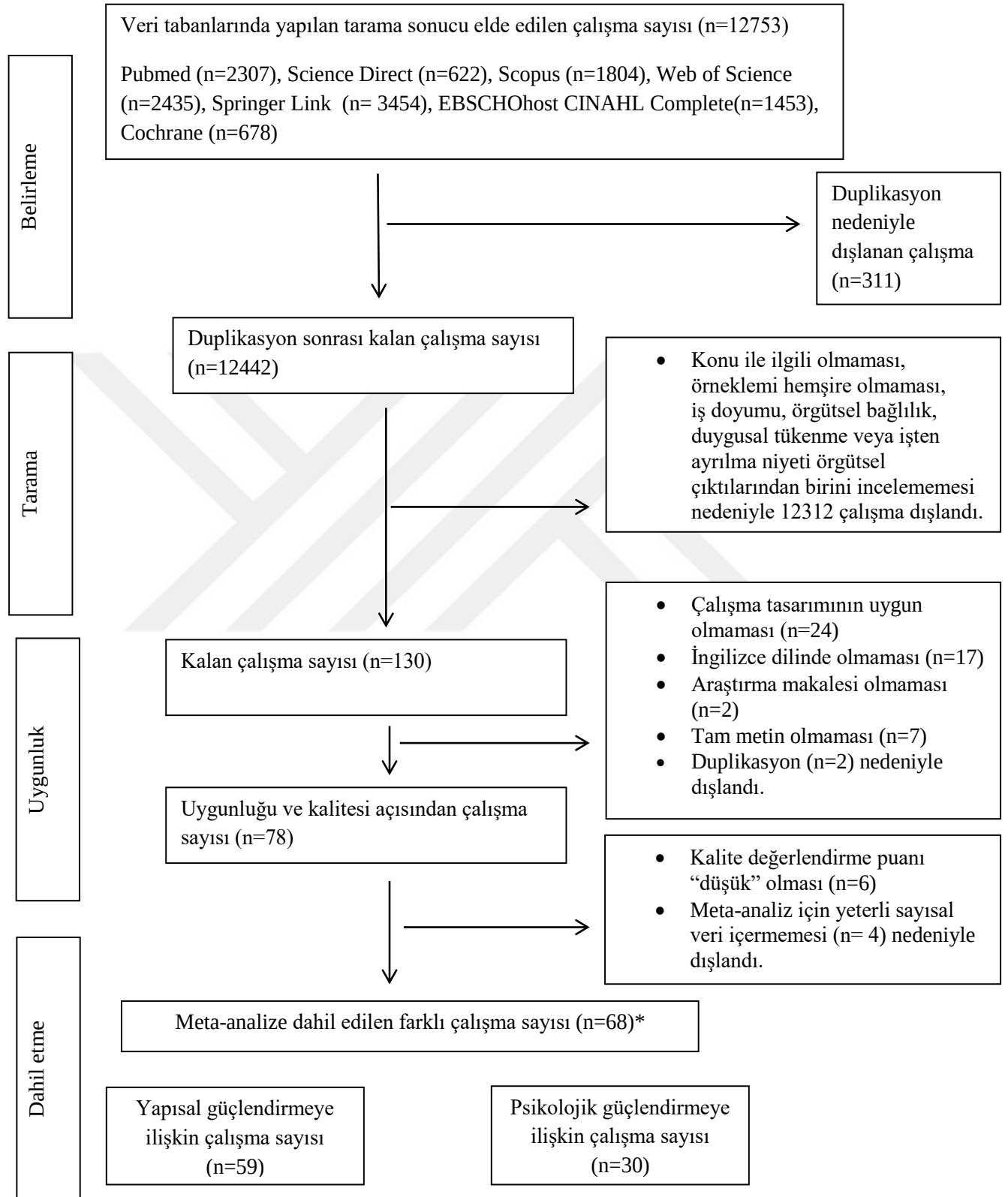
- Çalışmaya sadece İngilizce makalelerin dahil edilmesi,
- Online veri tabanlarının kullanılması,
- Literatür taraması sonucunda, araştırmanın dahil etme kriterlerine uygun olduğu düşünülen bazı çalışmaların sadece özetine ulaşıp, tam metnine ulaşamaması,
- Meta-analiz yönteminin dahil etme-dışlama kriterleri doğrultusundaki çalışmalar ile sınırlıdır.

4. BULGULAR

Bu bölümde literatür tarama sonucu elde edilen bulgular, araştırmaya dahil edilen çalışmaların tanımlayıcı istatistik bulguları ve çalışmaların meta-analiz bulguları verilmiştir. Çalışmaların meta-analiz bulguları etki büyüklüğüne ve yayın yanlılığına ilişkin bulgular olarak iki bölümde incelenmiştir.

4.1. Çalışmaların Seçimi

Çalışmada önceden belirlenmiş anahtar kelimeler ile yapılan tarama sonucunda toplam 12753 çalışmaya ulaşılmıştır. Duplikasyon nedeniyle 311 çalışma dışlanmış ve 12442 çalışma incelenmiştir. 12312 çalışma güçlendirme ile ilgili olmaması, örnekleminin hemşire olmaması iş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme veya işten ayrılma niyeti örgütsel çıktılarından birini incelememesi nedeniyle dışlanmıştır. Kalan 130 çalışma incelenmiş ve yapısal güçlendirmeye ilişkin 59 çalışma, psikolojik güçlendirmeye ilişkin 30 çalışma meta-analize dahil edilmiştir. Meta-analize dahil edilen çalışmalara ilişkin "PRISMA Akış Diyagramı Yönergesi" doğrultusunda hazırlanan akış diyagramı Şekil 4.1.'de verilmiştir.



*Bazı çalışmalar her iki güçlendirme türünü incelemiştir.

Şekil 4.1. Çalışma seçimine ilişkin akış diyagramı

4.1.1. Çalışmaların Betimsel İstatistik Bulguları

Yapısal güçlendirme ve iş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen toplam 59 çalışma (67 veri seti) dahil edilmiştir.

- Yapısal güçlendirme ile iş doyumu ilişkisini inceleyen 27 çalışmaya ait 28 veri seti örnekleminde toplam 10899 hemşire vardı.
- Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen 11 çalışmaya ait 16 veri seti örnekleminde toplam 3827 hemşire vardı.
- Yapısal güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen 11 çalışmaya ait 12 veri seti örnekleminde toplam 5073 hemşire vardı.
- Yapısal güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen 10 çalışmaya ait 11 veri seti örnekleminde toplam 4468 hemşire vardı.

Psikolojik güçlendirme ile iş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen toplam 30 çalışma (32 veri seti) dahil edilmiştir.

- Psikolojik güçlendirme ile iş doyumu ilişkisini inceleyen 14 çalışmaya ait 15 veri seti örnekleminde toplam 4492 hemşire vardı.
- Psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen 6 çalışmaya ait 7 veri seti örnekleminde toplam 2339 hemşire vardı.
- Psikolojik güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen 6 çalışmaya ait 6 veri seti örnekleminde toplam 3885 hemşire vardı.
- Psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen 4 çalışmaya ait 4 veri seti örnekleminde toplam 2102 hemşire vardı.

Çalışmaların örneklem grubu incelendiğinde, yapısal güçlendirme için toplam 24267 hemşire, psikolojik güçlendirme için 12818 hemşire örneklem grubunu oluşturmaktadır. Örneklem sayıları 65 ile 2174 arasında değişmektedir. Ortalama örneklem sayısı 545 olup, çalışmaların %92,64'ünün örneklem sayısı 100'ün üzerindedir. Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirmenin iş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini inceleyen çalışmaların büyük çoğunluğu Kanada'da üretilmiştir. Çalışmaların yayın yılı 1996 ile 2021 arasındadır. Hemşire

güçlendirmenin iş doyumu ile ilişkisini inceleyen çalışmalar en çok 2010 yılında, örgütsel bağlılık ile ilişkisini çalışmalar en çok 2013 yılında, işten ayrılma niyeti ile ilişkisini inceleyen çalışmalar en çok 2019 yılında, duygusal tükenme ile ilişkisini inceleyen çalışmalar en çok 2010 yılında üretilmiştir (Ek 7)

4.2. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Meta-Analiz Bulguları

Bu bölümde yapısal ve psikolojik güçlendirmeye ilişkin çalışmalara ait etki büyüklüğü ve yayın yanlılığı bulguları yer almaktadır.

4.2.1. Yapısal Güçlendirme ile İlgili Çalışmaların Bulguları

Yapısal Güçlendirme ile İş Doyumuna İlişkin Etki Büyüklüğü ve Yayın Yanlılığı Bulguları

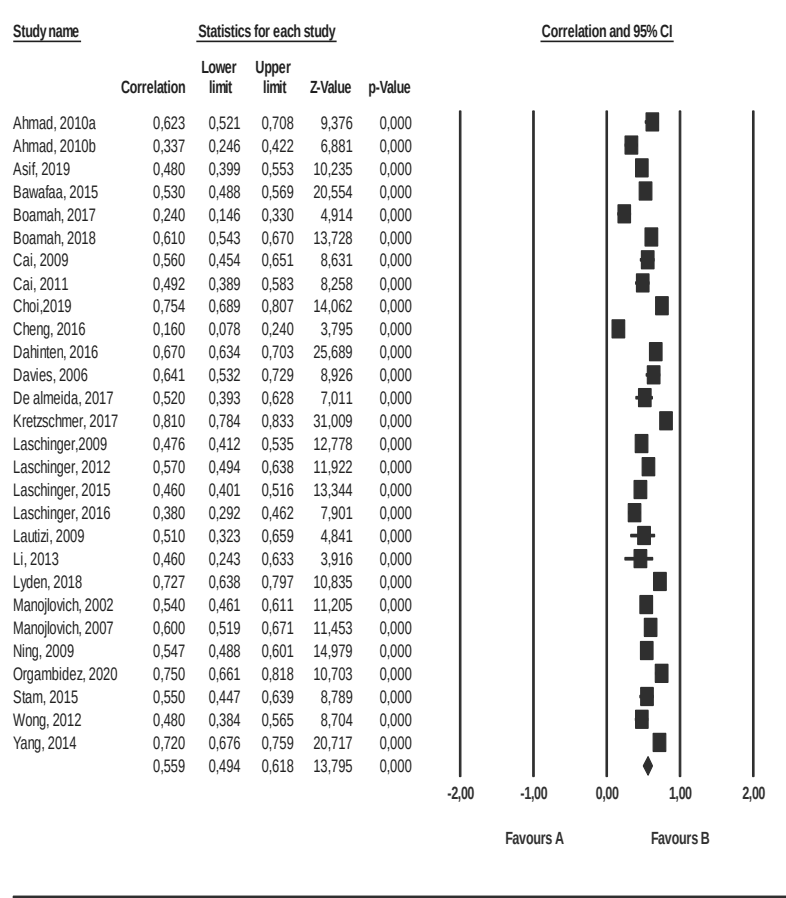
Yapısal güçlendirme ile iş doyumu ilişkisini inceleyen 27 çalışmaya ait 28 çalışma verisi araştırmaya dahil edildi (Ahmad ve ark., 2010;Asif ve ark., 2019;Bawafaa ve ark., 2015;Boamah ve ark.,2017; Boamah ve ark.,2018;Cai ve ark.,2009; Cai ve ark., 2011; Cheng ve ark.,2016;Choi,2019; Dahinten ve ark., 2016;Davies ve ark., 2006;de Almeida ve ark., 2017; Kretzschmer ve ark., 2017; Laschinger ve ark., 2009; Laschinger ve ark.,2012; Laschinger ve ark.,2015; Laschinger ve ark.,2016; Lautizi ve ark., 2009;Li ve ark., 2013;Lyden ve ark., 2018;Manojlovich ve ark., 2002; Manojlovich ve ark., 2007; Ning ve ark., 2009; Orgambidez ve ark., 2020; Stam ve ark., 2015;Wong ve ark., 2012;Yang ve ark., 2014). Tablo 4.1’de yapısal güçlendirme ile iş doyumu korelasyonuna ilişkin meta-analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüğü hesaplamaları sonucu elde edilen heterojenlik testi sonuçları, ortalama etki büyüklüğü ve güven aralıkları bulguları verilmiştir. Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi yapılmıştır. Q değeri 584,847 olarak, p değeri 0.00 olarak bulunmuştur. Q değeri tablo χ^2 değerinden büyük ve p değeri 0,005 ten küçük olduğu için heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşıldı. Q istatistiğinin tanımlayıcısı olarak geliştirilen I^2 istatistiği ise, heterojenliğe ilişkin daha net bir sonuç ortaya koymaktadır (Petticrew ve Roberts, 2006). I^2 istatistiğinin yorumlanmasında, %25 düşük düzeyde heterojenliği,%50 orta düzeyde heterojenliği ve %75 yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir (Cooper, Hedges ve Valentine, 2009). I^2 istatistiği 94,383

bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Rastgele etkiler modeli kullanıldı ve rastgele etkiler modeline göre; % 95’lik güven aralığının üst sınırı 0,618 ve 0,494 alt sınırı ile genel etki büyüklüğü değeri 0,559 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.1. Yapısal güçlendirme ile iş doyumu ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları

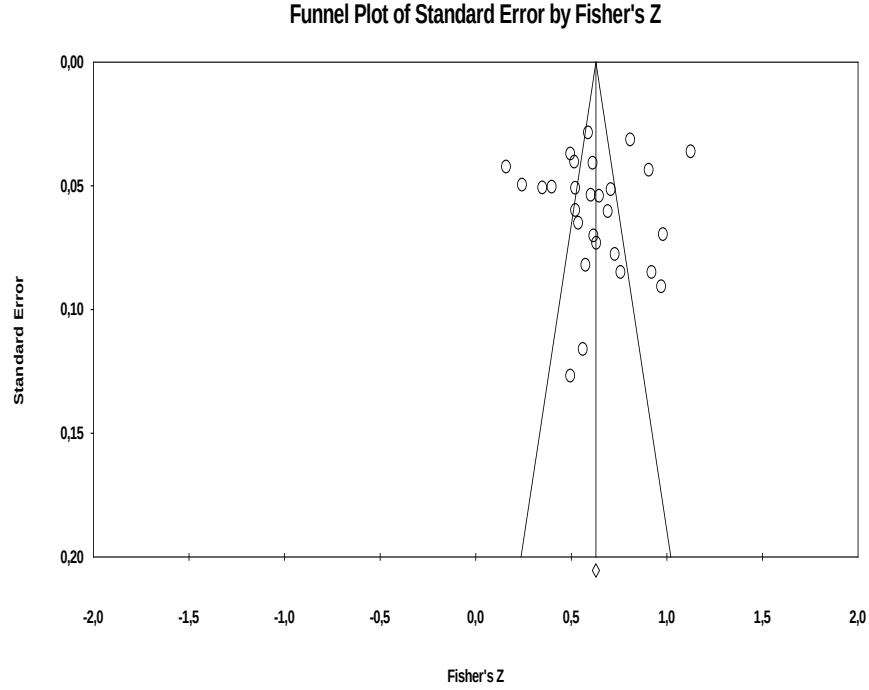
Değişken	k	N	r	% 95 Güven aralığı		Q	df	p	I ²
				Alt limit	Üst limit				
Yapısal Güçlendirme & İş doyumu	28	10899	0,559	0,494	0,618	584,847	27	0.00	94,383

Şekil 4.2’de araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin yapısal güçlendirme ve iş doyumu arasındaki korelasyon değerleri görülmektedir. Çalışmaların korelasyon değerleri 0.160 ile 0.810 arasında değişmektedir. Yapısal güçlendirme ile iş doyumu korelasyonuna ilişkin dahil edilen çalışmalar için genel etki büyüklüğü 0.559’dur.



Şekil 4.2. Yapısal güçlendirme ve iş doyumunu arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği

Yapısal güçlendirme ve iş doyumunu arasındaki korelasyona ilişkin meta-analizde yayın yanlılığının değerlendirilmesinde “Funnel Plot” grafiğinden yararlanılmıştır. Funnel Plot grafiği değerlendirildiğinde meta-analize dahil edilen çalışmalarının büyük çoğunluğunun üst kısımda, çoğunlukla huni çizgisi içinde yer aldığı ve simetrik olduğu görülmektedir (Şekil 4.3). Ayrıca yanlılıkla ilgili yapılan Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyon testinde Tau katsayısının 1,00 a yakın, iki kuyruklu p değerinin anlamlı fark yaratmaması yani p değerinin 0,05’ den büyük olması beklenmektedir (Borenstein ve ark, 2019). Çalışmada Tau katsayısı 0,18783 ve p value-2-tailed= 0,160 bulunduğundan ve Egger regresyon testinde (intercept=-0,21877, t (26) = 0,0820, p value 2-tailed =0,93522) olduğundan yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.



Şekil 4.3. Yapısal güçlendirme ile iş doyumu ilişkisi huni grafiği (Funnel plot)

Yapısal Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılığa İlişkin Etki Büyüklüğü ve Yayın Yanlılığı Bulguları

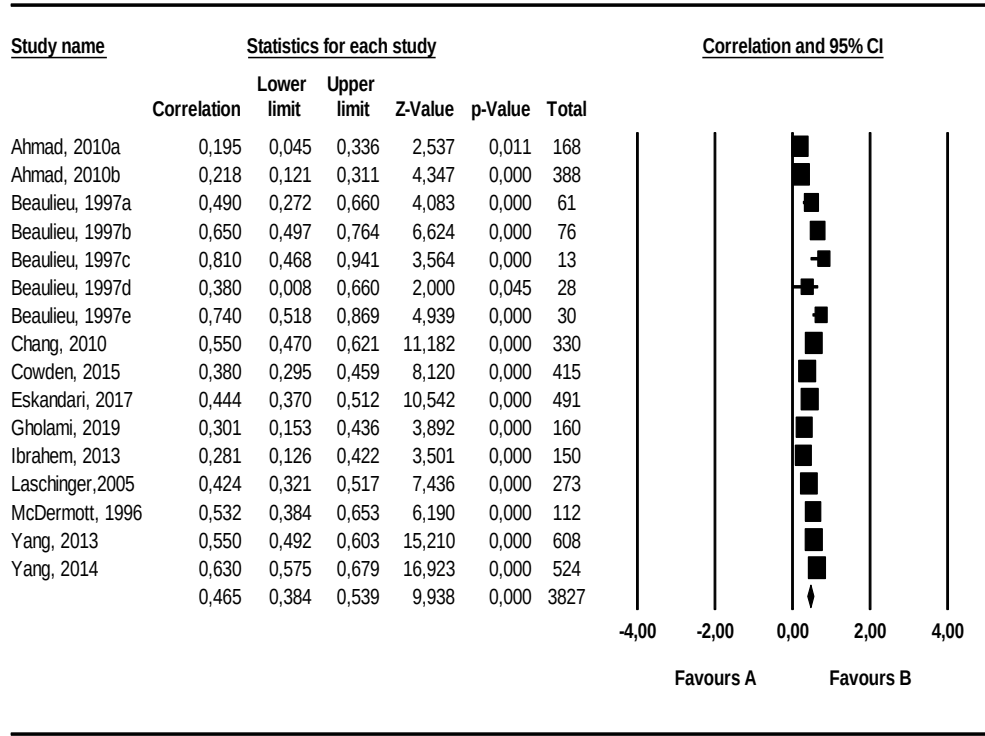
Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen 11 çalışmaya ait 16 çalışma verisi araştırmaya dahil edildi (Ahmad ve ark., 2010; Beaulieu ve ark., 1997; Chang ve ark., 2010; Cowden ve ark., 2015; Eskandari ve ark., 2017; Gholami ve ark., 2019; İbrahim ve ark., 2013; Laschinger ve ark., 2005; McDermott ve ark., 1996; Yang ve ark., 2013; Yang ve ark., 2014). Tablo 4.2’de yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık korelasyonuna ilişkin meta-analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüğü hesaplamaları sonucu elde edilen heterojenlik testi sonuçları, ortalama etki büyüklüğü ve güven aralıkları bulguları verilmiştir. Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi yapılmıştır. Q değeri 121,747 olarak, p değeri 0.00 olarak bulunmuştur. Q değeri tablo χ^2 değerinden büyük ve p değeri 0,005 ten küçük olduğu için heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşıldı. Ayrıca I^2 istatistiği 87,679 bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Rastgele etkiler modeli

kullanıldı ve rastgele etkiler modeline göre; % 95’lik güven aralığının üst sınırı 0,539 ve 0,384 alt sınırı ile genel etki büyüklüğü değeri 0,465 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.2. Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları

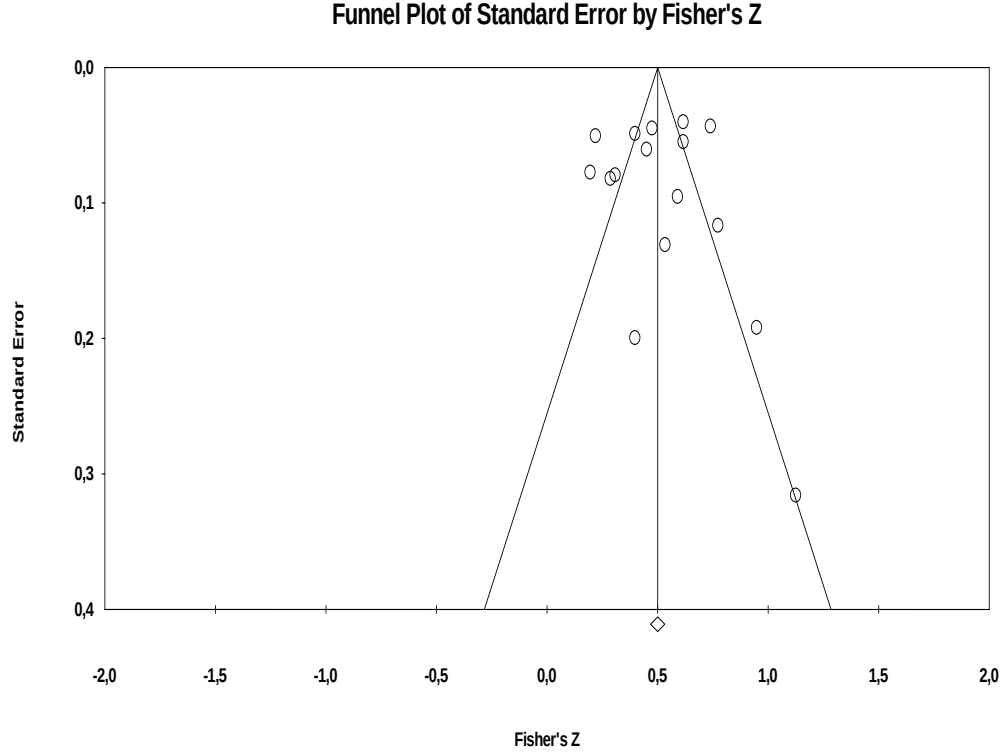
Değişken	k	N	r	%95 Güven aralığı		Q	df	p	I ²
				Alt limit	Üst limit				
Yapısal Güçlendirme& Örgütsel Bağlılık	16	3827	0,465	0,384	0,539	121,747	15	0.00	87,679

Şekil 4.4’ de araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin yapısal güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon değerleri görülmektedir. Çalışmaların korelasyon değerleri 0.195 ile 0.740 arasında değişmektedir. Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık korelasyonuna ilişkin dahil edilen çalışmalar için genel etki büyüklüğü 0.465’tir.



Şekil 4.4. Yapısal güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği

Yayın yanlılığına ilişkin Funnel Plot grafiği değerlendirildiğinde meta-analize dahil edilen çalışmalarının büyük çoğunluğunun üst kısımda simetrik dağıldığı ve çoğunlukla huni çizgisi içinde olduğu görülmektedir (Şekil 4.5). Yayın yanlılığı ile ilgili ek istatistiklere bakıldığında, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyon testinde Tau katsayısı 0,016 ve p value-2-tailed= 0,928 bulunduğundan; ve Egger regresyon testinde de (intercept=0,10227, t (14) = 0,0603, p value 2-tailed p=0,952) olduğundan yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.



Şekil 4.5. Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisi huni grafiği (Funnel plot)

Yapısal Güçlendirme ile Duygusal Tükenmeye İlişkin Etki Büyüklüğü ve Yayın Yanlılığı Bulguları

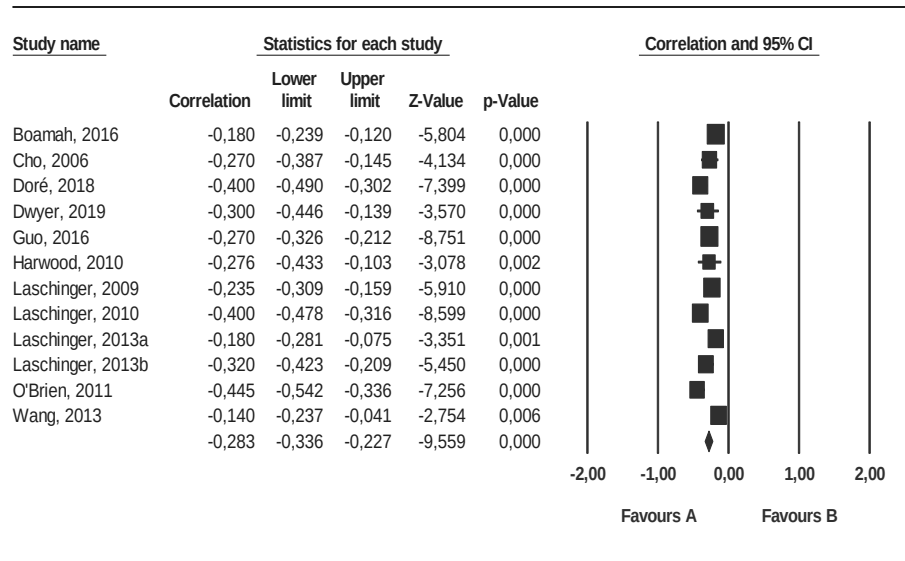
Yapısal güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen 11 çalışmaya ait 12 çalışma verisi araştırmaya dahil edildi (Boamah ve ark., 2017; Cho ve ark., 2006; Dore ve ark., 2018; Dwyer ve ark., 2019; Guo ve ark., 2016; Harwood ve ark., 2010; Laschinger ve ark., 2009; Laschinger ve ark., 2010; Laschinger ve ark., 2013; O'Brien, 2011; Wang ve ark., 2013). Tablo 4.3'te yapısal güçlendirme ile duygusal tükenme korelasyonuna ilişkin meta-analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüğü hesaplamaları sonucu elde edilen heterojenlik testi sonuçları, ortalama etki büyüklüğü ve güven aralıkları bulguları verilmiştir. Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi yapılmıştır. Q değeri 45,668 olarak, p değeri 0.00 olarak bulunmuştur. Q değeri tablo χ^2 değerinden büyük ve p değeri 0,005 ten küçük olduğu için heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşıldı. Ayrıca I^2 istatistiği 75,913 bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Rastgele etkiler modeli kullanıldı ve rastgele

etkiler modeline göre; % 95'lik güven aralığının üst sınırı -0,227 ve -0,336 alt sınırı ile genel etki büyüklüğü değeri -0,283 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.3. Yapısal güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları

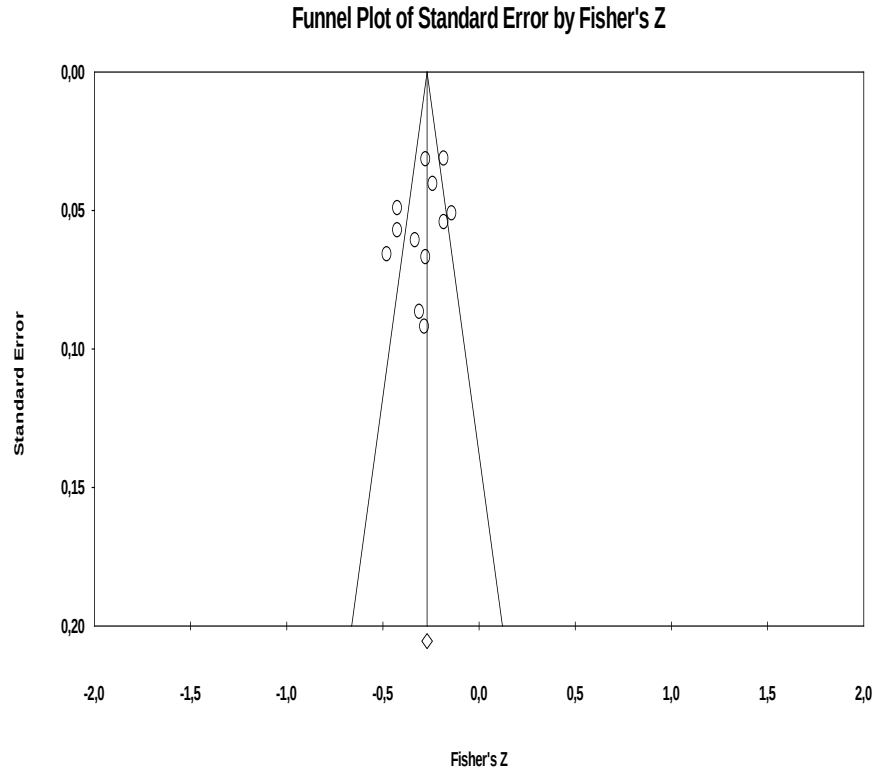
Değişken	K	N	r	%95 Güven aralığı		Q	df	p	I ²
				Alt limit	Üst limit				
Yapısal Güçlendirme & Duygusal Tükenme	12	5073	-0,283	-0,336	-0,227	45,668	11	0.00	75,913

Şekil 4.6'da araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin yapısal güçlendirme ve duygusal tükenme arasındaki korelasyon değerleri görülmektedir. Çalışmaların korelasyon değerleri -0.445 ile -0.140 arasında değişmektedir. Yapısal güçlendirme ile duygusal tükenme korelasyonuna ilişkin dahil edilen çalışmalar için genel etki büyüklüğü -0,283'tir.



Şekil 4.6. Yapısal güçlendirme ve duygusal tükenme arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği

Yayın yanlılığına ilişkin Funnel Plot grafiği değerlendirildiğinde meta-analize dahil edilen çalışmalarının büyük çoğunluğunun üst kısımda, simetrik ve çoğunlukla huni çizgisi içinde yer aldığı görülmektedir (Şekil 4.7). Yayın yanlılığı ile ilgili ek istatistiklere bakıldığında, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyon testinde Tau katsayısı -0,21212 ve p value-2-tailed= 0,33705 bulunduğu ve Egger regresyon testinde de (intercept=-2,47623, $t(10) = 1,41236$, p value 2-tailed p=0,18820) olduğundan yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.



Şekil 4.7. Yapısal güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisi huni grafiği (Funnel plot)

Yapısal Güçlendirme ile İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Etki Büyüklüğü ve Yayın Yanlılığı Bulguları

Yapısal güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen 10 çalışmaya ait 11 çalışma verisi araştırmaya dahil edildi (Cai ve ark.,2009; Dwyer ve ark., 2019; Favaro ve

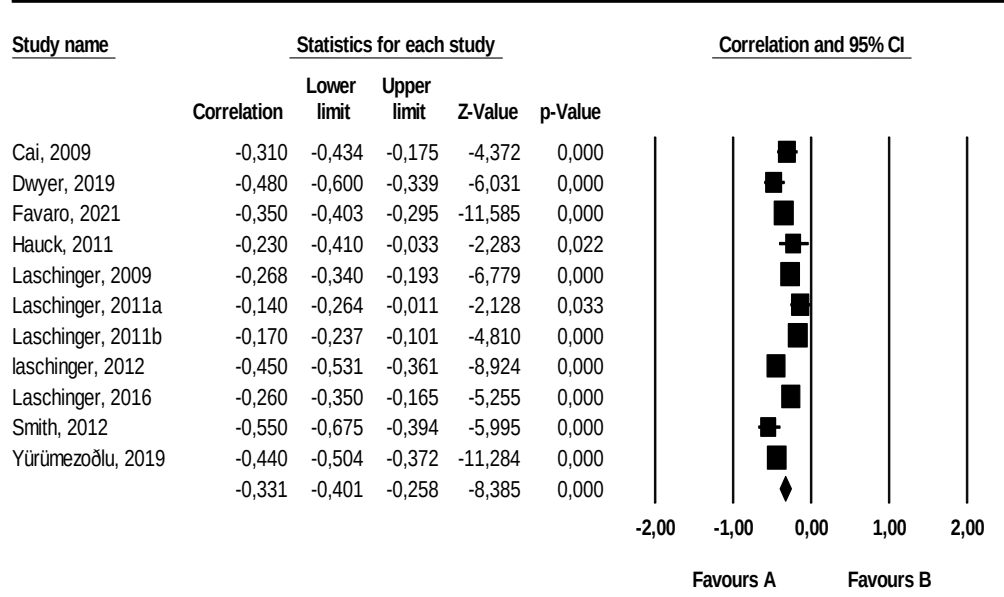
ark.,2021; Hauck ve ark.,2011; Laschinger ve ark., 2009; Laschinger ve ark., 2011; Laschinger ve ark., 2012; Laschinger ve ark., 2016; Smith ve ark., 2012; Yürümezoğlu ve ark., 2019). Tablo 4.4'te yapısal güçlendirme ile işten ayrılma korelasyonuna ilişkin meta-analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüğü hesaplamaları sonucu elde edilen heterojenlik testi sonuçları, ortalama etki büyüklüğü ve güven aralıkları bulguları verilmiştir. Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi yapılmıştır. Q değeri 65,821 olarak, p değeri 0.00 olarak bulunmuştur. Q değeri tablo χ^2 değerinden büyük ve p değeri 0,005 ten küçük olduğu için heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşıldı. Ayrıca I^2 istatistiği 84,807 bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Rastgele etkiler modeli kullanıldı ve rastgele etkiler modeline göre; % 95'lik güven aralığının üst sınırı -0, 258 ve -0, 401 alt sınırı ile genel etki büyüklüğü değeri -0, 331 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.4. Yapısal güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları

Değişken	K	N	r	%95 Güven aralığı		Q	df	p	I^2
				Alt limit	Üst limit				
Yapısal Güçlendirme & İşten ayrılma niyeti	11	4468	-0,331	-0,401	-0,258	65,821	10	0.00	84,807

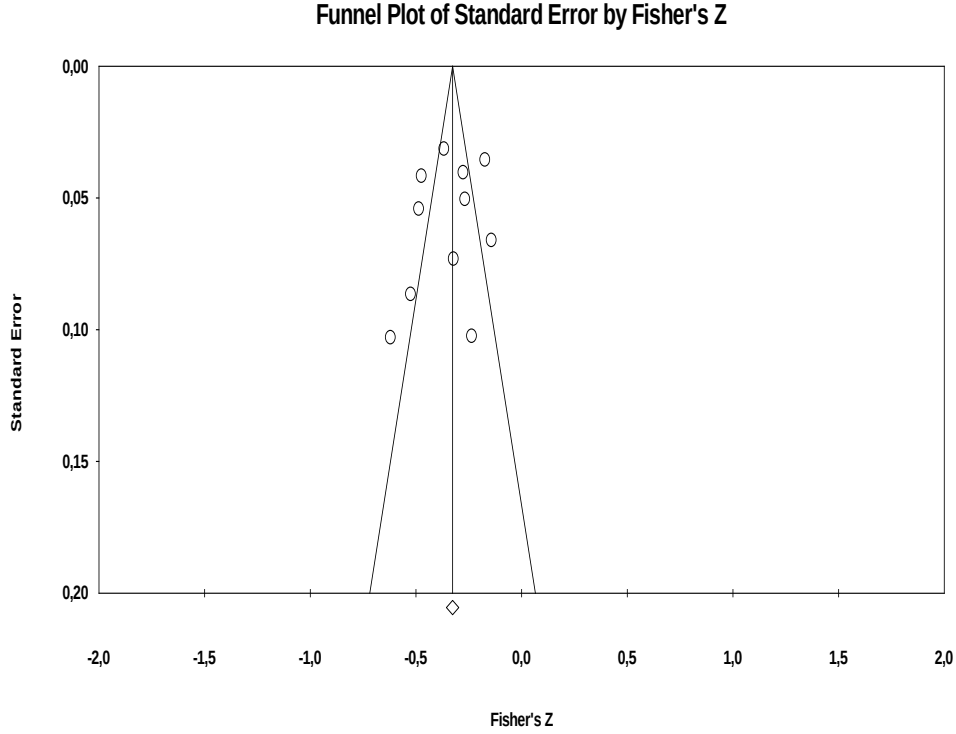
Şekil 4.8'de araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin yapısal güçlendirme ve işten ayrılma arasındaki korelasyon değerleri görülmektedir. Çalışmaların korelasyon değerleri -0.550 ile -0.140 arasında değişmektedir. Yapısal güçlendirme ile işten ayrılma

niyeti korelasyonuna ilişkin dahil edilen çalışmalar için toplam/genel etki büyüklüğü -0,331'dir.



Şekil 4.8. Yapısal güçlendirme ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği

Yayın yanlılığına ilişkin Funnel Plot grafiği değerlendirildiğinde meta-analize dahil edilen çalışmalarının büyük çoğunluğunun üst kısımda ve dikey çizginin her iki yanında simetrik olduğu, çoğunlukla huni çizgisi içinde yer almadığı görülmektedir (Şekil 4.9). Yayın yanlılığı ile ilgili ek istatistiklere bakıldığında, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyon analizinde Tau katsayısı -0,20000 ve p value-2-tailed= 0,39180 bulunduğu ve Egger regresyon testinde de (intercept=-1,48291, t (9) = 0,66855, p value 2-tailed p=0,52056) yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.



Şekil 4.9. Yapısal güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisi huni grafiği (Funnel plot)

4.2.2. Psikolojik Güçlendirme ile İlgili Çalışmaların Bulguları

Psikolojik Güçlendirme ile İş Doyumuna İlişkin Etki Büyüklüğü ve Yayın Yanlılığı Bulguları

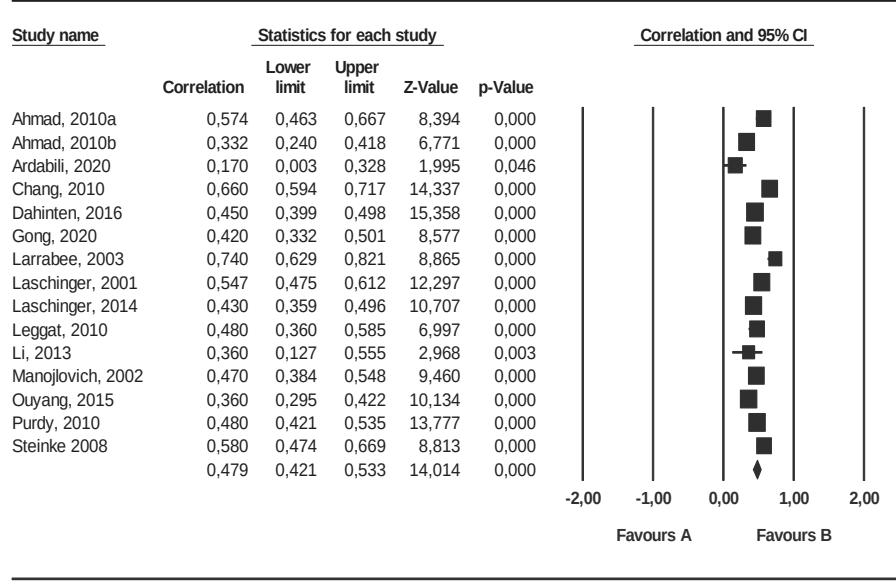
Psikolojik güçlendirme ile iş doyumunu ilişkisini inceleyen 14 çalışmaya ait 15 çalışma verisi araştırmaya dahil edildi (Ahmad ve ark., 2010; Ardabili ve ark., 2020; Chang ve ark., 2010; Dahinten ve ark., 2016; Gong ve ark., 2020; Larrabee ve ark., 2003; Laschinger ve ark., 2001; Laschinger ve ark., 2014; Leggat ve ark., 2010; Li ve ark., 2013; Manojlovich ve ark., 2002; Ouyang ve ark., 2015; Purdy ve ark., 2010; Steinke ve ark., 2008). Tablo 4.5’de psikolojik güçlendirme ile iş doyumunu korelasyonuna ilişkin meta-analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüğü hesaplamaları sonucu elde edilen heterojenlik testi sonuçları, ortalama etki büyüklüğü ve güven aralıkları bulguları verilmiştir. Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi yapılmıştır. Q değeri 97,769 olarak, p değeri 0.00 olarak bulunmuştur.

Q değeri tablo χ^2 değerinden büyük ve p değeri 0,005 ten küçük olduğu için heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşıldı. Ayrıca I^2 istatistiği 85,680 bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Rastgele etkiler modeli kullanıldı ve rastgele etkiler modeline göre; % 95’lik güven aralığının üst sınırı 0,533 ve 0,421 alt sınırı ile genel etki büyüklüğü değeri 0,479 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.5. Psikolojik güçlendirme ile iş doyumu ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları

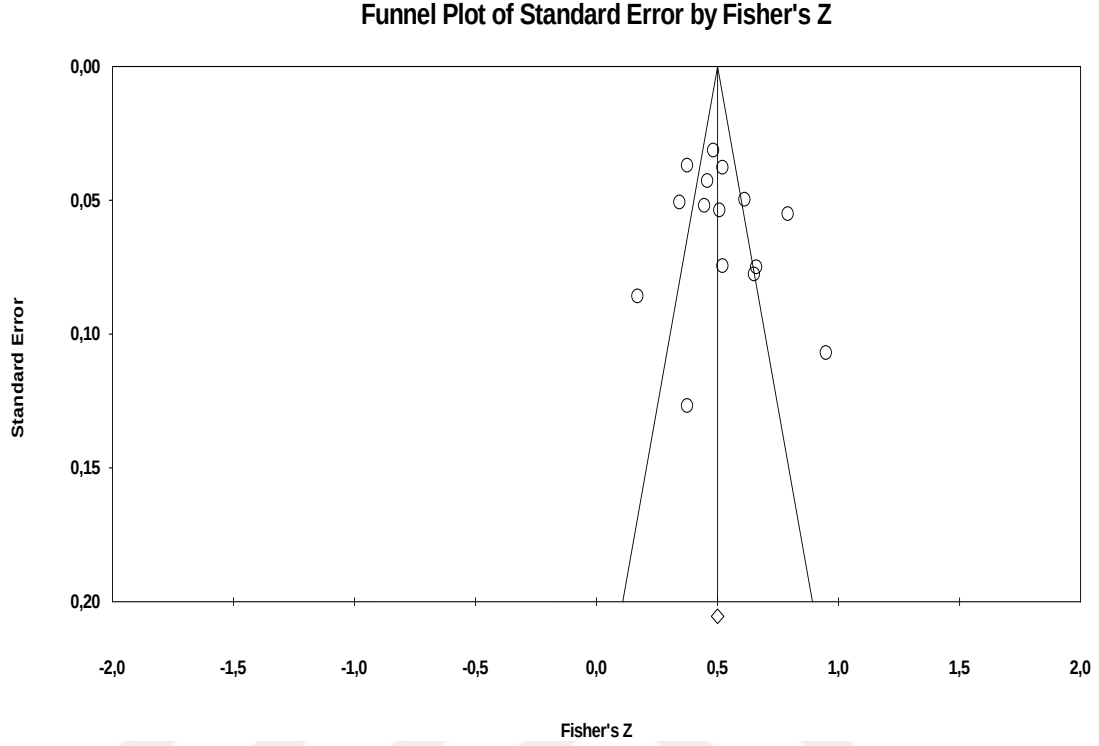
Değişken	k	N	r	%95 Güven aralığı		Q	df	p	I^2
				Alt limit	Üst limit				
Psikolojik Güçlendirme & İş Doyumu	15	4492	0,479	0,421	0,533	97,769	14	0.00	85,680

Şekil 4.10’da araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin psikolojik güçlendirme ve iş doyumu arasındaki korelasyon değerleri görülmektedir. Çalışmaların korelasyon değerleri 0.170 ile 0.740 arasında değişmektedir. Yapısal güçlendirme ile iş doyumu korelasyonuna ilişkin dahil edilen çalışmalar için genel etki büyüklüğü 0.479’dır.



Şekil 4.10. Psikolojik güçlendirme ve iş doyumu arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği

Yayın yanlılığına ilişkin Funnel Plot grafiği değerlendirildiğinde meta-analize dahil edilen çalışmalarının büyük çoğunluğunun üst kısımda, simetrik ve çoğunlukla huni çizgisi içinde yer aldığı görülmektedir (Şekil 4.11). Yayın yanlılığı ile ilgili ek istatistiklere bakıldığında, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu analizinde Tau katsayısı =0,18095 ve p value-2-tailed= 0,34709 bulunduğu ve Egger regresyon testinde de (intercept=1,91451, t (13) = 0,96163, p value 2-tailed p=0,35378) yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.



Şekil 4.11. Psikolojik güçlendirme ile iş doyumu ilişkisi huni grafiği (Funnel plot)

Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılığa İlişkin Etki Büyüklüğü ve Yayın Yanlılığı Bulguları

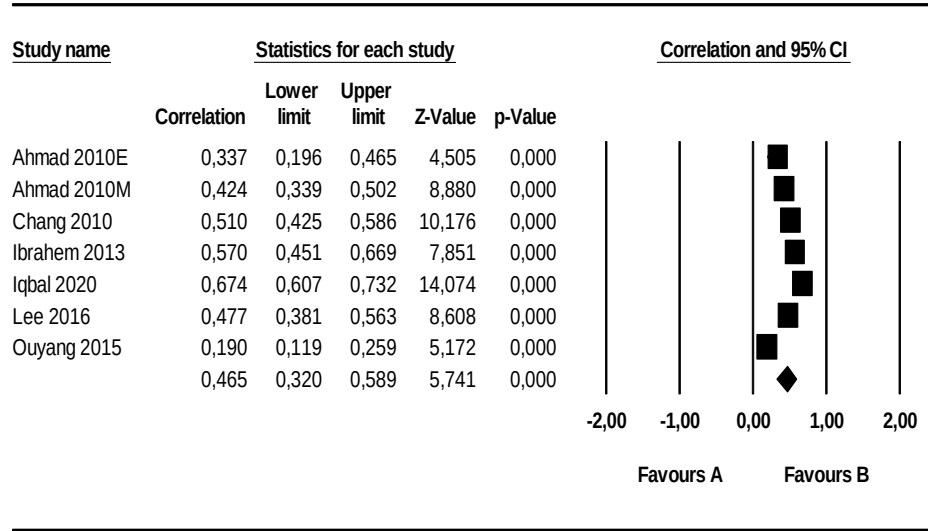
Psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen 6 çalışmaya ait 7 çalışma verisi araştırmaya dahil edildi (Ahmad ve ark., 2010; Chang ,2010;Ibrahim ve ark., 2013; Iqbal, 2020;Lee ve ark., 2016;Ouyang, 2015). Tablo 4.6'da psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık korelasyonuna ilişkin meta-analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüğü hesaplamaları sonucu elde edilen heterojenlik testi sonuçları, ortalama etki büyüklüğü ve güven aralıkları bulguları verilmiştir. Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi yapılmıştır. Q değeri 100,900 olarak, p değeri 0.00 olarak bulunmuştur. Q değeri tablo χ^2 değerinden büyük ve p değeri 0,005 ten küçük olduğu için heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşıldı. Ayrıca I^2 istatistiği 94,054 bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Rastgele etkiler modeli kullanıldı ve rastgele etkiler modeline göre;

% 95’lik güven aralığının üst sınırı 0, 589 ve 0, 320 alt sınırı ile genel etki büyüklüğü değeri 0, 465 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.6. Psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları

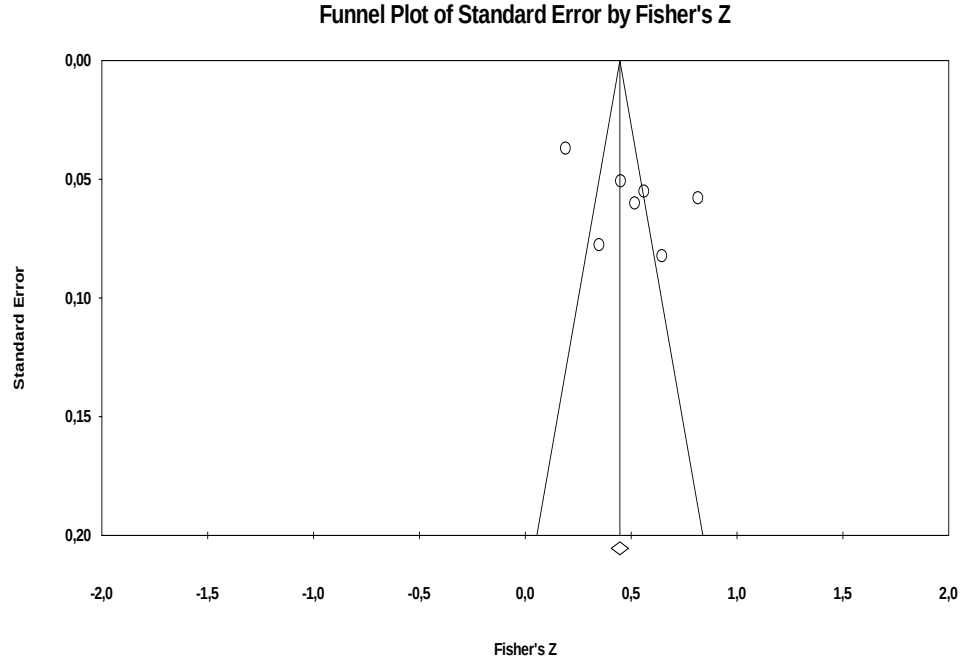
Değişken	k	N	r	%95 Güven aralığı		Q	df	p	I ²
				Alt limit	Üst limit				
Psikolojik Güçlendirme & Örgütsel Bağlılık	7	2339	0,465	0,320	0,589	100,900	6	0.00	94,054

Şekil 4.12’de araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon değerleri görülmektedir. Çalışmaların korelasyon değerleri 0.190 ile 0.674 arasında değişmektedir. Psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık korelasyonuna ilişkin dahil edilen çalışmalar için genel etki büyüklüğü 0.465’dir.



Şekil 4.12. Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği

Yayın yanlılığına ilişkin Funnel Plot grafiği değerlendirildiğinde meta-analize dahil edilen çalışmalarının büyük çoğunluğunun üst kısımda ve çoğunlukla huni çizgisi içinde yer aldığı görülmektedir (Şekil 4.13). Yayın yanlılığı ile ilgili ek istatistiklere bakıldığında, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyon analizinde Tau katsayısı 0,33333 ve p value-2-tailed= 0,29311 bulunduğundan ve Egger regresyon testinde de (intercept=9,57667, $t(5) = 1,81168$, p value 2-tailed p=0,12979) yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.



Şekil 4.13. Psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisi huni grafiği (Funnel plot)

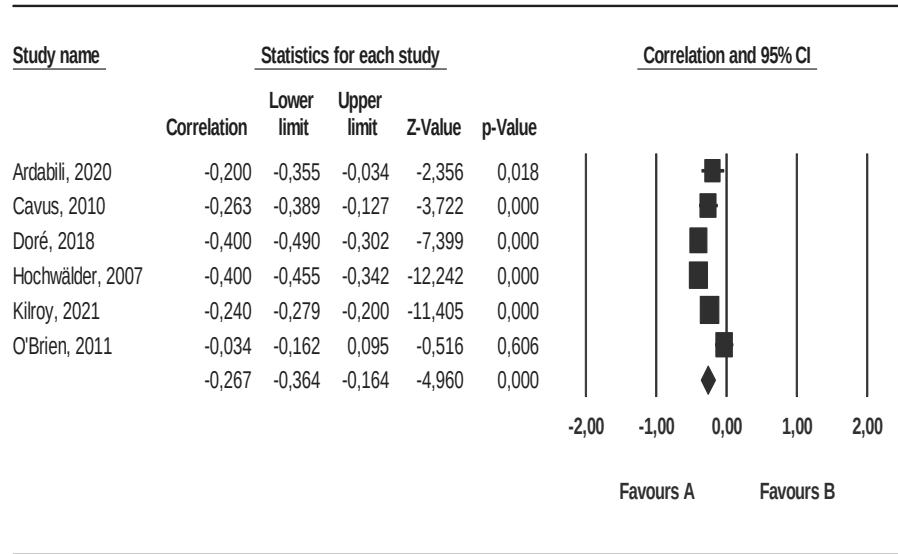
Psikolojik Güçlendirme ile Duygusal Tükenmeye İlişkin Etki Büyüklüğü ve Yayın Yanlılığı Bulguları

Psikolojik güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen 6 çalışmaya ait 6 çalışma verisi araştırmaya dahil edildi (Ardabili, 2020; Cavus,2010; Dore, 2018; Hochwalder, 2007;Kilroy, 2021; O'Brien,2011). Tablo 4.7’de psikolojik güçlendirme ile duygusal tükenme korelasyonuna ilişkin meta-analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüğü hesaplamaları sonucu elde edilen heterojenlik testi sonuçları, ortalama etki büyüklüğü ve güven aralıkları bulguları verilmiştir. Genel etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi yapılmıştır. Q değeri 40,877 olarak, p değeri 0.00 olarak bulunmuştur. Q değeri tablo χ^2 değerinden büyük ve p değeri 0,005 ten küçük olduğu için heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşıldı. Ayrıca I^2 istatistiği 87,768 bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Rastgele etkiler modeli kullanıldı ve rastgele etkiler modeline göre; % 95’lik güven aralığının üst sınırı - 0,164 ve -0,364 alt sınırı ile genel etki büyüklüğü değeri -0,267 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.7. Psikolojik güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları

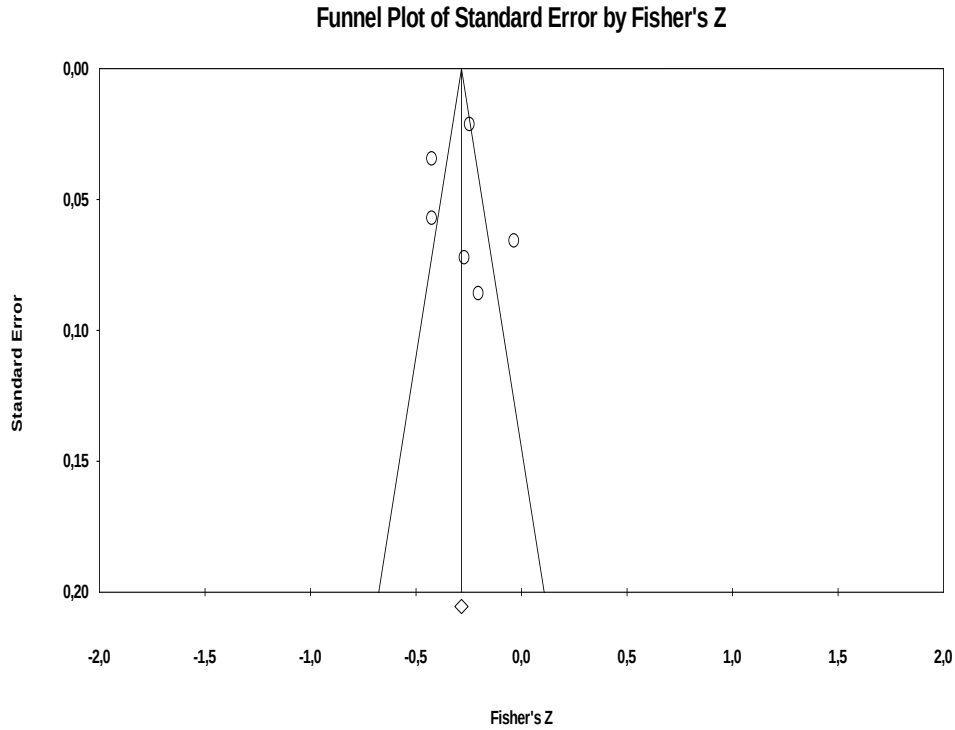
Değişken	k	N	r	%95 Güven aralığı		Q	df	p	I ²
				Alt limit	Üst limit				
Psikolojik güçlendirme & duygusal tükenme	6	3885	-0,267	-0,364	-0,164	40,877	5	0.00	87,768

Şekil 4.14'te araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin psikolojik güçlendirme ve duygusal tükenme arasındaki korelasyon değerleri görülmektedir. Çalışmaların korelasyon değerleri -0.400 ile -0.034 arasında değişmektedir. Psikolojik güçlendirme ile duygusal tükenme korelasyonuna ilişkin dahil edilen çalışmalar için genel etki büyüklüğü -0.267'dir.



Şekil 4.14. Psikolojik güçlendirme ve duygusal tükenme arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği

Yayın yanlılığına ilişkin Funnel Plot grafiği değerlendirildiğinde meta-analize dahil edilen çalışmalarının büyük çoğunluğunun üst kısımda ve çoğunlukla huni çizgisi içinde yer almadığı görülmektedir (Şekil 4.15). Yayın yanlılığı ile ilgili ek istatistiklere bakıldığında, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu analizinde Tau katsayısı 0,33333 ve p value-2-tailed= 0,36752 bulunduğu ve Egger regresyon testinde de (intercept=0,27929, $t(4) = 0,10303$, p value 2-tailed $p=0,92290$) yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.



Şekil 4.15. Psikolojik güçlendirme ile duygusal tükenme ilişkisi huni grafiği (Funnel plot)

Psikolojik Güçlendirme ile İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Etki Büyüklüğü ve Yayın Yanlılığı Bulguları

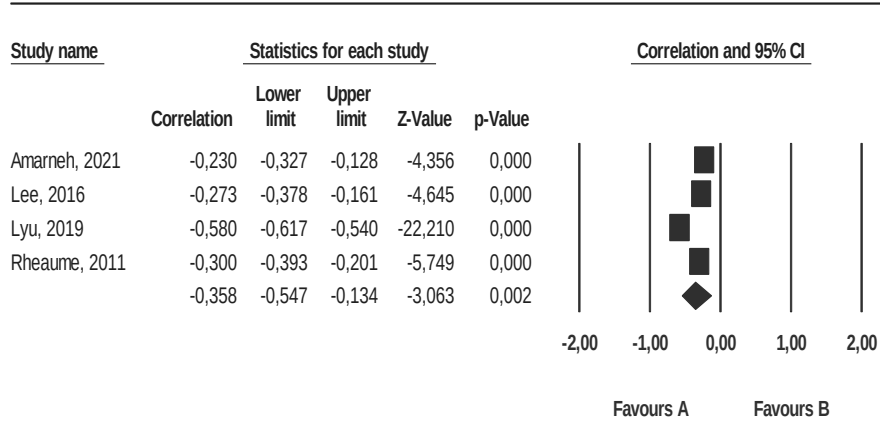
Psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen 4 çalışma araştırmaya dahil edildi (Amarneh, 2021; Lee, 2016; Lyu, 2019; Rheaume, 2011). Tablo 4.8’de psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti korelasyonuna ilişkin meta-analize dahil edilen çalışmaların etki büyüklüğü hesaplamaları sonucu elde edilen heterojenlik testi sonuçları, ortalama etki büyüklüğü ve güven aralıkları bulguları verilmiştir. Genel

etkinin hesaplanması için kullanılacak modelin seçimi için heterojenlik testi yapılmıştır. Q değeri 79,324 olarak, p değeri 0.00 olarak bulunmuştur. Q değeri tablo χ^2 değerinden büyük ve p değeri 0,005 ten küçük olduğu için heterojen yapıda olduğu sonucuna ulaşıldı. Ayrıca I^2 istatistiği 96,218 bulunduğundan yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Rastgele etkiler modeli kullanıldı ve rastgele etkiler modeline göre; % 95’lik güven aralığının üst sınırı -0, 134 ve -0, 547 alt sınırı ile genel etki büyüklüğü değeri -0, 358 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.8. Psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen çalışmalara ilişkin heterojenlik testi sonuçları

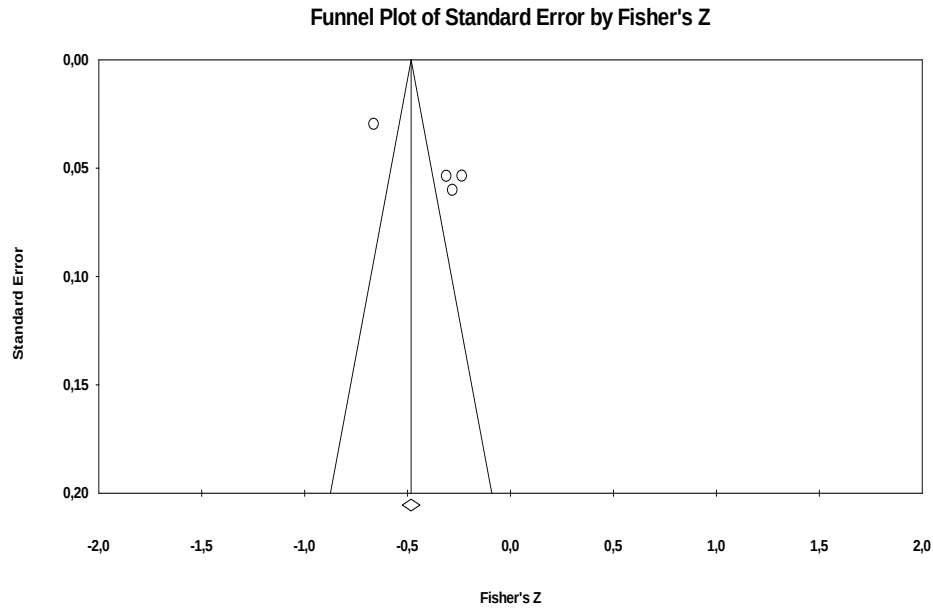
Değişken	k	N	r	%95 Güven aralığı		Q	df	p	I^2
				Alt limit	Üst limit				
Psikolojik Güçlendirme & İşten ayrılma niyeti	4	2072	-0,358	-0,547	-0,134	79,324	3	0.00	96,218

Şekil 4.16’de araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin psikolojik güçlendirme ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon değerleri görülmektedir. Çalışmaların korelasyon değerleri -0.580 ile -0.230 arasında değişmektedir. Psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti korelasyonuna ilişkin dahil edilen çalışmalar için genel etki büyüklüğü -0.358’dir.



Şekil 4.16. Psikolojik güçlendirme ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyona ilişkin orman grafiği

Yayın yanlılığına ilişkin Funnel Plot grafiği değerlendirildiğinde meta-analize dahil edilen çalışmalarının büyük çoğunluğunun huni grafiğinin üst kısmında yer aldığı görülmektedir (Şekil 4.17). Yayın yanlılığı ile ilgili ek istatistiklere bakıldığında, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu analizinde Tau katsayısı 0,33333 ve p value-2-tailed= 0,49691 ve Egger regresyon testinde de (intercept=14,65349, $t(2) = 6,92900$, p value 2-tailed p=0,02020) bulunduğundan yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.



Şekil 4.17. Psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti ilişkisi huni grafiği (Funnel plot)

5. TARTIŞMA

Bu meta analiz çalışmasında yapısal ve psikolojik güçlenmenin iş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ile zayıf, orta ve güçlü düzeyde ilişkili olduğuna dair kanıtlar bulunmuştur. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulguların tartışması ise çalışmaların tanımlayıcı verilerine, yayın yanlılığına ve etki büyüklüğüne yönelik başlıklar altında toplanmıştır.

5.1. Çalışmaların Betimsel Verilerine İlişkin Tartışma

Araştırmamızda yapısal ve psikolojik güçlendirme ile ilgili çalışmaların büyük çoğunluğunun Kanada’da üretildiği görülmüştür. Bu çalışmaların çoğunlukla Kanada merkezli olmasında, Heather Spence Laschinger’in güçlendirme ile ilgili önde gelen araştırmacılardan olması, Kanada’da bir üniversitede çalışması ve bu alanda çok sayıda çalışmasının olmasının etkili olduğu ileri sürülebilir.

Yapısal güçlendirme ile ilgili çalışma sayısı psikolojik güçlendirmeye göre daha fazla sayıdadır. Yapısal güçlendirme kavramının Kanter tarafından 1970’lerden itibaren incelenmeye başlanması, psikolojik güçlendirme kavramının ise Spreitzer tarafından 1990’larda araştırılmaya başlanması nedeniyle yapısal güçlendirme ile ilgili çalışmalar daha fazla sayıda olabilir. Yapısal güçlendirme ile ilgili çalışmalarda örneklem sayısının 65-1216 arasında değiştiği ve üç çalışmanın ($n < 50$) küçük örneklem grubu ile gerçekleştiği görülmüştür. Zaman sınırlaması yapılmaksızın yapılan literatür taramasında yapısal güçlendirme ile ilgili çalışmalar 2009 yılı ve sonrasında artış gösterirken, özellikle örgütsel bağlılık ile ilişkisini inceleyen çalışmalar daha eski yıllara dayanmaktadır. Ayrıca yapısal güçlendirmenin en fazla iş doyumu ile, en az ise işten ayrılma niyeti ile ilişkisi incelenmiştir.

Psikolojik güçlendirme ile ilgili çalışmaların ise 2010 yılı ve sonrasında arttığı, son yıllarda duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini inceleyen çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Çalışmaların örneklem sayısı 65-2174 arasında değişmekte ve ($n < 50$) küçük örneklem grubuyla yapılan çalışma bulunmamaktadır. Yapısal

güçlendirmeye benzer olarak, psikolojik güçlendirmenin de en fazla iş doyumuyla, daha az ise işten ayrılma niyetiyle ilişkisi incelenmiştir. İşten ayrılma niyeti ile iş doyumuna yakın ilişkili kavramlar olmasına rağmen güçlendirme ile ilgili çalışmalarda iş doyumuna yoğunlaşılması dikkat çekicidir. İş doyumunun işten ayrılma niyeti için belirleyici olması nedeniyle öncelikle iş doyumunu araştırılmak istenmiş olabilir.

5.2. Çalışmaların Meta-analiz Verilerine İlişkin Tartışma

5.2.1. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Yayın Yanlılığına İlişkin Tartışma

Yayın yanlılığı, genel olarak araştırmaların ve özellikle meta-analizlerin güvenilirliği için önemli bir sorundur. Çünkü etki büyüklüğünün olduğundan fazla tahmin edilmesine ve yanlış sonuçların yayılmasına yol açabilir (Nuijten ve ark., 2015; Van Aert ve ark., 2019). Meta-analize dahil edilen çalışmaların incelenmesinde, yayın yanlılığını belirlemek için farklı testler kullanılmaktadır. Bu çalışmada huni grafiği (Funnel plot), Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyon testi ve Egger testi kullanılarak yayın yanlılığı incelenmiştir. Meta-analiz çalışmalarında sadece istatistiksel olarak anlamlı sonuçların elde edildiği çalışmalar ya da etki büyüklüğü çok büyük olan çalışmaları analize dahil etmek yayın yanlılığına neden olabilmektedir (Borenstein ve ark., 2019). Bu çalışmada sadece etki büyüklüğü fazla olan çalışmalar dahil edilmemiş, konu ile ilgili tüm çalışmalara ulaşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca belirli bir zaman sınırlaması yapılması ve belirli bir dildeki çalışmaların dahil edilmesi de yayın yanlılığı açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmada literatür tarama tarihine kadar konu ile ilgili çalışmalar dahil edilmiş ve İngilizce dili akademik literatürde evrensel bir dil olması nedeniyle tercih edilmiştir. Meta-analize dahil edilen çalışmaların seçiminde, rastgele değerlendirilmiş veya değerlendirmeye tabi tutulmamış çalışmalar (bildiri, rapor vb.) dahil edilme kriterleri dışında tutularak ve dahil edilecek çalışmaların da bağımsız değerlendiriciler tarafından değerlendirmesi yapılarak yayın yanlılığı önlenmeye çalışılmıştır.

5.2.2. Araştırmaya Dahil Edilen Çalışmaların Etki Büyüklüğüne İlişkin Tartışma

Araştırmada hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ile iş doyumuna arasında pozitif yönlü güçlü düzeyde ilişki ($ES = .559$) bulunmuştur. Hemşirelerin iş doyumunun artırılmasında yapısal güçlendirmenin önemini göstermesi açısından bu bulgu

önemlidir. Yapısal güçlendirme hemşirelerin örgütsel bağlılığını ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir etmendir (Read ve Laschinger, 2015;Asiri ve ark., 2016; Orłowska ve Łaguna, 2016). İş doyumunun belirleyicilerini saptamaya yönelik bir çalışmada, yapısal güçlendirmenin iş doyumunun en önemli tahminleyicisi olduğu bulunmuştur (Ullum, 2011). Laschinger, Finegan ve arkadaşları (2004), iş doyumsuzluğunu önlemek ve olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için güçlendirmenin önemli bir çözüm yolu olabileceğini belirtmiştir. Araştırmamızda çalışmaların çoğunluğunda güçlü düzeyde ilişki bulunmasına rağmen, Cheng ve Boey (2016) çalışmasında, hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ile iş doyumunu ilişkisi orta düzeyde bulunmuş ve kültürel değerler gibi faktörlerin bu sonuçta etkili olabileceği üzerinde durulmuştur.

Hemşirelerin psikolojik güçlendirmesi ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($ES = .479$) bulunması, hemşirelerin psikolojik güçlendirmesinin arttıkça iş doyumunun da artabileceği şeklinde yorumlanabilir. Yapılan çalışmalarda, psikolojik güçlendirmeyi daha yüksek düzeyde algılayan çalışanların, mesleki rollerini gerçekleştirmek için daha fazla motive oldukları ve psikolojik güçlendirmenin iş doyumunun ve üretkenliğinin artması ile işten ayrılma niyetinin azalmasında önemli bir yordayıcı olduğu bulunmuştur (Koberg ve ark., 1999; Laschinger, Finegan, ve ark., 2004). Başka bir çalışmada ise yöneticilerinin güçlendirici davranışlar sergilediği algısına sahip olan hemşirelerin çalışma ortamlarında güçlendirici yapılara kolay erişebildikleri, psikolojik olarak kendilerini güçlenmiş hissettikleri ve iş doyumlarının daha fazla olduğu bulunmuştur (Dahinten ve ark., 2016). Bir meta-analiz çalışmasında ise psikolojik güçlendirmenin etkisini ve iş doyumunu ile arasındaki ilişkiyi anlamanın, hemşireler için destekleyici ve tatmin edici bir çalışma ortamı yaratmada faydalı olabileceği ve böylece hemşirelerin kurumda kalmasını sağlayıp hemşire açığını azaltabileceği belirtilmiştir (Li ve ark., 2018). Araştırmamızda hemşirelerin psikolojik güçlendirmesi ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki saptanırken, yapısal güçlendirmesi ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü güçlü düzeyde ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin yapısal güçlendirmesinin iş doyumunu ile ilişkisinin psikolojik güçlendirmeye göre daha güçlü olduğu söylenebilir. Bu nedenle hemşirelerin iş doyumunun arttırılmasında psikolojik güçlendirmesinin göz ardı edilmemesi ancak

yapısal güçlendirmesine öncelik verilmesi kurumsal kaynakların etkin kullanımı ve verimlilik açısından fayda sağlayacaktır.

Hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($ES = .465$) bulunmuştur. Benzer olarak, Filipinli ve Amerikalı hemşirelerle yapılan bir çalışmada, yapısal güçlendirme algısı yüksek hemşirelerin kurumda kalmayı daha fazla istedikleri saptanmıştır (Vacharakiat, 2008). Başka bir çalışmada ise yapısal güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini iş doyumunun etkilediği belirtilmiştir (Laschinger ve ark., 2009). Araştırma sonucumuzdan farklı olarak, Beaulieu ve ark. (1997c) çalışmasında hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve örgütsel bağlılığının çok güçlü düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu durum çalışmanın örnekleminde yönetici hemşirelerin yer almasıyla ilişkili olabilir. Ahmad ve Oranye (2010) çalışmasında ise Malezya ve İngiltere’de çalışan iki farklı örneklemden hemşirelerde yapısal güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasında zayıf düzeyde ilişki saptanmıştır. Her iki çalışmada da hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve örgütsel bağlılığının zayıf düzeyde ilişkili olması dikkat çekicidir. Bu durum kültürel değer farklılıklarının ve ülkelerin gelişmişlik düzeyinin hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki düzeyini etkilemediğini düşündürmektedir.

Hemşirelerin psikolojik güçlendirmesi ve örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ($ES = .465$) bulunması, hemşirelerin psikolojik güçlendirmesinin arttıkça örgütsel bağlılığının da artabileceği şeklinde yorumlanabilir. Yapılan çalışmalarda hemşirelerin psikolojik güçlendirmesinin yüksek düzeyde olmasının, yüksek örgütsel bağlılık ve iş doyumunu, düşük stres, tükenmişlik ve ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu bulunmuştur (İbrahim ve ark., 2013; Oyeleye ve ark., 2013; Ouyang ve ark., 2015). Benzer olarak, Çin’de yapılan bir çalışmada, destekleyici olmayan bir çalışma ortamının daha düşük mesleki bağlılık ve iş doyumunu ile sonuçlanacağı belirtilmiştir (Cai ve Zhou, 2009). Ayrıca araştırmamızda hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve psikolojik güçlendirmesi ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki saptanması nedeniyle, örgütsel bağlılığın yapısal ve psikolojik güçlendirmeyle benzer düzeyde ilişkili olduğu söylenebilir. Bu nedenle hemşirelerin örgütsel bağlılığının artırılmasında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin birlikte ele alınması faydalı olacaktır.

Hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve duygusal tükenmesi arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ilişki ($ES=-.283$) bulunmuştur. Bu bulgu, hemşirelerin yapısal güçlendirmesinin arttıkça duygusal tükenmesinin azalabileceği şeklinde yorumlanabilir. Bir meta-analiz çalışmasında, hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve duygusal tükenmesi arasında zayıf düzeyde ilişki saptanmış ve hemşirelerin tükenmişliğinin azaltılması ve sağlığının geliştirilmesinde yapısal güçlendirmenin önemi vurgulanmıştır (Zhang ve ark., 2018). Diğer bir çalışmada ise yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarını geliştirmenin ve güçlendirici çalışma ortamları yaratmanın tükenmişliği azaltmaya, hemşire iş doyumunu ve hasta bakım kalitesini arttırmaya yardımcı olabileceği belirtilmiştir (Boamah ve ark., 2017). Guo ve ark. (2016) çalışmasında, hemşireleri güçlendiren bir ortamda çalışmanın hemşirelerin mesleki standartlara göre uygulama yapmalarına olanak sağlayacağı ve böylece daha düşük iş stresine neden olacağı ve hemşirelerin tükenmesini önleyebileceği saptanmıştır. Laschinger ve ark. (2013b) çalışmasında ise deneyimli hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve duygusal tükenmesi arasındaki ilişki düzeyi Laschinger ve ark. (2010) çalışmasındaki yeni mezun hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Deneyimli hemşirelerin daha fazla bilgi ve deneyim sonucu yeni mezun hemşirelere göre çalışma ortamına ilişkin güçlendirici yapılara erişebilmesi ve yararlanması daha mümkün olması beklenirken bu sonuç dikkat çekicidir. Ancak deneyimli hemşirelerin yeni mezun hemşirelere göre daha uzun ve stresli çalışma koşullarına maruz kalması duygusal tükenmesinin daha fazla olmasında etkili olabilir. Kuzey Amerika’da yapılan bir araştırmada da destekleyici olmayan çalışma ortamlarının ve aşırı iş yükünün hemşirelerin tükenmesine neden olan ana faktörler olduğu bulunmuştur (Flynn ve ark., 2009).

Hemşirelerin psikolojik güçlendirmesi ve duygusal tükenmesi arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ilişki ($ES=-.267$) bulunmuştur. Benzer olarak, bir meta-analiz çalışmasında hemşirelerin psikolojik ve yapısal güçlendirme düzeyinin iyileştirilerek duygusal tükenmesinin giderilebileceği saptanmıştır (Zhang ve ark., 2018). Başka bir çalışmada ise, psikolojik güçlendirmenin yapısal güçlendirme ve duygusal tükenme arasında düzenleyici etkisi olduğu bulunmuştur (Meng ve ark., 2015). Kanada’da yapılan bir çalışmada ise, psikolojik ve yapısal güçlendirme algısı yüksek hemşirelerin daha az tükenmişlik yaşadığı ve çalışma ortamı güçlendirme stratejilerinin yöneticiler için

önemli olduğu belirtilmiştir (Doré ve ark., 2018). Ayrıca araştırmamızda hemşirelerin yapısal ve psikolojik güçlendirmesi ile duygusal tükenmesi arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ilişki saptanması nedeniyle, yapısal güçlendirmenin duygusal tükenme ile ilişkisinin psikolojik güçlendirmeyle benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki ($ES = -.331$) bulunmuştur. Kanada’da yeni mezun hemşirelerle yapılan bir çalışmada da yapısal güçlendirmenin işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etkisi olduğu ve yapısal güçlendirmenin işten ayrılma niyetini azaltmak için faydalı olabileceği vurgulanmıştır (Favaro ve ark., 2021). Diğer bir çalışmada ise, hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen yapısal güçlendirme gibi faktörlerin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin yöneticiler için yol gösterici olacağı belirtilmiştir (Yürümezoğlu ve Kocaman, 2019). Ayrıca yeni mezun hemşirelerin güçlendirilmesinde, yönetici hemşirelerin destekleyici, güçlendirici ve profesyonel uygulama ortamları sağlamasının önemli olduğu ve işten ayrılmalarını önleyebileceği üzerinde durulmuştur (Laschinger ve ark., 2016).

Hemşirelerin psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki ($ES = -.358$) bulunması hemşirelerin psikolojik güçlendirmesi arttıkça işten ayrılma niyetinin azalabileceği şeklinde yorumlanabilir. Yapılan bir çalışmada iş doyumunun hemşirelerin işten ayrılmasında önemli bir yordayıcı olduğu ve psikolojik güçlendirmeyle bağlantılı olduğu bulunmuştur (Li ve ark., 2018). Araştırma sonucumuzdan farklı olarak, Lyu ve arkadaşları (2019) çalışmasında psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde ilişki saptanmış ve hemşirelerin fazla iş yükü ve yüksek stres gibi birçok sorunla karşı karşıya kalması nedeniyle hemşirelerin işten ayrılmasının Çin’de ciddi bir sorun olduğu belirtilmiştir. Başka bir çalışmada ise, hemşirelerin psikolojik güçlendirme algısı olumlu ve mesleki rollerine güvenleri yüksek ise işten ayrılma niyetinin azalabileceği belirtilmiştir (Er ve Sökmen, 2018). Ayrıca hemşirelerin psikolojik güçlendirme düzeylerinin düşük olduğunu ve bunun da düşük iş doyumuna, tükenmişliğe ve işten ayrılma niyetine yol açtığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Boudrias ve ark., 2012; Guo ve ark., 2012). Araştırmamızda ise hemşirelerin yapısal ve psikolojik güçlendirmesi ile işten ayrılma

niyeti arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki saptanmıştır. Bu nedenle işten ayrılma niyetinin yapısal ve psikolojik güçlendirmeyle benzer düzeyde ilişkili olduğu söylenebilir.



6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma hemşirelerin yapısal ve psikolojik güçlendirmesinin iş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini belirlemek amacıyla meta-analiz yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlar

Araştırma sonuçları aşağıdaki gibidir:

- Hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü güçlü düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin psikolojik güçlendirmesi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü orta düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve psikolojik güçlendirmesi ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin pozitif yönlü orta düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve psikolojik güçlendirmesi ile duygusal tükenmesi arasındaki ilişkinin negatif yönlü zayıf düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ve psikolojik güçlendirmesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin negatif yönlü orta düzeyde olduğu bulunmuştur.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- Duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini inceleyen çalışmaların az sayıda olması nedeniyle bu örgütsel çıktılara yönelik çalışmaların artırılması,
- Güçlendirme, iş doyumu, örgütsel bağlılık gibi bu karmaşık sosyal olgularda altta yatan belirli kültürel faktörleri belirlemeye olanak sağlaması açısından farklı ülkelerde yapılan çalışma sayısının artırılmasıyla karşılaştırmalı çalışmalar yapılması,
- İş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti dışında farklı örgütsel çıktılarla hemşirelerin yapısal ve psikolojik güçlendirme ilişkisinin incelenmesi,

- Sağlık kurumlarında hemşirelerin iř doyumunun ve örgütsel bağlılığının arttırılması, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi ve kılavuzların oluşturulmasında hemşire yöneticilerin yapısal ve psikolojik güçlendirmeyi arttıracak girişimleri dikkate alması önerilebilir.



KAYNAKLAR

**Meta-analize dahil edilen çalışmalar*

Abhicharttibutra, K., & Tungpunkom, P. Association of structural and psychological empowerment with depersonalization and personal accomplishment among nurses: A systematic review. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*. 2019; 23(4):398–413.

Abramson, J., & Abramson, Z. *Making Sense of Data: A Self-Instruction Manual on the Interpretation of Epidemiological Data*. 3rd ed. Oxford University Press, 2001.

Ahanotu, N. D. Empowerment and production workers Empowerment and production workers: a knowledge-based perspective. *Empowerment in Organizations*.1998; 6(7):177–186.

*Ahmad, N., & Oranye, N. O. Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: A comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(5): 582–591.

Al-Dweik, G., Al-Daken, L. I., Abu-Snieneh, H., & Ahmad, M. M. Work-related empowerment among nurses: Literature review. *International Journal of Productivity and Quality Management*. 2016;19(2):168–186.

*Amarneh, S., Raza, A., Matloob, S., Alharbi, R. K., & Abbasi, M. A. The influence of person-environment fit on the turnover intention of nurses in Jordan: the moderating effect of psychological empowerment. *Nursing Research and Practice*.2021;1-14.

Anderson, E. H., & Beck, C. T. Facilitating meta-analysis in nursing. *Nursing Research*. 2003;52(1):1.

*Ardabili, F. S. Moderating-mediating Effects of Leader Member Exchange, Self-efficacy and Psychological Empowerment on Work Outcomes among Nurses. *Organizacija*, 2020;53(3):246–258.

- Armellino, D., Quinn Griffin, M. T., & Fitzpatrick, J. J. Structural empowerment and patient safety culture among registered nurses working in adult critical care units. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(7): 796–803.
- Armstrong, K., Laschinger, H., & Wong, C. Workplace empowerment and magnet hospital characteristics as predictors of patient safety climate. *Journal of Nursing Administration*. 2009;39(7-8): 55–62.
- *Asif, M., Jameel, A., Hussain, A., Hwang, J., & Sahito, N. Linking transformational leadership with nurse-assessed adverse patient outcomes and the quality of care: assessing the role of job satisfaction and structural empowerment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019; 16(13):1-15.
- Asiri, S. A., Rohrer, W. W., Al-Surimi, K., Da’ar, O. O., & 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): 1–10.
- Ataman, G. İşletme Yönetimi, Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar. 3.Baskı, Türkmen Kitabevi, 2009.
- Baker, S. L., Fitzpatrick, J. J., & Griffin, M. Q. Empowerment and job satisfaction in associate degree nurse educators. *Nursing Education Perspectives*. 2011,32(4): 234–239.
- Bakioğlu, A., & Özcan, Ş. Meta-analiz.1. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, 2016.
- Balemen, N. Proje tabanlı öğrenme yaklaşımının fen eğitimindeki etkililiği: meta-analiz çalışması. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2016, Ankara (Danışman: Prof. Dr. M.Ö. Keskin)
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986; 51(6): 1173–1182.

- Bartunek, J. M., & Spreitzer, G. M. The interdisciplinary career of a popular construct used in management: Empowerment in the late 20th century. *Journal of Management Inquiry*. 2006; 15(3):255–273.
- Barutçugil, İ. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.2. Baskı, Kariyer Yayıncılık, 2016.
- *Bawafaa, E., Wong, C. A., & Laschinger, H. The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of registered nurses. *Journal of Research in Nursing*.2015; 20(7): 610-622.
- *Beaulieu, R., Shamian, J., Donner, G., & Pringle, D. Empowerment and commitment of nurses in long-term care. *Nursing Economics*.1997; 15(1): 32-42.
- Berman, N. G., & Parker, R. A. Meta-analysis: Neither quick nor easy. *BMC Medical Research Methodology*. 2002;2:1-9.
- Best, M. F., & Thurston, N. E. Canadian Public Health Nurses' Job Satisfaction. *Public Health Nursing*. 2006; 23(3): 250–255.
- Blanchard, K., Carlos, J. P., & Randolph, A. The 3 Keys to Empowerment Reprint ed. Berret Koehler Publishers; 2001.
- Block, P. The Empowered Manager:Positive Political Skills at Work. 2nd ed. Wiley; 2016.
- *Boamah, S. A., Read, E. A., & Spence Laschinger, H. K. Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. *Journal of Advanced Nursing*. 2017;73(5): 1182-1195.
- *Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*. 2018; 66(2): 180-189.
- Boonyarit, I., Chomphupart, S., & Arin, N. Leadership, empowerment, and attitude outcomes. *The Journal of Behavioral Science*, 2010; 5(1): 1–14.

- Borenstein, M., Hedges, L. V, Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. Meta-Analize Giriş Çeviren: Dinçer H. 2. basım, Anı Yayıncılık, Ankara;2019
- Boudrias, J. S., Morin, A. J. S., & Brodeur, M. M. Role of psychological empowerment in the reduction of burnout in Canadian healthcare workers. *Nursing & Health Sciences*. 2012; 14(1): 8–17.
- Bowen, D. E., & Lawler, E. The empowerment of service workers: what, why, how, and when. *Sloan Management Review*. 1992; 33(3): 31–39.
- Bown, M. J., & Sutton, A. J. Quality Control in Systematic Reviews and Meta-analyses. *European Journal of Vascular and Endovascular Surgery*. 2010; 40(5): 669–677.
- Bradbury-Jones, C., Sambrook, S., & Irvine, F. Empowerment and being valued: A phenomenological study of nursing students’ experiences of clinical practice. *Nurse Education Today*. 2011; 31(4): 368–372.
- Breau, M., & Rheaume, A. The relationship between empowerment and work environment on job satisfaction, intent to leave, and quality of care among ICU nurses. *Dynamics*. 2014; 25(3): 16–24.
- Burns, N., & Grove, S. The practice of nursing research: Appraisal, synthesis, and generation of evidence. 6th ed. St. Louis. Missouri: Saunders & Elsevier; 2009.
- Byrne, D. M., & Martin, B. N. A solution to the shortage of nursing faculty: Awareness and understanding of the leadership style of the nursing department head. *Nurse Educator*. 2014; 39(3): 107–112.
- *Cai, C. F., Zhou, Z. K., Yeh, H., & Hu, J. Empowerment and its effects on clinical nurses in central China. *International Nursing Review*. 2011; 58(1): 138–144.
- *Cai, C., & Zhou, Z. Structural empowerment, job satisfaction, and turnover intention of Chinese clinical nurses. *Nursing & Health SciencesHealth Sciences*. 2009; 11(4): 397–403.

- Candela, L., Gutierrez, A. P., & Keating, S. What predicts nurse faculty members' intent to stay in the academic organization? A structural equation model of a national survey of nursing faculty. *Nurse Education Today*. 2015; 35(4): 580–589.
- Card, N. A. *Applied meta-analysis for social science research*. New York: Guilford Press. 2015.
- *Cavus, M. F., & Demir, Y. The impacts of structural and psychological empowerment on burnout: A research on staff nurses in Turkish state hospitals. *Canadian Social Science*. 2010; 6(4): 63-72
- Chandler, G. E. The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness. The University of Utah, Doctoral dissertation, 1986, USA
- Chandler, G. E. The source and process of empowerment. *Nursing Administration Quarterly*. 1992; 16(3): 65–71.
- Chang, L. C., & Liu, C. H. Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2008; 45(10): 1442–1448.
- *Chang, L. C., Shih, C. H., & Lin, S. M. The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2010; 47(4): 427–433.
- *Cheng, Y. L. T., & Boey, K. W. Structural empowerment among nurses of an acute hospital in a collectivist culture: a confirmatory factor analysis. *International Medical Journal*. 2016; 23(3): 279–283.
- *Cho, J., Laschinger, H. S., & Wong, C. Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership*. 2006; 19(3): 43-60.
- *Choi, S., & Kim, M. Effects of structural empowerment and professional governance

- on autonomy and job satisfaction of the Korean nurses. *Journal of Nursing Management*. 2019; 27(8):1664–1672.
- Chung, C. E., & Kowalski, S. Job stress, mentoring, psychological empowerment, and job satisfaction among nursing faculty. *Journal of Nursing Education*. 2012; 51(7): 381–388.
- Cicolini, G., Comparcini, D., & Simonetti, V. Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *Journal of Nursing Management*. 2014; 22(7): 855–871.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*. 1988; 13(3): 471–482.
- Connolly, M., Jacobs, S., & Scott, K. Clinical leadership, structural empowerment and psychological empowerment of registered nurses working in an emergency department. *Journal of Nursing Management*. 2018; 26(7):881–887.
- Cooper, H., Hedges, L. V., & Valentine, J. C. The handbook of research synthesis and meta analysis. 2nd ed. New York:Russell Sage Publications, 2009.
- *Cowden, T. L., & Cummings, G. G. Testing a theoretical model of clinical nurses' intent to stay. *Health Care Management Review*. 2015; 40(2): 169-181.
- Cramer, M. E., High, R., Culross, B., Conley, D. M., Nayar, P., Nguyen, A. T., & Ojha, D. Retooling the RN workforce in long-term care: Nursing certification as a pathway to quality improvement. *Geriatric Nursing*. 2014;35(3):182–187.
- Cumming, G., Fidler, F., Kalinowski, P., & Lai, J. The statistical recommendations of the American Psychological Association Publication Manual: Effect sizes, confidence intervals, and meta-analysis. *Australian Journal of Psychology*. 2012; 64(3): 138–146.
- Cziraki, K., & Laschinger, H. Leader Empowering Behaviours and Work Engagement: The Mediating Role of Structural Empowerment. *Nursing Leadership*. 2015; 28(3):

10–22.

Çarkungöz, E., & Ediz, B. Meta Analizi. Uludag Üniversitesi Veteriner Fakültesi Dergisi. 2009; 28(1): 33–37.

Çetin, F., Basım, N., & Karataş, M. Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin rolü. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi. 2011; 18(1): 71–85.

*Dahinten, V. S., Lee, S. E., & MacPhee, M. Disentangling the relationships between staff nurses' workplace empowerment and job satisfaction. Journal of Nursing Management. 2016; 24(8): 1060–1070.

*Davies, M. A., Laschinger, H. K. S., & Andrusyszyn, M. A. Clinical educators' empowerment, job tension, and job satisfaction: A test of Kanter's theory. Journal for Nurses in Professional Development. 2006; 22(2): 78–86.

*de Almeida, M. H., Orgambídez-Ramos, A., & Batista, P. Workplace empowerment and job satisfaction in Portuguese nursing staff: an exploratory study. Central European Journal of Nursing and Midwifery. 2017; 8(4): 749–755.

de França, F. M., Ferrari, R., Ferrari, D. C., & Alves, E. D. Burnout and labour aspects in the nursing teams at two medium-sized hospitals. Revista Latino-Americana de Enfermagem. 2012; 20(5): 961–970.

DeCicco, J., Laschinger, H. K. S., & Kerr, M. Perceptions of Empowerment and Respect Commitment in Nursing Homes. Journal of Gerontological Nursing. 2006; 32: 49–57.

DeCicco, J., Laschinger, H., & Kerr, M. Perceptions of empowerment and respect: effect on nurses' organizational commitment in nursing homes. Journal of Gerontological Nursing. 2006; 32(5): 49–56.

- *Doré, C., Duffett-Leger, L., McKenna, M., Breau, M., & Dorais, M. Burnout and empowerment in hemodialysis nurses working in Quebec: A provincial survey. *CANNT Journal*. 2018; 28(1):14-27.
- Dust, S. B., Resick, C. J., & Mawritz, M. B. Transformational leadership, psychological empowerment, and the moderating role of mechanistic–organic contexts. *Journal of Organizational Behavior*. 2014; 35(3): 413–433.
- *Dwyer, P. A., Hunter Revell, S. M., Sethares, K. A., & Ayotte, B. J. The influence of psychological capital, authentic leadership in preceptors, and structural empowerment on new graduate nurse burnout and turnover intent. *Applied Nursing Research*. 2019; 48: 37–44.
- Er, F., & Sökmen, S. Investigation of the working conditions of nurses in public hospitals on the basis of nurse-friendly hospital criteria. *International Journal of Nursing Sciences*. 2018; 5(2): 206–212.
- Erdoğan, S. Meta-analizinde heterojenliğin saptanmasında kullanılan yöntemlerin simülasyon tekniği ile karşılaştırılması. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi, 2011, Mersin (Danışman: Doç. Dr. E. A. Kanık).
- Eskandari, F., Pazargadi, M., Zaghari Tafreshi, M., Rabie Siahkali, S., & Shoghli, A. Relationship between psychological empowerment with affective commitment among nurses in Zanjan, 2010. *Preventive Care in Nursing and Midwifery Journal (PCNM)*. 2014; 3(2): 47–60.
- *Eskandari, F., Siahkali, S. R., Shoghli, A., Pazargadi, M., & Tafreshi, M. Z. Investigation of the relationship between structural empowerment and organizational commitment of nurses in Zanjan hospitals. *African Health Sciences*. 2017; 17(1): 285-292.
- Faulkner, J., & Laschinger, H. The effects of structural and psychological empowerment on perceived respect in acute care nurses. *Journal of Nursing Management*. 2008; 16(2): 214–221.

- *Favaro, A., Wong, C., & Oudshoorn, A. Relationships among sex, empowerment, workplace bullying and job turnover intention of new graduate nurses. *Journal of Clinical Nursing*.2021; 30(9-10): 1273-1284.
- Finegan, J. E., & Laschinger, H. K. S. The antecedents and consequences of empowerment: A gender analysis. *The Journal of Nursing Administration*. 2001; 31(10): 489–497.
- Fineout-Overholt, E., Hofstetter, S., Shell, L., & Johnston, L. Teaching EBP: Getting to the Gold: How to Search for the Best Evidence. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*. 2005; 2(4):207–211.
- Flynn, L., Thomas-Hawkins, C., & Clarke, S. P. Organizational traits, care processes, and burnout among chronic hemodialysis nurses. *Western Journal of Nursing Research*. 2009; 31(5): 569–582.
- Fragkos, K. C., Makrykosta, P., & Frangos, C. C. Structural empowerment is a strong predictor of organizational commitment in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*.2020; 76(4): 939–962.
- Freire, C. M. F. da C., & Azevedo, R. M. M. Empowering and trustful leadership: Impact on nurses' commitment. *Personnel Review*. 2015; 44(5): 702–719.
- Friend, M. L. Group empowerment in nursing education. *Journal of Nursing Education*, 2015; 54(12): 689–695.
- *Gholami, M., Saki, M., & Hossein Pour, A. H. Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *Journal of Nursing Management*. 2019; 27(5):1020-1029.
- Glass, G. V. Primary, Secondary, and Meta-Analysis of Research. *Educational Researcher*. 1976; 5(10): 3–8.
- Gliner, J. A., Morgan, G. A., & Harmon, R. J. Meta-analysis: Formulation and interpretation. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent*

Psychiatry. 2003; 42(11): 1376–1379.

*Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*. 2020; 11: 232.

Grimm, L. G., & Yarnold, P. R. *Reading and Understanding Multivariate Statistics*. 1st ed. Washington DC: American Psychological Association; 1995, p:319-352.

Gunawan, J., Aunguroch, Y., & Fisher, M. L. Factors contributing to managerial competence of first-line nurse managers: A systematic review. *International Journal of Nursing Practice*. 2018; 24(1): e12611.

Günüşen, N. P., & Üstün, B. Psikiyatri Hemşireliğinde Kanıta Dayalı Uygulamalar. *DEUHFED*. 2016; 9(3):112–118.

Guo, Q., Qin, W., He, H. Y., Chen, J. L., Hu, H. Q., & Zhang, X. H. Study on the correlation of psychological empowerment and job burnout among nurses. *Journal of Nursing Administration*. 2012; 12: 766–788.

*Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, M., & Liu, Y. Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research*. 2016; 31: 41-45.

*Harwood, L., Ridley, J., Wilson, B., & Laschinger, H. K. Workplace empowerment and burnout in Canadian nephrology nurses. *CANNT Journal*. 2010; 20(2): 12–17.

*Hauck, A., Quinn Griffin, M. T., & Fitzpatrick, J. J. Structural empowerment and anticipated turnover among critical care nurses. *Journal of Nursing Management*. 2011; 19(2):269–276.

Hayes, B., Bonner, A., & Pryor, J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(7): 804–814.

Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. Predicting emotional exhaustion among

- haemodialysis nurses: a structural equation model using Kanter's structural empowerment theory. *Journal of Advanced Nursing*. 2014; 70(12): 2897–2909.
- Hebenstreit, J. J. Nurse educator perceptions of structural empowerment and innovative behavior. *Nursing Education Perspectives*. 2012; 33(5): 297–301.
- Hedges, L., & Pigott, T. The power of statistical tests for moderators in meta-analysis. *Psychological Methods*. 2004; 9(4): 426–445.
- Hewko, S. J., Brown, P., Fraser, K. D., Wong, C. A., & Cummings, G. G.. Factors influencing nurse managers' intent to stay or leave: a quantitative analysis. *Journal of Nursing Management*. 2015; 23(8): 1058–1066.
- *Hochwälder, J. The psychosocial work environment and burnout among Swedish registered and assistant nurses: The main, mediating, and moderating role of empowerment. *Nursing & Health Sciences*. 2007; 9(3): 205–211.
- Hoeve, Y. ten, Jansen, G., & Roodbol, P. The nursing profession: public image, self-concept and professional identity. A discussion paper. *Journal of Advanced Nursing*. 2014; 70(2): 295–309.
- *Ibrahim, S. Z., Elhoseeny, T., & Mahmoud, R. A. Workplace empowerment and organizational commitment among nurses working at the Main University Hospital, Alexandria, Egypt. *Journal of the Egyptian Public Health Association*. 2013; 88(2): 90–96.
- *Iqbal, K., Fatima, T., & Naveed, M. The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment: a multiple mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*. 2020; 10(1): 262–275.
- Jain, V., Sharma, R., & Singh, S. Doing meta-analysis in research: A systematic approach. *Indian Journal of Dermatology, Venereology, and Leprology*. 2012; 78(3): 242–250.
- Jeong, E. Y. Empowerment and job satisfaction among clinical nurses in South Korea:

- systematic review. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013; 19(5): 599–612.
- Johnson, B. H. Empowerment of nurse educators through organizational culture. *Nursing Education Perspectives*. 2009; 30(1): 8–13.
- Kaçmaz, N. Tükenmişlik (Burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*. 2005; 68(1): 29–32.
- Kanter, R. M. *Men and Women of the Corporation*. 3rd ed. New York: Basic Books, 1993.
- Karahan, A. İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesine Katkısı Açısından Personel Güçlendirme Yaklaşımı: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2009; 7(1): 95–114.
- Karasoy, D., Kadılar, C., & Ata, N. Tıbbi makalelerin meta-analizde kullanılabilmesi için sağlaması gereken istatistiksel özellikleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Biostatistics*. 2009; 1(1):26–32.
- Kaya, N., Bolol, N., Turan, N., Kaya, H., & İşçi, Ç. Kulak Burun Boğaz Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Karar Verme Stratejileri ve Mesleki Doyumları. *Fırat Tıp Dergisi*. 2011; 16(1): 25–31.
- Kelly, L., Wicker, T., & Gerkin, R. The relationship of training and education to leadership practices in frontline nurse leaders. *Journal of Nursing Administration*. 2014; 44(3): 158–163.
- Khosravi, A. A., & Ranjipour, Z. Investigate the relationship between style thinking and job satisfaction of nurses from Hamadan hospitals. *Nova Journal of Humanities and Social Sciences*. 2017; 5(2).
- *Kilroy, S., Bosak, J., Chênevert, D., Flood, P. C., & Hill, K. Reducing burnout among nurses: The role of high-involvement work practices and colleague support. *Health Care Management Review*. 2021;1-10.

- Klagge, J. The empowerment squeeze - views from the middle management position. *Journal of Management Development*. 1998; 17(8): 548–558.
- Kluska, K. M., Laschinger, H. K. S., & Kerr, M. S. Staff Nurse Empowerment and Effort-Reward Imbalance. *Research Leadership*. 2004; 17(1): 112–128.
- Knol, J., & Van Linge, R. Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2009; 65(2): 359–370.
- Koberg, C. S., Wayne Boss, R., Senjem, J. C., & Goodman, E. A. Antecedents and Outcomes of Empowerment: Empirical evidence from the health care industry. *Group & Organization Management*. 1999 ;24(1): 71–91.
- Koçel, T. İşletme Yöneticiliği.18. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul; 2020.
- *Kretzschmer, S., Walker, M., Myers, J., Vogt, K., Massouda, J., Gottbrath, D., Pritchett, M., Stikes, R., & Logsdon, M. C. Nursing empowerment, workplace environment, and job satisfaction in nurses employed in an academic health science center. *Journal for nurses in professional development*. 2017; 33(4): 196–202.
- *Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., & Burant, C. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 2003; 33(5): 271–283.
- *Laschinger, H. K. S, & Finegan, J. Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing Economics*. 2005; 23(1): 6–13.
- Laschinger, H. K. S, & Havens, D. Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice: conditions for work effectiveness. *Journal of Nursing Administration*. 1996; 26(9): 27–35.
- Laschinger, H. K. S, Sabiston, J. ., & Kutschcher, L. Empowerment and staff nurse decision involvement in nursing work environments: Testing Kanter’s theory of

structural power in organizations. *Research in Nursing & Health*. 1997; 20: 341–352.

Laschinger, H.K.S. 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): 322–330.

*Laschinger, H. K.S, Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*. 2009; 17(3): 302-311.

Laschinger, H. K., Finegan, J., & Wilk, P. Context matters: The impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Administration*. 2009; 39(5): 228–235.

Laschinger, H.K.S., Almost, J., Purdy, N., & Kim, J. Predictors of nurse managers' health in Canadian restructured healthcare settings. *Nursing Leadership*. 2004; 17(4): 88–105.

*Laschinger, H. K. S. Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*. 2012; 20(4): 472-484.

Laschinger, H.K.S., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 2004; 25(4): 527–545.

*Laschinger, H.K.S., Finegan, J., & Shamian, J. Promoting nurses' health: effect of empowerment on job strain and work satisfaction. *Nursing Economics*. 2001; 19(2): 42–52.

*Laschinger, H. K. S., Nosko, A., Wilk, P., & Finegan, J. Effects of unit empowerment and perceived support for professional nursing practice on unit effectiveness and individual nurse well-being: A time-lagged study. *International Journal of Nursing Studies*. 2014; 51(12): 1615-1623.

- Laschinger H.K.S., Read, E., Wilk, P., & Finegan, J. The influence of nursing unit empowerment and social capital on unit effectiveness and nurse perceptions of patient care quality. *The Journal of Nursing Administration*. 2014; 44(6):347–352.
- Laschinger, H.K.S, 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): 260–272.
- *Laschinger, H. K., Zhu, J., & Read, E. New nurses' perceptions of professional practice behaviours, quality of care, job satisfaction and career retention. *Journal of Nursing Management*. 2016; 24(5): 656-665.
- *Laschinger, Heather K. Spence, Wong, C. A., Grau, A. L., Read, E. A., & Stam, L. M. P. The influence of leadership practices and empowerment on Canadian nurse manager outcomes. *Journal of Nursing Management*. 2011; 20(7): 877–888.
- *Laschinger, H. K. S., & Fida, R. Linking nurses' perceptions of patient care quality to job satisfaction: the role of authentic leadership and empowering professional practice environments. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 2015; 45(5): 276-283.
- *Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J., & Wilk, P. New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing*. 2010; 66(12), 2732-2742.
- *Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., & Grau, A. L. Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates and experienced nurses. *Journal of Nursing Management*. 2013; 21(3): 541-552.
- *Lautizi, M., Laschinger, H. K. S., & Ravazzolo, S. Workplace empowerment, job satisfaction and job stress among Italian mental health nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management*. 2009; 17(4): 446–452.
- *Lee, K. E., Kim, J. H., & Kim, M. J. Influence of perceived organizational justice on empowerment, organizational commitment and turnover intention in the hospital

- nurses. *Indian Journal of Science and Technology*.2016; 9(20): 1-8.
- *Leggat, S. G., Bartram, T., Casimir, G., & Stanton, P. Nurse perceptions of the quality of patient care: Confirming the importance of empowerment and job satisfaction. *Health Care Management Review*. 2010; 35(4): 355–364.
- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., Zhang, M., & Sun, J. Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2018; 74(6): 1264–1277.
- *Li, I. C., Kuo, H. T., Huang, H. C., Lo, H. L., & Wang, H. C. The mediating effects of structural empowerment on job satisfaction for nurses in long-term care facilities. *Journal of Nursing Management*.2013; 21(3): 440-448.
- Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. *Practical Meta-Analysis*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Inc., 2001.
- *Lyden, C., Sekula, L. K., Higgins, B., & Zoucha, R. Job satisfaction and empowerment of self-employed nurse practitioners: A mixed methods study. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*.2018; 30(2): 78-91.
- *Lyu, D., Ji, L., Zheng, Q., Yu, B., & Fan, Y. Abusive supervision and turnover intention: Mediating effects of psychological empowerment of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*. 2019; 6(2): 198–203.
- Manning, J. The influence of nurse manager leadership style factors on the perception of staff nurse structural empowerment, work engagement, and intent to stay .Louisiana State University. Health Sciences Center School of Nursing, 2014,USA.
- Manojlovich, M. Power and Empowerment in Nursing: Looking Backward to Inform the Future. *The Online Journal of Issues in Nursing*. 2007; 12(1):2.
- *Manojlovich, M., & Laschinger, H. The nursing worklife model: Extending and refining a new theory. *Journal of Nursing Management*. 2007; 15(3): 256-263.

- *Manojlovich, M., & Laschinger, H. K. S. The relationship of empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction. *The Journal of Nursing Administration*. 2002; 32(11): 586–595.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application*. 9th ed., Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 2017.
- Maynard, M. T., Gilson, L. L., & Mathieu, J. E. Empowerment-Fad or Fab? A Multilevel Review of the Past Two Decades of Research. *Journal of Management*. 2012; 38(4): 1231–1281.
- Maynard, M. T., Luciano, M. M., D’Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Dean, M. D. Modeling time-lagged reciprocal psychological empowerment-performance relationships. *Journal of Applied Psychology*. 2014; 99(6): 1244–1253.
- *McDermott, K., Laschinger, H., & Shamian, J. Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*. 1996; 27(5): 44–48.
- Meng, L., Liu, Y., Liu, H., Hu, Y., Yang, J., & Liu, J. Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, intent to stay and burnout in nursing field in mainland China—based on a cross-sectional questionnaire research. *International Journal of Nursing Practice*. 2015; 21(3), 303–312.
- Menon, S. T. Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology*. 2001; 50(1): 153–180.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*. 1998; 22: 567–588.
- Mitchell, J. M. *Improving managers’ ability to manage relationships*. Leadership Connection, 2016.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. ,The PRISMA group. Preferred

reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA Statement. PLoS Medicine. 2009; 6(7): 1-6.

Mosteller, F., & Colditz, G. A. Understanding research synthesis (Meta-Analysis). Annual Review of Public Health. 1996; 17: 1–23.

Mujka, F. Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bir araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. M. Baran)

*Ning, S., Zhong, H., Libo, W., & Qiujie, L. The impact of nurse empowerment on job satisfaction. Journal of Advanced Nursing. 2009; 65(12): 2642–2648.

Nuijten, M. B., Van Assen, M. A., Veldkamp, C. L., & Wicherts, J. M. The replication paradox: Combining studies can decrease accuracy of effect size estimates. Review of General Psychology. 2015; 19(2): 172-182.

*O'Brien, J. Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers. Nephrology Nursing Journal. 2011; 38(6): 475–481.

Oh, E. ., & Chung, B. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2011; 17(4): 391–401.

Oliver, B., Gallo, K., Griffin, M., White, M., & Fitzpatrick, J. Structural empowerment of clinical nurse managers. Journal of Nursing Administration. 2014; 44(4): 226–231.

*Ouyang, Y. Q., Zhou, W. B., & Qu, H. The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. Contemporary Nurse. 2015; 50(1): 80-91.

Öner, B., & Çelik, B. The calculation of statistical power in meta analysis for correlation coefficient. The Journal of International Civilization Studies, 2018; 3(1): 192–208.

- Orłowska, A., & Łaguna, M. Structural empowerment and work– family fit in nurses. *Medycyna Pracy*. 2016; 67(6): 787–800.
- Ott, J., & Ross, C. The journey toward shared governance: The lived experience of nurse managers and staff nurses. *Journal of Nursing Management*. 2014; 22: 761–768.
- Ouyang, Y.-Q., Zhou, W.-B., & Qu, H. The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Contemporary Nurse*. 2015; 50(1): 80–91.
- Oyeleye, O., Hanson, P., O'Connor, N., & Dunn, D. Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment. *Journal of Nursing Administration*. 2013; 43(10): 536–542.
- Park, J. S., & Park, B. N. The influence of empowerment on job satisfaction, task performance and turnover intention by hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008; 14(2): 150–158.
- *Purdy, N., Spence Laschinger, H. K., Finegan, J., Kerr, M., & Olivera, F. Effects of work environments on nurse and patient outcomes. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(8): 901–913.
- Randolph, W. A. Navigating the journey to empowerment. *Organizational Dynamics*. 1995; 23(4): 19–32.
- Rao, A. The Contemporary Construction of Nurse Empowerment. *Journal of Nursing Scholarship*. 2012; 44(4): 396–402.
- Read, E. A., & Laschinger, H. K. S. The influence of authentic leadership and empowerment on nurses' relational social capital, mental health and job satisfaction over the first year of practice. *Journal of Advanced Nursing*. 2015; 71(7): 1611–1623.
- Regan, S., Laschinger, H. K. ., & Wong, C. A. The influence of empowerment, authentic leadership, and professional practice environments on nurses' perceived

interprofessional collaboration. *Journal of Nursing Management*. 2016; 24(1): 54–61.

*Rhéaume, A., Clément, L., & Lebel, N. Understanding intention to leave amongst new graduate Canadian nurses: A repeated cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2011; 48(4): 490-500.

Royan, S., Alikhani, M., Mohseni, M., Alirezaei, S., Khosravizadeh, O., & Moosavi, A. Nurses' psychological empowerment in Iran: A systematic review and meta-analysis. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*. 2017; 10(6): 1558–1562.

Rubin, D. B. Meta-analysis: literature synthesis or effect – size surface estimation? *Journal of Educational Statistics*. 1992; 17(4): 363–374.

Ryles, S. M. A concept analysis of empowerment: its relationship to mental health nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 1999; 29(3): 600–607.

Saarnio, R., Suhonen, M., & Isola, A. Nurse managers' visions of future challenges in health care organizations'. *Journal of Nursing*. 2016; 3(2): 1–8.

*Smith, T., Capitulo, K. L., Quinn Griffin, M. T., & Fitzpatrick, J. J. Structural empowerment and anticipated turnover among behavioural health nurses. *Journal of Nursing Management*. 2012; 20(5): 679-684.

*Steinke, C. Examining the role of service climate in health care: An empirical study of emergency departments. *International Journal of Service Industry Management*. 2008; 18(2): 188-209.

Şahin, E., & Terzioğlu, F. Kadın-liderlik ve hemşirelik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 2009; 25: 95–104.

Şahin, M. C. İnternet tabanlı uzaktan eğitimin etkililiği: bir meta-analiz çalışması. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2005, Adana (Danışman: Y.Doç.Dr. M. Tekdal).

- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martínez, I. M. Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*. 2011; 67(10): 2256–2266.
- Sarmiento, T. P., Laschinger, H. K. S., Director, A., Carroll, C., & Laschinger, H. S. Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing*. 2004; 46(2): 134–143.
- Sasaki, M., Kitaoka-Higashiguchi, K., Morikawa, Y., & Nakagawa, H. Relationship between stress coping and burnout in Japanese hospital nurses. *Journal of Nursing Management*. 2009;17(3): 359–365.
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin, 2002.
- Shelby, L. B., & Vaske, J. J. *Understanding Meta-Analysis: A Review of the Methodological Literature*. Leisure Sciences. 2008; 30(2): 96–110.
- Singh, M. D., Pilkington, F. B., & Patrick, L. Empowerment and Mentoring in Nursing Academia. *International Journal of Nursing Education Scholarship*. 2014; 11(1): 101–111.
- Skår, R. The meaning of autonomy in nursing practice. *Journal of Clinical Nursing*. 2009; 19(15–16): 2226–2234.
- Smith, L. M., Andrusyszyn, M. A., & Spence Laschinger, H. K. Effects of workplace incivility and empowerment on newly-graduated nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(8): 1004–1015.
- Smith, R. F. *Perception of structural empowerment and job satisfaction for front-line nurse leaders: a descriptive phenomenological study*. Grand Canyon University, Degree Doctorate of Business Administration, 2019, Phoenix, Arizona.
- Song, F., Sheldon, T. A., Sutton, A. J., Abrams, K. R., & Jones, D. R. Methods for exploring heterogeneity in meta-analysis. *Evaluation & The Health Professions*.

2001; 24(2): 126–151.

Spence Laschinger, H.K., Wilk, P., Cho, J., & Greco, P. Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: does experience matter? *Journal of Nursing Management*. 2009; 17(5): 636–646.

Spence Laschinger, H.K., Wong, C. A., Grau, A. L., Read, E. A., & Pineau Stam, L. M. The influence of leadership practices and empowerment on Canadian nurse manager outcomes. *Journal of Nursing Management*. 2012; 20(7): 877–888.

Spence Laschinger, Heather K., Gilbert, S., Smith, L. M., & 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.

Spence Laschinger, Heather K., Read, E., Wilk, P., & Finegan, J. The influence of nursing unit empowerment and social capital on unit effectiveness and nurse perceptions of patient care quality. *Journal of Nursing Administration*. 2014; 44(6): 347–352.

Spreitzer, G.M. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. 1995; 38(5): 1442–1465.

Spreitzer, G.M., Kizilos, M. A., Nason, S. W., & Kong, H. A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*. 1997; 23(5): 679–704.

Spreitzer, Gretchen M. Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*. 1995; 38(5): 1442–1465.

*Stam, L. M.P., Spence Laschinger, H. K., Regan, S., & Wong, C. A. The influence of personal and workplace resources on new graduate nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Management*. 2015; 23(2): 190–199.

- Stangl, D. K., & Berry, D. A. Meta-analysis in Medicine and Health Policy. 1st ed. CRC Press, 2019.
- Steinke, C. Examining the role of service climate in health care: An empirical study of emergency departments. *International Journal of Service Industry Management*. 2008; 19(2): 188–209.
- Sterne, J. A. C., & Egger, M. Funnel plots for detecting bias in meta-analysis: Guidelines on choice of axis. *Journal of Clinical Epidemiology*. 2001; 54(10): 1046–1055.
- Şen, G. Üçüncü basamak sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerin personel güçlendirme algılamalarına ilişkin bir uygulama: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi örneği. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Zonguldak. (Danışman: Prof. Dr. G. Murat).
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*. 1990; 15(4): 666–681.
- Thornton, A., & Lee, P. Publication bias in meta-analysis: its causes and consequences. *Journal of Clinical Epidemiology*. 2000; 53(2): 207–216.
- Tohidi, H., & Jabbari, M. M. The aspects of empowerment of human resources. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012; 31: 829–833.
- Top, M., Gider, Ö., & Ünalın, D. Hastane sektöründe iş performansını etkileyen örgütsel değişkenlerin (faktörlerin) incelenmesi: Kayseri ve Kocaeli illerindeki hemşireler üzerine bir alan araştırması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*. 2010; 21(66): 71–96.
- Turgay, A. S. (2006). Yataklı Tedavi Kurumunda Çalışan Hemşirelerin Yapısal Güçlendirme Algısı Beklenen Personel Devri Ve Buna İlişkin Bir Örnek. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006, İzmir (Danışman: Prof. Dr. B. Taner).

- Ullum, A. G. Understanding the determinants of job satisfaction. San Diego State University, Degree of Master of Science in Nursing, 2011, USA.
- Vacharakiat, M. The relationships of empowerment, job satisfaction, and organizational commitment among Filipino and American registered nurses working in the USA. George Mason University Master of Nursing Science, 2008.
- Van Aert, R. C., Wicherts, J. M., & Van Assen, M. A. Publication bias examined in meta-analyses from psychology and medicine: A meta-meta-analysis. *PloS One*. 2019;14(4):1-32.
- Van Bogaert, P., Peremans, L., De Wit, M., Van heusden, D., Franck, E., & Timmermans, O. Nurse managers' perceptions and experiences regarding staff nurse empowerment: a qualitative study. *Frontiers in Psycholog*. 2015; 6: 1–10.
- Viera, A., & Garrett, J. Understanding interobserver agreement: The Kappa statistic. *Family Medicine*. 2005; 37(5): 360–363.
- Wagner, J. I. J., Cummings, G., Smith, D. L., 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): 448–462.
- Walker, S. Nurse program directors: Examining empowerment and retention of online nurse faculty. Grand Canyon University, Degree Doctorate of Education, 2018, Phoenix, Arizona.
- *Wang, X., Kunaviktikul, W., & Wichaikhum, O. A. Work empowerment and burnout among registered nurses in two tertiary general hospitals. *Journal of Clinical Nursing*. 2013; 22(19-20): 2896-2903.
- Wang, S., & Liu, Y. Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modelling. *Journal of Nursing Management*. 2015; 23(3): 287–296.

- Wang, Y., & Liesveld, J. Exploring job satisfaction of nursing faculty: theoretical approaches. *Journal of Professional Nursing*. 2015; 31(6): 482–492.
- West, S., King, V., Carey, T. S., Lohr, K. N., McKoy, N., Sutton, S. F., & Lux, L. Systems to rate the strength of scientific evidence. *Evidence Report/Technology Assessment (Summary)*. 2002; 47: 1–11.
- Wiens, S., Babenko-Mould, Y., & Iwasiw, C. Clinical instructors' perceptions of structural and psychological empowerment in academic nursing environments. *Journal of Nursing Education*. 2014; 53(5): 265–270.
- *Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*. 2013; 69(4): 947–959.
- Woodward, K. F. Individual nurse empowerment: A concept analysis. *Nursing Forum*. 2020; 55(2): 136–143.
- *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): 186–191.
- *Yang, J., Liu, Y., Huang, C., & Zhu, L. Impact of empowerment on professional practice environments and organizational commitment among nurses: A structural equation approach. *International Journal of Nursing Practice*. 2013; 19: 44–55.
- Yoder-Wise, P. *Leading and Managing in Nursing*. 7th ed. Missouri: Mosby Inc., 2018.
- *Yürümezoğlu, H.A., & Kocaman, G. Structural empowerment, workplace incivility, nurses' intentions to leave their organisation and profession: A path analysis. *Journal of Nursing Management*. 2019; 27(4): 732–739.
- Zhang, H., Fu, X., Cai, L. A., & Lu, L. Destination image and tourist loyalty: A meta-analysis. *Tourism Management*. 2014; 40: 213–223.

Zhang, X., Ye, H., & Li, Y. Correlates of structural empowerment, psychological empowerment and emotional exhaustion among registered nurses: A meta-analysis. *Applied Nursing Research*. 2018; 42: 9–16.

Zimmerman, M. A., Israel, B. A., Schulz, A., & Checkoway, B. Further explorations in empowerment theory: an empirical analysis of psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology*. 1992; 20(6).707-727.



EK 1 PROSPERO

PROSPERO

International prospective register of systematic reviews

NHS
National Institute for
Health Research

UNIVERSITY of York
Centre for Reviews and Dissemination

Systematic review

1. * Review title.

Give the title of the review in English

Relationship between structural empowerment , psychological empowerment and job satisfaction, emotional exhaustion , organizational commitment, turnover intention among nurses: A meta-analysis

2. Original language title.

For reviews in languages other than English, give the title in the original language. This will be displayed with the English language title.

Hem?irelerde yap?sal ve psikolojik güçlendirme ile i? doyumunu, duygusal tükenmi?lik, örgütsel ba?i?lik, i?ten ayr?lma niyeti ili?kisi: Bir meta analiz çal??ması

3. * Anticipated or actual start date.

Give the date the systematic review started or is expected to start.

20/01/2019

4. * Anticipated completion date.

Give the date by which the review is expected to be completed.

20/06/2022

5. * Stage of review at time of this submission.

Tick the boxes to show which review tasks have been started and which have been completed. Update this field each time any amendments are made to a published record.

Reviews that have started data extraction (at the time of initial submission) are not eligible for inclusion in PROSPERO. If there is later evidence that incorrect status and/or completion date has been supplied, the published PROSPERO record will be marked as retracted.

This field uses answers to initial screening questions. It cannot be edited until after registration.

The review has not yet started: No

Review stage	Started	Completed
Preliminary searches	Yes	No
Piloting of the study selection process	Yes	No
Formal screening of search results against eligibility criteria	Yes	No
Data extraction	No	No
Risk of bias (quality) assessment	No	No
Data analysis	No	No

Provide any other relevant information about the stage of the review here.

6. * Named contact.

The named contact is the guarantor for the accuracy of the information in the register record. This may be any member of the review team.

Hande Yesilbas

Email salutation (e.g. "Dr Smith" or "Joanne") for correspondence:

Miss Yesilbas

7. * Named contact email.

Give the electronic email address of the named contact.

handeysilbas@gmail.com

8. Named contact address

Give the full institutional/organisational postal address for the named contact.

Akdeniz University Faculty of Nursing, Department of Nursing Management, 07070, Antalya, Turkey

9. Named contact phone number.

Give the telephone number for the named contact, including international dialling code.

+90 242 310 3083

10. * Organisational affiliation of the review.

Full title of the organisational affiliations for this review and website address if available. This field may be completed as 'None' if the review is not affiliated to any organisation.

Akdeniz University

Organisation web address:

11. * Review team members and their organisational affiliations.

Give the personal details and the organisational affiliations of each member of the review team. Affiliation refers to groups or organisations to which review team members belong. **NOTE: email and country now MUST be entered for each person, unless you are amending a published record.**

Miss Hande Yesilbas. Akdeniz University
Assistant/Associate Professor Filiz Kantek. Akdeniz University, Faculty of Nursing, Department of Nursing Management, Antalya, Turkey

12. * Funding sources/sponsors.

Details of the individuals, organizations, groups, companies or other legal entities who have funded or sponsored the review.

Akdeniz University Scientific Research Projects Coordination Unit, Turkey.

Grant number(s)

State the funder, grant or award number and the date of award

Project number: TDK-2019-4816

13. * Conflicts of interest.

List actual or perceived conflicts of interest (financial or academic).

None

14. Collaborators.

Give the name and affiliation of any individuals or organisations who are working on the review but who are not listed as review team members. **NOTE: email and country must be completed for each person, unless you are amending a published record.**

15. * Review question.

State the review question(s) clearly and precisely. It may be appropriate to break very broad questions down into a series of related more specific questions. Questions may be framed or refined using P(E)COS or similar where relevant.

- 1.What is the effect size of the association between structural empowerment and job satisfaction among nurses in the healthcare setting?
- 2.What is the effect size of the association between structural empowerment and emotional exhaustion among nurses in the healthcare setting?
- 3.What is the effect size of the association between structural empowerment and organizational commitment among nurses in the healthcare setting?
- 4.What is the effect size of the association between structural empowerment and turnover intention among nurses in the healthcare setting?
5. What is the effect size of the association between psychological empowerment and job satisfaction among nurses in the healthcare setting?
- 6.What is the effect size of the association between psychological empowerment and emotional exhaustion among nurses in the healthcare setting?
- 7.What is the effect size of the association between psychological empowerment and organizational commitment among nurses in the healthcare setting?

8. What is the effect size of the association between psychological empowerment and turnover intention among nurses in the healthcare setting?

16. * Searches.

State the sources that will be searched (e.g. Medline). Give the search dates, and any restrictions (e.g. language or publication date). Do NOT enter the full search strategy (it may be provided as a link or attachment below.)

The following search terms were used in various combinations: empowerment, psychological empowerment, structural empowerment, job satisfaction, organizational commitment, burnout, intent to leave, turnover intention, emotional exhaustion, affective commitment, continuance commitment, normative commitment, ~~Topical medicine, personal experience, EBS, Cochrane, CINAHL~~ Complete, Scopus, Web of Science, MEDLINE, ScienceDirect, Springer Link, The Cochrane Library

The search was limited to English studies published until June, 2021 and involving nurses.

17. URL to search strategy.

Upload a file with your search strategy, or an example of a search strategy for a specific database, (including the keywords) in pdf or word format. In doing so you are consenting to the file being made publicly accessible. Or provide a URL or link to the strategy. Do NOT provide links to your search results.

Alternatively, upload your search strategy to CRD in pdf format. Please note that by doing so you are consenting to the file being made publicly accessible.

Do not make this file publicly available until the review is complete

18. * Condition or domain being studied.

Give a short description of the disease, condition or healthcare domain being studied in your systematic review.

This study will analyze the relationships between structural empowerment , psychological empowerment and job satisfaction, emotional exhaustion , organizational commitment, turnover intention among nurses. This study is planned as a meta-analysis.

19. * Participants/population.

Specify the participants or populations being studied in the review. The preferred format includes details of both inclusion and exclusion criteria.

~~In English~~ **Inclusion criteria:** articles published in journals as well as in electronic journals until June, 2021

2. Studies with appropriate research method (correlational studies)
3. Studies with sufficient numeric data for the analysis (Pearson's correlation coefficients, sample size, or the available data to calculate these values).
4. Correlational studies analyzing the relationship between nurse empowerment and job satisfaction, emotional , exhaustion, organizational commitment or turnover intention.

~~Exclusion criteria:~~ **Exclusion criteria:** language other than English

2. Studies including insufficient numeric data for analysis
3. Studies in which full data is not be accessible even after having been requested from the authors.
4. Studies having received low score on the quality assesment tool
5. Correlational studies that have not analyzed the relationship between nurse empowerment and job satisfaction, emotional , exhaustion, organizational commitment or turnover intention.

20. * Intervention(s), exposure(s).

Give full and clear descriptions or definitions of the interventions or the exposures to be reviewed. The preferred format includes details of both inclusion and exclusion criteria.

Correlates of structural empowerment , psychological empowerment and job satisfaction, emotional , exhaustion, organizational commitment or turnover intention among nurses

21. * Comparator(s)/control.

Where relevant, give details of the alternatives against which the intervention/exposure will be compared (e.g. another intervention or a non-exposed control group). The preferred format includes details of both inclusion and exclusion criteria.

Not applicable.

22. * Types of study to be included.

Give details of the study designs (e.g. RCT) that are eligible for inclusion in the review. The preferred format includes both inclusion and exclusion criteria. If there are no restrictions on the types of study, this should be stated.

Correlational studies

23. Context.

Give summary details of the setting or other relevant characteristics, which help define the inclusion or exclusion criteria.

24. * Main outcome(s).

Give the pre-specified main (most important) outcomes of the review, including details of how the outcome is defined and measured and when these measurement are made, if these are part of the review inclusion criteria.

Correlates of structural empowerment and job satisfaction, emotional , exhaustion, organizational

~~Commitment and psychological empowerment among nurses~~ job satisfaction, emotional , exhaustion, organizational commitment or turnover intention among nurses

Measures of effect

Please specify the effect measure(s) for you main outcome(s) e.g. relative risks, odds ratios, risk difference, and/or 'number needed to treat.

25. * Additional outcome(s).

List the pre-specified additional outcomes of the review, with a similar level of detail to that required for main outcomes. Where there are no additional outcomes please state 'None' or 'Not applicable' as appropriate to the review.

Not applicable

Measures of effect

Please specify the effect measure(s) for your additional outcome(s) e.g. relative risks, odds ratios, risk difference, and/or 'number needed to treat'.

26. * Data extraction (selection and coding).

Describe how studies will be selected for inclusion. State what data will be extracted or obtained. State how this will be done and recorded.

The study titles and abstracts will be screened by two authors independently to identify eligible studies. The articles selected by two independent reviewers will be compared and achieved consensus. The studies were transferred to the coding protocol after being reviewed by two authors. Coding protocol will consist of study number, title, publication year, authors, country of study, dependent and independent variables, numeric data for the analysis (Pearson's correlation coefficients, sample size, or the available data to calculate these values).

27. * Risk of bias (quality) assessment.

State which characteristics of the studies will be assessed and/or any formal risk of bias/quality assessment tools that will be used.

Quality assessments will be conducted by two independent reviewers for each study. "Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies" consisting of 12 items will be used to evaluate the quality of the studies. There are a total of 13 questions in the quality assessment tool, and each "yes" answer is 1 point, "no" answer is 0 point, and one question is 2 points. The total score is classified as "high" between 10-14 points, "medium" between 5-9 points and "low" quality between 0-4 points. After scoring, if there is disagreement between the reviewers, it will be discussed, giving reasons. Also publication bias will be assessed using a funnel plot, Egger's regression test, Begg & Mazumdar rank correlation test.

28. * Strategy for data synthesis.

Describe the methods you plan to use to synthesise data. This must not be generic text but should be specific to your review and describe how the proposed approach will be applied to your data. If meta-analysis is planned, describe the models to be used, methods to explore statistical heterogeneity, and software package to be used.

Meta analysis will be performed using the Comprehensive Meta-Analysis (CMA) (Version 3). The statistical heterogeneity of the studies, will be tested using the I squared statistics, Q statistics

29. * Analysis of subgroups or subsets.

State any planned investigation of 'subgroups'. Be clear and specific about which type of study or participant will be included in each group or covariate investigated. State the planned analytic approach.

Not applicable

30. * Type and method of review.

Select the type of review, review method and health area from the lists below.

Type of review

Cost effectiveness

No

Diagnostic

No

Epidemiologic

No

Individual patient data (IPD) meta-analysis

No

Intervention

No

Living systematic review

No

Meta-analysis

Yes

Methodology

No

Narrative synthesis

No

Network meta-analysis

No

Pre-clinical

No

Prevention

No

Prognostic

No

Prospective meta-analysis (PMA)

No

Review of reviews

No

Service delivery

No

Synthesis of qualitative studies

No

Systematic review

Yes

Other

No

Health area of the review

Alcohol/substance misuse/abuse
No

Blood and immune system
No

Cancer
No

Cardiovascular
No

Care of the elderly
No

Child health
No

Complementary therapies
No

COVID-19
No

Crime and justice
No

Dental
No

Digestive system
No

Ear, nose and throat
No

Education
No

Endocrine and metabolic disorders
No

Eye disorders
No

General interest
No

Genetics
No

Health inequalities/health equity
No

Infections and infestations
No

International development
No

Mental health and behavioural conditions
No

Musculoskeletal
No

Neurological
No

Nursing
Yes

Obstetrics and gynaecology
No

Oral health
No

Palliative care
No

Perioperative care
No

Physiotherapy
No

Pregnancy and childbirth
No

Public health (including social determinants of health)
No

Rehabilitation
No

Respiratory disorders
No

Service delivery
No

Skin disorders
No

Social care
No

Surgery
No

Tropical Medicine
No

Urological
No

Wounds, injuries and accidents
No

Violence and abuse
No

31. Language.

PROSPERO
International prospective register of systematic reviews

Select each language individually to add it to the list below, use the bin icon to remove any added in error.

English

There is not an English language summary

32. * Country.

Select the country in which the review is being carried out. For multi-national collaborations select all the countries involved.

Turkey

33. Other registration details.

Name any other organisation where the systematic review title or protocol is registered (e.g. Campbell, or The Joanna Briggs Institute) together with any unique identification number assigned by them. If extracted data will be stored and made available through a repository such as the Systematic Review Data Repository (SRDR), details and a link should be included here. If none, leave blank.

34. Reference and/or URL for published protocol.

If the protocol for this review is published provide details (authors, title and journal details, preferably in Vancouver format)

Add web link to the published protocol.

Or, upload your published protocol here in pdf format. Note that the upload will be publicly accessible.

No I do not make this file publicly available until the review is complete

Please note that the information required in the PROSPERO registration form must be completed in full even if access to a protocol is given.

35. Dissemination plans.

Do you intend to publish the review on completion?

Yes

Give brief details of plans for communicating review findings.?

36. Keywords.

Give words or phrases that best describe the review. Separate keywords with a semicolon or new line. Keywords help PROSPERO users find your review (keywords do not appear in the public record but are included in searches). Be as specific and precise as possible. Avoid acronyms and abbreviations unless these are in wide use.

37. Details of any existing review of the same topic by the same authors.

If you are registering an update of an existing review give details of the earlier versions and include a full bibliographic reference, if available.

38. * Current review status.

Update review status when the review is completed and when it is published. New registrations must be ongoing so this field is not editable for initial submission.

Please provide anticipated publication date

Review_Ongoing

39. Any additional information.

Provide any other information relevant to the registration of this review.

40. Details of final report/publication(s) or preprints if available.

Leave empty until publication details are available OR you have a link to a preprint (NOTE: this field is not editable for initial submission). List authors, title and journal details preferably in Vancouver format.

Give the link to the published review or preprint.

EK 2

Çalışma Süreci Uygulama Basamakları

	2018												2019												2020												2021													
İşlem Basamakları	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Konu belirleme/ Literatür tarama	X	X	X	X	X																																													
Dahil etme kriterlerinin belirlenmesi						X	X																																											
Belirlenen anahtar kelimeler ile tekrar literatür tarama								X	X	X																																								
Yanlışlık riskinin değerlendirilmesi										X	X																																							
Temaların belirlenmesi										X	X	X	X	X	X	X																																		
Araştırma sorularının belirlenmesi																	X																																	
Kodlama																	X	X	X	X	X																													
Kodlama güvenilirliğinin değerlendirilmesi																						X	X	X	X																									
Çalışmaların kalitesinin değerlendirilmesi																											X	X	X																					
Veri girişi, istatistiksel analiz ve değerlendirme																														X	X	X	X	X	X	X														
Meta-analiz raporunun yazımı																																																		

EK 3

QUALITY ASSESSMENT AND VALIDITY TOOL FOR CORRELATIONAL STUDIES

Study:	First author:	
Publication date :	Journal:	
DESIGN	NO	YES
1. Was the study prospective?	0	1
SAMPLE		
1. Was probability sampling used?	0	1
2. Was sample size justified?	0	1
3. Was sample drawn for more than one site?	0	1
4. Was anonymity protected?	0	1
5. Response rate was more than 60%?	0	1
MEASUREMENT		
Independent variable (IV) (assess for IV correlated with DV's only)		
1. Was the outcome measured reliably?	0	1
2. Was the outcome measured using a valid instrument?	0	1
Influence on the measure of dependent variable (DV)?		
1. Was the dependent variable measured using a valid instrument?	0	1
2. If a scale was used for measuring the dependent variable, was the internal consistency $\geq .70$?	0	2
3. Was the theoretical framework used for guidance?	0	1
STATISTICAL ANALYSIS		
1. If multiple outcomes were studied, are correlation analyzed?	0	1
2. Were outliers managed?	0	1
Overall Study Validity Rating (circle one)		
(0-4=LO; 5-9= MED; 10-14 =HI)	TOTAL : LO MED HI	

EK 4**KORELASYONEL ÇALIŞMALAR İÇİN KALİTE DEĞERLENDİRME VE GEÇERLİLİK
ARACI (TÜRKÇE ÇEVİRİSİ)**

Çalışma:	İlk yazar:	
Yayın tarihi:	Dergi :	
TÜR	HAYIR	EVET
1. Çalışma prospektif miydi?	0	1
ÖRNEKLEM		
1. Olasılık örnekleme kullanıldı mı?	0	1
2. Örneklem büyüklüğü doğrulandı mı?	0	1
3. Örneklem birden fazla merkezden mi alındı?	0	1
4. Anonimlik korundu mu?	0	1
5. Yanıt oranı %60'ın üzerinde miydi?	0	1
ÖLÇÜM		
Bağımsız değişken (IV) (yalnızca bağımlı değişkenlerle ilişkili bağımsız değişkenler için değerlendirin)		
1. Sonuç güvenilir bir şekilde ölçüldü mü?	0	1
2. Sonuç geçerli bir araç kullanılarak mı ölçüldü?	0	1
Bağımlı değişkenin (DV) ölçümüne etkisi?		
1. Bağımlı değişken geçerli bir araç kullanılarak ölçüldü mü?	0	1
2. Bağımlı değişkeni ölçmek için bir ölçek kullanılmışsa, iç tutarlılık $\geq .70$ miydi?)	0	2
3. Yol göstermesi için teorik çerçeve kullanıldı mı?	0	1
İSTATİSTİKSEL ANALİZ		
1. Birden fazla sonuç incelenmişse, korelasyon analizi yapıldı mı?	0	1
2. Aykırı değerler yönetildi mi?	0	1
Çalışmanın genel geçerlilik derecelendirmesi (Birini daire içine alın)		
(0-4=DÜŞÜK; 5-9= ORTA; 10-14 =GÜÇLÜ)	TOPLAM : DÜŞÜK ORTA GÜÇLÜ	

EK 5

ÇALIŞMALARIN KALİTE DEĞERLENDİRMESİ

Çalışma adı		
Ahmad (2010)	Güçlü	Güçlü
Amarneh (2021)	Güçlü	Güçlü
Ardabili (2020)	Güçlü	Güçlü
Asif (2019)	Güçlü	Güçlü
Baelieu (1997)	Güçlü	Güçlü
Bawafaa (2015)	Güçlü	Orta
Boamah (2016)	Güçlü	Güçlü
Boamah (2017)	Güçlü	Güçlü
Boamah (2018)	Güçlü	Güçlü
Cai (2009)	Güçlü	Güçlü
Cai (2011)	Güçlü	Güçlü
Chang (2010)	Güçlü	Güçlü
Cheng (2016)	Güçlü	Güçlü
Cho (2006)	Güçlü	Güçlü
Choi (2019)	Orta	Güçlü
Cowden (2015)	Güçlü	Güçlü
Çavuş (2010)	Güçlü	Güçlü
Dahinten (2016)	Güçlü	Güçlü

Çalışma adı		
Davies (2006)	Güçlü	Güçlü
De almeida (2017)	Güçlü	Güçlü
Dore (2018)	Güçlü	Güçlü
Dwyer (2019)	Güçlü	Güçlü
Eskandari (2017)	Güçlü	Güçlü
Favaro (2021)	Güçlü	Güçlü
Gholami (2019)	Güçlü	Güçlü
Gong (2020)	Güçlü	Güçlü
Guo (2016)	Güçlü	Güçlü
Harwood (2010)	Güçlü	Güçlü
Hauck (2011)	Güçlü	Orta
Hochwalder (2007)	Güçlü	Güçlü
Ibrahim (2013)	Orta	Güçlü
Iqbal (2020)	Güçlü	Güçlü
Kilroy (2021)	Güçlü	Güçlü
Kreitmecher (2017)	Orta	Güçlü
Laschinger (2009)	Orta	Güçlü
Laschinger (2005)	Güçlü	Güçlü

EK 5 –(DEVAM)

Çalışma adı	1. değerlendirici	2. değerlendirici
Laschinger (2011)	Orta	Orta
Laschinger (2001)	Güçlü	Güçlü
Laschinger (2010)	Güçlü	Güçlü
Laschinger (2012)	Güçlü	Güçlü
Laschinger (2013)	Güçlü	Orta
Laschinger (2014)	Güçlü	Güçlü
Laschinger (2015)	Güçlü	Güçlü
Laschinger (2016)	Güçlü	Güçlü
Larrabee (2003)	Güçlü	Güçlü
Lautizi (2009)	Güçlü	Orta
Lee (2016)	Güçlü	Orta
Leggat (2010)	Güçlü	Güçlü
Li (2013)	Güçlü	Güçlü
Lyden (2018)	Güçlü	Güçlü
Lyu (2019)	Güçlü	Güçlü
Manojlovich (2002)	Güçlü	Güçlü
Manojlovich(2007)	Güçlü	Güçlü
Mc demott (1996)	Orta	Orta

Çalışma adı	1. değerlendirici	2. değerlendirici
Ning (2009)	Güçlü	Güçlü
Orgamadiez (2020)	Güçlü	Güçlü
Ouyang (2015)	Güçlü	Güçlü
O'Brien (2011)	Güçlü	Güçlü
Purdy (2010)	Güçlü	Orta
Rheume (2011)	Güçlü	Güçlü
Smith (2012)	Güçlü	Orta
Stam (2015)	Güçlü	Güçlü
Steinke (2008)	Güçlü	Güçlü
Wang (2013)	Güçlü	Güçlü
Wong (2012)	Güçlü	Güçlü
Yang (2013)	Güçlü	Güçlü
Yang (2014)	Güçlü	Güçlü
Yürümezoğlu (2019)	Güçlü	Güçlü

EK 6 PRISMA Checklist

Section/Topic	#	Checklist Item	Reported on Page #
TITLE			
Title	1	Identify the report as a systematic review, meta-analysis, or both.	
ABSTRACT			
Structured summary	2	Provide a structured summary including, as applicable: background; objectives; data sources; study eligibility criteria; participants, and interventions; study appraisal and synthesis methods; results; limitations; conclusions and implications of key findings; systematic review registration number.	
INTRODUCTION			
Rationale	3	Describe the rationale for the review in the context of what is already known.	
Objectives	4	Provide an explicit statement of questions being addressed with reference to participants, interventions, comparisons, outcomes, and study design (PICOS).	
METHODS			
Protocol and registration	5	Indicate if a review protocol exists, if and where it can be accessed (e.g., Web address), and, if available, provide registration information including registration number.	
Eligibility criteria	6	Specify study characteristics (e.g., PICOS, length of follow-up) and report characteristics (e.g., years considered, language, publication status) used as criteria for eligibility, giving rationale.	
Information sources	7	Describe all information sources (e.g., databases with dates of coverage, contact with study authors to identify additional studies) in the search and date last searched.	
Search	8	Present full electronic search strategy for at least one database, including any limits used, such that it could be repeated.	
Study selection	9	State the process for selecting studies (i.e., screening, eligibility, included in systematic review, and, if applicable, included in the meta-analysis).	
Data collection process	10	Describe method of data extraction from reports (e.g., piloted forms, independently, in duplicate) and any processes for obtaining and confirming data from investigators.	
Data items	11	List and define all variables for which data were sought (e.g., PICOS, funding sources) and any assumptions and simplifications made.	
Risk of bias in individual studies	12	Describe methods used for assessing risk of bias of individual studies (including specification of whether this was done at the study or outcome level), and how this information is to be used in any data synthesis.	
Summary measures	13	State the principal summary measures (e.g., risk ratio, difference in means).	
Synthesis of results	14	Describe the methods of handling data and combining results of studies, if done, including measures of consistency (e.g., I^2) for each meta-analysis.	
Risk of bias across studies	15	Specify any assessment of risk of bias that may affect the cumulative evidence (e.g., publication bias, selective reporting within studies).	
Additional analyses	16	Describe methods of additional analyses (e.g., sensitivity or subgroup analyses, meta-regression), if done, indicating which were pre-specified.	

RESULTS

Study selection	17	Give numbers of studies screened, assessed for eligibility, and included in the review, with reasons for exclusions at each stage, ideally with a flow diagram.
Study characteristics	18	For each study, present characteristics for which data were extracted (e.g., study size, PICOS, follow-up period) and provide the citations.
Risk of bias within studies	19	Present data on risk of bias of each study and, if available, any outcome-level assessment (see Item 12).
Results of individual studies	20	For all outcomes considered (benefits or harms), present, for each study: (a) simple summary data for each intervention group and (b) effect estimates and confidence intervals, ideally with a forest plot.
Synthesis of results	21	Present results of each meta-analysis done, including confidence intervals and measures of consistency.
Risk of bias across studies	22	Present results of any assessment of risk of bias across studies (see Item 15).
Additional analysis	23	Give results of additional analyses, if done (e.g., sensitivity or subgroup analyses, meta-regression [see Item 16]).

DISCUSSION

Summary of evidence	24	Summarize the main findings including the strength of evidence for each main outcome; consider their relevance to key groups (e.g., health care providers, users, and policy makers).
Limitations	25	Discuss limitations at study and outcome level (e.g., risk of bias), and at review level (e.g., incomplete retrieval of identified research, reporting bias).
Conclusions	26	Provide a general interpretation of the results in the context of other evidence, and implications for future research.

FUNDING

Funding	27	Describe sources of funding for the systematic review and other support (e.g., supply of data); role of funders for the systematic review.
---------	----	--

From: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Med* 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097

EK 7

ARAŞTIRMAYA DAHİL EDİLEN ÇALIŞMALARIN ÖZELLİKLERİ

Yazar, yıl	Çalışma türü	Çalışma dili	Ülke	Örneklem sayısı	Örneklem	Güçlendirme türü	İncelenen Değişken
Ahmad ve ark. (2010)	Makale	İngilizce	İngiltere	a-168	a-Hemşire	Yapısal	İş doyumu
						Yapısal	Örgütsel bağlılık
						Psikolojik	İş doyumu
						Psikolojik	Örgütsel bağlılık
			Malezya	b-388	b-Hemşire	Yapısal	İş doyumu
						Yapısal	Örgütsel bağlılık
						Psikolojik	İş doyumu
						Psikolojik	Örgütsel bağlılık
Asif ve ark. (2019)	Makale	İngilizce	Pakistan	386	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Bawafaa ve ark. (2015)	Makale	İngilizce	Kanada	1216	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Boamah ve ark. (2017)	Makale	İngilizce	Kanada	406	Yeni mezun hemşire	Yapısal	İş doyumu
Boamah ve ark. (2018)	Makale	İngilizce	Kanada	378	Akut bakım hemşiresi	Yapısal	İş doyumu

Cai ve ark. (2009)	Makale	İngilizce	Çin	189	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
							İşten ayrılma niyeti
Cai ve ark. (2011)	Makale	İngilizce	Çin	238	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Cheng ve ark. (2016)	Makale	İngilizce	Çin	556	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Choi (2019)	Makale	İngilizce	Kore	208	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Dahinten ve ark. (2016)	Makale	İngilizce	Kanada	1007	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
						Psikolojik	İş doyumu
Davies ve ark. (2006)	Makale	İngilizce	Kanada	141	Klinik eğitim hemşiresi	Yapısal	İş doyumu
de Almeida ve ark.(2017)	Makale	İngilizce	Portekiz	151	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Kretzschmer ve ark.(2017)	Makale	İngilizce	-----	760	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Laschinger ve ark.(2009)	Makale	İngilizce	Kanada	612	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
							Duygusal tükenme
							İşten ayrılma niyeti
Laschinger ve ark. (2012)	Makale	İngilizce	Kanada	342	Yeni mezun hemşire	Yapısal	İş doyumu
							İşten ayrılma niyeti
Laschinger ve ark. (2015)	Makale	İngilizce	Kanada	723	Hemşire	Yapısal	İş doyumu

Laschinger ve ark. (2016)	Makale	İngilizce	Kanada	393	Yeni mezun hemşire	Yapısal	İş doyumu
							İşten ayrılma niyeti
Lautizi ve ark. (2009)	Makale	İngilizce	İtalya	77	Ruh sağlığı hemşiresi	Yapısal	İş doyumu
Li ve ark. (2013)	Makale	İngilizce	Tayvan	65	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
						Psikolojik	İş doyumu
Lyden ve ark. (2018)	Makale	İngilizce	ABD	141	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Manojlovich ve ark.(2002)	Makale	İngilizce	Kanada	347	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
						Psikolojik	İş doyumu
Manojlovich ve ark.(2007)	Makale	İngilizce	ABD	276	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Ning ve ark. (2009)	Makale	İngilizce	Çin	598	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Orgambidez ve ark.(2020)	Makale	İngilizce	Portekiz	124	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Stam ve ark. (2015)	Makale	İngilizce	Kanada	205	Yeni mezun hemşire	Yapısal	İş doyumu
Wong ve ark. (2012)	Makale	İngilizce	Kanada	280	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
Yang ve ark. (2014)	Makale	İngilizce	Çin	524	Hemşire	Yapısal	İş doyumu
							Örgütsel bağlılık

Beaulieu ve ark. (1997)	Makale	İngilizce	Kanada	a-61 b-76 c-13 d-28 e-30	a-Hemşire b-Hemşire c-İlk kademe yönetici hemşire d-Hemşire e-Hemşire	Yapısal	Örgütsel bağlılık
Chang ve ark. (2010)	Makale	İngilizce	Tayvan	330	Hemşire	Yapısal	Örgütsel bağlılık
						Psikolojik	İş doyumu
						Psikolojik	Örgütsel bağlılık
Cowden ve ark. (2015)	Makale	İngilizce	Kanada	415	Hemşire	Yapısal	Örgütsel bağlılık
Eskandari ve ark. (2017)	Makale	İngilizce	İran	491	Hemşire	Yapısal	Örgütsel bağlılık
Gholami ve ark. (2019)	Makale	İngilizce	İran	160	Hemşire	Yapısal	Örgütsel bağlılık
İbrahim ve ark. (2013)	Makale	İngilizce	Mısır	150	Hemşire	Yapısal	Örgütsel bağlılık
						Psikolojik	Örgütsel bağlılık
Laschinger ve ark.(2005)	Makale	İngilizce	Kanada	273	Hemşire	Yapısal	Örgütsel bağlılık
McDermott ve ark. (1996)	Makale	İngilizce	Kanada	112	Hemşire	Yapısal	Örgütsel bağlılık
Yang ve ark. (2013)	Makale	İngilizce	Çin	608	Hemşire	Yapısal	Örgütsel bağlılık
Boamah ve ark. (2017)	Makale	İngilizce	Kanada	1020	Yeni mezun hemşire	Yapısal	Duygusal tükenme
Cho ve ark. (2006)	Makale	İngilizce	Kanada	226	Yeni mezun hemşire	Yapısal	Duygusal tükenme

Dore ve ark. (2018)	Makale	İngilizce	Kanada	308	Hemodiyaliz hemşiresi	Yapısal	Duygusal tükenme
						Psikolojik	Duygusal tükenme
Dwyer ve ark. (2019)	Makale	İngilizce	ABD	136	Yeni mezun hemşire	Yapısal	Duygusal tükenme
							İşten ayrılma niyeti
Guo ve ark. (2016)	Makale	İngilizce	Çin	1002	Hemşire	Yapısal	Duygusal tükenme
Harwood ve ark. (2010)	Makale	İngilizce	Kanada	121	Nefroloji hemşiresi	Yapısal	Duygusal tükenme
Laschinger ve ark.(2010)	Makale	İngilizce	Kanada	415	Yeni mezun hemşire	Yapısal	Duygusal tükenme
Laschinger ve ark.(2013)	Makale	İngilizce	Kanada	a-342 b-273	a-Yeni mezun hemşire b-Hemşire	Yapısal	Duygusal tükenme
O'Brien (2011)	Makale	İngilizce	ABD	233	Hemşire	Yapısal	Duygusal tükenme
						Psikolojik	Duygusal tükenme
Wang ve ark. (2013)	Makale	İngilizce	Çin	385	Hemşire	Yapısal	Duygusal tükenme
Favaro ve ark. (2021)	Makale	İngilizce	Kanada	1008	Yeni mezun hemşire	Yapısal	İşten ayrılma niyeti
Hauck ve ark. (2011)	Makale	İngilizce	ABD	98	Kritik bakım hemşiresi	Yapısal	İşten ayrılma niyeti
Laschinger ve ark.(2011)	Makale	İngilizce	Kanada	a-231 b-788	a-Orta kademe yönetici hemşire b-Alt kademe yönetici hemşire	Yapısal	İşten ayrılma niyeti
Smith ve ark. (2012)	Makale	İngilizce	ABD	97	Hemşire	Yapısal	İşten ayrılma niyeti

Yürümezoğlu ve ark.(2019)	Makale	İngilizce	Türkiye	574	Hemşire	Yapısal	İşten ayrılma niyeti
Ardabili ve ark. (2020)	Makale	İngilizce	İran	138	Hemşire	Psikolojik	İş doyumu
							Duygusal tükenme
Gong ve ark. (2020)	Makale	İngilizce	Çin	370	Hemşire	Psikolojik	İş doyumu
Larrabee ve ark. (2003)	Makale	İngilizce	ABD	90	Hemşire	Psikolojik	İş doyumu
Laschinger ve ark.(2001)	Makale	İngilizce	Kanada	404	Hemşire	Psikolojik	İş doyumu
Laschinger ve ark.(2014)	Makale	İngilizce	Kanada	545	Hemşire	Psikolojik	İş doyumu
Leggat ve ark. (2010)	Makale	İngilizce	Avustralya	182	Hemşire	Psikolojik	İş doyumu
Ouyang ve ark. (2015)	Makale	İngilizce	Çin	726	Hemşire	Psikolojik	İş doyumu
							Örgütsel bağlılık
Purdy ve ark. (2010)	Makale	İngilizce	Kanada	697	Hemşire	Psikolojik	İş doyumu
Steinke ve ark. (2008)	Makale	İngilizce	Kanada	180	Acil servis hemşiresi	Psikolojik	İş doyumu
Iqbal ve ark. (2020)	Makale	İngilizce	Pakistan	299	Hemşire	Psikolojik	Örgütsel bağlılık
Lee ve ark. (2016)	Makale	İngilizce	Kore	278	Hemşire	Psikolojik	Örgütsel bağlılık
							İşten ayrılma niyeti
Cavus ve ark. (2010)	Makale	İngilizce	Türkiye	194	Hemşire	Psikolojik	Duygusal tükenme
Hochwalder (2007)	Makale	İngilizce	İsveç	838	Hemşire	Psikolojik	Duygusal tükenme

Kilroy ve ark. (2021)	Makale	İngilizce	Kanada	2174	Hemşire	Psikolojik	Duygusal tükenme
Amarneh ve ark. (2021)	Makale	İngilizce	Ürdün	349	Hemşire	Psikolojik	İşten ayrılma niyeti
Lyu ve ark.(2019)	Makale	İngilizce	Çin	1127	Hemşire	Psikolojik	İşten ayrılma niyeti
Rheaume ve ark. (2011)	Makale	İngilizce	Kanada	348	Yeni mezun hemşire	Psikolojik	İşten ayrılma niyeti

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Hande	Uyruğu	T.C.
Soyadı	YEŞİLBAŞ	Tel no	
Doğum tarihi		e-posta	

Eğitim Bilgileri

	Mezun olduğu kurum	Mezuniyet yılı
Lise	24 Kasım Anadolu Lisesi	2004
Lisans	Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi/Hemşirelik	2011
Yüksek Lisans	İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı	2015
Doktora	Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı	2022

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (yıl-yıl)
Arş. Gör.	Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi	2017-Devam ediyor
Hemşire	Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi	2011-2017
Hemşire	Özel Bayındır Hastanesi	2011-2011

Yabancı Dilleri	Sınav türü	Puanı
İngilizce	YÖKDİL	68.75

Proje Deneyimi

Proje Adı	Destekleyen kurum	Süre (Yıl-Yıl)
Özel Bir Hastanedeki Hemşirelerin İletişim ve Tavsiye Arama Davranışlarının Sosyal Ağ Analizi ile İncelenmesi	Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi	2019-2021
Bibliyometrik ve Sosyal Ağ Analizi ile Hemşire Güçlendirme	Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi	2018-2019

Çalışmalarının İncelenmesi		
----------------------------	--	--

Yayınlar

Yesilbas H., Baykal U. Causes of workplace violence against nurses from patients and their relatives: A qualitative study. *Applied Nursing Research*, cilt.62, ss.1-8, 2021

Yesilbas H., Kantek F. Trends and hot topics in nurse empowerment research: A bibliometric analysis. *Japan Journal of Nursing Science*, e12458, ss.1-12, 2021

Kantek F., Yesilbas H. Conflict in nursing studies: A bibliometric analysis of the top 100 cited papers. *Journal of Advanced Nursing*, cilt.76, sa.10, ss.2531-2546, 2020

Yeşilbaş H., Kantek F. Türkiye’de Hemşire Güçlendirme Araştırmaları: Bibliyometrik ve İçerik Analizi. *Aydın Sağlık Dergisi*, cilt.7, sa.2, ss.105-121, 2021.

Yeşilbaş H., Kantek F. Leadership in Nursing: Research Trends. *Journal of International Health Sciences and Management*, cilt.6, sa.11, ss.1-10, 2020

Kantek F., Yeşilbaş H. Investigation of Nurses' Organizational Commitment Level: The Case of Turkey. *Journal of International Health Sciences and Management*, cilt.6, sa.10, ss.35-53, 2020

Kantek F., Kurnaz H., Yeşilbaş H. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisinin Bibliyometrik Analizi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, cilt.6, sa.3, ss.228-237, 2019

Kantek F., Yeşilbaş H. Türkiye’deki hemşirelik öğrencilerinin problem çözme düzeylerine cinsiyetin etkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Journal of Human Sciences*, cilt.16, sa.1, ss.134-142, 2019

Yeşilbaş H., Kantek F. Academic Success Studies in Nursing Students: Bibliometric Analysis. *Journal of Educational & Instructional Studies in the World*, cilt.8, sa.2, ss.35-41, 2018

Kantek F., Yeşilbaş H. Bibliometric Analysis of Problem Solving Literature in Nursing Students: The Case of Turkey. *Journal of Educational & Instructional Studies in the World*, cilt.8, sa.2, ss.28-34,2018

İspir Ö., Çelebi Çakıroğlu O., Elibol E., Çeribaş E., Açıkgöz G., Yesilbas H., Tarhan M. Türkiye'deki Hemşirelik Lisans Programlarında Yürütülen Hemşirelikte Yönetim Dersinin İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, cilt.4, sa.2, ss.72-78,2017

Yeşilbaş H. Sağlıkta Şiddete Genel Bakış. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, cilt.3, sa.1, ss.44-54,2016

Bildiriler

Aytur Özen T., Yeşilbaş H., Kantek F. “Türkiye’de Hemşirelikte Yönetim Alanı Akademisyenlerinin Bilimsel Üretiminin Sosyal Ağ Analizi ile Değerlendirilmesi”, 1.Ulusal Hemşirelik Yönetimi Kongresi, İstanbul,Türkiye,27 -29 Mayıs 2021, ss.128-129

Yazar P., Yeşilbaş H., Kantek F. “Hemşirelikte Liderlik Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi: Türkiye Örneği” 1.Ulusal Hemşirelik Yönetimi Kongresi, İstanbul,Türkiye,27 -29 Mayıs 2021, ss.102-103

Yeşilbaş H.,Yıldırım N.,Kantek F. “Hemşirelikte Motivasyon Alanında En Çok Atıf Alan İlk 50 Makalenin Bibliyometrik Analizi”. 1.Ulusal Hemşirelik Yönetimi Kongresi, İstanbul, Türkiye, 27 Mayıs -29 Eylül 2021, ss.94-95

Yıldırım N., Yeşilbaş H., Kantek F. “The Effect of Gender and Educational Process on Emotional Intelligence: A Meta Analysis Study in Nursing Students”. 3rd International Clinical Nursing Research Congress, İstanbul, Türkiye, 8 -11Aralık 2020, ss.84

Kantek F.,Yeşilbaş H. “Investigation of Nurses' Organizational Commitment Level: The Case of Turkey”. 4rd International Health Sciences and Management Conference, İstanbul, Türkiye, 20 -23 Haziran 2019, ss.940

Yeşilbaş H., Kantek F. “Leadership: Trends in Nursing Research”. 4rd International Health Sciences and Management Conference, İstanbul, Türkiye, 20 -23Haziran2019, ss.939

Kantek F.,Yeşilbaş H. “Hemşirelerde Çatışma: En Fazla Atıf Alan 100 Yayının Bibliyometrik Analizi”. International Congress on Politic, Economic and Social Studies, Venice, İtalya,27 -30 Haziran 2018, ss.170

Kantek F.,Yeşilbaş H. “Türkiye’de Hemşirelerde İş Doyumu: Bibliyometrik Bir Analiz”, International Congress on Politic, Economic and Social Studies,Venice, İtalya,27 -30 Haziran 2018, ss.230-239

Yeşilbaş H.,Kantek F. “Academic Success Studies in Nursing Students: Bibliometric Analysis”, 9th International Congress on New Trends in Education, Antalya, Türkiye,10 -12 Mayıs 2018, ss.74

Kantek F.,Yeşilbaş H. “Bibliometric Analysis of Problem Solving Literature in Nursing Students: The Case of Turkey”, 9th International Congress on New Trends in Education, Antalya, Türkiye,10 -12 Mayıs 2018, ss.73

Yeşilbaş H.,Kantek F. “Sosyal Ağ Analizi ile Hemşirelik Eğitimi Araştırmalarının İncelenmesi”. 1st International Health Science and Life Congress, Burdur, Türkiye, 02 -05 Mayıs 2018, ss.95

Yeşilbaş H., Kantek F. “Hemşirelikte Şiddet Çalışmalarının Değerlendirilmesi: Bibliyometrik Analiz”. 1st International Health Science and Life Congress, Burdur, Türkiye,02 -05 Mayıs 2018, ss.155-156

Yeşilbaş H., Kantek F. “Türkiye’de Hemşirelikte Profesyonellik Çalışmalarındaki Eğilimler”. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu, Antalya,Türkiye,28 -30 Nisan 2018, ss.315- 323

Kantek F.,Yeşilbaş H. “Türkiye’de Hemşirelik Öğrencilerinin Problem Çözme Düzeylerine Cinsiyetin Etkisi: Bir Meta-analiz Çalışması”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu, Antalya,Türkiye,28 -30 Nisan 2018, ss.127- 128

Kantek F.,Yeşilbaş H. “Türkiye’de Hemşirelerin Profesyonellik Algısı: Durum Analizi”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu, Antalya, Türkiye,28 -30 Nisan 2018, ss.366- 374

Yeşilbaş H., Kantek F. “Türkiye’de Hemşirelikte Yönetim Doktora Tezlerinin Bibliyometrik Analizi”, 5. Uluslararası 16.Ulusal Hemşirelik Kongresi, Ankara, Türkiye,5 -08 Kasım 2017, ss.98

İspir Ö., Çelebi Çakıroğlu O.,Elibol E.,Çeribaş E.,Açıkgöz G.,Yeşilbaş H., Tarhan M. “Evaluation of the Nursing Management Course in Undergraduate Nursing Programs of State Universities in Turkey”, ICNCNE 2017:19th International Conference on Nursing Care and Nursing Education, Barcelona, İspanya, 26 -27 Mayıs 2017, ss.1

Yeşilbaş H. “Sağlık Sektöründe Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”. Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi, Kocaeli, Türkiye, 06-07 Mayıs 2016, ss.227

Yeşilbaş H., Baykal Ü. “Hemşirelerin Hasta ve Hasta Yakınlarından Gördüğü Şiddete Yönelik Tepkileri ve Şiddeti Önlemeye İlişkin Görüşleri: Niteliksel Bir Çalışma” 15.Ulusal Hemşirelik Kongresi, Erzurum, Türkiye, 10 -12 Eylül 2015

Yeşilbaş H., Baykal Ü. Hemşirelerin Hasta ve Hasta Yakınlarından Gördüğü Şiddete İlişkin Algıları: Niteliksel Bir Çalışma”. 2.Uluslararası Farklı Şiddet Boyutları ve Toplumsal Algı Kongresi, İstanbul, Türkiye, 03-05 Eylül 2015, ss.50-51