



Araştırma Makalesi

## Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin ve Temel Benlik Değerlendirmesinin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracılık Rolü<sup>a</sup>

### *The Mediating Role of Job Crafting in the Effect of Perceived Organizational Support and Core Self-Evaluation on the Work Engagement of Nurses*

Cahit Çağın<sup>b</sup>, Şeyda Nur Seçkin<sup>c</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**  
Algılanan Örgütsel Destek,  
Temel Benlik Değerlendirmesi,  
İş Becerikliliği,  
İşe Tutkunluk,  
Hemşire.

**Tarihler :**  
Geliş 12 Temmuz 2023  
Düzeltilme Geliş  
15 Şubat 2024  
Kabul 20 Şubat 2024

#### ÖZ

Bu çalışmada hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin (AÖD) ve temel benlik değerlendirmesinin (TBD) işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Şırnak ilindeki devlet hastanelerinde görev yapan hemşireler, mevcut çalışmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle 249 hemşireyle anket çalışması yürütülmüştür. Elde edilen veriler SPSS, AMOS ve PROCESS Macro programlarında kullanılmak üzere kodlanmıştır. Yapılan analizler neticesinde hemşirelerin AÖD'in ve TBD'sinin iş becerikliliklerini ve işe tutkunluklarını olumlu yönde etkilediği; AÖD'in ve TBD'sinin işe tutkunlukları üzerindeki etkisinde iş becerikliliklerinin kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir.

#### ARTICLE INFO

**Keywords:**  
Perceived Organizational Support,  
Core Self-Evaluation,  
Job Crafting,  
Work Engagement,  
Nurse.

**Article history:**  
Received 12 July 2023  
Received in Revised Form  
12 February 2024  
Accepted  
20 February 2024

#### ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the mediating role of job crafting in the effect of nurses' perceived organizational support (POS) and core self-evaluation (CSE) on work engagement. Nurses who are working in state hospitals in Şırnak province constitute the main body of the current study. A questionnaire study was conducted with 249 nurses using simple and random sampling methods. The obtained data were coded for use in SPSS, AMOS and PROCESS Macro programs. As a result of the analyzes made, it was found that nurses' POS and CSE positively affected their job crafting and work engagement; It has been determined that job crafting has a partial mediating role in the effect of POS and CSE on their work engagement.

<sup>a</sup> Bu çalışma, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı "Algılanan Örgütsel Destek ve Temel Benlik Değerlendirmesinin İşe Tutkunluk Üzerine Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracılık Rolü" isimli doktora tezinden üretilmiştir.

<sup>b</sup> Sorumlu Yazar, Dr. Öğr., Üyesi, Şırnak Üniversitesi, e-posta: c.cagn@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-4111-1538

<sup>c</sup> Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, e-posta: seydascekin@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2313-1340

## 1. GİRİŞ

Günümüzde gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun toplumlar ve ülkeler artan bir derecede sağlıklı ilgilenmektedirler. Toplumları ve ülkeleri oluşturan bireyler daha sağlıklı yaşamak istemektedirler (Tıraş, 2013). Bireylerin fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı olması sağlık hizmeti alabilmelerine bağlıdır (Sargutan, 2005). Sağlık sektörü hem insan hayatıyla ilgili olması hem de insan sağlığının korunmasında, sağlık hizmetlerinin gelişmesinde ve sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir etken olması nedenleriyle önem arz etmektedir (Gezginerler & Lorcü, 2019). Sağlık hizmetleri ekonomik açıdan da ciddi bir pazarı oluşturmaktadır (Kılıçarslan ve Takkasız, 2019). Bu noktada sağlık hizmeti veren örgütlerin önemi söz konusu olmaktadır. Son zamanlarda sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi gerektiğine yönelik hasta talepleri, hastalıkların artması ve Covid-19 virüsünün ortaya çıkması sonucunda araştırmacılar sağlık örgütleriyle daha fazla ilgilenmeye başlamışlardır. Bununla birlikte sağlık sektörü hizmet sektörünün yapısı itibarıyla emek yoğunudur. Bu sebeple sağlık kurumlarının gelişebilmesinde ve rekabetçi olabilmesinde sağlık çalışanları kilit rollere sahip olabilmektedirler (Cerev ve Saylan, 2021). Dolayısıyla sağlık kurumlarının başarısı çalışanlarının performansına bağlı olabilmektedir.

Sağlık hizmetlerinin verildiği tüm alanlarda etkin bir şekilde görev alabildiklerinden sağlık hizmetlerinde hemşireler önemli görevler üstlenmektedirler. Hemşireler; tedaviyi uygulama, tedavinin gidişatını izleme, aşıların uygulanması ve acil müdahaleleri sağlama gibi önemli görevler yerine getirmektedirler. İşlerinin yapısı gereği hastayla yüz yüze iletişim halinde olduklarından hemşirelerin ilgili olmaları tedavinin başarısını etkilemektedir. Sonuçta tedaviyi uygulama süreci, klinik hizmette başarıyı etkileyen önemli bir etkidir. Bu nedenle hemşirelerin görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmeleri önem arz etmektedir (<https://bingolism.saglik.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 18.01.2022; <https://www.mevzuat.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 25.06.2023).

Hemşireler işlerinde enerjik olduklarında ve işlerine tamamen odaklandıklarında işlerini daha iyi bir şekilde yapabileceklerdir. Bu durum işe tutkunluk kavramı olarak karakterize edilmektedir (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romaá & Bakker, 2002; Kahn, 1990). İşlerine tutkun çalışanlar, enerjik bir şekilde işlerini yapmaları ve işlerine tamamen odaklanmaları nedeniyle yüksek düzeyde performans sergileyebilmektedirler (Asar ve Ocak, 2021; Yavan, 2016). Böylece çalışanlar kendilerine

verilen görevlere odaklanıp görevlerini daha kısa ve iyi bir şekilde yapabilmektedirler. Bu nedenle örgütler enerjik ve görevlerine adanmış çalışanlara sahip olmak istemektedirler. Bu bakımdan işe tutkunluk doğrudan bireysel ve dolaylı olarak örgütsel performansı etkileyebildiğinden örgütsel başarı için dikkate alınması ve nedenleri belirlenmesi gereken bir kavram olmaktadır (Bakker & Demerouti, 2008; Turgut, 2011).

Hemşirelerin iyi bir performans gösterebilmelerinin yanında performanslarının sürdürülebilir olması diğer önemli bir konudur. Bu hususta sektörel, örgütsel ve bireysel ihtiyaçlar doğrultusunda oluşan örgütsel iş taleplerini karşılayabilmesi için hemşirelerin işlerini dizayn edebilmelerini ifade eden iş becerikliliği düzeyinin yüksek olması faydalı olabilecektir (Knight, Tims, Gawke & Parker, 2021; Oubibi, Fute, Xiao, Sun & Zhou, 2022). Diğer taraftan günümüzde işlerin yapısı değişmektedir. Hemşirelerin yaptığı işlerin yapısı da değişmektedir. İşlerinin yapısındaki değişimlere uyum sağlamayan hemşirelerin performansları düşebilecektir (Çetin ve Eroğlu, 2020). Hemşirelerin performanslarının sürdürülebilirliği için iş becerikliliği düzeylerinin yüksek olması önemlidir.

İş becerikliliği ve işe tutkunluğun çalışanların, işlerindeki dinamizmle birlikte işlerinde adanmışlık duygusuna sahip olmalarına, nitelikli çalışanların örgütte devamlılığın, birey ve örgütlerin performanslarının yükselmesine neden olabileceği söylenebilmektedir (Dalgıç ve Türkoğlu, 2018; İnce ve Bozkurt, 2019; Karataş, 2019). Örgütsel verimliliği olumlu yönde etkilemesi nedeniyle iş becerikliliği ve işe tutkunluk önem arz etmekte olup iş becerikliliğinin özellikle bireysel, işe tutkunluğun ise bireysel ve örgütsel öncüllerini ele alan araştırmaların yapılmasına halen ihtiyaç duyulmaktadır (Heyns, McCallaghan & Senne, 2021; Kim & Beehr, 2020; Nagarajan, Alagiriswamy & Parayitam, 2023; Yoo & Lee, 2019).

Bu çalışmada ilgili literatürden ve ampirik araştırma sonuçlarından hareketle hemşireler örneğinde algılanan örgütsel desteğin (AÖD) ve temel benlik değerlendirmesinin (TBD) işe tutkunluk üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu ilişkinin daha net bir şekilde anlaşılabilmesi amacıyla iş becerikliliğinin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. İşe tutkunluk, bireysel ve örgütsel performans için oldukça önemli bir kavram olmakla birlikte literatürde hemşireler örneğinde AÖD'in ve TBD'nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünü ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla mevcut çalışmanın bulgularının ilgili alana katkı

sağlayacağı ve bu konuda yapılacak çalışmalara ışık tutabileceği düşünülmektedir. Araştırma sonuçları kapsamında araştırmacı ve uygulayıcılar için öneriler geliştirilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık kapsamında algılanan örgütsel destek, temel benlik değerlendirmesi, iş becerikliliği ve iş tutkunluk kavramlarıyla ilgili bilgilere yer verilip bu kavramlar arasındaki ilişkilerin gerekçeleri ele alınmıştır.

### 2.1. Algılanan Örgütsel Destek, İş Becerikliliği ve İş Tutkunluk İlişkisi

Algılanan örgütsel destek (perceived organizational support/AÖD); hem örgüte yaptıkları katkıları hem de refah ve mutluluklarını örgütün ne kadar önemseydiğine yönelik çalışanlarda oluşan inançtır (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). Ayrıca AÖD teorisine (perceived organizational support theory) göre örgütün kendilerini desteklediğine ilişkin algılarına karşılık olarak çalışanlar işlerinde daha aktif rol almaktadırlar (Guillaume, 2015; Kurtessis et al., 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002). Dolayısıyla AÖD, çalışanların işlerinde etkili ve görevlerine daha bağlı olabilmelerine kaynaklık edebilmektedir (Higazee, Rayan & Khalil, 2016). Bu sebeple AÖD sayesinde çalışanlar, işlerini daha iyi yapabilmek için aktif rol üstlenebilecek ve işlerine daha fazla adapte olabileceklerdir. Ayrıca yapılan ampirik araştırmalarda AÖD'nin; özyeterlilik (Buz Durak, 2019); sürekli öğrenme (Kim, You & Hong, 2021); bilgi paylaşımı davranışı (İmamoğlu, 2019); görev performansı (Ding, Yu & Li, 2020); iş doyumunu (Li, Zhang, Yan, Wen & Zhang, 2020); işin anlamlılığı (Bhaskar & Mishra, 2019) ve satış performansını (Akbaş Tuna, 2015) kavramlarını olumlu yönde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda AÖD'in çalışanları işlerinde aktif olmaya, değişiklikler yapmaya ve işlerine adapte olmaya teşvik edeceği beklenebilmektedir.

İş becerikliliği ise Wrzesniewski & Dutton (2001) tarafından yapılan çalışmada job crafting olarak ortaya atılmıştır (Bruning & Champion, 2019; Costantini, Demerouti, Ceschi & Sartori, 2021; Kerse, 2019; Knight, Tims, Gawke & Parker, 2021). İş becerikliliği, çalışanların işlerini daha iyi bir şekilde yapabilmek için görevlerinde ya da işlerinin ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Wrzesniewski & Dutton, 2001). İş talepleri ve kaynakları modeli dikkate alındığında iş becerikliliği düzeyi yüksek olan çalışanlar,

görevlerini sürdürülebilir bir şekilde yerine getirebilmek amacıyla zamanla değişen iş taleplerine uygun kaynaklara sahip olabilmek için işlerini yaparlarken eksiklikleri olması durumunda eksikliklerini gidermek için yeni beceriler kazanabilmekte veya işlerinin yapısında bir eksiklik oluştuğunda işlerinde değişiklik yaparak işlerindeki eksiklikleri giderebilmektedirler (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2013; Mamak, 2018; Nazarı, 2020; Verelst, De Cooman, Verbruggen, van Laar & Meeussen, 2021). Böylece çalışanlar işlerinin anlamlarını zenginleştirebilmekte, işlerinden veya kendilerinden kaynaklanabilecek sorunları ortadan kaldırmaktadırlar. İş hayatında yaşanan hızlı gelişmeler neticesinde çalışanların yeni beceriler kazanması veya işlerinde değişiklik yapmaları zorunlu olabilmektedir. Çalışanlar, iş becerikliliği düzeyleri yüksek olmak suretiyle işlerinin yapısını veya becerilerini güncel tutabilmektedirler. Dolayısıyla iş becerikliliği günümüzün önem arz eden, araştırmacı ve uygulayıcılar tarafından ilgi gören bir kavram haline gelmiştir. Nitekim yapılan ampirik araştırmalarda iş becerikliliğinin; gelişme (Kim & Beehr, 2020); iş aile zenginleşmesi (Akkermans & Tims, 2017); işten zevk alma (Tims, Bakker & Derks, 2014); sosyal sermaye (Zhang & Liu, 2020); yaşam doyumunu (Kim & Beehr, 2020; Çatal, 2021); iş tatmini (Nagarajan, Alagiriswamy & Parayitam, 2023; Zito et al., 2019; Aydın, 2020; Mavi, 2020; Zhang & Liu, 2020) ve görev performansı (Nagarajan, Alagiriswamy & Parayitam, 2023) kavramlarını olumlu yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Dolayısıyla iş becerikliliği günümüzün önem arz eden, araştırmacı ve uygulayıcılar tarafından ilgi gören bir kavram olmuştur (Karabey ve Kerse, 2017).

Sosyal değişim teorisi (social exchange theory), ilişkileri yarar ile maliyet sarmalında açıklamaktadır (Blau, 1964). Sosyal değişim teorisi dikkate alındığında örgütle çalışanlar arasında karşılıklı ilişki olabilecek ve bu örgütün işleyişini etkileyebilecektir (Boyacı, 2017). Dolayısıyla örgütün çalışanlarla ilgilenmesiyle sosyal değişim ilişkileri oluşmakta ve böylece olumlu örgütsel sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Cropanzano & Mitchell, 2005). Bunun yanı sıra karşılıklılık normu teorisi (the norm of reciprocity theory), birey diğerine iyi davrandığında olumlu muamelenin geri dönüşünün zorunlu olduğunu savunmaktadır (Çankır ve Yener, 2017). Karşılıklılık normu teorisi dikkate alındığında örgüt ve çalışan ilişkilerinde taraflardan birinin karşılaştığı olumlu muamelenin karşılığı olabilecek ve böylece her iki tarafa da faydalı sonuçlar ortaya çıkabilecektir (Gouldner, 1960; Rhoades & Eisenberger, 2002). Temelini bahsi geçen teorilerden alan AÖD teorisine göre ise çalışanların örgütün kendilerini desteklediğine ilişkin algıları arttıkça çalışanlar işlerinde daha aktif

roller alabilecek, işlerine yönelik daha fazla olumlu tutum ve davranışlar sergileyebileceklerdir. Böylece çalışanlar enerjik bir şekilde örgüte katkı yapmaya daha fazla istekli olabileceklerdir (Guillaume, 2015; Kurtessis et al., 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002).

İş talepleri ve kaynakları modeline (the job demands-resources model) göre de genelde her çalışma atmosferinin iki karakteristik niteliği vardır. Birincisi; fiziksel, zihinsel, duygusal çaba ve yetenekleri kapsayan bir takım örgütsel iş talepleridir. İkincisi, çalışanların işe ilişkin pozitif çıktılar üretmelerine olanak sağlayan fiziksel, örgütsel ve sosyal nitelikleri kapsayan iş kaynaklarıdır (Bakker & Demerouti, 2007). İşgörenlerin işlerinde değişikliğe gitmelerinin sebebi iş taleplerinde ve kaynaklarında dengeye ulaşmadır (Cheng, Yang, Ding & Wang, 2020; Tims & Bakker, 2010). Aynı doğrultuda, çalışanlar iş becerikliliği yoluyla kendi ihtiyaçlarına ve beklentilere uygun olarak işlerinde değişiklik yaparak daha iyi bir performans göstermeye çabalamaktadırlar. İhtiyaçları ve beklentileri karşılayabilen nitelikte olmayan bir iş yapısında çalışanlar yüksek düzeyde performans sergileyemebilmektedirler (Berdicchia, 2015). İş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeli (the job demands-resources model of work engagement), iş talepleri ve kaynakları modeline işe tutkunluk kavramının eklenerek modelin geliştirilmiş halidir. İş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeli dikkate alındığında bilişsel, duygusal, fiziksel gibi iş taleplerinin çalışanları harekete geçirerek olumlu örgütsel sonuçlar oluşturabileceği; destek, özerklik, geribildirim vb. iş kaynaklarının çalışanların motivasyon düzeylerini artırarak pozitif örgütsel sonuçlara kaynaklık edebileceği beklenebilmektedir. İş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeli, çalışanların iş ve kişisel kaynaklarının işe tutkunluklarını etkilediğini, iş talepleri yüksek olduğunda iş kaynaklarının işe tutkunluk üzerindeki pozitif etkisinin de daha yüksek olacağını ortaya koymaktadır. Ayrıca olumlu performans geribildirimi ile çalışanların işe tutkunluğa yöneleceklerini ve pozitif bir kazanç sarmalının oluşacağını varsaymaktadır (Bakker & Demerouti, 2008). Bu kapsamda, çalışanlar için önemli bir iş kaynağı olabilecek iş becerikliliğinin onları işe tutkunluğa sevk etmesi beklenebilmektedir. Hem iş talepleri ve kaynakları modeli hem de iş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeli dikkate alındığında çalışanların iş becerikliliği davranışları sergiledikçe işe ilişkin stres faktörleriyle daha kolay baş edebilecekleri, iş taleplerini minimize edebilecekleri, iş kaynaklarını artıracabilecekleri ve böylece çalışanların işe yönelik içsel motivasyon ve doyumları artabilecekleri beklenebilmektedir. Diğer taraftan çalışanlar,

işlerinde değişiklikler yapma motivasyonuna sahip olabileceklerdir.

Konuyla ilgili yapılan ampirik araştırmalar ele alındığında da Çin Hebei ve Guangxi eyaletlerinde hemşireler (Xu, Zhang, Bu & He, 2022); İspanya Katalonya'da hemşireler (Mehrad, Fernández-Castro, González Gómez de Olmedo & García-Sierra, 2022); İngiltere'de bilişim teknolojileri ve banka hizmet sektörlerinde profesyonel çalışanlar (Aldabbas, Pinnington & Lahrech, 2023); Vietnam'da gurbetçi akademisyenler (Arokiasamy, 2021) örneklemelerinde AÖD'nin işe tutkunluğu pozitif olarak yordadığını saptamışlardır. Güney Kore Seul'de beş yıldızlı otel çalışanlarının (Kim, Im, Qu & NamKoong, 2018); İtalya'nın güneyindeki devlet okullarındaki öğretmenlerin (Ingusci, Callea, Chirumbolo & Urbini, 2016) katılımıyla gerçekleştirilen araştırmalarda AÖD'nin iş becerikliliğini pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Güney Kore ülkesinde beş yıldızlı otellerin yöneticileriyle çalışanlar (Shin, Hur & Choi, 2020); Suudi Arabistan'da bir hastanede hemşireler (Baghdadi, Farghaly Abd - EL Aliem & Alsayed, 2021) üzerine yapılan araştırmalarda ise iş becerikliliğinin işe tutkunluğu pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Sonuç olarak bu çalışmada ele alınan literatür, teori, model ve ampirik araştırma sonuçları dikkate alındığında hemşirelerin hem AÖD düzeyleri arttıkça iş becerikliliği ve işe tutkunluk düzeylerinin artacağı hem de iş becerikliliği düzeyleri arttıkça işe tutkunluklarının artacağı öngörülmüştür. Mevcut çalışmada, Şırnak ilinde devlet hastanelerinde görev yapan hemşireler örneğinde AÖD'nin işe tutkunluk ve iş becerikliliği; iş becerikliliğinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinin belirlenmesiyle değişkenler arasındaki ilişkilerin geçerlilik ve güvenilirliğine katkı sağlanabilecektir.

Yine yukarıdaki literatür, teori, model ve ampirik araştırma sonuçları ışığında çalışanların AÖD'si arttıkça işlerine yönelik daha fazla tutum ve davranışlar sergileyerek iş becerikliliği davranışlarına yönelecekleri ve böylece iş kaynaklarını daha kolay arttırabilmeleri, iş taleplerine daha kolay cevap verebilmeleri ile işlerine daha fazla tutkun olabilecekleri söylenebilmektedir. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

- H<sub>1</sub>:** AÖD işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir.  
**H<sub>2</sub>:** AÖD iş becerikliliğini pozitif yönde etkilemektedir.  
**H<sub>3</sub>:** İş becerikliliği işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir.

**H4:** AÖD'in işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü vardır.

## 2.2. Temel Benlik Değerlendirmesi, İş Becerikliliği ve İşe Tutkunluk İlişkisi

Temel benlik değerlendirme (core self-evaluation/TBD); bireylerin kendileri, diğer bireyler ve çevreleri kapsamındaki temel değerlendirmelerini ifade etmektedir (Judge, Locke & Durham, 1997). Temel benlik değerlendirme öz saygı (self-esteem), öz yeterlilik (self-efficacy), duygusal denge (neuroticism) ve kontrol odağı (locus of control) olmak üzere dört boyuta sahiptir (Judge, Locke & Durham, 1997). Öz saygı, bireylerin kendilerini yetenekli ve değerli görme düzeyidir (Gürbüz, Erkuş ve Sığırı, 2010). Öz yeterlilik, bireylerin farklı durumlarda başa çıkma konusunda kendilerine olan inançlarını ifade etmektedir (Grøtan, Sund & Bjerkeset, 2019). Duygusal denge, stresle karşılaşıldığında beliren ve bireylerde anksiyete, depresyon gibi negatif duyguların varlığıyla da düzeyi düşen bir kişilik özelliğidir (Çıtak, 2020). Duygusal dengesi güçlü olmayan bireyler (nevrotiklik seviyesi yüksek/duygusal istikrarı düşük), stresli durumlar karşısında pasif ve uyumsuz başa çıkma stratejilerini uygulamaktadırlar. Ayrıca onlar olaylara daha olumsuz anlamlar yüklemektedirler. Buna karşılık, duygusal denge içinde olanlar (nevrotiklik seviyesi düşük/duygusal istikrarı yüksek) ise etkili başa çıkma stratejileri kullanmaktadırlar (Özer, 2016). Kontrol odağı ise bireylerin hayatlarını kontrol edip veya edemeyeceğine olan inancını ifade etmektedir (James, 2021).

Kendileri hakkında pozitif TBD'ye sahip olanlar; kendilerini etkili bulmakta, becerikli görmekte ve çevreleri üzerinde daha fazla kontrole sahip olduklarını düşünmektedirler (Basım, 2016; Swab, Galvan & Sherlock, 2022; Wu, Khan, Chien & Wen, 2022). Pozitif TBD'ye sahip olan bireyler, hayatlarında ve işlerinde proaktif bir yaklaşım sergileyip pozitif bir bakış açısına sahiptirler (James, 2021; Judge & Larsen, 2001). İşler, bazen daha fazla sorumluluk almaya veya yeni bir şeyler öğrenmeye neden olan görev değişikliklerini gerektirebilmektedir. Pozitif TBD'ye sahip olan çalışanlar işlerinde oluşacak görev değişikliklerine işlerini daha ilginç hale getirebileceği ve işlerinde daha fazla yetki sahibi olabilecekleri gibi pozitif bakmaktadırlar (Mısırdalı, 2018; Smedema, Lee & Bhattacharai, 2022). Kaynakların korunması teorisine (conservation of resources theory) göre de bireyler sahip oldukları (zaman, fiziksel ve ruhsal enerji gibi) sınırlı kaynaklarını korumak ve artırmak üzere güdülenmekte olup kaynak tükenmesine karşı duyarlıdırlar (Christensen, Dyrstad & Innstrand,

2020; Hobfoll, 2011). Genelde insanların kaynaklarını artırma hususunda güdülendikleri düşünülecek olunursa TBD'si pozitif olan bireylerin kaynak tükenmesine karşı duyarlı olmaları yüksek derecede muhtemeldir. Onlar kendilerine güvenebilmekte, kendilerini liyakatli görebilmekte ve başarılı olabileceklerine ilişkin inançları vardır. Bu kapsamda pozitif TBD'ye sahip çalışanların işlerini başarılı bir şekilde yapabilmelerine yardımcı kaynaklardan biri olabilecek iş becerikliliğine yönelmeleri olasıdır. Açıan (2021) tarafından Ankara, İzmir ve İstanbul illerinde mühendisler üzerine yapılan çalışmada TBD'nin iş becerikliliğini pozitif yönde etkilediği elde edilmiştir. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

**H5:** TBD iş becerikliliğini pozitif yönde etkilemektedir.

TBD düzeyi yüksek bireyler, herhangi bir olguya olumlu açıdan bakmaları nedeniyle iş talep ve kaynaklarını lehlerine kullanabilmekte ve aynı zamanda işlerinde yüksek düzeyde enerjik olup işlerine adanabilmektedirler (Bakker & Demerouti, 2008; James, 2021). Bu kapsamda, TBD düzeyi yüksek bireylerin işe tutkunluk düzeylerinin de yüksek olabileceği beklenebilmektedir. Bununla birlikte, bu ilişkinin daha net bir şekilde anlaşılabilmesi için "nasıl" sorusunun cevabının bulunması gerekmektedir. Bu soruya cevap olabilecek değişkenlerden bir tanesi ise iş becerikliliğidir. Kaynakların korunması teorisine göre bireyler genelde kaynaklarını korumak ve geliştirmek istemektedirler. Bu durum dikkate alındığında pozitif TBD'ye sahip çalışanlar iş becerikliliği kaynağına sahip olmaya yönelebileceklerdir. İş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeline göre ise iş becerikliliği kaynağına sahip olmaya yönelen çalışanların işe tutkunluk düzeyleri artacaktır (Bakker & Demerouti, 2008). Bu bilgiler ışığında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

**H6:** TBD işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir.

**H7:** TBD'nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü vardır.

## 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Mevcut çalışmada algılanan örgütsel destek ve temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla araştırma değişkenleri ile ilgili literatür araştırması yapılmış, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniğiyle

veriler elde edilmiş, elde edilen verilere SPSS, AMOS ve PROCESS Macro programları aracılığıyla tanımlayıcı analizler, DFA, güvenilirlik analizleri, etki ve aracılık analizleri yapılmıştır.

### 3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini, Şırnak ilinin merkez ve ilçelerindeki devlet hastanelerinde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 12.06.2020 tarih ve 6 Karar Sayısı ile Etik Kurul Onayı alınmıştır. Covid-19 nedeniyle bu çalışmanın hedef kitlesi olan hemşirelerin bazılarının Şırnak merkezde pandemi hastanesinde çalışmaları, aşılama işlemleri için hastane dışında olmaları gibi nedenlerle evrene ulaşmak mümkün olamamıştır. Bu nedenle basit tesadüfî örneklem yöntemine başvurulmuştur. Şifahi Şırnak ilinin merkez ve ilçelerindeki devlet hastanelerinde 590 tane hemşirenin görev yaptığı bilgisine ulaşılmış olup ana kütle belli olan örneklem için oluşturulan formüle göre (%5 hata payı, %95 güvenilirlik seviyesi), 234 kişiye ulaşılması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bununla birlikte, 2021 yılının Temmuz ve Ağustos aylarında basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle toplamda 269 hemşireye ulaşılmış ve analiz edilecek nitelikte olmaması nedeniyle 20 anket analize dahil edilmemiştir. Böylelikle, analize tabi tutulan 249 katılımcı verisinin örneklem bakımından yeterli sayıda olduğu görülmektedir.

### 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Ankete katılan hemşirelerin algılanan örgütsel destek (AÖD) düzeylerini tespit edebilmek amacıyla Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986) çalışmasıyla geliştirilen, Stassen & Ursel (2009) tarafından yeniden ele alınarak kısa formu oluşturulan, Türkçe uyarlaması Turunç ve Çelik (2010) tarafından yapılan AÖD Ölçeği toplam

10 ifadeden ve bir boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekteki 6. ile 7. maddeler, olumsuz ifadelerdir ve ölçek puanları değerlendirilirken puanlar ters kodlanmıştır.

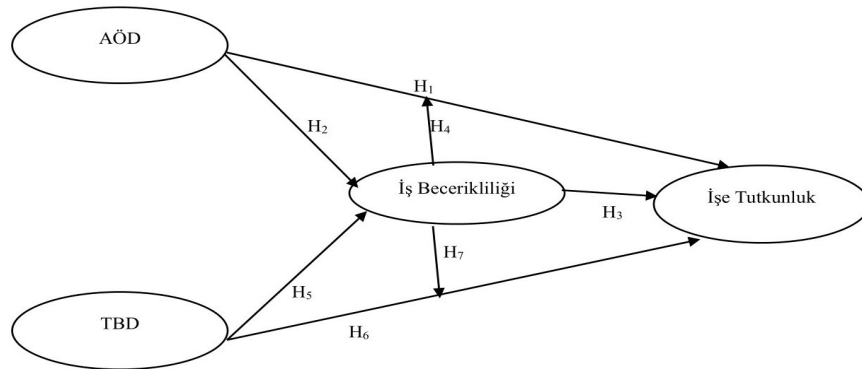
Katılımcıların temel benlik değerlendirmesi (TBD) seviyelerinin ölçülmesinde Judge, Erez, Bono & Thoresen (2003) tarafından oluşturulan, Costigan, Gürbüz ve Sığırı (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve 12 ifadeden meydana gelen ölçek kullanılmıştır. Judge, Erez, Bono & Thoresen (2003) TBD ölçeğini dört boyutlu yapı şeklinde bularak üç boyutlu yapılarla karşılaştırmıştır. Türkiye'de ise Gürbüz, Erkuş ve Sığırı (2010) dört boyutlu modelin üç boyutlu modele göre daha iyi uyum iyiliği değerlerinin olduğu; Costigan, Gürbüz ve Sığırı (2018) ve Arlı (2019) ölçeğin tek boyuttan oluştuğu sonucuna ulaşmıştır. Ölçek boyutları F1, F2 ve F3 olarak adlandırılmıştır.

Ankete katılanların iş becerikliliği düzeylerinin ölçülmesinde Slemp & Vella-Brodrick (2013) çalışmasında geliştirilen, ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Kerse (2017) tarafından yapılarak Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenip 19 ifadeden oluşan üç boyutlu (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik) ölçek kullanılmıştır.

Katılımcıların işe tutkunluk düzeylerini ölçebilmek için Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romaá & Bakker (2002) tarafından geliştirilen, ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Turgut (2011) tarafından yapılarak Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenip 17 ifade ve üç boyuttan (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) oluşan ölçek kullanılmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın amacı kapsamında geliştirilen model Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1, algılanan örgütsel desteğin ve temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünün olduğunu göstermektedir.

### 3.4. Araştırmanın Bulguları

Bu başlık kapsamında araştırmaya katılan hemşirelerden elde edilen verilere yapılan istatistiksel analizler sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmektedir.

#### 3.4.1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1’de araştırmaya katılan hemşirelerin tanımlayıcı bilgileri yer almaktadır.

**Tablo 1:** Katılımcılara Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Katılımcılara Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler							
		Sayı	Yüzde			Sayı	Yüzde
<b>Cinsiyet</b> (n=244)	Kadın	116	47,5	<b>Yaş</b> (n=214)	21-30	176	82,2
	Erkek	128	52,5		31-40	36	16,8
<b>Medeni Durum</b> (n=248)	Evli	93	37,5	41-50	1	0,5	<b>Mevcut İşte</b> (n=248)
	Bekar	155	62,5	51-60	1	0,5	
<b>Eğitim Durumu</b> (n=249)	Ortaöğretim	2	0,8	1-5	175	70,6	<b>Çalışma Süresi</b> (n=248)
	Lise	11	4,4	6-10	65	25,8	
	Önlisans	14	5,6	11-15	6	2,4	
	Lisans	213	85,5	16-20	3	1,2	
		Yüksek Lisans	9	3,6			
<b>İdari Görev</b> (n=248)	Yok	229	92,3				
	Var	19	7,7				

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların 244 kişisi cinsiyet sorusunu cevaplamış olup %52,5’inin erkek ve %47,5’inin kadın olduğu görülmektedir. Medeni durum ifadesini 248 kişi cevaplayarak katılımcıların %62,5’i bekar ve 37,5’i evlidir. Yaş olarak da 214 kişi bu soruyu işaretlemiş olup %82,2’si 21-30; %16,8’i 31-40; %0,5’i 41-50 ve %0,5’i 51-60 yaş aralığındadır. Eğitim durumunu tamamı yanıtlamış ve bunların %85,5’i lisans; %5,6’sı önlisans; %4,4’ü lise; %3,6’sı yüksek lisans ve %0,8’i

ortaöğretim derecesinde eğitime sahiptir. Mevcut işlerinde çalışma süresi bakımından %70,6’sı 1-5 yıl; %25,8’i 6-10 yıl; %2,4’ü 11-15 ve %1,2’si 16-20 yıl arasında çalışmaktadır. Son olarak da anketi cevaplayanların %92,3’ünün idari görevinin olmadığını ve %7,7’sinin idari görevi bulunduğunu belirtmişlerdir.

#### 3.4.2. Normal Dağılım Analizleri

Çarpıklık ve basıklık değerleri (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2013), +1.0 ile -1.0 arasında olduğunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir. Bu araştırmanın değişkenlerine ait normal dağılım analizleri, Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2’ye göre, araştırmaya katılan hemşirelerin algılanan örgütsel destek ortalamasının düşük, temel benlik değerlendirmesinin orta, işe tutkunluk düzeylerinin biraz daha yüksek iş becerikliliğinin de yüksek olduğu görülmektedir.

#### 3.4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Tablo 3’te araştırma değişkenlerine ilişkin DFA değerleri gösterilmektedir.

**Tablo 2:** Normal Dağılım Analizleri

Değişkenler	Ortalama	SS	Ca	Çarpıklık	Basıklık
<b>AÖD</b>	2,2731	0,83102	0,868	0,584	-0,035
<b>TBD</b>	3,3527	0,56320	0,755	0,004	0,728
<b>İş Becerikliliği</b>	3,6985	0,71461	0,846	-0,474	0,518
<b>İşe Tutkunluk</b>	3,4278	0,69684	0,886	-0,469	0,240

**AÖD:** Algılanan Örgütsel Destek; **TBD:** Temel Benlik Değerlendirmesi, **SS:** Standart Sapma; **Ca:** Cronbach Alfa.

**Tablo 3:** Araştırma Değişkenlerinin DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri			Araştırma Değişkenlerinin Uyum İndeksleri Değerleri			
			AÖD	TBD	İş Becerikliliği	İşe Tutkunluk
$\chi^2/df$	İdeal Uyum	$\leq 2$	1,472	1,601	2,326	2,700
	Kabul Edilebilir Uyum	2 - 5				
RMSEA	İdeal Uyum	0 - 0.05	0,042	0,049	0,073	0,080
	Kabul Edilebilir Uyum	0.05 - 0.09				
GFI	İdeal Uyum	1	0,986	0,952	0,916	0,901
	Kabul Edilebilir Uyum	0.90 - 0.099				
AGFI	İdeal Uyum	1	0,959	0,923	0,906	0,900
	Kabul Edilebilir Uyum	0.90 - 0.099				
CFI	İdeal Uyum	1	0,995	0,946	0,911	0,927
	Kabul Edilebilir Uyum	0.90 - 0.099				

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek; TBD: Temel Benlik Değerlendirmesi.

Tablo 3 incelendiğinde araştırma değişkenlerinin DFA uyum indeksleri değerlerinin kabul edilebilir değerler aralığında olduğu gözlemlenmiştir (Özdamar, 2017). Bu çalışmada algılanan örgütsel destek ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Temel benlik değerlendirmesi ölçeğinin üç faktörlü yapısının daha iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. İş becerikliliği ve işe tutkunluk ölçeklerinin ise üç faktörlü yapıları doğrulanmıştır.

### 3.4.4. Korelasyon Analizi

Tablo 4'te araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi gösterilmektedir.

**Tablo 4:** Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4
1. AÖD	1			
2. TBD	,106	1		
3. İş Becerikliliği	,221**	,400**	1	
4. İşe Tutkunluk	,246**	,367**	,524**	1

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek, TBD: Temel Benlik Değerlendirmesi, \*\*p<0,01.

Tablo 4'e göre algılanan örgütsel destek (AÖD) ve temel benlik değerlendirme (TBD) arasında herhangi bir ilişki olmayıp bu iki değişken ile hem iş becerikliliği hem de işe tutkunluk; işe tutkunluk ile iş becerikliliği arasında pozitif ilişki vardır. Mathumbu & Dodd (2013) Güney Afrika Alice'de hemşireler üzerindeki araştırmalarında AÖD ve işe tutkunluk arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Bunun yanı sıra iş becerikliliği ve işe tutkunluk arasında pozitif ilişki olduğu da ortaya koyulmuştur.

### 3.4.5. Regresyon Analizi

Tablo 5'te araştırma hipotezlerinin aracılık testi sonuçları yer almaktadır. Aracılık testi için Hayes (2017)'in SPSS paket programı için geliştirmiş olduğu Process makro eklentisinden (Procedure for SPSS Version 3.4) yararlanılmıştır. Analizler Process makro eklentisinde aracılık ilişkisi için kullanılan Model 4'e, %95 güven aralığında, 5000 önyükleme örnek sayısına ve sıfır (0) içermemesine, yani alt (LLCI) ve üst (ULCI) değerler arasında sıfır değeri olmadığı sürece varsayılan ilişkilerin anlamlı olmasına göre yapılmıştır (Hayes, 2017; Sürücü, Şeşen ve Maşlakçı, 2021).

Tablo 5 incelendiğinde Model 1 bakımından algılanan örgütsel desteğin (AÖD) işe tutkunluğu pozitif yönde etkilediği ( $\beta = .20$   $p < .001$ ) görüldüğünden  $H_1$  hipotezi "AÖD işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir" kabul edilmiştir. Mehrad, Fernández-Castro, González Gómez de Olmedo & García-Sierra (2022) tarafından İspanya Katalonya'da hemşireler üzerine yapılan araştırmada AÖD'nin işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulgu daha önce yapılan araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir.



**Tablo 5:** Regresyon Analizi

Etki	95% CI Standardize				
	$\beta$	se	p	LLCI	ULCI
<b>Model 1</b>					
AÖD → İşe Tutkunluk	0,2060	0,0517	0,000 1	0,1041	0,3078
AÖD → İş Becerikliliği	0,1819	0,0535	0,000 8	0,0766	0,2873
İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	0,3308	0,2175	0,000 0	0,2158	0,4458
AÖD → İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	0,0636			0,0199	0,1189
Etki Büyüklüğü: 0,0636 (R <sup>2</sup> )					
<b>Model 2</b>					
TBD → İşe Tutkunluk	0,4542	0,0732	0,000 0	0,3100	0,5985
TBD → İş Becerikliliği	0,3525	0,0776	0,000 0	0,1998	0,5053
TBD → İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	0,0714			0,0279	0,1226
Etki Büyüklüğü: 0,0714 (R <sup>2</sup> )					

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek; TBD: Temel Benlik Değerlendirmesi,  $\beta$ : standardized beta; CI: confidence interval; LLCI / ULCI: lower/upper limit.

AÖD iş becerikliliğini pozitif yönde etkilediğinden ( $\beta = .18$   $p < .001$ ) H<sub>2</sub> hipotezi “AÖD iş becerikliliğini pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir. İş becerikliliği işe tutkunluğu pozitif yönde etkilediğinden ( $\beta = .33$   $p < .001$ ) H<sub>3</sub> hipotezi “iş becerikliliği işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir. AÖD’in işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu ( $\beta = .6$   $p < .001$ ) anlaşıldığından H<sub>4</sub> hipotezi “AÖD’in işe tutkunluk

işe tutkunluğu pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir. TBD’nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu ( $\beta = .7$   $p < .001$ ) anlaşıldığından H<sub>7</sub> hipotezi “TBD’nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü vardır” kabul edilmiş ve etki oranı olarak orta düzey olduğu saptanmıştır. Tablo 6’da hipotez sonuçları gösterilmektedir.

**Tablo 6:** Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Hipotezler	Karar
H1: AÖD → İşe Tutkunluk	Kabul
H2: AÖD → İş Becerikliliği	Kabul
H3: İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	Kabul
H4: AÖD → İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	Kabul
H5: TBD → İş Becerikliliği	Kabul
H6: TBD → İşe Tutkunluk	Kabul
H7: TBD → İş Becerikliliği → İşe Tutkunluk	Kabul

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek; TBD: Temel Benlik Değerlendirmesi.

üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü vardır” kabul edilmiş ve etki oranı olarak da orta düzey olduğu saptanmıştır. Model 2 bakımından temel benlik değerlendirmesinin (TBD) işe tutkunluğu pozitif yönde etkilediği ( $\beta = .45$   $p < .001$ ) görüldüğünden H<sub>5</sub> hipotezi “TBD iş becerikliliğini pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir. TBD’nin iş becerikliliğini pozitif yönde etkilediği ( $\beta = .35$   $p < .001$ ) görüldüğünden H<sub>6</sub> hipotezi “TBD

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sağlık kurumları, bireylerin ve toplumların refahı için oldukça önem arz etmektedir. Emek yoğun olması nedeniyle sağlık hizmetlerinde sağlık çalışanlarının performansı önemli rol

oyunabilmektedir. Dolayısıyla çalışanların performansını sağlık kurumlarının başarılı olmasında önemli bir etken olabilmektedir. Sağlık çalışanları işlerine tutkun olduklarında (işlerini yaparlarken enerjik olduklarında ve işlerine odaklandıklarında) performans düzeyleri yükselbilmektedir. Performanslarının devamlı olabilmesi için ise iş becerikliliği düzeyleri (iş talepleri ve kaynakları doğrultusunda işlerini proaktif bir yaklaşımla dizayn etmeleri) yüksek olmalıdır.

Bu araştırmaya katılan hemşirelerin araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerinin ortalaması analiz edildiğinde algılanan örgütsel desteğin (AÖD) düşük, temel benlik değerlendirmesinin (TBD) orta, işe tutkunluğun biraz daha yüksek iş becerikliliğinin de yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. AÖD'nin işe tutkunluğu ve iş becerikliliğini pozitif yönde etkilediği; iş becerikliliğinin işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği; AÖD'nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracı olduğu; TBD'nin işe tutkunluğu ve iş becerikliliğini olumlu yönde etkilediği; TBD'nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlardan hareketle araştırmanın uygulandığı kurum için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- AÖD'nin iş becerikliliğini ve işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu nedenle hemşirelerin AÖD'lerinin (kurumlarının katkılarını ödüllendirdiğine ve refah ile mutluluklarının önemsedğine ilişkin algı) güçlendirilmesi tavsiye edilmektedir. Ayrıca AÖD ve karşılıklık normu teorilerine göre çalışanlar kurumlarına katkı yapmalarının karşılığında ödüllendirilmeyi beklemektedirler. Başarılı olduklarında hemşireler ödüllendirilebilir. Başhemşire veya diğer yöneticiler belirli aralıklarla hemşireleri ziyaret edip görüş ve önerilerini alabilirler. Çünkü çalışanlar yöneticilerini kurumla özdeşleştirilebilmekte ve yöneticilerinden destek gördüklerinde kurumun kendilerini desteklediğini düşünebilmektedirler. Hemşirelerin görüşlerini dikkate alabilmek ve değerlendirebilmek amacıyla katılımcı yönetim anlayışı da uygulanabilir. Nitekim yapılan araştırmalarda mentörlük (Yang, Liu & Xu, 2021) ve dağıtım adaleti (Kara ve Aslan, 2020) gibi uygulamaların çalışanların AÖD düzeylerini yükselttiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla mentörlük ve dağıtım adaleti gibi uygulamalar yoluyla hemşirelerin iş becerikliliği düzeyinin artırılması ve işlerine tutkun olması mümkündür olabilecektir.

- TBD'nin iş becerikliliğini ve işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediğinin elde edilmesi, kaynakların korunması teorisi doğrultusunda beklenen bir sonuçtur. Kaynakların korunması

teorisine göre bireyler kaynaklarını korumak ve artırmak istemektedirler (Christensen, Dyrstad & Innstrand, 2020; Hobfoll, 2011). TBD düzeyi yüksek olan bireyler donanımlı olmayı istemekte ve gelişime açık olmaktadır. TBD düzeyi yüksek bireylerin başarılı olmalarına yardımcı olacak kaynaklarını korumak ve geliştirmek isteyecekleri beklenebilmektedir (Basım, 2016; Swab, Galvan & Sherlock, 2022; Wu, Khan, Chien & Wen, 2022). İş becerikliliği ve işe tutkunluk birer bireysel kaynaktır (Kim & Beehr, 2020; Tims & Bakker, 2010; Bakker & Demerouti, 2007). Bu kapsamda hemşirelerin TBD'leri iş becerikliliği ve işe tutkunluk düzeylerini olumlu etkileyebilecektir. Araştırmada TBD'nin iş becerikliliğini ve işe tutkunluğu olumlu yönde etkilemesinden hareketle hemşirelerin TBD düzeylerinin yükseltilmesi önerilmektedir. TBD düzeyi yüksek olanlar görevlerini daha iyi ifa edebilmekte, yeni ve zorlu görevler isteyebilmekte, daha iyisini yapabileceklerine inanabilmektedirler. TBD düzeyi yüksek olan çalışanların iş becerikliliği ve işe tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olabilmesinin yanında çalışanlar birçok kurumsal başarıyı destekleyen özelliğe sahip olabilmektedir. Dolayısıyla hemşirelerin TBD düzeylerinin artırılabilmesi için öz-benlik ve öz-yeterlilik düzeylerini yükselten eğitimler verilebilir. Özel sağlık kurumları, hemşire işe alım sürecinde TBD düzeyi yüksek olanlara öncelik verebilir.

- İş becerikliliği kavramının işe tutkunluğu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu araştırmanın literatür kısmında ifade edilen "iş talepleri ve kaynakları işe tutkunluk modeline göre iş becerikliliği kaynağına sahip olmaya yönelik çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin artacağı" ifadesiyle paralellik göstermiştir (Bakker & Demerouti, 2008). Buradan hareketle sağlık kurumları yöneticilerine örgütsel hiyerarşide üst kademedeki alt kademeye doğru yapılan iş tasarımları yerine alt kademedeki üst kademeye doğru işin tasarlanmasını ifade eden iş becerikliliğine önem vermeleri önerilmektedir. Hemşirelerin işlerini daha iyi yapabilmeleri için işlerini tasarlayabilmelerine olanak sağlayabilirler. Hemşireler, işlerinde değişiklik yapma isteğinde bulduklarında kurum tarafından desteklenebilir ve bu hususta açık, net, anlaşılır bir prosedür oluşturulabilir. Çok fazla bürokratik işlemlerin olması hemşirelerin heveslerine engel olabilecektir.

- İşe tutkunluk, çalışanların işlerinde enerjik olup işlerine yoğunlaşmalarını ifade etmektedir. Böylece çalışanlar işlerine erken gitmeye istekli olabilmekte, işlerinde mola verme ihtiyacı hissetmeyebilmekte ve işte sıkılmayabilmektedirler. İşe tutkunluk düzeyleri yüksek çalışanları örgütler bünyelerinde barındırmak isteyebilmektedirler. İşe tutkunluk

düzeyleri yüksek çalışanlar işlerinde çok başarılı olabilmektedirler. Bu nedenle daha önce ifade edildiği gibi AÖD ve TBD dikkate alınmalıdır. Aynı zamanda, yönetici desteği (Heyns, McCallaghan & Senne, 2021); örgütsel demokrasi (Yıldırım, 2020), örgütsel adalet (Bizri & Hamieh, 2020) ve performans geribildirimi (Lee, Idris & Tuckey, 2018) gibi örgütsel faktörler çalışanların işlerine daha tutkun olmalarına kaynaklık edebildiğinden sağlık kuruluşları bu uygulamalara önem verebilirler.

Bu çalışmanın zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle bazı sınırlılıkları vardır. Araştırma evrenini yalnızca Şırnak ilindeki devlet hastanelerinde görev yapan hemşireler oluşturduğundan sonuçlar diğer iller için genelleştirilemez. Bu araştırma modeli sağlık ocaklarında veya özel hastanelerde görev yapan hemşireler üzerine yapılarak birim veya sektör karşılaştırması yapılabilir.

## ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Etik Onayı:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 12.06.2020 tarih ve 6 Karar Sayısı ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

## KAYNAKÇA

- Açan, A. M. (2021). *Bireysel iş yapılandırmanın temel benlik değerlendirmesi ve yenilikçi işgören davranışlarına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Akbaş Tuna, A. (2015). *Algılanan örgütsel destek ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş halinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkileri: Hizmet sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akkermans, J. & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *International Association of Applied Psychology*, 66(1), 168-195. doi: 10.1111/apps.12082
- Aldabbas, H., Pinnington, A. & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 1-15. doi: 10.1007/s12144-021-01992-1
- Arlı, Ö. (2019). *Öz kendilik değerlendirmesinin, sinizm, iş tatmini ve tükenmişliğe etkisinde toksik liderliğin rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arokiasamy, A. R. A. (2021). The uncharted territory: Plotting the relationships between perceived organizational support, work engagement and expatriate retention in Vietnam. *Journal of Asia-Pacific Business*, 22(3), 201-225. doi:10.1080/10599231.2021.1943809
- Asar, E. ve Ocağ, M. (2021). Mersin şehir hastanesi sağlık çalışanlarının işe tutulma düzeylerinin iş performansı ve tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 36-50.
- Aydın, K. (2020). *İş becerikliliğinin iş tatmini üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baghdadi, N. A., Farghaly Abd-EL Aliem, S. M. & Alsayed, S. K. (2021). The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 214-219. doi: 10.1111/jonm.13141
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Basım, A. (2016). *Algılanan strese duygusal emek ve kendilik değerlendirmelerinin rolü: Avukatlar üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Berdicchia, D. (2015). The Relationship between lmx and performance: the mediating role of role breadth self efficacy and crafting challenging job demands. *Impresa Progetto - Electronic Journal of Management*, 1, 1-28.
- Berg, J. M., Dutton, J. E. & Wrzesniewski, A. (2013), *Job crafting and meaningful work*. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), Purpose and meaning in the workplace (ss. 81-104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bizri, R. M. & Hamieh, F. (2020). Beyond the "give back" equation the influence of perceived organizational justice and support on extra-role behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 699-718. doi: 10.1108/IJOA-07-2019-1838
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34, 193-206. doi: 10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x
- Boyacı, A. (2017). *Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin veri madenciliği ile analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Bruning, P. F. & Champion, M. A. (2019). Exploring job crafting: Diagnosing and responding to the ways employees adjust their jobs. *Business Horizons*, 62, 625-635. doi: 10.1016/j.bushor.2019.05.003
- Buz Durak, D. (2019). *Öz-yeterliğin duygusal emek üzerindeki etkisi ve bu süreçte örgütsel desteğin düzenleyici rolüne ilişkin bir çalışma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cerev, G. ve Saylan, B. (2021). Çalışanların demografik özelliklerinin girişimcilik algısına etkisi: Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik nicel bir araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 245-260.
- Cheng, H., Yang, H., Ding, Y. & Wang, B. (2020). Nurses' mental health and patient safety: An extension of the Job Demands-Resources model. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 653-663. doi: 10.1111/jonm.12971
- Christensen, M., Dyrstad, J. M. & Innstrand, S. T. (2020). Academic work engagement, resources and productivity: Empirical evidence with policy implications. *Studies in Higher Education*, 45(1), 86-99. doi: 10.1080/03075079.2018.1517304

- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. doi: 10.1177/0149206305279602
- Costantini, A., Demerouti, E., Ceschi, A. & Sartori, R. (2021). Evidence on the hierarchical, multidimensional nature of behavioural job crafting. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 311-341. doi: 10.1111/apps.12232
- Costigan, R., Gürbüz, S. ve Sığı, U. (2018). Schein's career anchors: Testing factorial validity, invariance across countries, and relationship with core self-evaluations. *Journal of Career Development*, 45(3), 199-214. doi: 10.1177/0894845316676903
- Çankır, B. ve Yener, S. (2017). *İş'te pozitif davranış*, (1. Basım). İstanbul: Çizgi Kitapevi.
- Çatal, F. (2021). *Psikolojik sermaye ve yaşam doyumu ilişkisinde iş becerikliliğinin aracı, yaş ve eğitim düzeyinin düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, B. ve Eroğlu, N. (2020). Hemşirelik bakımında teknolojinin yeri ve inovasyon. *Acta Medica Nicomedia*, 3(3), 120-126.
- Çıtak, T. (2020). *Kadınların kişilik özelliklerinin premenstrual sendroma etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ordu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ordu.
- Dalgıç, A. ve Türkoğlu, N. (2018). *Otel çalışanlarının iş becerikliliği ve polikronisite eğilimlerinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi*, 2 nd International Symposium on Innovative Approaches in Scientific Studies, (3), (787-794), SETSCI Conference Indexing System, ISAS 2018-Winter, Samsun.
- Ding, H., Yu, E. & Li, Y. (2020). Core self-evaluation, perceived organizational support for strengths use and job performance: testing a mediation model. doi: 10.1007/s12144-020-01029-z
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 7, 500-507.
- Gezginerler, S. & Lorcü, F. (2019). Sağlık çalışanları zamanı nasıl yönetiyor?. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(1), 69-88.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Grotan, K., Sund, E. R. & Bjerkeset, O. (2019). Mental health, academic self-efficacy and study progress among college students - the shot study, norway. *Front in Psychol*, 10(45), 1-11. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00045
- Guillaume, P. R. (2015). *Permanent and Seasonal Employees: An Investigation of Differences in Perceived Organizational Support, Job Engagement and Dedication to Service Quality*, In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Business Administration. Davenport: The Doctoral Faculty Council of St. Ambrose University.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, (4. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Hayes, A. F. (2017) *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Heyns, M. M., McCallaghan, S. & Senne, O. (2021). Supervisor support and work engagement: the mediating role of psychological safety in a postrestructuring business organisation. *Journal of Psychology in Africa*, 31(2), 140-144. doi: 10.1080/14330237.2021.1903180
- Higazee, M. Z. A., Rayan, A. & Khalil, M. (2016). Relationship between Job Stressors and organizational support among jordanian nurses. *American Journal of Nursing Research*, 4(3), 51-55. doi: 10.12691/ajnr-4-3-1
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116-122. doi: 10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x
- James, D. (2021). Self- and group-focused internalized racism, anxiety, and depression symptoms among african american adults: a core self-evaluation mediated pathway. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(8), 1335-1354. doi: 10.1177/1368430220942849
- Judge, T. A. & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98. doi: 10.1006/obhd.2001.2973
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T. A., Locke, E. A. & Durham, C. C. (1997). The Dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.

- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A. & Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: The mediating role of perceived organizational support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675-687.
- İmamoğlu, E. B. (2019). *Güçlendirici liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel destek ve bilgi paylaşımı davranışının aracı rolü: Bilişim sektöründe bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnce, M. ve Bozkurt, O. B. (2019). İşe Bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide iş zanaatkarlığının aracılık rolü: Zanaatkarlar üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 69-84.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kara, E. ve Aslan, H. (2020). Dağıtım adaletinin çalışan performansı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 545-554.
- Karabey, C. ve G. Kerse, (2017). The relationship between job crafting and psychological capital: A survey in a manufacturing business. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 3, 909-915.
- Karataş, M. T. (2019). *İşe adanmışlık, iş becerikliliği ve işgören performansı etkileşimi: Havacılık sektöründeki bir firmada araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 283-304.
- Kerse, G. (2019). İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: İşe ilişkin değişiklikler, memnuniyeti artırabilir mi?. *İnsan&İnsan Bilim Kültür Sanat ve Düşünce Dergisi*, 6(20), 205-218.
- Kılıçarslan, M. ve Takkasız, B. (2019). Dünyada ve Türkiye'de tıbbi cihaz sektöründe pazarlamanın önemi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (17), 966-971.
- Kim, M. & Beehr, T. A. (2020). Job crafting mediates how empowering leadership and employees' core self-evaluations predict favourable and unfavourable outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 126-139. doi: 10.1080/1359432X.2019.1697237
- Kim, H., Im, J., Qu, H. & NamKoong, J. (2018). Antecedent and Consequences of job crafting: An organizational level approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1863-1881. doi: 10.1108/IJCHM-01-2017-0040
- Kim, T. W., You, Y. Y. & Hong, J. W. (2021). A Study on the relationship between leadership and agile culture: focusing on the mediating effect of perceived organizational support (POS). *Journal of Convergence for Information Technology*, 11(6), 226-242. doi: 10.22156/CS4SMB.2021.11.06.226
- Knight, C., Tims, M., Gawke, J. & Parker, S. K. (2021). When do job crafting interventions work? the moderating roles of workload, intervention intensity, and participation. *Journal of Vocational Behavior*, 124. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103522
- Kurtessis, J. N. Eisenberger, R. Ford, M. T. Buffardi, L. C. Stewart, K. A. & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A Meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, XX(X), 1-31. doi: 10.1177/0149206315575554
- Lee, M. C. C., Idris, M. A. & Tuckey, M. (2018). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention. *Human Resource Development International*, 22(3), 257-282, doi: 10.1080/13678868.2018.1530170
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F. & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Adv Nurs*, 76, 1141-1150. doi: 10.1111/jan.14305
- Mamak, Y. (2018). *Proaktif kişiliğin iş becerikliliği, iş performansı ve duygusal bağlılık üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mathumbu, D. & Dodd, N. (2013). Perceived organizational support, work engagement and organisational citizenship behaviour of nurses at victoria hospital. *Journal of Psychology*, 4(2), 87-93. doi: 10.1080/09764224.2013.11885497
- Mavi, O. (2020). *İş becerikliliği, birey-iş uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Mehrad, A., Fernández-Castro, J., González Gómez de Olmedo, M. P. & García-Sierra, R. (2022). Mediation role of perceived organizational support on nurses' work engagement and leadership styles. *Nurse Media Journal of Nursing*, 12(2), 208-222. doi: 10.14710/nmjn.v12i2.45872
- Mısırdalı, D. S. (2018). *Temel benlik değerlendirmelerinin ve değişime yönelik eğilimlerin değişime direnç üzerindeki etkileri: Bir alan çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Bhaskar, A. U. & Mishra, B. (2019). Putting workplace spirituality in context examining its role in enhancing career satisfaction and reducing turnover intentions with perceived organizational support as an antecedent. *Personnel Review*, 48(7), 1848-1865. doi: 10.1108/PR-08-2018-0305
- Nagarajan, R., Alagiriswamy, R. & Parayitam, S. (2023). The effect of job crafting on performance and satisfaction: Physical engagement as a mediator and cognitive and emotional engagement as moderators. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 12(2), 135-156.
- Nazarı, A. R. (2020). *İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B. & Zhou, Y. (2022). Perceived organizational support and career satisfaction among Chinese teachers: The mediation effects of job crafting and work engagement during COVID-19. *Sustainability*, 14, 1-18. doi: 10.3390/su14020623
- Özdamar, K. (2017). *Ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi*. (1. Basım), Eskişehir: Nisan Kitapevi.
- Özer, E. (2016). Mesleki ve teknik lise öğrencilerinde temel benlik değerlendirmesi ve özdüzenleme arasındaki ilişki. *Asya Öğretim Dergisi*, 4(2), 11-22.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sargutan, A. E. (2005). Sağlık sektörü ve sağlık sistemlerinin yapısı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 400-428.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romaá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Shin, Y., Hur, W. M. & Choi, W. H. (2020). Coworker support as a double-edged sword: A moderated mediation model of job crafting, work engagement, and job performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(11), 1417-1438. doi: 10.1080/09585192.2017.1407352
- Slemp, G. R. & Vella-Brodick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Smedema, S. M., Lee, D. & Bhattarai, M. (2022). An examination of the relationship of core self-evaluations and life satisfaction in college students with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 65(2), 129-139.
- Stassen, M. & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 201-220.
- Swab, R. G., Galvan, J. M. & Sherlock, C. (2022). The relationship between trait competitiveness and competitive attitudes: The moderating effect of core self-evaluation. *Psychological Reports*, 0(0), 1-25. doi: 10.1177/00332941221138469
- Sürücü, L., Şeşen, H. & Maşlakçı, A. (2021). *SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile ilişkisel, aracı/düzenleyici ve yapısal eşitlik modellemesi (uygulamalı analizler)*. (1. Basım), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tıraş, H. H. (2013). Sağlık ekonomisi: Teorik bir inceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 125-152.
- Tims, M. & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36(2), 1-9. doi: 10.4102/sajip.v36i2.841
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy - performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507. doi: 10.1108/JMP-05-2012-0148
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Verelst, L., De Cooman, R., Verbruggen, M., van Laar, C. & Meeussen, L. (2021). The development and validation of an electronic job crafting intervention: Testing the links with job crafting and person-job fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 338-373. doi: 10.1111/joop.12351
- Xu, D., Zhang, N., Bu, X. & He, J. (2022). The effect of perceived organizational support on the work engagement of Chinese nurses during the COVID-19: The mediating role of psychological safety. *Psychology, Health & Medicine*, 27(2), 481-487. doi: 10.1080/13548506.2021.1946107
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management*, 26(2), 179-201.
- Wu, J. J., Khan, H. A., Chien, S. H. & Wen, C. H. (2022). Effect of customization, core self-evaluation, and information richness on trust in online insurance service: Intelligent agent as a moderating variable.

*Asia Pacific Management Review*, 27(1), 18-27. doi: 10.1016/j.apmr.2021.04.001

Yang, F., Liu, P. & Xu, S. (2021). How does mentoring influence protégés' work engagement? Roles of perceived organizational support and family-like employee-organization relationship. *Chinese Management Studies*. doi: 10.1108/CMS-10-2019-0364

Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 278-296.

Yıldırım, M. (2020). *Çalışanların örgütsel demokrasi algılarının örgütsel muhalefet davranışı ve işle bütünleşme düzeyine etkisi: Bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Yoo, K. & Lee, K. H. (2019). Core self-evaluation and work engagement: Moderated mediation model of career adaptability and job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 10. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02093

Zhang, C. & Liu, L. (2020). The effect of job crafting to job performance. *Knowledge Management Research & Practice*. doi: 10.1080/14778238.2020.1762517

Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E. & Cortese, C. G. (2019). The nature of job crafting: Positive and negative relations with job satisfaction and work-family conflict. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1-12. doi:10.3390/ijerph16071176

Hemşirelik Kutsal Bir Meslektir, 18.01.2022, Erişim adresi:

<https://bingolism.saglik.gov.tr/TR,22052/hemsirelik-kutsal-birmeslektir.html#:~:text=Hem%C5%9Fire%20din%2C%20dil%2C%20%C4%B1rk%20ayr%C4%B1m%C4%B1,topluma%20sa%C4%9F1%C4%B1%C4%9F%C4%B1n%C4%B1%20kazand%C4%B1rmak%20i%C3%A7in%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9F%C4%B1r.&text=Hem%C5%9Firelik%2C%20her%20t%C3%BCrl%C3%BC%20sa%C4%9F1%C4%B1k%20hizmetinin,ve%20en%20temel%20unsurlar%C4%B1ndan%20birdir>

Hemşirelik Yönetmeliği, 25.06.023, Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13830&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>