

ORIGINAL ARTICLE / ORJİNAL MAKALE

Hemşirelerde Bakım Kültürü Algısının İş Yeri Mutluluğu Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Kesitsel Bir Çalışma

The Predictive Role of Perceived Caring Culture on Workplace Happiness Among Nurses: A Cross-Sectional Study



Mehmet Gülşen¹



Ayşe Karadaş²



Semih Akkoyun³

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Balıkesir Üniversitesi, İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Balıkesir, Türkiye

² Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim AD, Balıkesir, Türkiye

³ Uzman Hemşire, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi, Balıkesir, Türkiye

Geliş: 12.12.2024, Kabul: 31.03.2026

Öz

Giriş: Bakım kültürü, hemşirelerin çalışma ortamına ilişkin algılarını şekillendiren önemli bir örgütsel unsurdur. Bu kültürel yapının niteliği hemşirelerin iş yeri mutluluğu üzerinde belirleyici bir rol oynayabilmektedir. Literatürde iki değişken arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmaların sınırlı olması konunun daha kapsamlı araştırılmasını gerekli kılmaktadır.

Amaç: Bakım kültürü algısının iş yeri mutluluğu üzerindeki yordayıcı rolünü incelemektir.

Yöntem: Kesitsel tipte olan çalışmanın örneklemini Kasım 2023-Şubat 2024 tarihleri arasında kendilerine ulaşılan Türkiye genelinde görev yapan 208 hemşire oluşturmuştur. Veriler tanıtıcı bilgi formu, Bakım Kültürü Ölçeği ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği'ni içeren çevrimiçi veri toplama formları aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics v.26 programı kullanılmıştır. Bireysel ve mesleki özellikleri ile ölçek ortalamalarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Student t testi ve Mann-Whitney U testleri; ölçümler arası ilişkilerin test edilmesinde Pearson korelasyon analizi ve hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin Bakım Kültürü Ölçeği puan ortalamasının orta-yüksek düzeyde (4.84 ± 1.03) olduğu; İş Yerinde Mutluluk Ölçeği puan ortalamasının ise orta düzeyde ($2.88 \pm .86$) olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizinde, ölçeklerin toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında pozitif yönde orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($p < .05$). Hiyerarşik regresyon analizinde, bakım kültürü değişkenlerinin modele eklenmesi iş yeri mutluluğundaki varyansın açıklanmasını anlamlı düzeyde artırmış ($\Delta R^2 = .325$; $p < .05$) ve bakım kültürü toplam puanı iş yeri mutluluğunun güçlü bir yordayıcısı olarak bulunmuştur ($\beta = .656$; $p < .05$). Alt boyutlar birlikte dahil edildiğinde ise en güçlü yordayıcı kişisel özen olarak saptanmıştır ($p < .05$).

Sonuç: Çalışma, hemşirelerde bakım kültürü algısının iş yeri mutluluğunun güçlü bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Hemşirelerin iş yeri mutluluğunu artırmak amacıyla yönetici hemşirelerin bakım kültürünü güçlendirmeye odaklanmaları ve destekleyici çalışma ortamları oluşturmaları önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Bakım Kültürü, İş Yeri Mutluluğu

Sorumlu Yazar: Mehmet GÜLŞEN, Dr. Öğr. Üyesi, Balıkesir Üniversitesi, İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Balıkesir, Türkiye

Email: mgulsen91@gmail.com

Nasıl Atıf Yapılır: Gülşen M, Karadaş A, Akkoyun S. Hemşirelerde Bakım Kültürü Algısının İş Yeri Mutluluğu Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Kesitsel Bir Çalışma. Etkili Hemşirelik Dergisi. 2026;19(4): 521-533

Journal of Nursing Effect published by Cetus Publishing.



Journal of Nursing Effect 2026 Open Access. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

Abstract

Background: Caring culture is an important organizational construct that shapes nurses' perceptions of their work environment. The nature of this cultural structure can play a decisive role in nurses' workplace happiness. The limited number of studies that directly examine the relationship between these two variables in the literature indicates the need for more comprehensive research on the topic.

Objectives: To examine the predictive role of caring culture perception on workplace happiness.

Methods: The sample for this cross-sectional study consists of 208 nurses working throughout Turkey, selected using a convenience sampling method between November 2023 and February 2024. Data were collected online through a demographic information form, the Caring Culture Survey, and the Happiness at Work Scale. Ethical committee approval was obtained for the study. Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics v.26. One-way ANOVA, Student's t-test, and the Mann-Whitney U test were used to compare individual and professional characteristics and mean scale scores. Pearson's correlation analysis and hierarchical multiple linear regression analysis were employed to examine the relationships between the measures.

Results: The mean score of the Caring Culture Survey among nurses was found to be at a moderate-to-high level (4.84 ± 1.03), while the mean score of the Happiness at Work Scale was at a moderate level ($2.88 \pm .86$). Correlation analysis revealed positive, moderate, and statistically significant relationships between the total and subscale mean scores of both instruments ($p < .05$). In the hierarchical regression analysis, the inclusion of caring culture variables significantly increased the explained variance in workplace happiness ($\Delta R^2 = .325$; $p < .05$), and the total caring culture score emerged as a strong predictor of workplace happiness ($\beta = .656$; $p < .05$). When the subdimensions were entered simultaneously, personal caring was identified as the strongest predictor ($p < .05$).

Conclusion: The study demonstrated that nurses' perception of caring culture is an important predictor of workplace happiness. It may be recommended that nurse managers focus on strengthening the caring culture and creating supportive work environments to enhance nurses' workplace happiness.

Keywords: Nursing, Caring Culture, Workplace Happiness

GİRİŞ

Sağlık kurumlarında çalışma ortamları, hizmet kalitesi ve verimliliğin sürdürülebilirliğinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Dutra ve Guirardello, 2021). Günümüzde sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliği yalnızca fiziksel altyapı ya da teknolojik donanım ile değil, çalışanların çalışma ortamını nasıl deneyimlediğiyle de yakından ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle örgüt kültürü, çalışan refahı ve duygusal iyilik hali gibi unsurlar daha görünür hale gelmiştir (Gülşen ve Kuttu, 2024). Hemşirelik hizmetleri açısından bu kurumsal çerçevenin en önemli bileşenlerinden biri, bakımın niteliğini ve sürdürülebilirliğini belirleyen bakım kültürüdür.

Hemşireliğin özünde “bakım” yer almaktadır (Nordaunet, Gjevjon, Olsson, Aagaard, ve Borglin, 2024). Bakım kavramı, yalnızca bireyin fi-

ziksel ihtiyaçlarının karşılanmasını değil, aynı zamanda bireyin psikolojik ve duygusal yönleriyle ilgilenmeyi de içerir (Pajnkihar, Štiglic, ve Vrbnjak, 2017). Bu çok boyutlu yapı, bakımın yalnızca teknik bir uygulama değil, aynı zamanda belirli değerler, normlar ve ilişkiler ağı içinde şekillenen insani ve örgütsel bir olgu olduğunu göstermektedir. Hesselink, Kuis, Pijnenburg, ve Wollersheim (2013) bakım kültürünü, kurum yöneticileri ve çalışanların benimsediği değerler, normlar ve inançlar bütünü olarak tanımlamıştır. Mensik, Leebov ve Steinbinder (2019) ise bu tanımlı genişleterek, insan onuruna saygı, karşılıklı güven, şefkat ve empatiye dayalı ilişkilerin hâkim olduğu bir örgütsel yapıya işaret etmiştir.

Bakım kültürü, örgüt kültürünün insana odaklanan özel bir alt boyutu olarak kabul edilmektedir (Rafferty, Philippou, Fitzpatrick, Pike, ve Ball, 2017). Bakım kültürünün hâkim olduğu sağlık

kurumlarında karar alma süreçleri ve uygulamalar, insan odaklı bir anlayışla şekillenir. Yöneticiler ve hemşireler arasında saygı, açıklık ve güvene dayalı ilişkiler gelişir; iletişim kanalları açık, empatik ve destekleyicidir (Gülşen ve Kutlu, 2024). Bu kültürel yapı yalnızca kurum içi iletişimi ve hemşirelerin motivasyonunu değil, aynı zamanda yenilikçilik, iş birliği ve performans gibi çıktıları da etkileyebilmektedir. Dolayısıyla bakım kültürü, sağlık kurumlarının stratejik hedeflerine ulaşma sürecinde yöneticiler tarafından izlenmesi, güçlendirilmesi ve gerektiğinde müdahale edilmesi gereken dinamik bir yapıdır (Mikušová, Klabusayová, ve Meier, 2023).

Bakım kültürüyle yakından ilişkili çalışan çıktılarından biri iş yeri mutluluğudur. İş yeri mutluluğu, çalışanların iş ortamında deneyimledikleri olumlu duyguların, kişilerarası ilişkilerin, örgüt kültürünün ve bireysel değerlerle örgütsel değerler arasındaki uyumun bir bileşkesi olarak tanımlanmaktadır (Gonçalves ve Curado, 2023). İş yeri mutluluğu, iyilik hali ve güçlendirme ile ilişkili olmakla birlikte, iş ortamına özgü olumlu duygusal değerlendirmeyi de yansıtan bir çıktı olarak ele alınmaktadır. İyilik hali, bireyin fiziksel, zihinsel ve sosyal yönden dengeli ve tatmin edici bir yaşam sürmesini kapsayan daha geniş bir üst kavramı ifade ederken (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2021), güçlendirme çalışanların işlerini etkili biçimde yürütebilmeleri için gerekli koşulların, bakım kültürünün ve destekleyici ortamın sağlanmasına işaret etmektedir (Dirik ve Seren İntepeler, 2024). Hemşirelik, yüksek iş yükü, yoğun stres ve uzun mesai süreleri ile karakterize bir meslek olduğundan, hemşirelerde iş yeri mutluluğu, yalnızca bireysel iyilik hali açısından değil, aynı zamanda bakım kalitesi gibi çeşitli kurumsal çıktılar bakımından da kritik öneme sahiptir (Mutlu ve Şanlı, 2024).

Literatürde, hemşirelerin bakım kültürü algısı

ile iş yeri mutluluğu arasındaki doğrudan ilişkiyi inceleyen araştırmalar sınırlıdır. Örneğin, Braithwaite, Herkes, Ludlow, Testa, ve Lamprell (2017) örgüt kültürü ile hasta sonuçları arasındaki ilişkiyi ele almış; ancak bu ilişkinin hemşirelerin mutluluğu üzerindeki rolüne daha çok dolaylı biçimde değinmiştir. Rasooli, Babaei, Atashi, ve Dorri (2025) iş yeri mutluluğunun hemşirelerin bakım davranışlarını artırdığını aktarmıştır. İlgili araştırmalar, bakım kültürünün hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin önemli çıktılarla bağlantılı olduğunu ortaya koymakla birlikte, bakım kültürü algısının iş yeri mutluluğu üzerindeki yordayıcı rolünün henüz yeterince incelenmediğini göstermektedir. Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin bakım kültürü algısı ile iş yeri mutluluğu düzeylerini belirlemek ve bakım kültürü algısının iş yeri mutluluğu üzerindeki yordayıcı rolünü incelemektir.

Araştırma Soruları

Amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularının yanıtları aranmıştır.

1. Hemşirelerin bakım kültürü algısı ve iş yeri mutluluğu hangi düzeydedir?
2. Hemşirelerin bakım kültürü algısı iş yeri mutluluğunu anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Türü

Bu araştırma, kesitsel tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini, Türkiye genelindeki kamu, özel ve vakıf hastaneleri ile aile sağlığı merkezlerinde görev yapan toplam 208 hemşire oluşturmuştur. Araştırmaya dahil edilme kriterleri; 18 yaş ve üzeri olmak, araştırmanın yürü-

tüldüğü tarihlerde hemşire olarak görev yapmak, bilgilendirilmiş gönüllü onam formunu onaylamak ve anket formunu eksiksiz doldurmak şeklinde belirlenmiştir. Araştırma veri toplama formunu eksik dolduran, araştırmanın yürütüldüğü tarihlerde hemşire olarak çalışmayan veya bilgilendirilmiş gönüllü onam formunu onaylamayan 13 katılımcı analizlere dahil edilmemiştir.

Örnekleme büyüklüğünün yeterliliği G-Power v 3.1.9.7 (Faul, Erdfelder, Lang, ve Buchner, 2007) programında hiyerarşik regresyon için post hoc güç analizi ile değerlendirilmiştir. Bir araştırmanın gücü, istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar verme olasılığını ifade etmektedir (Cohen, 1988). Araştırmanın gücü 1-beta hataya eşittir ve .80 ve üzerinde olması önerilmektedir (Kılıç, 2012). Model 2’de, altı kontrol değişkenine ek olarak kişisel özen değişkeninin eklenmesiyle etki büyüklüğü $f^2 = 0.339$ olarak bulunmuş ve analiz gücü $(1-\beta) > .99$ hesaplanmıştır. Model 3’te, yönetici özeni değişkeninin eklenmesiyle etki büyüklüğü $f^2 = 0.159$ olup güç değeri $> .99$ olmuştur. Model 4’te ise, iş arkadaşı özeni değişkeninin eklenmesiyle etki büyüklüğü $f^2 = 0.085$ ve güç değeri $> .98$ olarak bulunmuştur. Tüm modeller için yapılan post hoc güç analizleri, örneklem büyüklüğünün (208) yeterli olduğunu ve elde edilen güç değerlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri Tanıtıcı Bilgi Formu, Bakım Kültürü Ölçeği ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği ile toplanmıştır.

Tanıtıcı Bilgi Formu

Tanıtıcı bilgi formu, hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik 10 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalıştığı birim, pozisyonu, kurumsal ve mesleki deneyim süresi, çalışma şekli,

hastane türü ve çalışılan bölgeyi içermektedir.

Bakım Kültürü Ölçeği (BKÖ)

Hemşirelerin bakım kültürü algılarını değerlendirmek amacıyla Mensik ve ark. (2019) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Gülşen ve Kutlu (2021) tarafından yapılmıştır. 7’li likert tipte (Asla-1, Her zaman-7) olan ölçek 14 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar kişisel özen (7 soru), yönetici özeni (4 soru) ve iş arkadaşı özeni (3 soru) şeklindedir. Kişisel özen, bireyin çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine, hastalara, hasta yakınlarına karşı gösterdiği empati ve şefkat düzeyini ifade eder. Yönetici özeni, çalışanların yöneticilerini ne derece özenli, ilgili, yardımsever ve destekleyici olarak algıladığını gösterir. İş arkadaşı özeni, bireyin iş arkadaşlarıyla arasında kişisel bir bağ hissedip hissetmediğini, çalışma arkadaşları tarafından ne derece destek gördüğü algısını yansıtır. Ölçek Cronbach alfa değeri .92’dir (Mensik vd., 2019). Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında ölçek Cronbach alfa değeri .84’tür (Gülşen ve Kutlu, 2021). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa değeri .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puanların yüksek olması bakım kültürü algısının olumlu, düşük olması bakım kültürü algısının olumsuz olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Bu yorumlama alt boyutlar ya da toplam puan ortalamaları üzerinden ayrı ayrı yapılabilmektedir.

İş Yerinde Mutluluk Ölçeği (İYMÖ)

Bireylerin iş yerinde mutluluk düzeyini ölçmek için Salas-Vallina ve Alegre (2018) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. İş tatmini, işe angaje olma ve örgüte bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşan ölçek 5’li likert tipte ve 9 maddeden oluşmaktadır. Orijinal ölçek

Cronbach alfa değeri .92'dir. Geçerlilik ve güvenirlik çalışmasında ölçek Cronbach alfa değeri .89'dur (Bilginoğlu ve Yozgat, 2020). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa değeri .88 hesaplanmıştır. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puanların yüksek olması iş yerindeki mutluluk düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Veri Toplama

Veri toplama için anket formu çevrimiçi olarak Google Forms platformunda oluşturulmuştur. Kasım 2023 - Şubat 2024 tarihleri arasında, hazırlanan anket formuna ait bağlantı linki çevrim içi platformlar aracılığıyla gönüllü katılımcı olan hemşirelere ulaştırılmıştır. Form yanıtlarına erişim sadece araştırma ekibine ait güvenli bir Google hesabı üzerinden sağlanmış, bu hesap iki aşamalı kimlik doğrulama ile korunmuştur. Anketin ilk sayfasında, katılımcılara araştırma hakkında ayrıntılı bilgi verilmiş ve gönüllü onamları alınmıştır. Anket formunun doldurulması ortalama 10 dakika sürmüştür.

Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics v.26 programı kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında ve $p < .05$ anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Sayısal değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu diklik ve çarpıklık katsayıları ile incelenmiştir. Bu katsayılar için sınır değeri ± 1.00 olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2019). Ölçeklerden elde edilen skorların güvenirliğinin belirlenmesinde iç tutarlık analizinden (Cronbach alfa güvenirlik katsayısı) yararlanılmıştır.

İlk olarak hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerinin ve ölçek puan ortalamalarının sunumunda tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Bakım kültürü algısı ile iş yeri mutluluğu arasındaki korelasyonel ilişkiler Pearson kore-

lasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında Schober, Boer ve Schwarte (2018) tarafından önerilen sınıflandırmalar dikkate alınmıştır. İş yeri mutluluğunu yordayan faktörleri belirlemek amacıyla hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi üç aşamada yürütülmüştür: Birinci modelde kontrol değişkenleri (yaş, eğitim düzeyi, pozisyon, kurumda deneyim, çalışma şekli, hastane türü) eklenmiştir. İkinci modelde kontrol değişkenlerine ek olarak BKÖ toplam puanı dahil edilmiştir. Üçüncü ve son modelde ise BKÖ'nün kişisel özen, yönetici özeni ve iş arkadaşı özeni alt boyutları birlikte analize eklenmiştir. Bu aşamalı yaklaşım, bakım kültürü algısının iş yeri mutluluğu üzerindeki katkısını kontrol değişkenlerinden bağımsız biçimde değerlendirmeyi sağlamıştır. Regresyon varsayımları (çoklu doğrusal bağlantı, normallik, varyans homojenliği, otokorelasyon) test edilmiş ve tüm varsayımların karşılandığı belirlenmiştir.

Araştırmanın Değişkenleri

Bu çalışmada bağımlı değişken olarak hemşirelerin iş yeri mutluluğu, bağımsız değişken olarak ise bakım kültürü algısı ele alınmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülebilmesi için bir devlet üniversitesinin girişimsel olmayan araştırmalar etik kurulundan (karar numarası: 2023/95, tarih: 03/10/2023) onay alınmıştır. Çevrim içi veri toplama aracının ilk sayfasında bilgilendirilmiş gönüllü onam formu yer almıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden veri toplama aracının diğer sayfalarına geçmeden önce formu okumaları ve gönüllü katılımlarını onaylamaları istenmiştir. Araştırmanın her aşamasında Helsinki Bildirgesi ilkelerine uyulmuştur. Ölçek kullanımı için yazardan e-posta yoluyla kullanım izni alınmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri incelendiğinde, yaş ortalamasının 32.45 ± 8.89 olduğu, %61.5'inin 30 yaş ve altında, %68.8'inin kadın, %44.7'sinin lisans mezunu olduğu görülmüştür. Coğrafi dağılım açısından katılımcıların %51.0'i Marmara böl-

gesinde görev yaparken; %45.2'si kamu hastanelerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %92.3'ü hemşirelik pozisyonunda görev yaparken, %56.3'ü mevcut kurumlarında 5 yıl ve daha kısa süreli görev süresine, %56.7'si ise 10 yıl ve daha kısa süreli mesleki deneyime sahiptir. Ayrıca, katılımcıların %78.4'ü gece ve gündüz vardiya sistemiyle çalışmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri (n=208)

Değişkenler	n	%
Yaş (Ort: 32.45 ± 8.89; Min:21, maks:64)		
30 yaş ve altı	128	61.5
30 yaş üstü	80	38.5
Cinsiyet		
Erkek	65	31.2
Kadın	143	68.8
Eğitim durumu		
Lise	45	21.6
Ön lisans	33	15.9
Lisans	93	44.7
Lisansüstü	37	17.8
Pozisyon		
Hemşire	192	92.3
Yönetici hemşire	16	7.7
Birim		
Acil servis	33	15.9
Yoğun bakım, ameliyathane	94	45.2
Servisler	47	22.6
Diğer*	34	16.3
Kurumda deneyim		
5 yıl ve altı	117	56.3
5 yıl üstü	91	43.7
Meslekte deneyim		
10 yıl ve altı	118	56.7
10 yıl üstü	90	43.3
Çalışma şekli		
Sürekli gündüz	45	21.6
Gece ve gündüz	163	78.4
Hastane türü		
Kamu	94	45.2
Üniversite	66	31.7
Özel	48	23.1
Bölge		
Ege	67	32.2
Marmara	106	51.0
Diğer**	35	16.8

*İdari birimler, kan alma, poliklinikler, uyku merkezi, EEG vb.

**Akdeniz, Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu, Karadeniz ve İç Anadolu Bölgeleri

BKÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde; BKÖ toplam puan ortalaması 4.84 ± 1.03 olarak saptanmıştır. Bu değer hemşirelerin bakım kültürü algılarının orta-yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Alt boyutlar incelendiğinde; kişisel özen 5.36 ± 1.03 ile yüksek düzeyde, yönetici özeni 3.92 ± 1.66 ile orta düzeyde, iş arkadaşı özeni ise 4.83 ± 1.35 ile orta-yüksek düzeyde bulunmuştur. İYMÖ toplam puan ortalaması 2.88 ± 0.86 olup, hemşirelerin iş yerinde mutluluk düzeylerinin orta seviyede olduğunu göstermiştir. Alt boyutlar değerlendirildi-

rildiğinde; iş doyumu 2.33 ± 0.89 ile düşük-orta düzeyde, işe angaje olma 3.86 ± 0.94 ile yüksek düzeyde, örgüte bağlılık ise 2.44 ± 1.23 ile düşük-orta düzeyde bulunmuştur.

Tablo 2 hemşirelerin bakım kültürü algıları ile iş yeri mutluluğu arasındaki korelasyon sonuçlarını göstermektedir. Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre BKÖ ile İYMÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, orta şiddetli ve ileri düzeyde anlamlı korelasyonel ilişkiler saptanmıştır ($p < .05$).

Tablo 2. Hemşirelerin Bakım Kültürü Algıları ile İş Yeri Mutluluğu Arasındaki Korelasyon Sonuçları (n=208)

Değişkenler	İşe angaje olma (r)	İş tatmini (r)	Örgüte bağlılık (r)	İYMÖ Toplam (r)
Kişisel özen	.67*	.46*	.39*	.59*
Yönetici özeni	.37*	.48*	.50*	.54*
İş arkadaşı özeni	.45*	.46*	.47*	.55*
BKÖ Toplam	.63*	.58*	.56*	.69*

Not: * $p < .05$; BKÖ = Bakım Kültürü Ölçeği; İYMÖ = İş Yerinde Mutluluk Ölçeği; r = Pearson korelasyon katsayısı

Hiyerarşik regresyon analizinde bakım kültürünün iş yeri mutluluğu üzerindeki yordayıcı rolü incelenmiştir (Tablo 3). Birinci modelde yalnızca kontrol değişkenleri yer almış ve model varyansın %19.1'ini açıklamıştır ($R^2 = .191$, $F = 7.920$, $p < .05$). Bu modelde pozisyon ($\beta = .148$, $p < .05$) ve hastane türü ($\beta = .264$, $p < .05$) iş yeri mutluluğunu anlamlı biçimde yordayan faktörler olmuştur.

İkinci modelde BKÖ toplam puanı analize eklenmiş ve modelin açıklayıcılığı %51.7'ye yükselmiştir ($\Delta R^2 = .325$). BKÖ toplam puanının iş yeri mutluluğunu güçlü biçimde yordadığı görülmüştür ($\beta = .656$, $p < .05$). Üçüncü modelde

ise analize BKÖ'nün alt boyutları birlikte dahil edilmiştir. Modelin açıklayıcılığı %52.0'ye çıkmış ($\Delta R^2 = .328$) ve alt boyutların her birinin iş yeri mutluluğunu anlamlı biçimde yordadığı bulunmuştur (kişisel özen: $\beta = .289$, $p < .05$; yönetici özeni: $\beta = .275$, $p < .05$; iş arkadaşı özeni: $\beta = .251$, $p < .05$). Bu bulgular, hem bakım kültürü ölçeğinin toplam puanının hem de alt boyutlarının ayrı ayrı iş yeri mutluluğunun güçlü yordayıcıları olduğunu, özellikle kişisel özen boyutunun öne çıktığını göstermiştir.

Tablo 3. Kontrol Değişkenleri ve Bakım Kültürü Alt Boyutlarıyla İş Yeri Mutluluğunun Hiyerarşik Regresyon Analizi (n=208)

Değişkenler	β Model 1	β Model 2	β Model 3
1. Kontrol değişkenleri			
Yaş (30 yaş ve üzeri)	.116	.112	.117
Eğitim (Lise/ön lisans)	.101	.082	.091
Pozisyon (Yönetici hemşire)	.148*	.107	.108
Kurumda deneyim (5 yıl üzeri)	.081	-.014	-.025
Çalışma şekli (Sürekli gündüz)	.118	.033	.033
Hastane türü (özel)	.264*	-.002	.003
2. BKÖ Toplam		.656*	—
3. Kişisel özen			.289*
4. Yönetici özeni			.275*
5. İş arkadaşı özeni			.251*
R^2	.191	.517	.520
ΔR^2	.191	.325	.328
F	7.920*	30.537*	23.805*

* $p < .05$; Bağımlı değişken: İş Yeri Mutluluğu (İYMÖ toplam puanı); β : Standartlaştırılmış regresyon katsayıları; R^2 = açıklanan varyans; ΔR^2 = R^2 değişimi; F = F istatistiği.

TARTIŞMA

Bu çalışma, hemşirelerin bakım kültürü algıları ile iş yeri mutlulukları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bulgular, hemşirelerin bakım kültürünü genel olarak olumlu değerlendirdiklerini, ancak iş yeri mutluluklarının daha sınırlı düzeyde kaldığını ortaya koymuştur. Ayrıca bakım kültürünün hem toplam yapısının hem de alt boyutlarının iş yeri mutluluğunu anlamlı biçimde yordadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, hemşirelerin çalışma ortamı, yönetici desteği ve ekip ilişkilerinin iş yeri mutluluğu üzerinde önemli bir rol oynadığını gösteren literatürle uyumludur (Cayllahua Curiñaupa vd., 2025; Georgousopoulou vd., 2025). Bununla birlikte, bakım kültürünün bireysel, yönetsel ve ekip temelli yönlerinin birlikte ele alınması, iş yeri mutlulu-

ğunu anlamada daha bütüncül bir bakış sunmuştur. Bu bölümde bulgular, bakım kültürü algısı, iş yeri mutluluğu ve bakım kültürünün yordayıcı rolü çerçevesinde ayrıntılı olarak tartışılmıştır.

Elde edilen bulgular, hemşirelerin bakım kültürü algılarının genel olarak olumlu olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, Gülşen ve Kutlu (2021) çalışmasında da hemşirelerin bakım kültürüne ilişkin algıları genel olarak olumlu düzeyde bulunmuştur. Bununla birlikte yönetici özeni alt boyutunda puanların ortalamasının altında olduğu ve bu alanın diğer boyutlara kıyasla daha zayıf algılandığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Abou Hashish, Alsayed, Alnajjar, ve Bakar (2024)'ın ve Abou Hashish ve Khatab (2018)'in çalışmalarında da hemşireler yöneticilerinin bakım davranışlarını orta düzeye yakın algılamıştır.

Bu durum çalışma ortamındaki organizasyonel eksikliklerle de ilişkilendirilebilir. İş yükünün dengeli dağılımı ve destekleyici bir atmosfer yöneticilerin hemşirelere daha fazla bireysel destek sunabilmesine olanak tanıyarak takım çalışmasını ve dolayısı ile yönetici özeni algısını güçlendirebilir (Cho, Sagherian, Scott ve Steege, 2022). Araştırmalar, liderlik ve yönetici desteğinin çalışanların iş tatmini ve mutluluğu üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Specchia vd., 2021). Zuqayl ve ark. (2024)'nın çalışmasında belirttiği gibi yönetici hemşireler, hemşirelerin ihtiyaçlarına ve endişelerine daha fazla odaklanmalıdır. Çünkü özellikle hemşirelik gibi stresli ve duygusal olarak yoğun işlerde, yöneticilerin empatik ve destekleyici tutumları çalışanların iş memnuniyetini artırmakta kritik bir rol oynamaktadır. Hemşirelerin iş yerindeki mutlulukları, yalnızca bireysel performanslarını değil, aynı zamanda hasta bakım kalitesini de etkileyebilir (Al Sabei vd., 2020). Dolayısıyla, yöneticilerin destekleyici tutumları ve liderlik stilleri, hemşirelerin iş yerindeki deneyimlerini iyileştirme açısından kritik bir öneme sahiptir.

Araştırmada hemşirelerin iş yeri mutluluğu düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir. İşe angaje olma puanları ortalamanın üstündeyken, iş doyumunu ve örgüte bağlılık düzeyleri düşüktür. Bu durum, hemşirelerin mesleki görevlerine ve hastalarına karşı güçlü bir bağlılık hissederken; çalışma koşulları, iş yükü ve örgütsel destek yetersizlikleri nedeniyle tatmin ve örgüte bağlılık düzeylerinde düşüş yaşadıklarını düşündürmektedir. Hwang (2019) hemşirelerin iş yeri mutluluk puanlarını ortalamanın altında bulurken, Akman ve Altuntaş (2022), Chang, Han, ve Cho (2020) ile Değirmenci Tarakçı ve ark. (2023) orta düzey mutluluk bildirmiştir. Bunun yanı sıra, Sookpier, Dapha, Srijakkot, Juntachum, ve Konchum (2023) çalışmasında daha yüksek mutluluk düzeyleri rapor ederek bu alan-

da önemli bir değişkenlik olduğunu ortaya koymuştur. Bu farklılığın ilk olarak, araştırmalarda kullanılan ölçüm araçları ve kavramsal yaklaşımlardaki çeşitlilikten kaynaklandığı düşünülebilir. Nitekim ilgili araştırmalarda kullanılan ölçüm araçları birbirinden farklıdır. Ayrıca, farklı sağlık sistemleri, çalışma koşulları ve örgütsel iklimler, hemşirelerin iş deneyimlerini ve mutluluk algılarını farklı biçimlerde etkileyebilmektedir. Çünkü kurum türü, iş yükü, vardiya düzeni, yönetim uygulamaları ve algılanan örgütsel destek düzeyi gibi değişkenler, hemşirelerin iş yeri mutluluğunu şekillendiren önemli etmenler arasında yer almaktadır (Xiao, Cooke ve Chen, 2022).

Çalışmanın ana bulgularından biri olan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları, bakım kültürü algısının hemşirelerin iş yeri mutluluğunda güçlü bir yordayıcı olduğunu ortaya koymuştur. Bulgu, çalışma ortamı özelliklerinin hemşirelerin iş yaşamına ilişkin olumlu değerlendirmeleriyle bağlantılı olduğunu gösteren literatürle uyumludur. Örneğin, Georgousopoulou ve ark. (2025) tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürünün iş doyumunu şekillendiren önemli bir unsur olduğu vurgulanmıştır. Cayllahua Curiñaupa ve ark. (2025) yürüttüğü araştırmada hemşirelerin ekip çalışmasına yönelik tutumlarının iş doyumunu anlamlı biçimde yordadığı bildirilmiştir. Ayrıca, Ficarra ve ark. (2020) örgüt kültürünün çalışan mutluluğu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunduğunu göstermiştir. Söz konusu çalışmada mutlu çalışanların iş ortamındaki destekleyici liderlik algılarının daha yüksek olduğu, mutsuz çalışanların ise iş arkadaşlarının yargılayıcı tutumlarını ve yöneticilerinin empati eksikliğini ön plana çıkardıkları belirtilmiştir. Bu sonuçlar, bakım kültürü algısının hemşirelerin işyeri mutluluğunu artırmada sosyal ilişkiler ve liderlik tarzı üzerinden de etkili olabileceğini göstermektedir.

Bakım kültürü alt boyutlarının ayrı ayrı incelenildiği modelde kişisel özen boyutunun öne çıkması, bireyin mesleki kimliğiyle bütünleşen bakım değerlerinin iş ortamındaki psikolojik iyi oluş üzerinde belirleyici rol oynadığını göstermektedir. Kişi-örgüt uyumunun iş yeri mutluluğuyla ilişkisini ortaya koyan bulgular (Karadaş, Gülşen ve Tatoğlu, 2025), kişisel özenin etkisinin örgütsel bağlamla kurulan değer uyumu üzerinden açıklanabileceğini destekler niteliktedir.

Modelde yönetici ve iş arkadaşı özeni alt boyutlarının da anlamlı yordayıcılar olarak bulunması, bakım kültürünün ilişkisel ve yönetsel bileşenlerinin iş yeri mutluluğunda tamamlayıcı bir rol üstlendiğini göstermektedir. Tiryaki Şen ve Yıldırım (2023), yönetici ve iş arkadaşı desteğinin hemşirelerin psikolojik iyilik halini pozitif yönde yordadığını ortaya koymuştur. Yönetsel ve ekip düzeyindeki özen; güven ve aidiyet gibi iş kaynaklarını güçlendirerek iş yeri mutluluğunu destekleyebilir. Nitekim Ficarra ve ark. (2020), yöneticilerin duyarsız davranışlarının çalışanların mutsuzluk durumları ile ilişkili olduğunu göstererek, yönetici özeninin eksikliğinin iş yaşamı deneyimini olumsuzlaştırabileceğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, bakım kültürü algısının hemşirelerin iş yeri mutluluğunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle kişisel özen, yönetici özeni ve iş arkadaşı özeni boyutlarının bu ilişkide öne çıkması, bakım kültürünün bireysel ve ilişkisel bileşenlerinin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermiştir.

Sınırlılıklar

Araştırmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. İlk sınırlılık veri toplamada kullanılan ölçeklerin öz bildirime dayalı olmasıdır. Öz bildirim temelli ölçekler geniş örneklemelerden hızlı ve pratik

biçimde veri toplamaya olanak sağladığı için tercih edilmiştir; ancak katılımcıların toplumsal normlara uygun yanıt verme eğilimi, elde edilen verilerin güvenilirliğini etkileyebilir. Araştırma verilerinin çevrimiçi uygulanması katılımcıların anlaşılamayan soruları sormamasına yol açmaktadır. Ayrıca verilerin örnekleme uygun kişilerden toplandığı konusunda net ve doğru bilgi vermeyebilir. Çevrimiçi anketler, internet erişimi ve dijital okuryazarlık düzeyi yüksek hemşireleri öne çıkararak temsil yeteneğini sınırlayabilir. Diğer yandan güç analizi örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için ideal olarak çalışmanın planlama aşamasında önerilse de bu çalışmada veri toplama sonrasında analizlerinin gücünü test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

SONUÇLARIN UYGULAMADA KULLANIMI

Araştırma sonuçları, hemşirelerin iş yeri mutluluğunu artırmada bakım kültürünün kritik bir rol oynadığını ve uygulamada çeşitli iyileştirme fırsatları sunduğunu göstermiştir. Dolayısıyla yönetici hemşireler, olumlu bir bakım kültürünün oluşturulmasına öncelik vererek hemşirelerin iş yeri mutluluk düzeylerini yükseltebilir. Hemşirelerin bakım kültürü algısı düzenli aralıklarla ölçülebilir ve elde edilen veriler doğrultusunda ihtiyaç duyulan alanlarda iyileştirici girişimlerde bulunulabilir.

Yönetici özeni boyutunun anlamlı yordayıcı rolü dikkate alındığında, yöneticilerin liderlik, iletişim ve çalışan gereksinimlerine duyarlı yaklaşım sergileme becerilerini güçlendirmeye yönelik girişimler öncelikli olabilir. Nitekim liderlik davranışları ve yönetsel tutumların bakım kültürünün sürdürülmesinde ve çalışan memnuniyetinin artırılmasında belirleyici olduğu bildirilmektedir (Permana ve Hilmi, 2021; Mensik vd., 2019). Benzer biçimde, bakım kültürünün eğitsel ve farkındalık artırıcı girişimlerle geliştirilebileceği

ve yöneticilerin bu konudaki aktif rollerinin hem kültürü hem de iş yeri mutluluğunu destekleyebileceği vurgulanmıştır (Gülşen ve Kutlu, 2024; Hanrahan ve Gonzalez, 2019).

İş arkadaşı özeni boyutunun anlamlılığı ise ekip içi saygı, nezaket ve iş birliğini güçlendiren uygulamaların önemine işaret etmektedir. Ekip etkileşimini ve karşılıklı desteği artırmaya yönelik uygulamalar, iş yeri mutluluğunu desteklemede yararlı olabilir (Roy ve Konwar, 2020; Carter ve Hawkins, 2019).

Teşekkür

Kıymetli zamanlarını ayırarak anketlerimize katılan ve çalışma sonuçlarına katkı sağlayan tüm meslektaşlarımıza teşekkür ederiz.

Bilgilendirmeler

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler. Yazarlar bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması için herhangi bir mali destek almamışlardır. Çalışma protokolü bir üniversitenin sağlık bilimleri girişimsel olmayan araştırmalar etik kurulu tarafından (03.10.2023 tarih ve 2023/95 karar no) onaylanmıştır.

Yazarlık Katkıları

Fikir/kavram MG, AK; tasarım MG, AK; denetleme/danışmanlık AK, MG; veri toplama ve işleme SA, MG, AK; analiz ve yorum MG, AK; kaynak taraması MG, AK; makale yazımı MG, AK, SA; eleştirel düşünme ve değerlendirme MG, AK.

KAYNAKLAR

- Abou Hashish, E. A. ve Khatab, S. A. (2018). Managerial caring and perceived exposure to workplace bullying: a nursing perspective. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 7(4), 38-52. <https://doi.org/10.9790/1959-0704013852>
- Abou Hashish, E. A., Alsayed, S., Alnajjar, H. A. ve Bakar, S. A. A. (2024). The relationship between or-

ganizational justice and bullying behaviors among nurses: the role of nurse managers' caring behaviors. *BMC nursing*, 23(1), 503. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02134-1>

Akman, T. ve Altuntaş, S. (2022). Hemşirelerin farklılık yönetimi algısının örgütsel mutluluk düzeyleri üzerine etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 9(2), 239-249. <https://doi.org/10.54304/SHYD.2022.00821>

Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F. ve Al Hashmi, N. (2020). Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95-104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>

Bilginoglu, E. ve Yozgat, U. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 201-206.

Braithwaite, J., Herkes, J., Ludlow, K., Testa, L. ve Lamprell, G. (2017). Association between organisational and workplace cultures, and patient outcomes: systematic review. *BMJ open*, 7(11), e017708.

Büyüköztürk, Ş. (2019). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı (26th ed.). Ankara, Türkiye: Pegem Akademi Yayıncılık.

Carter, K. ve Hawkins, A. (2019). Joy at work: Creating a culture of resilience. *Nursing Management*, 50(12), 34-42. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000605156.88187.77>

Cayllahua Curiñaupa, A.J., Rojas Palma, Y.S., Cajachagua Castro, M. ve Huanchaui-Vega, S. (2025). Attitude toward teamwork and work engagement as predictors of job satisfaction in nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 24, 791. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03366-5>

Chang, S., Han, K. ve Cho, Y. (2020). Association of happiness and nursing work environments with job crafting among hospital nurses in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 4042. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114042>

Cho, H., Sagherian, K., Scott, L. D. ve Steege, L. M. (2022). Occupational fatigue, workload and nursing teamwork in hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 78(8), 2313-2326. <https://doi.org/10.1111/jan.15246>

Cohen, J. (1988). Statistical Power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). New York, USA: Lawrence Erlbaum Associates Inc.

Değirmenci Tarakcı, H., Yıkılmaz, İ. ve Sürücü, L. (2023). Compassion fatigue, job stress and happiness at work: A study on nurses, *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 14(54), 1453-1471. <http://>

dx.doi.org/10.35826/ijoeess.3363

Dirik, H. F. ve Seren İntepeler, Ş. (2024). An authentic leadership training programme to increase nurse empowerment and patient safety: A quasiexperimental study. *Journal of Advanced Nursing*, 80, 1417-1428. <https://doi.org/10.1111/jan.15926>

Dutra, C. K. R. ve Guirardello, E. B. (2021). Nurse work environment and its impact on reasons for missed care, safety climate, and job satisfaction: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(5), 2398-2406.

Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı, M. (2021). Workplace Happiness: A research on the effects of workplace environment and psychological capital. *Istanbul Management Journal*, 91, 1-24. <https://doi.org/10.26650/imj.2021.91.001>

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G. ve Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.

Ficarra, L., Rubino, M. J. ve Morote E. S. (2020). Does organizational culture affect employee happiness? *Journal for Leadership and Instruction*, 19(2), 38-47.

Georgousopoulou, V., Amanatidou, M., Vlotinou, P., Lahana, E., Tsiakiri, A., Koutelekos, I., Koutra, E., ve Manomenidis, G. (2025). The role of organizational culture and emotional intelligence: enhancing healthcare professionals' job satisfaction. *Social Sciences*, 14(5), 286. <https://doi.org/10.3390/socsci14050286>

Gonçalves, T. ve Curado, C. (2023). The role of ethical leadership and social networks in the promotion of workplace happiness and quality of care: A cross-sectional study. *The International Journal of Health Planning and Management*, 38(5), 1330-1344. <https://doi.org/10.1002/hpm.3663>

Gülşen, M. ve Kutlu, A. (2021). Adaptation and validation of the Turkish version of the Caring Culture Survey. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1631-1638. <https://doi.org/10.1111/jonm.13292>

Gülşen, M. ve Kutlu, A. (2024). The effectiveness of a training program on perceptions of caring culture among Turkish nurses: A quasi-experimental trial. *International Nursing Review*, 71(1), 122-129. <https://doi.org/10.1111/inr.12864>

Hanrahan, K. ve Gonzalez, K. (2019). Happiness: The highest form of health. *Nurse Leader*, 17(4), 308-314. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2019.04.001>

Hesselink, G., Kuis, E., Pijnenburg, M. ve Woltersheim, H. (2013). Measuring a caring culture in hospitals: A systematic review of instruments. *BMJ open*, 3(9), e003416. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2013-003416>

Hwang, E. (2019). Effects of the organizational cul-

ture type, job satisfaction, and job stress on nurses' happiness: A cross-sectional study of the long-term care hospitals of South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, 16(3), 263-273. <https://doi.org/10.1111/jjns.12235>

Karadaş, A., Gülşen, M. ve Tatoğlu, N. (2025). The Relationship Between Person-Organization Fit and Job Embeddedness in Nursing: The Mediating Role of Workplace Happiness. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 31(4), e70159. <https://doi.org/10.1111/jep.70159>

Kılıç, S. (2012). Sample size, power concepts and sample size calculation. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 2(3), 140-142. <https://doi.org/10.5455/jmo-od.20120921043306>

Mensik, J., Leebov, W. ve Steinbinder, A. (2019). Survey development: Caregivers help define a tool to measure cultures of care. *Journal of Nursing Administration*, 49(3), 138-142. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000727>

Mikušová, M., Klabusayová, N. ve Meier, V. (2023). Evaluation of organisational culture dimensions and their change due to the pandemic. *Evaluation and Program Planning*, 97, 102246. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102246>

Mutlu, BF. ve Şanlı D. (2024). Yoğun bakım hemşirelerinde iş yükü algısı ve bakım davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 11(3), 594-603. <https://doi.org/10.54304/SHYD.2024.56873>

Nordaunet, O. M., Gjevjon, E. R., Olsson, C., Aagaard, H. ve Borglin, G. (2024). What about the fundamentals of nursing—its interventions and its continuity among older people in need of home-or facility-based care: A scoping review. *BMC Nursing*, 23(1), 59. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01675-1>

Rasooli, S. A., Babaei, S., Atashi, V., ve Dorri, S. (2025). The relationship between happiness and caring behaviors in nurses: a descriptive-analytical study. *Journal of Nursing & Midwifery Sciences*, 12(1), e157027. <https://doi.org/10.5812/jnms-157027>

Pajnikihar, M., Štiglic, G. ve Vrbnjak, D. (2017). The concept of Watson's carative factors in nursing and their (dis) harmony with patient satisfaction. *PeerJ*, 5, e2940. <http://dx.doi.org/10.7717/peerj.2940>

Permana, B. ve Hilmi, N. (2021). Caring behavior of nurse managers: A literature review. *KnE Life Sciences*, 689-696. <https://doi.org/10.18502/kl.v6i1.8743>

Rafferty, A. M., Philippou, J., Fitzpatrick, J. M., Pike, G. ve Ball, J. (2017). Development and testing of the 'Culture of Care Barometer' (CoCB) in healthcare organisations: A mixed methods study. *BMJ open*, 7(8), e016677. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-016677>

Roy, R., ve Konwar, J. (2020). Workplace happiness: A conceptual framework. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(1), 4452-4459.

Salas-Vallina, A. ve Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>

Schober, P., Boer, C. ve Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

Sookpier, P., Dapha, S., Srijakkot, J., Juntachum, W. ve Konchum, R. (2023). The relationship between desirable leadership characteristics of nursing administrators and happiness at work of registered nurses. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 33, 1032-1044. <https://doi.org/10.59670/jns.v33i.1998>

Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., ve Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction.

Results of a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1552. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>

Tiryaki Şen, H. ve Yıldırım, A. (2023). The relationship between nurses' perceived organisational, supervisor and coworker support, psychological well-being and job performance. *J. Pak. Med. Assoc*, 73, 552-557. <https://doi.org/10.47391/jpma.6594>

Xiao, Q., Cooke, F. L., ve Chen, L. (2022). Nurses' well-being and implications for human resource management: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 24(4), 599-624. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12295>

Zuqayl, E. M. Y., Agdi, J. Z. Y., Jalal, A. A. M., Moh'd Orij, A., Ogdi, W. Z. Y., Alharbi, B. N. H. ve Zuqayl, A. M. (2024). Nurse managers role in promoting a positive work environment: scoping review. *Journal of International Crisis and Risk Communication Research*, 7(2), 91-109. <https://doi.org/10.63278/jicrcr.v7i2.220>