



ARAŞTIRMA MAKALESİ  
RESEARCH ARTICLE  
CBU-SBED, 2024, 11 (2): 260-269

## Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Adaptation of Team Job Crafting Scale for Nurses into Turkish

Oya Çelebi Çakıroğlu<sup>1\*</sup>, Gamze Tunçer Ünver<sup>2</sup>, Naile Boduç<sup>3</sup>

<sup>1</sup>İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, İstanbul/Türkiye

<sup>2</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Samsun/Türkiye

<sup>3</sup> İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü, İstanbul/Türkiye

e-mail: oya.celebi55@gmail.com, gtuncer2312@gmail.com, naile.boduc@gmail.com

ORCID: 0000-0001-5552-4969

ORCID: 0000-0002-5016-632X

ORCID: 0000-0003-2922-6321

\*Sorumlu Yazar / Corresponding Author: Oya Çelebi Çakıroğlu

Gönderim Tarihi / Received: 20.11.2023

Kabul Tarihi / Accepted: 16.04.2024

10.34087/cbusbed.1387960

### Öz

**Giriş ve Amaç:** Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin ekip iş becerikliliği davranışlarını değerlendirmek için geliştirilen "Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği"ni Türkçeye uyarlamak ve psikometrik özelliklerini test etmektir.

**Gereç ve Yöntemler:** Bu araştırma tanımlayıcı, kesitsel ve metodolojik tasarım tipinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini bir kamu üniversitesi hastanesinde çalışan 287 hemşire oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak, "Kişisel Bilgi Formu" ve "Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği Türkçe Versiyonu" kullanılmıştır. Araştırmanın verileri Ocak-Haziran 2023 tarihleri arasında toplanmıştır.

**Bulgular:** Ölçek maddelerinin kapsam geçerlik oranlarının 0,77– 1,00 arasında değiştiği ve ölçeğin kapsam geçerlik indeksinin 0,91 olduğu saptanmıştır. Ölçek maddelerinin madde-toplam korelasyon değerlerinin ise 0,64– 0,81 arasında değiştiği bulunmuştur. Yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi, uyum indekslerinin kabul edilebilir veya iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermiştir. Ayrıca, Cronbach alfa katsayısının ölçek alt boyutları için 0,86-0,90 arasında değiştiği ve ölçek toplamı için 0,95 olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin zamana göre değişmezliğini ortaya koymak için yapılan sınıf içi korelasyon katsayısının ölçek toplamı için 0,917 olduğu saptanmıştır. Son olarak, bu araştırmaya katılan hemşireler ölçek toplamından ortalamanın üzerinde puan elde etmiştir (3,69±0,72).

**Sonuç:** Bu araştırma Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeğinin Türkçe Versiyonunun orijinal yapı ile uyum gösterdiğini ve güçlü psikometrik özelliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, toplam 13 madde ve üç boyuttan oluşan bu ölçeğin hemşirelik örneklemini için geçerli ve güvenilir bir araç olduğu ve araştırmaya katılan hemşirelerin ekip olarak iş becerikliliği davranışları sergilediği söylenebilir.

**Anahtar kelimeler:** Ekip, iş becerikliliği, hemşire, ölçek uyarlama, psikometrik özellikler

### Abstract

**Aim;** The aim of this study was to adapt the "Team Job Crafting Scale for Nurses", which was developed to assess the team job crafting behaviors of nurses, into Turkish and to test its psychometric properties.

**Method;** This study was conducted in a descriptive, cross-sectional and methodological design. The sample of the study consisted of 287 nurses working in a public university hospital. "Personal Information Form" and "Team Job Crafting Scale for Nurses" were used as data collection tools. The data of the research was collected between January and June 2023.

**Results;** It was determined that the content validity ratios of the scale items varied between 0.77 and 1.00 and the content validity index of the scale was 0.91. It was found that the item-total correlation values of the scale items varied between 0.64 and 0.81. Confirmatory factor analysis performed to test construct validity showed that the fit indices were at an acceptable or good fit level. Additionally, it was determined that Cronbach's alpha coefficient varied between 0.86-0.90 for the scale sub-dimensions and was 0.95 for the total scale. The intraclass correlation coefficient, which was used to reveal the stability of the scale over time, was found to be 0.917 for the total scale. Finally, the nurses participating in this study obtained above average scores from the total scale (3.69±0.72).

**Conclusion;** This research reveals that the Turkish Version of the Team Work Ability Scale for Nurses is compatible with the original structure and has strong psychometric properties. According to the results obtained, it can be said that this scale, consisting of a total of 13 items and three dimensions, is a valid and reliable tool for the nursing sample and that the nurses participating in the research exhibited job crafting behaviors as a team.

**Keywords:** team, job crafting, nurse, scale adaptation, psycometric properties.

## 1. Giriş

İş becerikliliği, çalışanların kendi işlerini yeniden modellemelerini, tanımlamalarını ve şekillendirmelerini sağlayan bir araç olarak ifade edilmektedir [1]. Kendiliğinden başlatılan bu değişiklikler, işin anlamını etkileyebilmekte ve bireylerin işleri ile yetenekleri arasındaki uyumu optimize ederek işlerine farklı bir bakış açısı getirmelerini teşvik edebilmektedir [2,3]. Çalışanların gönüllü bir şekilde proaktif davranışlar sergileyerek yaptıkları etkinliklerin sayısını, türünü ve sınırlarını yeniden ele alması/değiştirilmesi şeklinde açıklanmaktadır [4,5]. Bu kavram literatürde iş şekillendirme [6], iş yapılandırma [7], iş zanaatkarlığı [8], iş biçimlendirme [9] gibi farklı şekillerde isimlendirilmiş olmakla birlikte, iş becerikliliği kavramının daha yaygın olduğu görülmektedir [10]. Literatürde iş becerikliliğine ilişkin iki baskın teorik bakış açısı bulunmaktadır [4]. Bunlardan birincisi Wrzesniewski & Dutton [5] tarafından önerilen orijinal teori iken, diğeri Tims ve ark. [11] tarafından önerilen iş talepleri-kaynakları bakış açısıdır. Wrzesniewski & Dutton [5], üç tür iş becerikliliği aracılığıyla çalışanların becerikliliğini geliştirebileceğini ileri sürmektedir. Bunlar, 1) görev becerikliliği (işyerinde yapılan görevlerin sayısı, kapsamı veya türünde değişiklik yapmayı içermektedir), 2) ilişkisel beceriklilik (diğer çalışanlarla iletişiminin niteliğini veya miktarını değiştirmeyi ifade etmektedir) ve 3) bilişsel beceriklilik (çalışanın işini yönelik algısını değiştirmeyi anlatmaktadır) şeklindedir. Tims ve ark. [11] tarafından “iş talepleri-kaynakları” olarak ileri sürülen diğer baskın bakış açısı ise, iş becerikliliğini dört boyutta tanımlamaktadır: Bunlar, 1) yapısal iş kaynaklarının artırılması (kişinin gelişim fırsatının artırılması gibi), 2) sosyal iş kaynaklarının artırılması (yöneticilerden geri bildirim alınması), 3) zorlu iş taleplerinde artış (ekstra görevlerin üstlenilmesi) ve 4) engelleyici iş taleplerinin azaltılması (çalışanın işine yönelik duygusal olarak daha az yoğun olmasının sağlanması). Bu iki bakış açısı arasında birtakım farklılıklar olmakla birlikte, her ikisinde de çalışanların iş yaşamlarındaki rollerini kısıtlayabileceklerinin ve genişletebileceklerinin altı

çizilmektedir [4]. Küresel ve ekonomik gelişmelerle birlikte, işyerlerindeki belirsizlik ve karmaşıklık her geçen gün artmaktadır ve çalışanların tamamı için uygun işlerin tasarlanması mümkün değildir [12]. Çoğu zaman uygulamada gerçekçi ve pratik olmadığı bildirilmesine karşın, hemşirelik alanında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda iş becerikliliğinin bireye dayalı olarak ele alındığı görülmektedir [13–17]. Ancak, hemşirelik disiplini gibi ekip çalışmasını gerektiren alanlarda, iş becerikliliğinin bireysel düzeyden ziyade ekip düzeyinde geliştirilmesinin daha uygun olduğu vurgulanmaktadır [18]. Çünkü, yüksek kalitede bakım sunabilmek için hemşirelik ekibini oluşturan üyelerin ortak bir hedef belirlemesi ve bu hedefe ekip olarak ulaşabilmesi için güçlü bir dayanışma, iletişim, iş birliği ve koordinasyon geliştirmesi gerekmektedir [19,20]. Ayrıca, sağlık profesyonellerinin sağlık bakım hizmetlerini iyileştirmek için gelecekteki işlerini yeniden tasarlamada proaktif bir yaklaşım sergilemeleri gerektiğine ilişkin farkındalık her geçen gün artmaktadır [15]. Nitekim, literatürde sağlık profesyonelleriyle yapılan ve içinde hemşirelerin de yer aldığı sınırlı sayıda araştırılarda, iş becerikliliğinin iş kaynakları (mesleki özerklik, meslektaş ve yönetici desteği ve kişisel gelişim) [21], çalışmaya tutkunluk [22], iş tatmini [23,24] üzerinde olumlu etkileri olduğu gösterilmiştir. Mevcut bulgulara dayalı olarak, hak ettiğinden daha az ilgi gördüğü dikkat çeken ekip iş becerikliliği kavramını incelemek, hemşirelik yönetimi ve uygulamaları için büyük önem taşımaktadır. Literatürdeki ekip iş becerikliliği davranışlarını değerlendirmek için geliştirilen ölçme araçlarının öğretmenlere [25], çağrı merkezi çalışanlarına [26] ve eğitim, sağlık, bilgi teknolojileri, toptan ve perakende satış, finans gibi çeşitli organizasyonlarda çalışmakta olan farklı meslek üyelerinden [11] oluşan bir gruba yönelik olduğu bilinmektedir. Mevcut literatürde ekip iş becerikliliğini değerlendiren Türkçe ölçme araçlarının ise; ya sağlık ve hemşirelik dışı alanlara yönelik olduğu [8,27–29] ya da bireysel düzeyde bir inceleme yaptığı görülmektedir [30]. Bu durum, Türk

kültüründe hemşirelerin ekibe dayalı iş becerikliliği davranışlarını belirlemeye yönelik ölçüm araçlarına ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle bu çalışmada Iida ve ark. [18] tarafından hemşirelik

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırmanın Tasarımı

Bu araştırmada tanımlayıcı, kesitsel ve metodolojik bir tasarım kullanıldı.

### 2.2. Araştırmanın Örneklemi

Literatürde ölçek uyarlama çalışmalarında örneklem büyüklüğüne ilişkin fikir birliği bulunmamaktadır [31]. Bununla birlikte, örneklem büyüklüğünün ölçekte yer alan madde sayısının 5-10 katı arasında olması gerektiği ve 20 katı büyüklükte bir örnekleme ulaşıldığında çalışma sonuçlarının güvenilirliğini arttırdığını altı çizilmektedir [32]. Bu nedenle bu çalışmada 13 maddeden oluşan “Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği”nin Türkçe versiyonunun (HİEİBÖ-TR) güvenilirlik ve geçerlik çalışmasının yapılabilmesi için en az 260 hemşireye ulaşılması hedeflenmiştir. Veri toplama sürecinde %10'luk bir veri kaybı olabileceği göz önünde bulundurularak en az 286 hemşireye ulaşılması planlanmıştır. Sonuç olarak bu çalışmaya bir kamu üniversitesi hastanesinde çalışan 287 hemşire dahil edilmiştir. Örneklem dahil edilme kriterleri şu şekildedir: a) çalışmaya katılmaya gönüllü olmak, b) Türkçe konuşmak ve anlamak, c) 18 yaş ve üzeri olmak ve d) en az bir yıldır hemşire olarak çalışmak. Örneklem dışlama kriteri ise, a) katılımcıların herhangi bir aşamada araştırmadan ayrılma istemesi olarak belirlenmiştir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Veriler hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklere ilişkin soruları içeren “Kişisel Bilgi Formu” ve “Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği-Türkçe Versiyonu” kullanılarak elde edilmiştir.

#### 2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu form, hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalıştığı birim, mesleki deneyim, kurumsal deneyim, birimindeki deneyim olmak üzere sekiz sorudan oluşmaktaydı.

#### 2.3.2. Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği-Türkçe Versiyonu (HİEİBÖ-TR)

Bu ölçek, hemşirelerin ekip iş becerikliliği davranışlarını değerlendirmek için Iida ve ark. [18] tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, “ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik (5 madde)”, “ekip üyesinin saygısını ve işin anlamlılığını yansıtmak için beceriklilik (4 madde)” ve “sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik (4 madde)” olmak üzere 13 madde ve üç boyuttan oluşmaktadır. Beşli Likert tipteki ölçeğin yanıt seçenekleri 1=Asla ile 5=Aşırı derecede arasında değişmektedir. Ölçekten elde edilen yüksek skorlar, hemşirelerin ekip içinde iş becerikliliği davranışlarının daha fazla olduğu anlamına gelmektedir. Orijinal ölçeğin Cronbach alfa

alanına özgü ve yakın zamanda geliştirilmiş olan “Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği”nin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin test edilmesi amaçlanmıştır.

katsayıları ölçek toplamı için 0,91 olup, alt boyutlar için 0,81 ile 0,83 arasında değişmektedir.

### 2.4. Ölçek Uyarlama Prosedürü

Çeviri-geri çeviri, uzman görüşü ve pilot uygulama aşamalarının sonucunda ölçeğin Türkçe pre-final versiyonu oluşturulmuştur.

#### 2.4.1. Çeviri – Geri Çeviri

Yazarlar, ölçeğin Türkçe versiyonun psikometrik özelliklerini değerlendirebilmek için ölçeğin sorumlu yazarından e-posta aracılığıyla izin almıştır. İngiliz dili alanında uzman iki bağımsız çevirmen tarafından ölçeğin Türkçeye çevirisi ayrı ayrı yapılmıştır. Çevirisi yapılan ilk Türkçe versiyon anlam, dil bilgisi ve bağlam açısından kontrol edilmiştir. Daha sonra bu Türkçe versiyon ileri düzeyde İngilizce bilen iki öğretim elemanı tarafından Türkçeden İngilizceye geri çevrilmiştir. Ölçek İngilizce anlam, dil bilgisi ve bağlam açısından tekrar kontrol edilmiş ve herhangi bir tutarsızlık tespit edilmemiştir [33].

#### 2.4.2. Uzman Görüşü

Oluşturulan Türkçe versiyonun anlaşılabilirliğini ve uygunluğunu değerlendirmek için, hemşirelikte yönetim, Türk dili, İngiliz dili alanlarındaki dokuz uzmandan Lawshe tekniği kullanılarak görüş alınmıştır. Her bir madde uzmanlar tarafından “(1) uygun değil”, “(2) uygun ancak düzeltilmesi gerekir”, “(3) uygun”, şeklinde puanlandırılmıştır. Uzmanların 1 ve 2 puan vermesi durumunda maddelere yönelik önerilerde bulunmaları istenmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda maddeler için Kapsam Geçerlilik Oranı (KGO) ve ölçek bütünü için Kapsam Geçerlilik İndeksi (KGI) hesaplanmıştır.

#### 2.4.3. Pilot Çalışma

Ölçeğin hedef kitleyle benzer özelliklere sahip olan ancak örneklem grubuna dahil edilmeyen 10-40 kişilik bir gruba uygulanması önerilmektedir [34]. Bu görüşe dayalı olarak, ölçeğin Türkçe versiyonu 30 hemşireye uygulanmıştır. Pilot uygulamada hemşirelerden maddelerin anlaşılabilirliği ve okunabilirliği konusunda geri bildirimde bulunmaları istenmiştir. Hemşirelerden olumsuz bir geribildirim alınmamış olup ölçek maddelerinin uygun olduğu gözlenmiştir.

### 2.5. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın üçüncü yazarı tarafından kurum izni alınan hastanedeki her bir klinik tek tek ziyaret edilmiş olup araştırmanın amacı, kapsamı ve içeriği açıklanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere “Kişisel bilgi formu” ve “HİEİBÖ-TR” elden dağıtılmış ve doldurulduktan sonra geri toplanmıştır. Hemşirelerin veri toplama aracını doldurma süreleri 15-20 dakika arasında değişmiştir.

Veriler Ocak-Haziran 2023 tarihleri arasında toplanmıştır.

## 2.6. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri, Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 21 ve AMOS 24 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin veriler sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin kapsam geçerliğinin belirlenmesinde Lawshe tekniği (1975) kullanılmıştır ve maddeler için KGO ve ölçek bütünü için KGİ hesaplanmıştır. Ölçek maddelerinin kalitesini ve ayırt ediciliğini belirlemek için düzeltilmiş madde-toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Ayrıca, %27 alt-üst grupların elde ettiği puanlar arasındaki fark bağımsız gruplarda t-testi ile değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin ve örneklem yeterliliğinin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır ve şu uyum indeksleri kullanılmıştır: Ki-kare/serbestlik derecesi (Chi-square/degrees of freedom- $\chi^2/df$ ), Uyum İyiliği İndeksi- (Goodness of Fit Index-GFI), Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (Comparative Fit Index-CFI), Turker-Lewis İndeksi (Turker-Lewis Index- TLI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index-NFI), Artımlı Uyum İndeksi (Incremental Fit Index-IFI), Kök Ortalama

## 3. Bulgular ve Tartışma

### 3.1. Bulgular

#### 3.1.1. Hemşirelerin Sosyo-demografik ve Mesleki Özellikleri

Araştırmanın örneklemindeki hemşirelerin yaşları 22-59 arasında değişmekteydi (Ort=36,23±8,84). Hemşirelerin %87,1'i kadın, %53,7'si evli, %59,6'sı

Kare Hatası (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA), Standardize Edilmiş Kök Ortalama Kare Artığı (Standardized Root Mean Square Residual-SRMR), Artık Oranların Karekökü (Root Mean Square Residual-RMR). Ölçeğin zamana karşı değişmezliğini belirlemek için test-tekrar test yöntemi kullanılarak sınıf-içi korelasyon katsayıları (SKK) hesaplanmıştır. Ölçek bütünü ve alt boyutlarının iç tutarlılığı Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir.

## 2.7. Etik Konular

Bu çalışmada Türkçe geçerlik güvenirlik çalışmasının yapılabilmesi için orijinal ölçeğin sorumlu yazarından e-posta aracılığıyla izin alınmıştır. Araştırma verilerinin toplanacağı kurumdan kurum izni alınmıştır. Araştırmanın etik açıdan uygunluğu bir kamu üniversitesinin Sosyal ve Beşerî Bilimleri Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiştir (Tarih:30/06/2021, Sayı: 2021/43). Araştırmanın potansiyel katılımcılarına araştırmanın amacı, kapsamı, içeriği, katılımın gönüllülük esasına dayandığı, hiçbir gerekçe sunmadan istedikleri zaman araştırmadan ayrılabilme hakları olduğu ve elde edilen verilerin sadece bu araştırma kapsamında kullanılacağı açıklanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden tüm hemşirelerden yazılı ve sözlü onam alınmıştır. Araştırmanın tüm aşamaları Helsinki Deklarasyonuna uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

lisans mezunu, %49,1'i gündüz vardiyasında çalışmaktaydı. Hemşirelerin mesleki deneyimleri 1-37 yıl, kurumsal deneyimleri 1-36 yıl, birimdeki deneyimleri 1-35 yıl arasında değişmekteydi. Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri Tablo 1'de sunulduğu gibiydi.

**Tablo 1.** Hemşirelerin özellikleri

Özellikler	f (%)	Min - Mak	Ort ± SS
Yaş		22 - 59	36,23 ± 8,84
Cinsiyet	Kadın Erkek	250 (87,1) 37 (12,94)	
Medeni durum	Bekar Evli	133 (46,3) 154 (53,7)	
Eğitim düzeyi	Lise Ön lisans Lisans Lisansüstü	24 (8,4) 14 (4,9) 171 (59,6) 78 (27,1)	
Vardiya tipi	Gündüz Gece Vardiyalı	141 (49,1) 22 (7,7) 124 (43,2)	
Deneyim	Mesleki Kurumsal Birim	1-37 1-36 1-35	13,97±9,39 11,59±8,71 7,96±7,53

Not. f: frekans, Min: Minimum, Mak: Maksimum, Ort: Ortalama, SS: Standart sapma

### 3.1.2. Kapsam Geçerliliği

HİEİBÖ-TR’de yer alan maddelerin içerik geçerliliği dokuz uzmandan oluşan bir panel tarafından Lawshe tekniği ile değerlendirilmiştir. Uzman görüşlerine göre kapsam geçerlik oranlarının 0,77– 1,00 arasında değiştiği ve ölçeğin kapsam geçerlik indeksinin 0,91 olduğu saptanmıştır.

### 3.1.3. Yapı Geçerliliği

Örneklem yeterliliğinin ve değişkenler arasındaki ilişkinin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek amacıyla KMO katsayısı ve Bartlett küresellik testi yapılmıştır. KMO katsayısının 0,946 ve Bartlett’in küresellik testi 2792,482 (df = 78, p

<0,001) olduğu görülmüştür. Ardından, ölçeğin yapı geçerliliği DFA kullanılarak test edilmiştir. Daha güçlü bir model elde etmek ve model uyumunu iyileştirmek için modifikasyon önerileri incelenmiştir. Önerilen modifikasyonlara dayalı olarak sırasıyla e3-e4, e4-e5 ve e6-e9 hata çiftleri arasında kovaryans bağlantıları eklenmiştir. Nihai modelin uyum indekslerinin iyileştiği ve kabul edilebilir veya iyi uyum sergilediği görülmüştür:  $X^2/df=2,901$ ,  $RMR=0,027$ ,  $GFI=0,919$ ,  $CFI=0,960$ ,  $TLI=0,947$ ,  $NFI=0,940$ ,  $IFI=0,960$ ,  $SRMR=0,033$ ,  $RMSEA=0,082$  (Tablo 2).

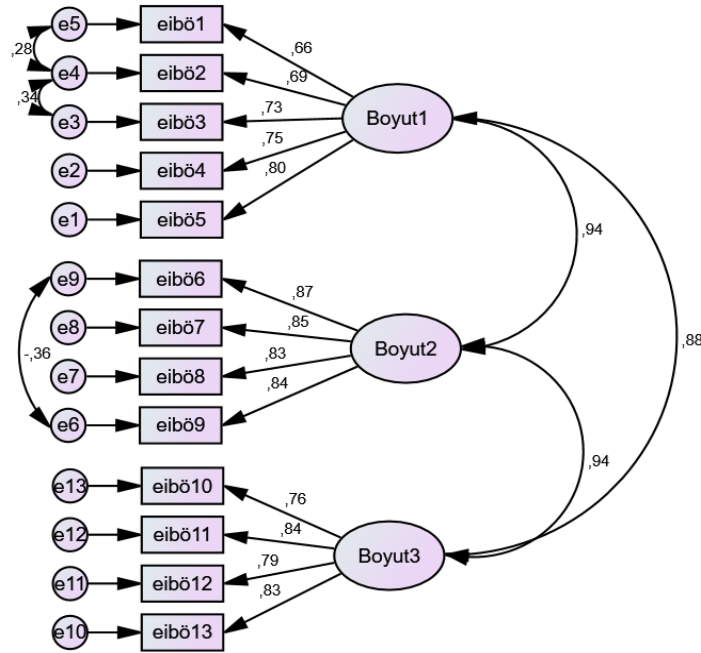
**Tablo 2.** HİEİBÖ-TR’nin model uyum indeksleri

Fit indices	$X^2/df$	GFI	CFI	TLI	NFI	IFI	RMR	SRMR	RMSEA
First result	3,923	0,882	0,935	0,918	0,915	0,935	0,033	0,0409	0,101
After modifications	2,901	0,919	0,960	0,947	0,940	0,960	0,027	0,033	0,082
Acceptable fit level	<5	>0,90	>0,90	>0,90	>0,90	>0,90	<0,080	<0,080	<0,080
Good fit level	<3	>0,95	>0,95	>0,95	>0,95	>0,95	<0,050	<0,050	<0,050

Not.  $\chi^2/df$ : Ki-kare/serbestlik derecesi-Chi-square/degrees of freedom, GFI: Uyum İyiliği İndeksi-Goodness of Fit Index, CFI: Karşılaştırmalı Uyum Endeksi-Comparative Fit Index, TLI: Turker-Lewis İndeksi-Turker-Lewis Index, NFI: Normlaştırılmış Uyum İndeksi- Normed Fit Index, IFI: Artımlı Uyum İndeksi-Incremental Fit Index, RMSEA: Kök Ortalama Kare Hatası-Root Mean Square Error of Approximation, SRMR: Standardize Edilmiş Kök Ortalama Kare Artığı-Standardized Root Mean Square Residual, RMR: Artık Oranların Karekökü-Root Mean Square Residual.

Ek olarak, ölçekteki maddelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,66 ile 0,87 arasında, ölçek alt

boyutları arasındaki korelasyonların 0,88 ile 0,94 arasında değiştiği belirlenmiştir (Şekil 1).



**Şekil 1.** HİEİBÖ-TR’nin doğrulayıcı faktör analizi path diyagramı

### 3.1.4. Güvenirlilik

HİEİBÖ-TR'nin Cronbach alfa katsayısının 0,95 olduğu, Cronbach alfa katsayısının "ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik" alt boyutu için 0,86, "ekip üyesinin saygısını ve işin anlamlılığını yansıtmak için beceriklilik" alt boyutu için 0,90 ve "sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik" alt boyutu için 0,88 olduğu saptanmıştır (Tablo 3). Ölçek maddelerinin düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri ise

0,64–0,81 arasında değişmekte olduğu ve herhangi bir maddenin silinmesi durumunda ölçek bütünü'nün Cronbach alfa katsayısı ya aynı kalmakta ya da düştüğü belirlenmiştir. Son olarak, ölçekten alınan puanlar en yüksekten en düşüğe doğru sıralanarak üst %27 ve alt %27'lik grupların maddelerden elde ettiği puanlar arasındaki farklar değerlendirilmiştir. Her madde için gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 3).

**Tablo 3.** HİEİBÖ-TR'nin madde analizi ve Cronbach Alfa iç tutarlılık sonuçları

Maddeler	Ort(SS)	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde silindiğinde Cronbach alfa	Alt-Üst %27 grup t/p	Cronbach alfa
<b>Boyut 1: Ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik</b>					<b>0,86</b>
1. Yeni gelenlerin yeterlilik seviyeleri, onların gelişmesine destek olmak için tam olarak anlaşılmaktadır.	3,70 (0,76)	0,64	0,95	-11,954, <0,001	
2. Genç ekip üyelerine, kendilerini geliştirme fırsatları sağlayan görevler verilmektedir.	3,78 (0,81)	0,68	0,95	-12,430, <0,001	
3. Her ekip üyesi, tercihen kendilerini geliştirme fırsatları sağlayan görevlere atanmaktadır.	3,41 (0,92)	0,71	0,95	-14,285, <0,001	
4. Hastalara daha iyi bakım sağlamaya yönelik araçlar (örneğin broşürler, kılavuzlar, kontrol listeleri vb) ekip üyelerinin kullanması için düzenli olarak tanıtılmaktadır.	3,47 (1,02)	0,69	0,95	-14,686, <0,001	
5. Ekip üyeleri, hastalara en uygun bakımı sağlamak amacıyla her vardiya için iş akışını iş birliği içinde oluşturmaktadır.	3,89 (0,87)	0,74	0,94	-15,430, <0,001	
<b>Boyut 2: Ekip üyesinin saygısını ve işin anlamlılığını yansıtmak için beceriklilik</b>					<b>0,90</b>
6. İşimizin önemini yeniden fark etmek için olumlu olaylar ekip üyeleri arasında paylaşılmaktadır.	3,89 (0,90)	0,80	0,94	-18,092, <0,001	
7. Bir hastaya bakım verirken başarıyla tamamlanan görevler, bakımın amacını tekrar değerlendirmek için ekip üyeleri arasında paylaşılmaktadır.	3,85 (0,86)	0,81	0,94	-16,796, <0,001	
8. Ekip olarak hastaya daha iyi bakım verebilmek için, her ekip üyesinin yetenekleri tam olarak kullanılmaktadır.	3,78 (0,91)	0,78	0,94	-17,683, <0,001	
9. İş kararları, memnuniyeti artırmak için tüm ekip üyelerinin onayı ile alınmaktadır.	3,60 (0,97)	0,80	0,94	-18,271, <0,001	
<b>Boyut 3: Sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik</b>					<b>0,88</b>
10. Bir hastanın bilgileri, hastaya ekip olarak daha iyi bakım sağlamak için toplantıların dışında bile ekip üyeleri arasında paylaşılmaktadır.	3,66 (0,98)	0,73	0,94	-12,877, <0,001	
11. İşyeri atmosferi, ekip üyelerinin endişe veya sorunları hakkında diğer ekip üyelerine kolayca ve gönüllü olarak güvenmelerini sağlamaktadır.	3,61 (0,97)	0,79	0,94	-17,989, <0,001	
12. Ekip üyeleri arasındaki ilişkileri geliştirmek için günlük sohbetlerde iş dışındaki konular gündeme getirilmektedir.	3,66 (0,94)	0,73	0,94	-15,069, <0,001	

13. Hemşireler arasında bakımın sürekliliğini sağlamak için ekip içerisinde hasta bakım yöntemlerini paylaşma süreci oluşturulmuştur.	3,68 (0,90)	0,78	0,94	-15,121, <0,001
HİEİBÖ-TR	0,95			

Not: Ort:Ortalama, SS:Standart sapma, t:Bağımsız gruplarda t-testi, p:anlamlılık, HİEİBÖ-TR:Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği-Türkçe Versiyonu.

Ölçeğin zamana karşı değişmezliği test tekrar test yöntemi ile değerlendirilmiştir. Ölçek, 30 hemşireye iki hafta ara ile iki kez uygulanmıştır. Hemşirelerin bu iki uygulamadan elde ettikleri puanlar karşılaştırılarak ölçek bütünü ve alt boyutlar için SKK hesaplanmıştır. HİEİBÖ-TR'nin ortalama SKK ölçümü, 0,825'ten 0,960'e kadar %95 güven aralığı ile 0,917 bulunmuştur (F=12,021, p<,001). Alt boyutların ortalama SKK ölçümleri “ekibin

büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik” için 0,835 (%95 CI = 0,652–0,921, F = 6,043, p<,001), “ekip üyesinin saygısını ve işin anlamlılığını yansıtmak için beceriklilik” için 0,915 (%95 CI = 0,822–0,960, F = 11,814, p<,001), “sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik” için 0,829 (%95 CI = 0,642–0,919, F = 5,863, p<,001) olarak saptanmıştır (Tablo 4).

**Tablo 4.** HİEİBÖ-TR'nin test-tekrar test sonuçları

	Ort±SS	Ort±SS	SKK	95% CI		F	p
	1.uygulama	2.uygulama		Alt sınır	Üst sınır		
1. Ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik	3,21 ± 0,64	3,23 ± 0,79	0,835	0,652	0,921	6,043	<0,001
2. Ekip üyesinin saygısını ve işin anlamlılığını yansıtmak için beceriklilik	3,48 ± 0,82	3,38 ± 0,76	0,915	0,822	0,960	11,814	<0,001
3. Sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik	3,30 ± 0,83	3,31 ± 0,79	0,829	0,642	0,919	5,863	<0,001
Total HİEİBÖ-TR	3,32 ± 0,65	3,30 ± 0,72	0,917	0,825	0,960	12,021	<0,001

Not. Ort: Ortalama, SS: Standart sapma, CI: Güven aralığı-Confidence Interval, F:test değeri, p:anlamlılık, HİEİBÖ-TR:Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği-Türkçe Versiyonu.

### 3.1.5. Hemşirelerin Ekip İş Becerikliliği

Bu araştırma, hemşirelerin “ekibin büyümesini dikkate alarak görev için iş becerikliliği” alt boyutundan 3,65±0,71, “üyelerin saygı duyması ve işin anlamlılığını yansıtmak için iş becerikliliği” alt boyutundan 3,78±0,80, “sorunsuz bilgi paylaşımı

için iş becerikliliği” alt boyutundan 3,65±0,81 puan elde ettiği saptanmıştır. Ayrıca, hemşirelerin HİEİBÖ-TR toplamından ise 3,69±0,72 puan elde ettiği belirlenmiştir (Tablo 5).

**Tablo 5.** Hemşirelerin HİEİBÖ-TR'de elde ettiği puanlar

	Min	Mak	Ort±SS
1. Ekibin büyümesini dikkate alarak görev için iş becerikliliği	1,40	5,00	3,65 ± 0,71
2. Üyelerin saygı duyması ve işin anlamlılığını yansıtmak için iş becerikliliği	1,25	5,00	3,78 ± 0,80
3. Sorunsuz bilgi paylaşımı için iş becerikliliği	1,00	5,00	3,65 ± 0,81
HİEİBÖ-TR	1,46	5,00	3,69 ± 0,72

Not. Min:Minimum, Mak:Maksimum, Ort:Ortalama, SS:Standart sapma, HİEİBÖ-TR:Hemşireler İçin Ekip İş Becerikliliği Ölçeği-Türkçe Versiyonu.

### 3.2. Tartışma

Bu araştırmada, HİEİBÖ-TR'nin geçerlilik ve güvenilirliği test edilmektedir. Araştırmanın sonuçları, bu ölçüm aracının güçlü psikometrik özelliklere sahip olduğunu ve Türk hemşireler arasında ekip iş becerikliliğini değerlendirmek için kullanılabilir bir araç olduğuna ilişkin kanıtlar sunmaktadır.

#### 3.2.1. HİEİBÖ-TR'nin psikometrik özellikleri

Bu araştırmada HİEİBÖ-TR'nin kapsam geçerliliği, bir uzman paneli tarafından Lawshe tekniği kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu tekniğe dayalı olarak hesaplanan KGO ve KGI sonuçları, kabul edilebilir kritik eşik değerin üzerindedir ( $> 0,75$ ). Mevcut sonuçlar, ölçekte yer alan maddelerin ölçülmesi beklenen içerik alanını ölçtüğüne ve yapıyı temsil ettiğine ilişkin güvence vermektedir [35,36]. Ölçek uyarlama çalışmalarında yapı geçerliliğinin değerlendirilmesinde, ölçülmek istenen kavramın yapısı bilindiği için DFA kullanılması [37] ve birden fazla uyum indeksinin raporlanması tavsiye edilmektedir [38]. Bu görüşlere dayalı olarak yapılan DFA sonuçları göre, model uyum indeksleri kabul edilebilir ya da mükemmel uyum sergilemektedir. Ayrıca, ölçek maddelerin faktör yükleri eşik değerin ( $>0,30$ ) üzerindedir [39]. Mevcut sonuçlar orijinal ölçekte DFA yapılamaması nedeniyle karşılaştırılamamasına karşın, Türkçe versiyonda da 13 maddeden oluşan üç boyutlu yapının korunduğunu [18] ve bu ölçüm aracının geçerli olduğunu doğrulamaktadır. Bu araştırmada psikometrik özellikleri değerlendirilen HİEİBÖ-TR'nin güvenilirliği; düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonu, %27 alt-üst grup analizi, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve test tekrar test yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Öncelikle, ölçekte yer alan maddelerin ölçülmek istenen değişkeni ölçüp ölçmediğini ortaya koyabilmek için madde-toplam puan korelasyonları incelenmiştir. Kabul edilebilir değerin pozitif, minimum 0,20 olması ve olabildiğince 1'e yakın olması istenmektedir [40]. Elde edilen sonuçlar, önerilen minimum değerin oldukça üzerindedir ( $>0,64$ ). İkinci olarak, maddelerin ayırt ediciliğini ortaya koyabilmek için %27 üst grup ile %27'lik alt grup arasında farkın değerlendirilmesi gerekmektedir [41]. Bu araştırmada madde bazında karşılaştırma yapılmış olup, sonuçlar HİEİBÖ-TR'nin maddelerinin ayırt ediciliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ardından, bir dizi ölçek maddesinin birbiri ile ne kadar ilişkili olduğunu gösteren ve iç tutarlılığını belirlemek için en yaygın kullanılan psikometrik göstergelerden biri olan Cronbach alfa katsayısı incelenmiştir. Ölçek uyarlama çalışmaları için Cronbach alfa katsayısının 0,70'in üzerinde olması gerektiği,  $>0,80$  iyi,  $>0,90$  ise mükemmel olduğu bildirilmektedir [31]. Nitekim, bu çalışmada HİEİBÖ-TR'den elde edilen Cronbach alfa katsayılarının kabul edilebilir eşik değerin oldukça üstünde olması, ölçeğin mükemmel bir iç tutarlılık sergilediğini göstermektedir. Son olarak, iki hafta ara ile yapılan test tekrar test uygulamasında SKK'nın 0,75-0,90 arasında olması iyi,  $>0,90$  olması mükemmel bir güvenilirliğin göstergesidir [42]. SKK'ya ilişkin sonuçlar, ölçek toplamının mükemmel, alt boyutlar için ise iyi ya da mükemmel

güvenilirliğe sahip olduğunu kanıtlamaktadır. Bu durum, katılımcıların ölçekten elde ettiği puanların zamana göre değişmediği ve ölçeğin stabilitesinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach alfa ve SKK katsayı sonuçları orijinal çalışmada bildirilen sonuçlarla da tutarlıdır [18]. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, HİEİBÖ-TR'nin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğuna ilişkin kanıtlar sunmaktadır.

#### 3.2.2. Hemşirelerin Ekip İş Becerikliliği Davranışları

Bu araştırmada hemşirelerin HİEİBÖ-TR toplamı ve alt boyutlarından elde ettiği ortalama puanların tamamının ortalamasının üzerinde olması ekip iş becerikliliği davranışları sergiledikleri anlamına gelmektedir. Bu sonuçlar ile orijinal çalışmadaki ekibin büyümesini dikkate alarak görev için beceriklilik ve sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik alt boyutlarının sonuçlarının uyumlu olduğu [18] ve önceki çalışmalarla tutarlılık gösterdiği saptanmıştır [43,44]. Ancak bununla birlikte orijinal çalışmada "üyelerin saygı duyması ve işin anlamlılığını yansıtması için beceriklilik" alt boyutunda (Ort:2,75) ortalamasının altında puan aldıkları belirlenmiş olup [18] mevcut araştırma sonuçlarıyla uyumlu değildir. Buna dayalı olarak, Japonya'daki hemşirelerin bu boyuta ilişkin becerikliliğinin Türk hemşirelere kıyasla daha düşük olduğu söylenebilir. Bu durumun, hemşirelik mesleğinin saygınlığını etkileyen geleneksel, dini, ekonomik, sosyal ve kültürel faktörlerin bulunmasıyla ve bu faktörlerin ülkeden ülkeye farklılık göstermesiyle ilişkili olabilir. Mevcut araştırmaya dayalı olarak, oluşan farklılığın uluslararası düzeyde araştırılmaya ihtiyacı olduğu söylenebilir.

#### 3.3. Sınırlılıklar

Bu araştırmada dikkate alınması gereken bazı sınırlılıklar vardı. Birincisi, araştırmanın örnekleme ile ilgilidir. Bu araştırma kapsamında Türkçeye uyarlanan ölçeğin madde sayısı orantılı olarak ve uygun büyüklükte bir örnekleme ulaşılmakla birlikte, yalnızca bir kamu üniversite hastanesinde çalışan hemşireler örnekleme dahil edilmiştir. Bu, sonuçların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. İkincisi, araştırma verilerinin hemşirelerin öz-bildirimine dayalı olarak elde edilmesidir. Bu, sonuçların yanlı olmasına neden olmuş olabilir. Bu nedenle, gelecek çalışmalarda HİEİBÖ-TR'nin farklı kurumlarda çalışan hemşireler üzerinde de değerlendirilmesi gerekmektedir. Son olarak, orijinal ölçeğin farklı kültürlere henüz uyarlanmamış olması mevcut araştırmadan elde edilen verilerin yorumlanmasını ve karşılaştırılmasını zorlaştırmıştır.

### 4. Sonuç

Bu araştırma kapsamında Türkçeye uyarlanan HİEİBÖ-TR geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır. Bu ölçek; "ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik (5 madde)", "ekip üyesinin saygısını ve işin anlamlılığını yansıtmak için beceriklilik (4 madde)" ve "sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik (4 madde)" olmak üzere 13 maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Sağlık bakım ortamlarında görev yapan hemşirelerin ekip iş becerikliliği davranışlarını değerlendiren bu ölçek,



güçlü psikometrik özelliklere sahiptir ve hemşirelerin ekibe dayalı iş becerikliliği düzeylerinin belirlenmesi için kullanılabilir. Ayrıca, hemşirelik ekibi içerisinde iş becerikliliği konusunda geliştirilmesi gereken yönlerin ortaya koyulmasında ve buna yönelik müdahale ve eğitim programlarının oluşturulmasında yararlı olabilir. Son olarak, bu çalışma, hemşirelerin iş becerikliliğini ekip düzeyine genişleterek literatürlerdeki mevcut boşluğun doldurulmasına da katkıda bulunmaktadır.

## 5. Teşekkürler

Bu araştırmaya katılan tüm hemşirelere teşekkür ederiz.

### Referanslar

- Demerouti E. Design your own job through job crafting. *Eur. Psychol.* 2014;19:237–43.
- Berg JM, Dutton JE, Wrzesniewski A. Job crafting and meaningful work. In: Dik BJ, Byrne ZS, Steger MF, editors. *Purpose and meaning in the workplace.* American Psychological Association; 2013. page 81–104.
- Bakker AB. Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *J. Nurs. Manag.* 2018;26:321–31.
- Zhang F, Parker SK. Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *J. Organ. Behav.* 2019;40:126–46.
- Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a Job. *Acad. Manag. Rev.* 2001;26:179–201.
- Oruç E. İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sak. Üniversitesi İşletme Enstitüsü Derg.* 2019;1:24–8.
- Uysal B, Özçelik G, Uyargil C. Bireysel iş yapılandırmanın sonuçları: Bireysel iş yapılandırmanın psikolojik sermaye ve işe adanmışlık üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi. *Yönetim Bilim. Derg.* 2018;16:651–66.
- Yavuz M, Artan İE. İş zanaatkarlığı (job crafting) kavramı: Türkçe İş Zanaatkarlığı Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Derg.* 2019;20:95–125.
- Begenirbaş M, Gökmen Y, Can Yalçın R. Mesleki özdeşleşme ve psikolojik sahiplenme çalışanların iş biçimlendirmelerine etki eder mi?: Hizmet sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Derg.* 2021;13:1127–43.
- Seyrek E. İş Becerikliliği (Job Crafting). In: Avcı M, Kara E, editors. *Birey, Örgüt ve Toplum. Eğitim Yayınevi;* 2023. page 157–70.
- Tims M, Bakker AB, Derks D. Development and validation of the job crafting scale. *J. Vocat. Behav.* 2012;80:173–86. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Grant AM, Parker SK. Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Acad. Manag. Ann.* 2009;3:317–75.
- Harbridge R, Ivanitskaya L, Spreitzer G, Boscart V. Job crafting in registered nurses working in public health: A qualitative study. *Appl. Nurs. Res.* 2022;64:151556. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151556>
- Esteves T, Pereira Lopes M. Leading to Crafting: The Relation Between Leadership Perception and Nurses' Job Crafting. *West. J. Nurs. Res.* 2017;39:763–83.
- Gordon HJ, Demerouti E, Le Blanc PM, Bakker AB, Bipp T, Verhagen MAMT. Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *J. Vocat. Behav.* 2018;104:98–114.
- Chang S, Han K, Cho Y. Association of happiness and nursing work environments with job crafting among hospital nurses in South Korea. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020;17:4042.
- Baghdadi NA, Farghaly Abd-EL Aliem SM, Alsayed SK. The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. *J. Nurs. Manag.* 2021;29:214–9.
- Iida M, Watanabe K, Imamura K, Sakuraya A, Asaoka H, Sato N, et al. Development and validation of the Japanese version of the team job crafting scale for nurses. *Res. Nurs. Heal.* 2021;44:329–43.
- Goh PQL, Ser TF, Cooper S, Cheng LJ, Liaw SY. Nursing teamwork in general ward settings: A mixed-methods exploratory study among enrolled and registered nurses. *J. Clin. Nurs.* 2020;29:3802–11.
- Wang H, Demerouti E, Bakker AB. A review of job crafting research. In: Parker SK, Bindl UK, editors. *Proactivity at work: Making things happen in organizations.* New York: Routledge; 2017. page 95–122.
- Karaca A, Sezgin EE. Hemşirelerde iş kaynakları iş becerikliliği ile açıklanabilir mi?. In: *International Marmara Social Sciences Congress. Kocaeli: 2021.* page 182–91. Available from: [www.imascon.com](http://www.imascon.com)
- Güzel Ş, Aslan Ş. Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemliliğin, öz - yeterliğin ve duygusal zekânın aracılık rolü. *Yönetim Bilim. Derg.* 2021;19:631–64.
- Yıldırım M. Çalışanların iş becerikliliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve iş tatminin aracılık rolü: Sağlık sektörü bağlamında bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sos. Bilim. Enstitüsü Derg.* 2023;56:185–215.
- Sujeong H. Effect of nursing work environment, job crafting and organizational commitment on nurses' job satisfaction. *J. Korean Acad. Nurs. Adm.* 2022;28:9–19.
- Leana C, Appelbaum E, Shevchuk I. Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Acad. Manag. J.* 2009;52:1169–92. Available from: [http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?si\\_d=de7848cd-d070-471f-998d-f6fb4eba229c%40sessionmgr102&vid=1&hid=128](http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?si_d=de7848cd-d070-471f-998d-f6fb4eba229c%40sessionmgr102&vid=1&hid=128)
- Mcclelland GP, Leach DJ, Clegg CW, McGowan I. Collaborative crafting in call centre teams. *J. Occup. Organ. Psychol.* 2014;87:464–86.
- Akın A, Sarıçam H, Kaya Ç, Demir T. Turkish version of Job Crafting Scale (JCS): The validity and reliability study. *Educ. Res. Assoc. Int. J. Educ. Res.* 2014;5:10–5.
- Çetin F, Güner G, Basım N. İş Biçimlendirme (Job Crafting) Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması. *İş ve İnsan Derg.* 2021;8:257–71.
- Kerse G. İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçeye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Derg.* 2017;9:283–304. Available from: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=688452>
- Eşkin Bacaksız F, Harmancı AK, Tuna R. Adaptation and validation of the job crafting behaviors of nurses scale in Turkish. 2018;512–22. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/324825416>
- Arafat SMY, Chowdhury HR, Qusar MMA, Hafez MA. Cross cultural adaptation and psychometric validation of research instruments: A methodological review. *J. Behav. Heal.* 2016;5:129–36.
- Boateng GO, Neilands TB, Frongillo EA, Melgar-Quinonez HR, Young SL. Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Front. Public Heal.* 2018;6:1–18.
- Sousa VD, Rojjanasrirat W. Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: A clear and user-friendly guideline. *J. Eval. Clin. Pract.* 2011;17:268–74.
- Beaton DE, Bombardier C, Guillemin F, Ferraz MB. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine (Phila. Pa. 1976).* 2000;25:3186–3191.
- Ayre C, Scally AJ. Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. *Meas. Eval. Couns. Dev.* 2014;47:79–86.
- Yurdugül H. Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması.

- In: XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. 2005. page 771-4.
37. Stevens JP. Applied multivariate statistics for the social sciences. Fifth Edit. Routledge; 2009.
  38. Kline RB. Principles and Practice of Structural Equation Modeling. Fifth edit. New York: The Guilford Press; 2023.
  39. DeVellis RF. Scale development: Theory and applications. Fourth ed. United States of America: Sage Publications; 2017.
  40. Field A. Discovering statistics using IBM SPSS statistics. Forth edit. SAGE Publications; 2014.
  41. Hasaebi B, Terzi Y, Kucuk Z. Madde Gucluk İndeksi ve Madde Ayırt Edicilik İndeksine Dayalı eldirici Analizi. Gumshane niversitesi Fen Bilim. Enstits Derg. 2020;10:224-40.
  42. Koo TK, Li MY. A guideline of selecting and reporting intraclass correlation coefficients for reliability research. J. Chiropr. Med. 2016;15:155-63.
  43. Khan SR, Qammar A, Shafique I. Participative climate, team job crafting and leaders' job crafting: A moderated mediation model of team performance. Int. J. Organ. Theory Behav. 2022;25:150-66.
  44. Tims M, Bakker AB, Derks D, van Rhenen W. Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. Gr. Organ. Manag. 2013;38:427-54.

<http://edergi.cbu.edu.tr/ojs/index.php/cbusbed> isimli yazarın CBU-SBED başlıklı eseri bu Creative Commons Alıntı-Gayriticari4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

