



BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ VE ARAŞTIRMALARI DERGİSİ BANU Journal of Health Science and Research

DOI: 10.46413/boneyusbad.1571643

Özgün Araştırma / Original Research

Hemşirelerde Ekip İş Becerikliliği ile İş Yeri Mutluluğu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Determining the Relationship Between Team Job Crafting and Workplace Happiness Among Nurses

Ayşe KARADAŞ¹Sibel ERGÜN²

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Balıkesir

² Prof. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Balıkesir

Sorumlu yazar / Corresponding author

Ayşe KARADAŞ

aysegulserkaradas@gmail.com

Geliş tarihi / Date of receipt: 22.10.2024

Kabul tarihi / Date of acceptance: 08.04.2025

Atıf / Citation: Karadaş, A., Ergün, S. (2025). Hemşirelerde ekip iş becerikliliği ile iş yeri mutluluğu arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *BANU Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 587-594. doi: 10.46413/boneyusbad.1571643

ÖZET

Amaç: Araştırmanın amacı, hemşirelerde ekip iş becerikliliği ile iş yeri mutluluğu arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tipte olan araştırma Ağustos-Eylül 2024 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinde görev yapan 272 hemşire ile yürütüldü. Veriler tanımlayıcı bilgi formu, Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği ile toplandı.

Bulgular: Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği toplam puan ortalaması 2.94(0.78), İş Yerinde Mutluluk Ölçeği puan ortalaması 2.79(0.69) saptandı. Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği ile İşyerinde Mutluluk Ölçeği arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif ilişki saptandı. Ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik alt boyutunun işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte bağlılığın en iyi yordayıcısı olduğu saptandı.

Sonuç: Hemşirelerin ekip iş becerikliliği düzeyinin orta düzey olduğu, iş yeri mutluluğu düzeylerinin ise ortalamanın altında olduğu saptandı. Hemşirelerin ekip iş becerikliliği düzeyi arttıkça iş yeri mutluluğu düzeyleri artmaktadır. Hemşirelerin iş yeri mutluluğunu artırmak isteyen yönetici hemşireler, ekiplerin iş becerikliliğini artırmaya yönelik müdahaleleri tasarlamalarına olanak verecek iş ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlamalıdır.

Anahtar Kelimeler: Ekip, Hemşire, İş becerikliliği, İş yeri mutluluğu

ABSTRACT

Aim: This research aims to identify the relationship between team job crafting and workplace happiness among nurses.

Material and Method: A descriptive and cross-sectional study was conducted with 272 nurses at a university hospital from August to September 2024. Data were collected using a descriptive information form, the Team Job Crafting Scale for Nurses, and the Happiness at Work Scale.

Results: The mean score for the Team Job Crafting Scale for Nurses was 2.94 (SD = 0.78), and the mean score for the Happiness at Work Scale was 2.79 (SD = 0.69). A moderately significant positive relationship was found between the Team Job Crafting Scale for Nurses and the Happiness at Work Scale. The sub-dimension of crafting for team growth was the best predictor of job engagement, job satisfaction, and organizational commitment.

Conclusion: Nurses' team job crafting levels were moderate, while their workplace happiness levels were below average. As nurses' team job crafting levels increased, their workplace happiness levels also increased. Nurse managers aiming to enhance workplace happiness should foster environments that encourage team-driven job crafting interventions.

Keywords: Job crafting, Nurse, Team, Workplace happiness



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

GİRİŞ

Sağlık hizmetlerinde hemşirelerin mutluluğu hem bireysel hem de örgütsel amaçlara ulaşılması açısından kritik öneme sahiptir (Arulappan, Pandarakutty ve Valsaraj, 2021). Çalışanların bağlılığı ve iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olan stratejilerden bir tanesi de iş becerikliliği kavramıdır. İş becerikliliği, iş yerindeki görevlerin, rollerin ve sorumlulukların yapılandırılması sürecidir ve bu süreç, çalışanların verimliliğini ve memnuniyetini doğrudan etkileyebilmektedir (Lida ve ark., 2024). Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş becerikliliğini "bireylerin işlerinin görev veya ilişkisel sınırlarında yaptığı fiziksel ve bilişsel değişiklikler" olarak tanımlamaktadır. İş becerikliliği, çalışanların işlerinin anlamını ve yarattığı tatmini iyileştirmek için iş tasarımlarında yaptıkları değişiklikleri ifade etmektedir (Tims ve Bakker, 2010; Demerouti, 2014). Göreve yönelik iş becerikliliğinde çalışanlar görevleri seçerek, farklı iş içerikleri üzerine odaklanarak ve görevlerine veya işlerine anlam atayarak işlerinin tasarımını değiştirebilmektedirler. İlişkisel sınırlarda değişiklik çalışanın işini yaparken etkileşimde bulunduğu kişilerdeki değişiklikleri ifade eder. Fiziksel sınırları değiştirmek, çalışırken dahil olunan iş görevlerinin biçiminde, kapsamında veya sayısındaki değişiklikleri ifade ederken, bilişsel sınırları değiştirmek, kişinin işi nasıl gördüğünü değiştirmek anlamına gelmektedir (Demerouti, 2014; Aslan, 2020).

Birçok durumda, iş becerikliliği bireysel düzeyde olduğu kadar ekip düzeyinde de gerçekleşmektedir (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009). Ekip iş becerikliliği, ekip üyelerinin yapısal ve sosyal iş kaynaklarını ve zorlayıcı iş taleplerini artırmak ve engelleyici iş taleplerini azaltmak için çabalarını birleştirme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Tims, Bakker, Derks ve van Rhenen, 2013). Bu özellikle hemşirelik mesleği açısından son derece önemlidir. Yüksek kalitede hemşirelik bakımı sunulabilmesi için, ekip üyeleri arasında paylaşılan bir hedef yönelimi ve iyi bir iş birliği geliştirilmesi gereklidir (Goh, Ser, Cooper, Cheng ve Liaw, 2020). Hemşireler arasında, ekip işlevinin etkinliği, hasta sonuçlarını ve hemşire memnuniyetini iyileştirmektedir (Bragadóttir, Kalisch, Flygenring ve Tryggvadóttir, 2023; Vleminckx, Van Bogaert, De Meulenaere, Willem ve Haegdorens, 2024). Ayrıca ekip iş becerikliliği çalışanların işlerinin anlamını

iyileştirmeleri için önemli bir araç olmakla birlikte ekip üyeleri arasında birlik ve aidiyet duygusunu güçlendirmektedir (Carucci ve Shappell, 2020; Lida ve ark., 2021).

Günümüzün dinamik iş ortamlarında, etkili iş becerikliliği stratejileri, çalışanların yeteneklerini en üst düzeye çıkarırken, aynı zamanda onların iş tatmini ve mutluluğunu artırma potansiyelini de taşımaktadır (Mulyati, Hermawan ve Anggiani, 2024). İş yeri mutluluğu, hem çalışanların hem de örgütlerin başarısı için kritik bir unsur haline gelmiştir. Çalışanların iş yerinde hissettikleri mutluluk, sadece bireysel memnuniyetle sınırlı kalmaz; aynı zamanda üretkenlik, yaratıcılık ve çalışan bağlılığı üzerinde de belirleyici bir etkiye sahiptir (Charles-Leija, Castro, Toledo ve Ballesteros-Valdés, 2023). İş yeri mutluluğu, sağlıklı bir iş ortamı, destekleyici bir ekip ve anlamlı iş deneyimleri ile şekillenir. Araştırmalar, mutlu çalışanların daha az devamsızlık gösterdiğini, iş tatminlerinin yüksek olduğunu ve genel iş performanslarının daha başarılı olduğunu göstermektedir (Lu, Zhao ve While, 2019; Babamiri, Abdi ve Noori, 2021). Hemşirelerin iş yerinde mutlu olması ile fiziksel ve zihinsel sağlık düzeylerinde, iş tatmini ve bağlılıklarında, hasta bakım kalitesi ve memnuniyetinde iyileşmeler sağlanacaktır (Özkara San, 2015; Paslı Gürdoğan ve Çetinkaya Uslusoy, 2019).

Yönetici hemşireler ekip iş becerikliliğini teşvik etmede ve hemşirelerin iş yeri mutluluğunu artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Olumlu çalışma ortamları oluşturarak, özerkliği teşvik ederek hemşirelerin işlerinin sorumluluğunu almalarını ve gerekli kaynaklara ve eğitime erişimlerini sağlayarak hemşirelerin kendilerini güvende hissettikleri bir iş birliği kültürü geliştirebilirler. Bu destekleyici ortam, hemşirelerde açık iletişimi ve iş rollerine yönelik yenilikçi yaklaşımların geliştirilmesini teşvik ederek iş becerikliliği düzeylerinin artırılmasını sağlayacaktır (Bakker ve Demerouti, 2017).

Ekip iş becerikliliği uygulamaları, iş yeri mutluluğunu artırmak için etkili bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Salas, Rozell, Mullen ve Driskell, 2019). Hemşirelerde ekip iş becerikliliği ve iş yeri mutluluğu düzeylerinin belirlenmesi iletişim ve iş birliğinin artırılması, eğitim ve gelişim planlamalarının yapılması, hemşirelikte bakım kalitesinin artırılması noktasında hemşirelere ve yönetici hemşirelere yol gösterici bir veri sağlayacaktır. Bu bağlamda araştırmanın amacı hemşirelerde ekip iş becerikliliği ile iş yeri

mutluluğu arasındaki ilişkisinin belirlenmesidir.

Araştırma Soruları

Bu çalışma ile şu soruların cevabı arandı.

1. Hemşirelerin ekip iş becerikliliği ve iş yeri mutluluğu düzeyleri nedir?
2. Hemşirelerde ekip iş becerikliliği ve iş yeri mutluluğu arasında anlamlı ilişki var mıdır?

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Türü (Tasarımı)

Araştırma tanımlayıcı niteliktedir.

Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini bir üniversite hastanesinde çalışan 310 hemşire oluşturmaktadır. Hemşirelerin araştırmaya dahil edilme kriterleri (1) araştırmanın yürütüldüğü tarihlerde hemşire olarak görev yapıyor olmak, (2) bilgilendirilmiş gönüllü olur formunu onaylamak ve (3) araştırma veri toplama formunu eksiksiz doldurmaktır. Araştırmada örneklem seçim yöntemine başvurmadan hemşirelerin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma örneklemini dahil edilme kriterlerini karşılayan 272 hemşire oluşturmuştur. Evrenin %87.74'sine ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri Tanıtıcı Bilgi Formu, Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği aracılığıyla toplandı.

Tanıtıcı Bilgi Formu: Hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu, pozisyonu, mesleki deneyim süresi ve haftalık çalışma saatini içeren 7 soru yer almaktadır (Çelebi Çakıroğlu, Tunçer Ünver ve Boduç, 2024; İida ve ark., 2024).

Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği (HİEİBÖ): İida ve ark. (2021) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Çelebi Çakıroğlu ve ark. (2024) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 13 madde ve ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik (EBGGB), ekip üyesinin saygısını ve işin anlamlılığını yansıtmak için beceriklilik (ESİYB) ve sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik (SBPİB) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Beşli likert tipte olan (1=Asla, 5=Çok sık) ölçekten alınan puan yükseldikçe, hemşirelerin ekip içinde iş becerikliliği davranışlarının daha fazla olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları ölçek toplamı için 0.95 olup, alt

boyutlar için 0.86 ile 0.90 arasında değişmektedir (Çelebi Çakıroğlu ve ark., 2024). Bu çalışmada ölçek toplam Cronbach Alfa katsayısı 0.92 olup alt boyutlarda ise sırasıyla 0.86; 0.81; 0.80 şeklindedir.

İş Yerinde Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Salas-Vallina ve Alegre (2018) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. 5'li likert tipte olan ölçek 3 alt boyut ve 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanların yüksek olması hemşirelerin iş yerindeki mutluluk düzeyinin yüksek olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçek toplam puan Cronbach Alfa değeri 0.89'dur (Bilginoğlu ve Yozgat, 2020). Bu çalışmada ölçek toplam Cronbach Alfa katsayısı 0.81 olup işe angaje olma alt boyutu için 0.73, iş tatmini alt boyutu için 0.62 ve örgüte bağlılık alt boyutu için ise 0.90'dır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri 15 Ağustos 2024 ile 15 Ekim 2024 tarihleri arasında araştırmacılar tarafından kurumun veri toplanması için uygun gördüğü zaman aralıklarında yüz yüze veri toplama yöntemi ile toplandı.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın verileri IBM SPSS Statistics 21 paket programı aracılığı ile analiz edildi. Temel tanımlayıcı verilerin analizinde sayı, yüzde ve ortalama kullanıldı. Ölçeklerin normallik analizleri sürecinde çarpıklık ve basıklık katsayıları +2.0,-2.0 arasında olma durumuna göre değerlendirildi (George, 2011). Analizlerin çoklu bağlantı testi için, yordayıcı değişkenler arasında çoklu bağlantı olmadığından emin olmak için korelasyon değerleri analiz edildi. Yordayıcı değişkenlerin tüm değerleri, bir korelasyon katsayısı için kabul edilebilir bir aralıkta olan 0.80'den küçük bulunduğundan, hiçbir yordayıcının çoklu eş doğrusal olmadığı kabul edildi. Daha sonra hemşireler için ekip iş becerikliliği ölçeği alt boyutları bağımsız değişkenler olarak kabul edilerek işyerinde mutluluk ölçeği alt boyut puan ortalamaları ile çoklu doğrusal regresyon analizi yapıldı.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülebilmesi için bir devlet üniversitesinin girişimsel olmayan etik kurulundan (Tarih: 09.07.2024, ve Karar No: 2024-109) etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul izni alındıktan sonra araştırmanın yapılacağı

üniversite hastanesinden kurum izni alınmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları için ilgili yazarlardan e-mail aracılığıyla kullanım izni alınmıştır. Araştırma sırasında katılımcılar bilgilendirilmiş gönüllü onam formu doğrultusunda araştırmanın amacı konusunda bilgilendirilmiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan katılımcılardan anket formunu doldurmaları istenmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 34.59 ± 7.45 'ti. Hemşirelerin %58.82'si kadın, %70.58'i evli, %69.12'si lisans mezunu, %85.29'u klinik hemşiresi olarak çalışmaktadır. Hemşirelerin çalışma yılı ortalaması, 12.39 ± 7.77 , haftalık çalışma saati 54.49 ± 11.04 'dü. (Tablo 1).

Tablo 2'de analiz edilen ölçeklerin puan ortalamaları gösterilmektedir. Ekip iş becerikliliği toplam puan ortalamasının 2.94 ± 0.78 olduğu; EBGGGB alt boyut puan ortalamasının 2.73 ± 0.87 , ESİYB alt boyutu 3.00 ± 0.88 , SBPİB alt boyut puan ortalaması ise 3.16 ± 0.85 'tir. İş yerinde mutluluk ölçeği toplam puan ortalamasının 2.79 ± 0.69 olduğu; işe angaje olma alt boyutunun 3.58

± 0.84 , iş tatmini alt boyutunun 2.33 ± 0.71 , örgüte bağlılık alt boyut puan ortalamasının ise 2.47 ± 1.04 olduğu saptandı.

Tablo 1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı (n=272)

Değişkenler	Ort $\pm$ Ss	
Yaş	34.59 ± 7.45	
Hemşirelik mesleğinde çalışma yılı	12.39 ± 7.77	
Haftalık çalışma saati	54.49 ± 11.04	
	n	%
Cinsiyet		
Kadın	160	58.82
Erkek	112	41.18
Medeni durum		
Evli	192	70.58
Bekar	80	29.42
Eğitim		
Lise	26	9.56
Ön lisans	30	11.03
Lisans	188	69.12
Lisansüstü	28	10.29
Çalıştığı Görev		
Klinik Hemşiresi	232	85.29
Sorumlu Hemşire	22	8.09
Diğer*	18	6.62

Ort: ortalama, Ss: standart sapma, n: Sayı, %= yüzde, *Eğitim birimi, kalite birimi, kan alma, poliklinik

Tablo 2. Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği Puan Ortalamaları (n= 272)

Boyutlar	Min-Max*	Ort	ss	Skewness	Kurtosis
Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği					
EBGGGB	1.20-5.00	2.73	0.87	0.175	-0.602
ESİYB	1.25-5.00	3.00	0.88	0.127	-0.679
SBPİB	1.50-5.00	3.16	0.85	-0.030	-0.731
Toplam Ölçek	1.38-5.00	2.94	0.78	0.153	-0.533
İş Yerinde Mutluluk Ölçeği					
İşe angaje olma	1.67-5.00	3.58	0.84	-0.550	-0.286
İş tatmini	1.33-4.00	2.33	0.71	0.503	-0.567
Örgüte bağlılık	1.00-5.00	2.47	1.04	0.228	-0.867
Toplam Ölçek	1.33-4.33	2.79	0.69	-0.006	-0.446

Ort: ortalama, ss: standart sapma, Min-Max: Minimum-Maksimum *Çalışmada elde edilen en düşük ve en yüksek değerlerdir.

Tablo 3. Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği, İş Yerinde Mutluluk Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Bulguları (n=272)

	1		2		3		4		5		6		7	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
1. EBGGGB	1													
2. ESİYB	0.756	0.000**	1											
3. SBPİB	0.652	0.000**	0.776	0.000**	1									
4. İşe angaje olma	0.243	0.006*	0.179	0.003**	0.151	0.013**	1							
5. İş tatmini	0.391	0.000**	0.217	0.000**	0.245	0.000**	0.368	0.000**	1					
6. Örgüte bağlılık	0.595	0.000**	0.493	0.000**	0.437	0.000**	0.374	0.000**	0.555	0.000**	1			
7. HİEİBÖ toplam	0.537	0.000**	0.398	0.000**	0.368	0.000**	0.727	0.000**	0.779	0.000**	0.852	0.000**	1	
8. İMÖ toplam	0.905	0.000**	0.927	0.000**	0.880	0.000**	0.216	0.000**	0.324	0.000**	0.570	0.000**	0.489	0.000**

r: Pearson Korelasyon katsayısı; p: anlamlılık düzeyi, *p < 0.05, ** p < 0.001.

Tablo 4. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği Alt Boyutlarını Yordayan Ekip İş Becerikliliği Ölçeği Alt Boyutlarının Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli (n = 272)

Değişkenler	Model	B	SH	β	t	p	95% Güven aralığı		R ²
							Alt sınır	Üst sınır	
İşe angaje olma	Sabit	2.957	0.200		14.817	0.000*	2.564	3.349	0.05
	EBGGB	0.247	0.089	0.25	2.768	0.006*	0.071	0.423	
	ESİYB	-0.004	0.106	-0.00	-0.038	0.970	-0.212	0.204	
	SBPİB	-0.011	0.094	-0.01	-0.117	0.907	-0.197	0.175	
İş tatmini	Sabit	1.517	30.158		9.582	0.000*	1.206	1.829	0.16
	EBGGB	0.423	0.071	0.51	5.969	0.000*	0.284	0.563	
	ESİYB	-0.207	0.084	-0.25	-2.462	0.014*	-0.372	-0.041	
	SBPİB	0.090	0.075	0.10	1.206	0.229	-0.057	0.238	
Örgüte bağlılık	Sabit	0.359	0.203		1.772	0.078	-0.040	0.759	0.35
	EBGGB	0.613	0.091	0.51	6.745	0.000*	0.434	0.792	
	ESİYB	0.080	0.108	0.06	0.741	0.459	-0.132	0.292	
	SBPİB	0.063	0.096	0.05	0.657	0.512	-0.126	0.252	

Not: p: anlamlılık düzeyi, $p < 0.05$; B, standartlaştırılmamış katsayı; R², determinasyon kat sayısı (açıklanan varyans); SH, standart hata; t, t testi; β , standartlaştırılmış katsayı

İş yerinde mutluluk ölçeği toplam puan ve alt boyutları olan işe angaje olma, iş tatmini, örgüte bağlılık puan ortalamaları ile HİEİBÖ 3 alt boyutu ve toplam ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler gözlemlendi ($p=0.000$, $p<0.05$) (Tablo 3).

İş yerinde mutluluk ölçeği alt boyutları olan işe angaje olma, iş tatmini, örgüte bağlılığa göre hemşireler için ekip iş becerikliliği ölçeği alt boyutları olan değişkenlerin yordayıcı kapasitesini belirlemek için çoklu regresyon analizi kullanıldı (Tablo 4). EBGGB, ESİYB ve SBPİB işe angaje olmanın %0.05'ini açıkladı ($F=5.633$; $p<0.05$). Ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik işe angaje olmanın en iyi yordayıcısı oldu ve artan her 1 birim için işe angaje olma 0.25 puan arttı.

EBGGB, ESİYB ve SBPİB iş tatmininin %16'sını açıkladı ($F=18.571$; $p<0.001$). Ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik iş tatmininin en iyi yordayıcısı oldu ve artan her 1 birim için iş tatmini 0.51 puan arttı.

EBGGB, ESİYB ve SBPİB örgüte bağlılığın %35'ini açıkladı ($F=50.071$; $p<0.001$). β değeri dikkate alındığında ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik örgüte bağlılığın en iyi yordayıcısıdır ve artan her 1 birim için iş tatmini 0.51 puan artmaktadır.

TARTIŞMA

Hemşirelerde ekip iş becerikliliği ile iş yeri mutluluğu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yürütülen araştırmada hemşirelerde ekip iş becerikliliği düzeyinin ortalamasının altında olduğu tespit edildi. Ekibin

büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik ortalaması ortalamasının altında, ekip üyesinin saygısını ve işin anlamlılığını yansıtmak için beceriklilik alt boyutu orta düzeyde ve sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik alt boyutu ise ortalamasının üzerindedir. Tims ve ark.'nın (2013) çalışmalarında benzer şekilde ekip iş becerikliliği düzeyinin ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Çelebi Çakıroğlu ve ark. (2022) ve İida ve arkadaşları (2024) çalışmalarında hemşirelerin ekip iş becerikliliği ortalaması ve alt boyut ortalamaları araştırma sonucundan farklı olarak yüksek düzeydedir. İida ve ark. çalışmalarında (2021) ise ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik ortalaması daha yüksekken, ekip üyesinin saygısını ve işin anlamlılığını yansıtmak için beceriklilik puanları daha düşüktür. Araştırma sonuçlarındaki farklılıkların, ekiplerin yapısının, işleyişinin ve ilişkilerinin iş becerikliliği davranışları geliştirmelerinde etkili olduğunu ortaya koyması açısından önemli bir sonuçtur. Ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik alt boyutu, bir işin gerçekleştirilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve deneyimleri ifade etmektedir. Ekip iş birliğinin ve hemşirelik bakım kalitesinin artırılması açısından önemli olan bu alt boyut hem bireysel hem de ekip performansının iyileştirilmesi için de kritik öneme sahiptir (Risser, Rise ve Salisbury, 2019). Bu bağlamda ortalamasının altında olan görev için beceriklilik düzeylerinin yükseltilmesi için düzenlemeler yapılmasının gerekliliği gösterilmektedir.

Araştırma sonucuna göre hemşirelerin iş yeri mutluluğu düzeyleri ortalamasının altındadır. Alt boyut ortalamalarına bakıldığında işe angaje

olmanın yüksek düzeyde olduğu, iş tatmini ve örgüte bağlılık düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Araştırma bulgusunu destekler nitelikte hemşirelerin mutluluk düzeyinin düşük olduğunu gösteren araştırmalar yer almaktadır (Javanmardnejad ve ark., 2021; Yanık ve Ediz, 2024). Konu ile ilgili yürütülen bazı çalışmalarda hemşirelerin mutluluk düzeylerinin orta düzeyde olduğu (Javadi Sharif ve ark., 2020; Akman ve Altuntaş, 2022), Paslı Gürdoğan ve arkadaşları (2019) çalışmalarında ise hemşirelerin mutluluk düzeyinin ortalamanın üstünde olduğu gösterilmiştir. İş yeri mutluluğunun, iş tatmini ve örgüte bağlılığın hemşireler ve örgütler üzerine olabilecek etkileri göz önüne alındığında bu sonucun dikkatle ele alınması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırma sonucuna göre hemşirelerde ekip iş becerikliliği arttıkça iş yeri mutluluğu düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuç birey düzeyinde iş becerikliliğine ek olarak ekip düzeyinde de iş becerikliliğinin desteklenmesi gerekliliğini ortaya koyması açısından önemli bir sonuçtur. Ekip düzeyinde iş becerikliliği ile ilgili sınırlı araştırma yer almaktadır. Bu bağlamda araştırma sonuçları konu ile ilgili literatürü genişletmeye katkı sağlamaktadır. Khan, Qammar ve Shafique (2022) çalışmalarında ekip iş becerikliliğinin iş performansını olumlu etkilediğini tespit etmiştir. İda ve ark. (2024) çalışmasında ise ekip iş becerikliliğinin iş yeri sosyal sermayesi, psikolojik güvenlik ve işe adanmışlıkla ilişkisi gösterilmiştir.

Araştırma sonucuna göre ekip iş becerikliliği ölçeği üç alt boyutunun da iş yeri mutluluğu ile yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmektedir. Ekip üyesinin saygısını ve işin anlamlılığını yansıtmak için beceriklilik alt boyutu, hemşireler için anlamlı olan hedefler belirlenmesini, bireysel olarak yaptıkları katkıların tanınmasını, açık iletişim ve geri bildirimin sağlanmasını, eğitim ve gelişim fırsatları yaratarak ekibin bağlılığının ve performansının artırılmasını hedeflemektedir. Hemşireler için yaptıkları işin anlamının iyileştirilmesi ve gerekli duydukları alanlarda destek sağlanması, iş tatminlerini ve performanslarını artırarak hemşirelik bakımının kalitesinin artırılmasına katkı sağlayabilmektedir (Tong, 2018; Pace, Sciotto ve Russo, 2022). Bu bağlamda bu alt boyutun iş yeri mutluluğunu olumlu yönde etkilemesi beklenen bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik, ekip içindeki iş süreçlerinin ve iletişim kanallarının düzenlenmesiyle açık iletişim, geri bildirim kullanılarak ekip içindeki iş birliğini artırmayı hedeflemektedir (İda ve ark., 2021). Literatürde de hemşireler arasındaki iletişimin iş tatmini ile ilişkili olduğu ve bu ilişkinin işten ayrılma niyetinin ve tükenmişliğin azalmasını sağladığı gösterilmektedir (Vermeir et al., 2017). Bu sonuç sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik alt boyutu ile iş yeri mutluluğu arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir.

Ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için becerikliliğin, işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte bağlılık üzerinde en önemli yordayıcı özelliğe sahip olan alt boyut olduğu görülmektedir. İda ve ark. (2024) çalışmalarında benzer şekilde görev için becerikliliğin iş tatmini ve işe katılımı ilişkili olduğu gösterilmektedir. Hemşirelikte rol dağılımı, eğitim ve gelişim fırsatları ve ulaşılabilir hedefler belirlenmesi gibi stratejileri içeren bu boyut görevlerin düzenlenmesi ve tasarlanmasını içermektedir ve hem bireysel hem de örgütsel başarının sağlanması için hayati öneme sahiptir (İda ve ark., 2024). Yapılan çalışmalarda ülkemizde hemşirelerde özellikle rollerin belirlenmesinde yetersizlikler yaşandığı ve rol belirsizliğinin işe bağlı gerginlik ve işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu gösterilmektedir (Akbulut Başçı, Özyurda ve Yılmaz, 2016; Selçuk ve Harmancı Seren, 2022). Bu bağlamda araştırma sonucu literatür bilgisiyle benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, ekip iş becerikliliğinin iş yeri mutluluğu ile ilişkisini ortaya koyarak literatüre katkıda bulunmaktadır. Ancak bazı sınırlılıkları yer almaktadır. Araştırmanın tek bir üniversite hastanesinde yürütülmesi ve verilerin hemşirelerin kendi öz bildirimine dayanması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

SONUÇ

Araştırma sonucunda hemşirelerde ekip iş becerikliliği ve iş yerinde mutluluk düzeyinin ortalamanın altında olduğu ve ekip iş becerikliliğinin iş yeri mutluluğu ile ilişkili olduğu tespit edildi. Sonuç olarak, ekip iş becerikliliği uygulamalarının, hemşirelerde iş yeri mutluluğunu artırmak için etkili bir yöntem olabileceği ortaya konulmaktadır. Araştırma sonucuna göre yönetici hemşirelerin ekip iş becerikliliğini artırmak için düzenli eğitim

programları düzenlemeleri, ekip üyeleri arasında açık iletişim kanallarını ve işbirliğini teşvik etmeleri ve hemşirelere destek ve motivasyon sağlamaya yönelik politikalar geliştirmeleri hem bireysel hem de ekip düzeyinde olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlayarak hemşirelerde iş yeri mutluluğunu ve iş tatminini güçlendirecektir.

Araştırmanın Etik Yönü / Ethics Committee Approval

Araştırma için Balıkesir Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulu'ndan etik onayı alınmıştır (Tarih: 09.07.2024, ve Karar No: 2024-109)

Yazar Katkısı / Author Contributions

Fikir/Kavram: A.K.; Tasarım: A.K.; Denetleme/Danışmanlık: S.E.; Analiz ve/veya Yorum: S.E., A.K.; Kaynak Taraması: A.K., S.E.; Makalenin Yazımı: A.K., S.E.; Eleştirel İnceleme: S.E., A.K.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review

Dış bağımsız

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar araştırmanın yürütülmesinde herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal Destek / Financial Disclosure

Yazarlar araştırmanın yürütülmesi sürecinde bir finansal destek almadıklarını beyan etmiştir.

Teşekkür / Acknowledgment

Araştırmanın yürütülmesine katkı sağlayan tüm hemşire meslektaşlarımıza teşekkür ederiz.

KAYNAKLAR

- Akbulut Başçı, A. B., Özyurda, F., Yılmazel, G. (2016). Ankara Üniversitesi hemşirelerinde işe bağlı gerginlik düzeyi ve rol çatışması-rol belirsizliği durumu ve diğer etmenler. *G.O.P. Taksim E.A.H. JAREN*, 2(2), 51-58.
- Akman, T., Altuntaş, S. (2022). Hemşirelerin farklılık yönetimi algısının örgütsel mutluluk düzeyleri üzerine etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 9(2), 239-249. doi: 10.54304/SHYD.2022.00821.
- Arulappan, J., Pandarakutty, S., Valsaraj, P. (2021). Predictors of nurse's happiness: A systematic review. *Frontiers of Nursing*, 8(4), 313-326. doi: 10.2478/fon-2021-0032.
- Aslan, A. (2020). Çalışanların iş becerikliliğine ilişkin kavramsal bir model önerisi. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 180-201. doi:10.47138/jeaa.830002.

Babamiri, M., Abdi, Z., Noori, N. (2021). Investigating the factors that influence Iranian nurses'

workplace happiness. *Nursing Management*, 28(2), 21-28. doi: 10.7748/nm.2021.e1972.

Bakker, A. B., Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285. doi: 10.1037/ocp0000056.

Bilginoglu, E., Yozgat, U. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Yasar University*, 15 (Special Issue), 201-206.

Bragadóttir, H., Kalisch, B. J., Flygenring, B. G., Tryggvadóttir, G. B. (2023). The relationship of nursing teamwork and job satisfaction in hospitals. *SAGE Open Nursing*, 9:23779608231175027. doi: 10.1177/23779608231175027.

Carucci, R., Shappell, J. (2020). How to job craft as a team. *Harvard Business Review*. Erişim tarihi 21.10.2024, <https://hbr.org/2020/03/how-to-job-craft-as-a-team>.

Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565. doi:10.3390/ijerph20043565.

Çelebi Çakıroğlu, O., Tunçer Ünver, G., Boduç, N. (2024). Hemşireler için ekip iş becerikliliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 11(2), 260-269. doi:10.34087/cbusbed.1387960.

Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-247. doi:10.1027/1016-9040/a000188.

George, D. (2011). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Study Guide and Reference, 17.0 update, 10/e. India: Pearson Education.

Goh, P. Q. L., Ser, T. F., Cooper, S., Cheng, L. J., Liaw, S. Y. (2020). Nursing teamwork in general ward settings: A mixed-methods exploratory study among enrolled and registered nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 29(19-20), 3802-3811. doi: 10.1111/jocn.15410.

Iida, M., Watanabe, K., Imamura, K., Sakuraya, A., Asaoka, H., Sato, N., ... Kawakami, N. (2021). Development and validation of the Japanese version of the team job crafting scale for nurses. *Research in Nursing Health*, 44(2), 329-343. doi: 10.1002/nur.22110.

Iida, M., Sakuraya, A., Watanabe, K., Imamura, K., Sawada, U., Akiyama, H., ... Kawakami, N. (2024). The association between team job crafting and work engagement among nurses: A

- prospective cohort study. *BMC Psychology*, 12(1), 66. doi: 10.1186/s40359-024-01538-7.
- Javadi Sharif, T., Hosseinzadeh, M., Mahdavi, N., Namdar Areshtanab, H., L Dickens, G. (2020). Happiness and its relationship with job burnout in nurses of educational hospitals in Tabriz, Iran. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*, 8(4), 295-304. doi: 10.30476/IJCBNM.2020.83298.1138.
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 112. doi: 10.1186/s12955-021-01755-3.
- Khan, S.R., Qammar, A., Shafique, I. (2022). Participative climate, team job crafting and leaders' job crafting: A moderated mediation model of team performance. *International Journal of Organization Theory & Behaviour*, 25(34), 150-166. doi: 10.1108/IJOTB-05-2021-0082.
- Leana, C., Appelbaum, E., Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management*, 52(6), 1169-1192. doi:10.5465/amj.2009.47084651.
- Lu, H., Zhao, Y., While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21-31. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011.
- Mulyati, Y., Hermawan, A., Anggiani, S. (2024). The effects of job crafting on task performance: The mediating role of work engagement and employee creativity. *International Journal of Humanities Education And Social Sciences (IJHES)*, 3(5), 2516-2529. doi:10.55227/ijhess.v3i5.984.
- Özkara San, E. (2015). Concept analysis of nurses' happiness. *Nursing Forum*, 50(1), 55-62. doi: 10.1111/nuf.12099.
- Pace, F., Sciotto, G., Russo, L. (2022). Meaningful work, pleasure in working, and the moderating effects of deep acting and COVID-19 on nurses' work. *Nursing Forum*, 57, 1258-1266. doi:10.1111/nuf.12787.
- Paslı Gürdoğan, E., Çetinkaya Uslusoy, E. (2019). The relationship between quality of work life and happiness in nurses: A sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences*, 12(3), 1364-1371. 1.
- Risser, D. T., Rice, M. M., Salisbury, M. (2019). Teamwork and patient safety: The role of nursing skills in enhancing team performance. *Journal of Nursing Care Quality*, 34(3), 225-232. doi: 10.1097/NCQ.0000000000000365.
- Salas, E., Rozell, E. J., Mullen, B., Driskell, J. E. (2019). The effect of team dynamics on team performance: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 389-415. doi: 10.1037/apl0000371.
- Salas-Vallina, A., Alegre Vidal, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27, 460-480. doi: 10.1017/jmo.2018.24.
- Selçuk, D., Harmancı Seren, A. K. (2024). Hemşirelerde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 11(1), 11-21. doi: 10.54304/SHYD.2024.82956.
- Tims, M., Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427-454. doi: 10.1177/1059601113492421.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2):e12620. doi: 10.1111/ijn.12620.
- Vermeir, P., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Deveugele, M., Peleman, R., ... Vogelaers, D. (2017). Job satisfaction in relation to communication in health care among nurses: A narrative review and practical recommendations. *Sage Open*, 7(2), 1-11. doi: 10.1177/2158244017711486.
- Vleminckx, S., Van Bogaert, P., De Meulenaere, K., Willem L., Haegdorens, F. (2024). Factors influencing the formation of balanced care teams: The organisation, performance, and perception of nursing care teams and the link with patient outcomes: A systematic scoping review. *BMC Health Services Research*, 24, 1129. doi:10.1186/s12913-024-11625-5.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Yanık, D., Ediz, Ç. (2024). Determination of nurses' happiness, hope, future expectations, and the factors influencing them: a descriptive study that can guide policy development to prevent nurse migration. *BMC Nursing*, 23(1), 204. doi: 10.1186/s12912-024-01876-2