T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ

İŞ ÖZELLİĞİ MODELİ ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇE'YE UYARLANMASI VE HEMŞİRELERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

ESİN GÜLKAYA ANIK

DANIŞMAN
PROF.DR.AYTOLAN YILDIRIM

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM DOKTORA PROGRAMI

İSTANBUL-2020

Bu çalışma 12.08.2020 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Prof. Dr. Aytolan Yıldırım
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Prof. Dr. Ülkü Baykal
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Prof. Gülbeyaz Can
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
İç Hastalıkları Yönetim Anabilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Manar Aslan
Trakya Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü

Dr. Öğr. seda Değirmenci Öz
İstanbul Aydın Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Esin GÜLKAYA ANIK



İTHAF

Oğlum Eymen Alp’e ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Bana doktora öğrenimim boyunca kazandırdığı akademik bilgi ve deneyim için, doktora'ya başlama sebebim olan ve kendisinden hemşireliğin kim olduğunu öğrendiğim hocam, Danışmanım Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'a

Tez izleme jürimde yer alan ve doktora eğitimim sürecinde, hep destekleyen, öğüt veren ve içinden çıkamadığım zamanlarda ilgisini, bilgisini ve desteğini esirgemeyen, hemşireliğe farklı bir bakış açısı kazandıran, hocam Prof. Dr. Ülkü BAYKAL'a,

Tez izlemim boyunca ilgi ve desteğini esirgemeyen, sıcak ve samimi yaklaşımıyla hocam Prof. Dr. Gülbeyaz CAN'a,

Doktora tez sürecinde, yanımda olan, her sorunumda destekleyen, iyiki varsınız dediğim, Dr. Öğr. Üyesi Handan ALAN ve Dr. Hanife TİRYAKİ ŞEN'e

Doktora'ya başlamamda destek olan, Dr. Öğr. Üyesi Arzu Kader HARMANCI SEREN'e

Tezin uygulanma aşamasında desteğini esirgemeyen, Medipol Mega Üniveriste Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü Meryem KAPANCI'ya, sorumlu hemşiresi Bahtıgül KALKAVAN ve Ayşe CAN'a, Bakırköy EAH Eğitim Hemşiresi Figen ÇALIŞKAN'a, Çapa Tıp Fakültes Hemşirelik Hizmetleri Müdürü Dr.Şehrinaz POLAT'a, Acıbadem Atakent Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü Uzm. Hem. Evrim ŞAHİN'e,

Prof. Dr. Hamdi KARAKAYALI, Prof. Dr. Şinasi SEVMİŞ, Prof. Dr. Sema Aktaş, Prof. Dr. Aydın ÜNAL, Prof. Dr. Murat DAYANGAÇ, Op. Dr. Gökhan ERTUĞRUL, İlgi ÖNDEŞ, Ezgi AGAT ve Esra GÖNÜL başta olmak üzere Organ Nakil Ekibine,

Dualarıyla yanımda olan Aileme, bana zaman yaratan, oğluma sahip çıkan kayınvalidem Seçkin ANIK'a

Sabırla bekleyen eşim Kasım Okan ANIK'a

Zamanından çaldığım, annesinin çoku, oğlum Eymen Alp'e

Sonsuz Teşekkürlerimi Sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI ..... İİ
BEYAN ..... İİİ
İTHAF ..... İV
TEŞEKKÜR V
İÇİNDEKİLER ..... Vİ
TABLOLAR LİSTESİ X
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... Xİİ
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ ..... Xİİİ
ÖZET ..... XİV
ABSTRACT XV
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
2. GENEL BİLGİLER 5
2.1. İş Özellikleri Modeli 5
2.1.1. İş Tasarımı, İş Özellikleri Modeli Gelişim Süreci 6
2.1.2. İş Özellikleri Modeli Ölçüm Aracı 13
2.1.2.1. İş Özellikleri Modeline Dair Metodolojik ve Kavramsal Değerlendirmeler 18
2.1.3. İş Özellikleri Modeli Ölçeği'nde Ölçülen Kavramların Tanımı 22
2.1.3.1. İş Özellikleri Tanılama Ölçeği (Hackman ve Oldham 1974) 22
2.1.3.1.3. İşe Karşı Duygusal Tepkiler 26
2.1.3.2. İş Özellikleri Modeli Motivasyon Denklemi 29
2.2. Hemşirelik Alaninda İş Özellikleri Modelinin Değerlendirilmesi 30
2.2.1. Hemşirelik Alanında İş Özelliklerinin Değerlendirilmesi 31
2.2.2. Hemşirelikte İş Tasarımı 38
2.2.3. Hemşirelik Alanında Bulunan İş Özellikleri Ölçeği Çalışmaları 39
2.3. Algılanan Örgütsel Destek 41
2.3.1. Algılanan Örgütsel Desteğin Temel Aldığı Kuramlar 43
2.3.2. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler 46
2.3.3. Algılanan Örgütsel Destek Sonuçları 47
2.4. İş Performansı 48
2.4.1. Örgüt Performansı 49

2.4.2. Bireysel Performans 50
2.4.2.1. Bireysel İş Performans Sınıflandırılması 51
2.4.2.2. Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler 53
2.4.3. Performans Yönetim Sitemi, Performans Değerlendirme 57
2.5. İş Özellikleri Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansına İlişkin Araştırmalar 59
2.5.1. Hemşirelik Alanında İş Özellikleri, Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansına İlişkin Araştırmalar 63
3. GEREÇ VE YÖNTEM 66
3.1. Araştırmanın Amacı, Tipi ve Araştırma Soruları 66
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 66
3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman 68
3.4. Veri Toplama Araçları 68
3.4.1. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu 68
3.4.2. İş Özellikleri Ölçeği İş Tanılama Anketi 68
3.4.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği 71
3.4.4. İş Performans Ölçeği 71
3.5. Verilerin Toplanması 71
3.6. Araştırmanın Etik Yönü 72
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi 72
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları 74
3.9. Araştırmanın Güçlükleri 74
4. BULGULAR 75
4.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Geçerlik-Güvenirlik Çalışmasına İlişkin Bulgular 75
4.1.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Geçerliliğine İlişkin Bulgular 75
4.1.1.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Dil ve Kapsam Geçerliliği 75
4.1.1.2. İş Özellikleri Ölçeği'nin Yapi Geçerliliği 78
4.1.2. İş Özellikleri Ölçeği'nin Güvenirliliğine İlişkin Bulgular 81
4.1.2.1. Test-Tekrar Test Yöntemi 81
4.1.2.2. İç Tutarlilik Analizi 83
4.2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular 84
4.3. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeylerine ve Aldıkları Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular 86

4.4. Hemşirelerin İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki Düzeyine İlişkin Bulgular 90
4.5. Hemşirelerin Motivasyon Potansiyel Puanına İlişkin Bulgular 91
4.6. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeyi İle Motivasyon Potansiyel Puanına İlişkin Bulgilar 91
4.7. Hemşirelerin Algilanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Düzeylerine İlişkin Bulgular 91
4.8. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İş Özellikleri, Algılanan Örgütsel Destek, İş Performansı ve Motivasyon Potansiyel Puan Düzeylerine İlişkin Bulgular 92
4.8.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri İle İş Özellikleri Düzeylerine İlişkin Bulgular 92
4.8.2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri İle Motivasyon Potansiyel Puanı Bulgularının Kıyaslanması 97
4.8.3. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri İle Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerine İlişkin Bulgular 99
4.8.4. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri İle İş Performans Düzeylerine İlişkin Bulguların Kıyaslanması 101
4.9. Hemşirelerin İş Özellikleri Algi Düzeyi, Motivasyon Potansiyel Puanı, Algilanan Örgütsel Destek ve İş Performans Düzeyi Arasindaki İlişkilerin Belirlenmesi 104
5. TARTIŞMA 107
5.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliliğine İlişkin Bulguların Tartışılması 108
5.1.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Geçerliliğine İlişkin Bulguların Tartışılması 108
5.1.1.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Dil ve Kapsam Geçerliliği 108
5.1.1.2. İş Özellikleri Ölçeği'nin Yapi Geçerliliği 109
5.1.2. İş Özellikleri Ölçeği'nin Güvenirliliğine İlişkin Bulguların Tartışılması 110
5.1.2.1. Test-Tekrar Test Yöntemi 111
5.1.2.2. İç Tutarlılık Analizi 111
5.2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması 112
5.3. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeylerine ve Aldıkları Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması 114
5.3.1. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeylerinin Tartışılması 114
5.3.2. Hemşirelerin İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Tartışılması 115

5.4. Hemşirelerin İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeylerinin Tartışılması....116
5.5. Hemşirelerin Motivasyon Potansiyel Puan Bulgularının Tartışılması....116
5.6. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeyi İle Motivasyon Potansiyel Puanı Arasındaki İlişki Bulgularının Tartışılması....117
5.7. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İş Özellikleri, Algılanan Örgütsel Destek, İş Performansı ve Motivasyon Potansiyel Puan Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışılması....118
5.7.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İş Özellikleri Düzeylerinin Tartışılması....118
5.7.2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Motivasyon Potansiyel Puan Bulgularının Tartışılması....121
5.7.3. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Bulgularının Tartışılması....121
5.7.4. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İş Performans Bulgularının Tartışılması....122
5.8. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeyi, Motivasyon Potansiyel Puanı, Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Düzeyi Arasındaki İlişkilerin Tartışılması....122
6. SONUÇ VE ÖNERİLER....127
KAYNAKLAR....130
HAM VERİLER....159
FORMLAR....161
ETİK KURUL KARARI....166
PATENT HAKKI İZNİ....178
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI....179
ÖZGEÇMİŞ....180

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2-1 İş Özellikleri Modeli Gelişim Süreci 13
Tablo 2-2 İş Özellikleri Modeli (Hackman ve Oldham 1974)..... 16
Tablo 2-3 İş Özellikleri Ölçeği İç Tutarlılık (Cronbach Alfa) Değerlerinin Karşılaştırılması 30
Tablo 2-4 Karşılaştırmalı İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Otalama Puanları..... 37
Tablo 2-5 Ülkelerarası Motivasyon Potansiyel Puan Değerleri 38
Tablo 2-6 Hemşirelik Alanında Amaçlarına Göre İÖÖ Kullanan Çalışmalar..... 40
Tablo 3-1 İş Özellikleri Ölçeği' nin İç Tutarlılık Değerleri (Cronbach alfa) 70
Tablo 3-2 Verilerin Analizlerinde Kullanılan Yöntemler..... 73
Tablo 3-3 Korelasyon katsayısı yorumu (Evans 1996) 73
Tablo 3-4 Sınıf İçi Koorelasyon Katsayısı (ICC) Değerlerinin Yorumu (Cicchetti 1994) 73
Tablo 4-1 Kapsam Geçerliliğine İlişkin Değerlendirmeler (N= 10)..... 77
Tablo 4-2 KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (N= 359)..... 78
Tablo 4-3 Faktör Analiz Gösterim Tablosu (N= 359) 79
Tablo 4-4 Faktör Analiz Ağırlıkları (N= 359) 79
Tablo 4-5 Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum Ölçütleri ve Referans Uygunluk Değerleri (N= 359)..... 81
Tablo 4-6 Test-Tekrar Test Ölçümlerinin Uyum Düzeyinin Belirlenmesi (N= 30)..... 82
Tablo 4-7 Ölçeği Oluşturan Maddelerin İç Tutarlılık Düzeyine Etkileri (N= 359)..... 83
Tablo 4-8 İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut İç Tutarlılık Değerleri (N= 359) 83
Tablo 4-9 Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Dağılımı (N= 359)..... 84
Tablo 4-10 Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N= 359)..... 85
Tablo 4-11 İş Özellikleri Ölçeği Birinci Bölümde Yer Alan Maddelere Verilen Yanıtların Dağılımı (N= 359) 86
Tablo 4-12 İş Özellikleri Ölçeği İkinci Bölümde Yer Alan Maddelere Verilen Yanıtların Dağılımı (N= 359) 88
Tablo 4-13 İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları (N= 359) 89
Tablo 4-14 İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeyleri (N= 359) 90

Tablo 4-15 Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Puan Ortalamaları (N= 359) 91
Tablo 4-16 Hemşirelerin Kişisel Özellikleri İle İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kıyaslanması (N= 359) 92
Tablo 4-17 Hemşirelerin Mesleki Özellikleri İle İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kıyaslanması (N= 359) 94
Tablo 4-18 Hemşirelerin Kişisel Özellikler İle MPP Kıyaslanması (N= 359) 97
Tablo 4-19 Hemşirelerin Mesleki Özellikleri İle MPP Kıyaslanması (N= 359) 98
Tablo 4-20 Hemşirelerin Kişisel Özellikleri İle AÖD Puanlarının Kıyaslanması (N= 359) 99
Tablo 4-21 Hemşirelerin Mesleki Özellikleri İle AÖD Puanlarının Kıyaslanması (N= 359) 100
Tablo 4-22 Hemşirelerin Kişisel Özellikleri İle İPÖ Puanlarının Kıyaslanması (N= 359) 102
Tablo 4-23 Hemşirelerin Mesleki Özellikler İle İPÖ Puanlarının Kıyaslanması (N= 359) 103
Tablo 4-24 İÖÖ Alt Boyut Puanları, İÖÖ MPP, AÖDÖ ve İPÖ Puanları Arasındaki İlişki Düzeyi (N= 359) 105

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4-1 İş Özellikleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analiz Grafiği 80

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

AÖDÖ: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Ark: Arkadaşları

CFI: Comparative Fit Index

CMIN/DF: Relative Chi Square Index

Cronbach's α : Cronbach's Alfa İç Tutarlık Katsayısı

KGİ: Kapsam Geçerlik İndeksi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

GFI: Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)

HHM/ SBHM: Hemşire Hizmetleri Müdürü/ Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü

İÖÖ: İş Özellikleri Ölçeği

İP: İş Performansı

İPÖ: İş Performansı Ölçeği

JCM: Job Characteristics Model

JDS: Job Diagnostic Survey

X 2: Ki-kare

X 2 /df: Ki-kare/serbestlik derecesi

KGİ: Kapsam Geçerlik İndeksi

KGO: Kapsam Geçerlik Oranı

KMO: Kaiser Meyer Olkin

MPP: Motivasyon potansiyel puanı

MTPK: Madde Toplam Puan Korelasyonu

NCSS: Number Cruncher Statistical System

NFI: Normed Fit Index

RMR: Root Mean Square Residual

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation

SRMR: Standardized Root Mean Square Residual

ÖZET

Gülkaya Anık, E. (2020). İş Özelliği Modeli Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması ve Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Doktora Tezi. İstanbul.

Araştırma, Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen İş Özellikleri Ölçeği'nin Türkçe uyarlanmasını yapmak ve hemşirelerin iş özellikleri ile algıladıkları örgütsel desteğin iş performansıyla ilişkisinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Metodolojik, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki araştırma, İstanbul ilinde dört hastanede gönüllü esasıyla 359 hemşireden alınan verilerle yapılmıştır. Ölçek uyarlama ve uygulama aşaması, aynı örneklemde yapılmıştır.

Veri toplama aracı olarak; Kişisel ve Mesleki Özellikler Bilgi Formu, İş Özellikleri Ölçeği (İÖÖ), Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) ve İş Performansı Ölçeği (İPÖ) kullanılmıştır.

Verilerin analizinde, NCSS 2007 programı kullanılmıştır. Uyarlama çalışmasında, dil ve kapsam geçerliliği, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör; test-tekrar test, Cronbach alfa iç tutarlılık analizleri; uyarlamadan sonra tanımlayıcı, ilişki arayıcı ve psikometrik analizler yapılmıştır.

İÖÖ, 15 madde, 5 alt boyuttan (görev önemi, görev kimliği, beceri çeşitliliği, geri bildirim ve otonomi) oluşmaktadır. Kapsam geçerliliğini sağladığı (KGİ=0,96); faktör analizleri iyi uyumlu (KMO=0,787); genel olarak madde uyumları iyi ya da mükemmel; iç tutarlılık değerleri oldukça güvenilir bulunmuştur ($0,60 \leq \alpha < 0,80$).

İÖÖ en yüksek puanı, görev önemi (6,52±0,71), görev kimliği (5,03±1.07), beceri çeşitliliği (5,54±0,96); en düşük puanı otonomi (4,63±1,13) almıştır. İÖÖ ortalama seviyede (136,18±57,63) MPP oluşturmuştur. İÖÖ alt boyut puanlarıyla cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekte çalışma süresi arasında farklılık; İPÖ ile görev kimliği, görev önemi, geri bildirim; AÖDÖ ile görev kimliği, geri bildirim, otonomi arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. AÖDÖ ile İPÖ arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Araştırma sonucunda, İş Özellikleri Ölçeği Türkçe geçerli ve güvenilir ölçüm aracıdır. Hemşirelerin iş özellikleri, otonomi alt boyutu hariç, ortalamanın üstünde olup, algıladıkları örgütsel destek, iş performansı ve içsel motivasyonla ilişkilidir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, İş Özellikleri, Algılanan Örgütsel Destek, Performans, Motivasyon

ABSTRACT

Gülkaya Anık, E. (2020). Adaptation of Job Characteristics Model Scale in Turkish and Determination of Relation Between Perceived Organizational Support and Job Performance of Nurses. İstanbul University-Cerrahpasa, Institute of Graduate Studies, Nursing Management Department. Thesis of Doctorate. Istanbul.

The research was performed in order to adapt the Job Diagnostic Scale in Turkish which was developed by Hackman & Oldham (1974), and to examine the relation between job diagnostic and perception regarding the job diagnostics and their job performance.

This methodological, descriptive and relation regression research was performed in Istanbul province (N=359). Personal and Occupational Diagnostic Information Form, Job Diagnostic Scale (JDS), Perceived Organizational Support Scale (POSS) and Job Performance Scales (JPS) are used as data collection tools.

JDS consists of 5 sub-dimensions (job description, job ID, skill variety, feedback and autonomy). It was found that the content validity was satisfied; factor analysis were well complied; in general the suitability of articles were found good or excellent; the internal consistency values were found as reliable ($0,60 \leq \alpha < 0,80$).

The highest JDS scores were found for the importance of duty (6,52±0,71), job ID (5,03±1,07), variety of skills (5,54±0,96); and lowest score was found for autonomy (4,63±1,13). The JDS had average level of MPP. A statistically significant difference was found in the JDS sub-dimensions between the groups in terms of gender, marital status, education level, experience duration at the job. A significant relation was found between JPS and the job ID, job importance, feedback. There was no significant relation between POSS and JPS.

As a result, in Turkish JDS is a valid and reliable measurement tool. The job diagnostics of the nurses are above the average except the autonomy sub-dimension and related with their organizational support perception, job performance and self-motivation.

Key Words: Nursing, Job Diagnostics, Perceived Organizational Support, Performance, Motivation

1. GİRİŞ VE AMAÇ

İş özelliği, bir işin nasıl yapıldığı ve belirli bir işle ilgili görevlerin kapsamı ve niteliğiyle ilgili bir kavramdır. Çalışanların iş özellikleri algısı, duygusal ve davranışsal yanıtlarını etkilemektedir (Hackman ve Oldham 1980).

Hemşirelik alanında dünya genelinde yapılan çalışmalarda, hemşirelerin iş özellikleri duygusal yanıtlarının, tükenmişlik (Tummers ve ark. 2002; Adebayo ve Ezeanya 2011; Li ve ark. 2013; Van Bogaert ve ark. 2014), işi bırakma niyeti (Shields ve Ward 2001), iş doyumu (Agho 1993; Athlin ve ark. 1993; Chu ve ark. 2003; Dede ve Çınar 2008; Mohr ve Burgess 2011; Tilev ve Beydağ 2014; Nemmaniwar ve Deshpande 2016) ve motivasyonla (Schwirian 1978; Kivimaki ve ark. 1995; Jamal ve Baba 1997; Janssen ve ark. 1999; Ramlall 2004) ilişkili olduğu; davranışsal yanıtlarının, işten ayrılma (Yin ve Yang 2002), yaratıcılık (Tochukwu 2014) ve performansla (Saari ve Judge 2004; Hee ve ark. 2016) ilişkili olduğu bulunmuştur.

Lang'a göre hemşirelerin işlerinin kalitesi, hasta bakımının sağlanmasındaki mükemmellik derecesidir (Mohamed 2004). Hemşirelerin iş özelliklerinin, bakımın kalitesini ve güvenliğini (Olgun Günay 1994; Aiken ve ark. 2002; Moody 2006; Schoenfisch ve Lipscomb 2009; Patterson ve ark. 2010; Liu ve ark. 2012; Kirwan ve ark. 2013; Van Bogaert ve ark. 2014) ve kendi ruhsal ve fiziksel sağlıklarını (Patterson ve ark. 2010; Charkhabi ve ark. 2014) etkilediği yapılan çalışmalarla belirlenmiştir.

Sağlık hizmetleri alanında teknolojik gelişmeler, bilgi teknolojilerinin gelişmesi, ekonomik değişim, sağlık kurumlarının işletme mantığıyla rekabet etmek zorunda kalması (Connors ve ark. 2002, Salem ve ark. 2016), hasta haklarının gelişmesi, hasta merkezli bakım ihtiyacının ve sağlık hizmetlerinin sunumunda mükemmellik beklentisinin artması (Lawler ve Mohrman 2000; Kantek ve Kavla 2007) ve dünya genelinde hemşire sayısının yetersizliği (McLennan 2005), hemşirelerin daha düşük maliyetle mükemmel bakım sağlamak için daha fazla baskı ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır (Katrinli ve ark. 2008). Tüm bunların bir sonucu olarak, hastaneler de maliyet etkin ve kaliteli sağlık hizmeti sunmak için (Hamilton ve ark. 2007), işlerin özelliklerini düzenlenmek zorunda kalmaktadırlar (Aiken ve ark. 2000; Needleman ve ark. 2002).

Temel iş özelliklerinin ne olduğu konusunda ortak bir görüş bulunmamakla birlikte, genellikle fiziksel çevre koşulları (Koçel 2011), ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarma ve tanınma (Oldham ve Fried 2016), özerklik, gereken etkileşim, operasyonel etkileşim, bilgi ve beceri ve sorumluluk (Aldag ve ark. 1981) gibi kavramların iş özellikleri olarak değerlendirildiği görülmektedir. Hemşirelik alanında ise çoğunlukla benzer faktörlerle, iş gücü (Rafferty ve Clarke 2009), iş doyumu (Landeweerd ve Boumans 1994; Tonges ve ark. 1998) ve performans (Grant 2007) başlıkları altında değerlendirilmektedir.

İş özelliklerinin değerlendirilmesinde iş özelliklerine dair yapılmış teorik ve metodolojik çalışmalar bulunmaktadır (Turner ve Lawrence 1965; Hulin ve Blood 1968; Hackman ve Lawler 1971; Idaszak ve Drasgow 1987; Parker ve Wall 1998). Hemşirelik alanında yapılan çalışmalar, kurum bazında ve farklı ölçeklere dayanmaktadır (Brief ve Aldag 1976; Landeweerd ve Boumans 1994; Jansen ve ark. 1996). En eski mesleklerden birisi olmasına karşın, hemşirelerin temel iş özelliklerinin ne olduğunu belirlemeye dair kullanılan, ortak görüşe sahip bir metod bulunmamaktadır.

Hackman ve Oldham (1974) tarafından İş Özellikleri Modeli kapsamında geliştirilen İş Özellikleri Ölçeği, hemşirelik bakım uygulamalarını etkileyen en önemli kavramlardan olan, görev önemi, görev kimliği, beceri çeşitliliği, otonomi ve geri bildirim alt boyutlarını kapsamaktadır. Model, bu beş iş boyutunun yüksek seviyede olduğu işlerin, motivasyonu ve performansı arttırdığını vurgulamaktadır (Hackman ve Oldham 1980). Edgar (1999), İş Özellikleri Ölçeği'nin hemşirelik alanında geçerlilik çalışmasını yapmış ve hemşireliğin profesyonel yönlerini yansıtan önemli bir ölçek olduğunu belirtmiştir. Dünya genelinde farklı mesleklerde en çok kullanılan ölçek olmakla birlikte (Roberts ve Glick 1981; Fried ve Ferris 1987; Taber ve Taylor 1990), hemşirelik alanında kullanımının artmaya başladığı, ülkemizde ise hemşirelik alanında geçerlilik güvenirlilik çalışmalarının yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle İş Özellikleri Ölçeği'nin geçerlilik güvenirlilik çalışmalarının yapılmasının, ülkemizde hemşirelerin iş özelliklerinin belirlenmesine, hemşirelik bakım uygulamalarına, hemşirelik eğitimi için fakültelere ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöneticiler, çalışanlardan aldıkları bilgilere göre iş düzenlemelerini yapmaktan sorumludurlar (Oldham ve Fried 2016). Kurum yöneticileri iş düzenlemelerini

yapmadan önce iş özelliklerinin ne olduğu ve işlerin çalışanları nasıl etkilediğini belirlemesi gerekmektedir (Hackman ve Oldham 1974). Dolayısıyla yönetimin yaklaşımı, çalışanların iş özelliklerine karşı duygusal ve davranışsal yanıtlarını etkilemektedir (Hackman ve Oldham 1980). Aiken ve ark. (2002), hemşire istihdamının ve örgütsel/yönetsel desteğin, hasta bakımının kalitesini iyileştirmek, hemşire iş memnuniyetsizliğini ve tükenmişliğini azaltmak ve nihayetinde hastane ortamlarında hemşirelerin iş bırakma problemini iyileştirmek için anahtar faktörler olduğunu belirtmiştir. Yapılan çalışmalar, yönetimsel faktörlerin çalışanların tutumlarını, iş tatminini, örgütsel bağlılıklarını ve iyi performans gösterme motivasyonlarını etkilediğini göstermektedir (McNeese-Smith 1996; Tzeng 1997; Lee ve ark. 1999). Hemşirelik alanında, algılanan örgütsel destek ile iş özellikleri arasındaki ilişkiye dair yapılmış çalışma bulunamamıştır. Bu nedenle, hemşirelerin iş özelliklerinin algıladıkları örgütsel detsekle ilişkisinin belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Örgütün verimlilik düzeyini yükseltmede, çalışanların performansı önemli bir rol oynamaktadır (Ong ve Noor 2016). İş özellikleri temelde, örgütlerin verimliliğini arttırma çalışması kapsamında değerlendirilmektedir (Aldag ve ark. 1981). Yapılan çalışmalarda hemşirelerin iş özelliklerinin iş performansıyla doğrudan ilişkili olduğu görülmüştür (Yuxiu ve ark. 2011; Maru ve ark. 2013; Mariappan 2013; Kemboi ve ark. 2013; Zawawi ve Nasurdin 2017). İş özellikleri ölçeği iş tasarım terorisinden gelişmiş olup, iş özelliklerini çalışanlarla uyumlu hale getirerek performansın arttırılması hedeflenmektedir. Hemşirelerin iş özellikleriyle iş performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Hemşirelerin içsel iş motivasyonlarının öncelikli olarak iş içeriği değişkenleri tarafından belirlendiği (Janssen ve ark. 1999), içsel faktörlerin dışsal faktörler ve bireysel özelliklerinden daha önemli olduğunu belirlenmiştir (Jansen ve ark. 1996; Dallender ve Nolan 2002). Hemşireler arasında iş motivasyonunu etkileyen faktörler, hemşirelerin çalışma davranışlarını ve sonuçlarını değiştirmek ve şekillendirmek için gerekli bir araç olarak görülmektedir (Alhakami ve Baker 2018). Yapılan çalışmalarda içsel motivasyonun, hemşirelerin performansını etkilediği görülmüştür (Gagne ve Deci 2005; Ong ve Noor 2016). İş özellikleri modeline göre, beş iş özelliği çalışanlarda içsel motivasyona neden olmaktadır. İçsel motivasyonu ölçmek için, beş iş özelliğinin bulunduğu bir formül sunmaktadır. Bu ölçekle işlerin, iş özellikleri belirlenmekte,

belirlenen iş özelliklerinin içsel motivasyon oluşturma potansiyeli hesaplanabilmektedir. İş özellikleri ölçeği kullanarak hemşirelerin içsel motivasyon durumlarının değerlendirilmesinin, hemşirelerin uygulamalarına, hastane yöneticilerine ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma İş özellikleri ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması ve iş özellikleri, algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla metodolojik, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak planlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Özellikleri Modeli

Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen model, işlerin tasarımında ve iş özelliklerinin ölçülmesinde en çok araştırılan, tartışılan dolayısıyla en sık kullanılan araç olup organizasyonlar için anahtar motivasyon teorilerinden birisidir (Fried ve Ferris 1987; Idaszak ve Drasgow 1987; Oldham ve Fried 2016). Örgüt verimliliğinin sağlanması için çalışanlardan beklenen işlerin, iş yerinde motivasyon sağlamada ki rolünü belirlemeye çalışmış, çalışan ile işin özellikleri arasındaki uyumun önemini vurgulamıştır (Hackman ve Oldham 1976). Bunun için işin kendisine çalışanların bakış açısıyla odaklanan bir yaklaşım geliştirerek daha yüksek iş memnuniyeti, iş tatmini, performans sağlayan koşullar olarak tanımladığı beş temel iş özelliği belirlemiştir. Bu özellikler beceri çeşitliliği, görev kimliği, işin önemi, özerklik ve geri bildirimdir. İş özelliklerinin yeniden tasarımıyla çalışanların motivasyonları ve örgütün verimliliğinin arttırılabileceği belirtilmektedir (Hackman ve Oldham 1974).

Modele göre, eğer bir iş beş temel iş özelliğine sahipse çalışanlarda olumlu psikolojik duruma neden olmaktadır. Bunlar çalışanların işini anlamlı bulması, iş sonuçları hakkında sorumluluk duyması ve iş sonuçları hakkında işinden sağladığı bilgidir. İş beceri çeşitliliği gerektiriyorsa, görevler bir bütünlük içeriyorsa (görev kimliği) ve iş önemli ise çalışan işi anlamlı hissetmektedir. İş çalışana özerklik sağlıyorsa çalışanda sorumluluk duygusu oluşturmaktadır. İş, çalışana yaptığı işle ilgili geri bildirim alma olanağı sağlıyorsa çalışanın işin sonucunda bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Oluşan bu kritik psikolojik durumlarda çalışanlarda yüksek içsel motivasyon, yüksek tatmin, yüksek performans, düşük devamsızlık ve düşük devir hızına neden olurken; örgütle ilgili olarak verimlilikte artış gibi olumlu sonuçların gerçekleşmesini sağlamaktadır (Hackman ve Oldham 1974).

Çalışanlar iş özelliklerinin her birine karşı farklı psikolojik tepkiler verir, buna bağlı olarak kendisi ve çalıştığı kurum açısından farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Hackman ve Oldham 1980). Model işlerin, çalışanların özelliklerine göre yeniden tasarlanmasının bir yöntem olarak üzerinde durmaktadır. Bunun için bireysel farklılıkların önemini vurgulamaktadır. Çalışanların bilgi, beceri ve yeteneği, büyüme gelişme ihtiyacı gücü gibi aracı değişkenlerin, iş özellikleri ile kritik psikolojik durum

ve kritik psikolojik durumla iş sonuçları arasındaki ilişkinin gücünü etkileyebileceğini varsaymaktadır. Çalışanla iş uyumu sağlanabilirse çalışan yaptığı işi anlamlı bulacak, işten tatmin olacaktır (Hackman ve Oldham 1974).

2.1.1. İş Tasarımı, İş Özellikleri Modeli Gelişim Süreci

İş özellikleri modeli çalışanların içsel motivasyonlarını, iş tatminlerini, performansını ve örgütün verimliliğini arttıran iş tasarım yaklaşımıdır ve modele göre çalışanın kişiliğinden bağımsız olarak, işin daha ilginç ve anlamlı olarak yapılandırılması mümkündür (Hackman ve Oldham 1980; Simonet ve Castille 2020).

İş tasarımı; işin kişisel, sosyal, organizasyonel ve teknolojik gerekliliklerini tamamlanabilmesi için işin kapsamının, metodunun ve iş ilişkilerinin tanımlanması anlamına gelmektedir. Kısaca örgütü oluşturan yapısal faktörlerin en iyi ve uygun biçimde koordine edilmesi sürecine iş tasarımı denir (Özkalp ve Kırel 2004). İşlerin ve çalışma sistemlerinin yeniden tasarlanması sıklıkla çalışanların iş deneyim kalitesinin geliştirilmesi ve/ veya organizasyon üretiminin arttırılması için uygulanmaktadır (Hackman 1980).

İş tasarımı tam olarak işin kendisine odaklanmaktadır. Bu konudaki en eski çalışmalar işlerin büyük ölçüde uzmanlaşıp basitleştirilmesi, böylelikle çalışan verimliliğinin arttırılması temeline dayanmaktadır. Aslında tüm bu çalışmaların temel nedeni örgüt verimliğini artırmak için yöntem bulma çabasıdır (Oldham ve Fried 2016).

İş tasarımı yaklaşımı 1760'lı yıllardan 1830 yılların yarısına kadar olan süreçte Endüstriyel Devrim'de Büyük Britanya'da ortaya çıkmıştır. Endüstri devrimi temel olarak toplumdaki iş modelini değiştirmiştir. Üretim ekonomik aktivitenin artan önemli bir parçası olmuştur. Bununla birlikte, insanlar önceden tek başına ya da küçük gruplar halinde çalışmaktayken, büyük ölçekli makinaların icadı ve ilgili fabrikaların kurulmasıyla insanları daha büyük gruplarda ve sayılarda çalışmaya itmiştir. Fabrikalar ise daha ucuz ve daha çok miktarda üretimi gerçekleştirerek, halkın üretilen mallara olan talebini arttırmıştır. Fabrikaların sayısı arttıkça çalışanların sayısında da belirgin bir artış gözlenmiştir. Böylece çalışma yeri ve örgütün önemi artmış olup, işlerin nasıl organize edileceği ve yönetileceği sorunu öne çıkmıştır (Parker ve Wall 1998; Özkalp ve Kırel 2004).

Bu süreçte araştırmacılar etkili üretimin organizasyon temeliyle ilgilenmeye başlamışlardır. Öne sürülen en temel prensip olarak Adam Smith tarafından 1776 yılında yayınlanan ‘’Ulusların Zenginliği (The Wealth of Nations)’’ bilimsel çalışmasında amaçlanan ‘’iş bölünmesi’’ kabul edilmektedir. İş tasarımının bilimsel çalışması, emeğin üretkenliği nasıl arttırabileceğini araştıran Adam Smith ile başlamıştır. Bu prensip karmaşık bir ürün yapılmasının daha basit bir görev serisine bölünmesi gerekliliğidir. Görevler çalışanlar arasında bölünecek, çalışan her bir küçük görevi tekrar tekrar gerçekleştirebilecektir. Smith, verimliliğin bu iş bölünmesiyle arttırılacağını savunmuştur (Parker ve Wall 1998; Van den Broeck ve Parker 2017).

Endüstriyel devriminin sonuna kadar, bu düşünceler güçlenmiş ve yayılmıştır. Bilgisayarın keşfiyle güvenilen bir mühendis olan Charles Babbage, Smith’in düşüncesini yeniden yapılandırmış, daha ucuz iş gücüne karşı daha az beceri ihtiyacını ve işlerin farklı süreçler içinde yapılmasının farklı derecede beceri ve güç gerektirdiğini vurgulamıştır (Parker ve Wall 1998).

Smith ve Babbage işin parçalara ayrılmasıyla iş basitleştirerek yatay iş bölümünü vurgulamıştır, böylelikle iş özelliklerinin ve iş tasarımının temelleri atılmıştır (Parker ve Wall 1998).

Endüstriyel devrimin teknolojik avantajlarına paralel olarak, iş organizasyonunun sosyal ve ekonomik felsefesi yapılmış, karmaşık yapıların ayrılarak daha basit görev serilerine dönüşmeleri üzerinde durulmuştur. Makine mühendisliğindeki gelişmeye sosyal mühendislikten kaynaklanan özellikli düşüncelerde eşlik etmiştir. Bu durum iş basitleştirme ya da vasıfsızlaştırma olarak bilinen durumun başlangıcı olmuştur (Parker ve Wall 1998).

Henry Ford 1914 yılında Highland Park Michigan’da ki fabrikasında montaj hattının akış prensiplerini geliştirmiştir. İşin temposu çalışanların kendilerince değil, makineler tarafından kontrol edilmeye başlanmıştır. Ford’un üretim bandında sağlamış olduğu gelişme Amerika ve Avrupalı otomobil üreticisi pek çok firma tarafından takip edilmiştir (Parker ve Wall 1998).

İşletmelerin verimliliğini arttırmak için iş tasarımında bilimsel bir yaklaşım benimseyen bir diğer mühendis Frederick Winslow Taylor’dır. İş özelliklerine ilk sistematik yaklaşımda bulmuş ve işlerin yeniden tasarımıyla ilgili çalışmaları başlatmıştır. Taylor 1900’lü yıllarda Amerikan ekonomisindeki hızla büyümeye karşın,

verimliliğin yeterli olmadığını görmüş ve kullanılan üretim tekniklerinin bilimsel olmadığı görüşünü tespit etmiştir. Yaptığı çalışmalarla işlerin tasarımının ve yapılma şeklinin bilimsel olarak yeniden düzenlenerek, iş basitleştirme tekniği ile verimliliğin ve karlılığın artacağını göstermiştir. 1899 yılında başladığı bu çalışmalarını ve sonuçlarını, 1911 yılında yayınladığı ‘’Bilimsel Yönetimin İlkeleri’’ adlı kitabında açıklamıştır (The principles of Scientific Management) (Parker ve Wall 1998). Fikirleri yönetim dünyasını etkilemiş ve ileri sürdüğü fikirler geniş bir kabul görmüştür. Bu fikirler ‘’Taylorizm’’ olarak ifade edilmeye başlanmıştır. Taylor’un geliştirdiği bilimsel yönetim yaklaşımı temelde verimliliğe odaklanmaktadır (Luthans 1981) ve verimlilik artışı için işlerin tanımlanmasını, iş standartlarının oluşturulmasını, zaman ve davranış standartlarının oluşturulmasını ve işe uygun eleman seçme sisteminin kurulmasını önermektedir (Koçel 2011a). İş görevlendirilmelerinin sadece işin yapılmasına dayalı olarak yapılandırılmaması gerektiğini, hem çalışanların hem de yöneticilerin uzmanlaşarak, uzmanlaştığı konuda yetki sahibi olması gerektiğini ve dikey iş bölümünü vurgulamıştır (Parker ve Wall 1998). Ancak bu yaklaşım çalışanları kurum bazında ele almış, kurumun üretiminin arttırılmasını amaçlamıştır. Çalışanları iş sorumlulukları dışında değerlendirmeye almamış, hiyerarşik yapı içinde küçük bir rol vermiş, insan boyutunu vurgulamamıştır. Organizasyonlarda mekanik düzen ve kapalı sistem anlayışı üzerinde durmuştur (Parker ve Wall 1998; Koçel 2011a).

İş tasarım çalışmalarından iş basitleştirmede, eğer Babbage’ı iş kolaylaştırmak için stratejileri geliştiren kişi olarak tanımlanırsa; Taylor taktikleri geliştiren kişi olarak gösterilebilmektedir (Parker ve Wall 1998).

Endüstri devriminden 20. Y.Y.’ın başına kadar geçen süreçte bilimsel yönetim ve iş sadeleştirme süreci olarak görülmektedir (Parker ve Wall 1998). Bu mekanik yaklaşımda işler üretimi en üst seviyeye çıkarmak için sistematik hale getirilmiştir. Bu hareket işin içerdiği görevlerin sınırlandırılması, işin tamamlanması kavramının standardize edilip tanımlanması ve son olarak çalışanların görevleri tamamlamak için harcadıkları zamanı kontrol edebilecek yolların aranmasıdır. Böylelikle oldukça basitleştirilen işlerde, standardize edilmiş makinanın bir parçası olarak çalışanlar kendi aralarında değiştirilebilir hale getirilmiştir (Oldham ve Hackman 2010). Bu süreçte üretimin etkinliği artmış ve örgütlere büyük kar sağlanmıştır. Ancak bu ekonomik

görüşe işlerin basitleştirilmesi işgücünü üretimin bir parçası haline getirerek onu makineleştirmiştir (Parker ve Wall 1998; Özkalp ve Kırel 2004) .

Anlatılan klasik yönetim kuramcılarında, bilimsel yönetim yaklaşımıyla iş tasarım çalışması olarak, iş basitleştirme yöntemi uygulanmış olup, iş basitleştirmede anahtar prensip olarak, işlerin zihinsel çaba gerektiren boyutu yöneticilere verilmiş, işçilere sadece fiziksel çaba gerektiren boyutları verilmiştir (Rabin 1995; Parker 2014).

Ancak artan sistemleşmenin amaçlanan faydaları, artan çalışan yalnızlaşması ve çalışanların yaptıkları işe karşı yabancılaşmaları, memnuniyetsizliği ve üretimin azalması nedeniyle gerçekleşememiştir. Bilimsel yönetim prensipleri uygulayarak yapılan kısa döngülü, düşük beceri seviyesi gerektiren, tekrarlayan işler iş memnuniyetsizliğinin yanında devir hızı ve devamsızlığın artmasına neden olmuştur (Aldag ve ark. 1981; Parker 2014; Van den Broeck ve Parker 2017). Çalışmaların sonucunda işlerin basitleştirilmesi yönteminde çalışanların bu tür işlere cevap olarak sıklıkla üretkenlik karşıtı davranışlar sergiledikleri görülmüştür (Oldham ve Fried 2016). Amerikan toplumunda giderek artan bu problem nedeniyle organizasyonlar bu problemi çözmek için iş kapsamını incelemiş, organizasyonel değişiklik stratejisi olarak, işleri yeniden tasarlamaya başlamışlardır. Tanımalanan iş yeniden tasarım çalışmaları, aslında iş zenginleştirmedir (Hackman ve ark.1974; Hackman ve Oldham 1975; Parker ve Wall 1998).

1924 yılında Hawthorne Araştırmaları olarak bilinen ve bir grup bilim adamının Western Elektrik Şirketi'nin Chicago'nun banliyösü olan Cicero'daki Hawthorne fabrikasında yaptıkları araştırmalar, davranışsal yaklaşımın başlangıcı olmuştur. Başlangıçta klasik teorinin uygulaması olarak başlamış fakat elde edilen sonuçlar yeni bir yaklaşımın doğmasına neden olmuştur. Araştırmacılar, çalışma ortamında fiziksel iyileştirmelerin üretimi arttıracağını varsaymışlardır. Ancak yapılan deneyler ve araştırmalarda dikkateler, fiziksel faktörlerin yerine sosyal faktörler üzerine çevirilmiştir. Verimlilik artışının ancak işçilerin motivasyonu, tatmini ve aralarındaki ilişkiler tarafından açıklanabileceğini belirtmişlerdir (Koçel 2011b).

Taylorizm modelinde, örgüt verimliliğinin arttırılmasında insanlar makinenin bir parçası olarak görülmekteyken, Hawthone araştırmaları sonucunda çalışanlar bir sosyal grubun parçası olarak görülmüştür (Koçel 2011b). Böylece çalışma koşullarıyla çalışanların motivasyonları arasında ki ilişki kurulmuştur (Parker ve Wall 1998).

İşlerin yeniden tasarlanması motivasyonu sağlamak ve organizasyonu yeniden düzenlemek için yegâne yaklaşım olarak belirtilmektedir. Bunun motivasyon teorisini ve literatürünü temel alan dört nedeni vardır: 1) kişiyle yaptığı iş arasındaki temel ilişkiyi değiştirir 2) değişime meyilli olan davranışları doğrudan değiştirir 3) organizasyonel değişimi başlatmak için birinin elindeki sayısız fırsatları önerir ve bazen güçlendirir 4) uzun dönemde çalışanları kişisizleştirmek yerine yeniden insancıllaştırabilir (Casey 2014).

1959 yılında Herzberg ve ark. işin ilgi çekici hale getirilmesi ve psikolojik boyutuyla ilgili bilim adamlarının dikkatini çekmede enstrümantal bir rol oynamışlardır. Çalışanların performansı ve motivasyonun arttırılması için iş zenginleştirme yönteminin geliştirilmesine öncülük etmişledir (Pierce ve ark. 2009). F. Herzberg tarafından 1966 yılında geliştirilen teori (Çift- faktör/ Hijyen-motivasyon teorisi) motivasyon kapsam teorilerinden birisidir. Herzberg yaptığı çalışmayla çalışanı tatmin eden faktörleri, motive edici faktörler ve hijyen faktörleri olarak iki gruba ayırmıştır. Motive edici faktörler işin kendisini, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarma ve tanınma gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı kişiye başarı hissi verdiği için, motive etmektedir. Hijyen faktörleri ise ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi faktörlerdir. Bu faktörler kişinin motive olabileceği askeri koşulları sağlamaktadır, varlıkları motivasyon için gerekli ortamı sağlamaktadır. Motive edici faktörlerdeki, iş özelliklerindeki değişiklikler genel olarak çalışanların motivasyon düzeylerini arttırmaktadır (Koçel 2011c). Ancak Herzberg yaklaşımında bu iş özelliklerinin varlığını ölçmek için herhangi bir teknik sunmamıştır (Oldham ve Fried 2016). Ayrıca bazı uygulamalı araştırma sonuçları bu teori varsayımını doğrulamamıştır (Koçel 2011c).

Herzberg'in bu çalışması daha sonra teorisyenlerin yaptığı destekleyici çalışmalarla birlikte (Turner ve Lawrence 1965; Hulin ve Blood 1968; Hackman ve Lawler 1971) işte standardizasyon, uzmanlaşma ve basitleşmenin yerine, işin genişletilmesi ve zenginleştirilmesini vurgulamış (Pierce ve ark. 2009), çok sayıda iş zenginleştirme projelerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. İşlerin motivasyon potensiyeli konusunda ki araştırmada değerli hareket noktası sağlamıştır ve sonunda İş Özellikleri Teorisine dönüşmüştür (Oldham ve Hackman 2010).

İş genişletilmesi ve iş zenginleştirilmesi iş tasarım tekniklerindendir. İş genişletmede yapısal özellikleri aynı olan iş kapsamına bazı diğer görevlerde eklenerek yapılan iş sayısı arttırılmaktadır (Parker ve Wall 1998). İş zenginleştirme ise çalışanın işinin gerektirdiği becerilerinin ve yeteneklerinin artışına neden olan dikey büyümedir ve iş planlama, karar verme, sorumluluk alma yetkisi arttırılmaktadır (Rabin 1995). Herzberg (2003), iş zenginleştirmenin iş genişletmeden daha yararlı olabileceğini belirtmiştir (Bilgiç 2008).

İşlerin yeniden tasarlanması, işlerde değişiklik yapıldığında ne olduğunu ölçmektir (Hackman ve Oldham 1980). İş kapsamı incelenirken iş özelliklerinin çalışanlarda duygusal ve davranışsal yanıtlarına bakılmış, iş tasarım çalışmaları yapılmıştır. İş özelliklerinin etkisine ilişkin çalışmalar Turner ve Lawrence (1965) tarafından başlatılmış, Hackman ve Lawler (1971) tarafından genişletilmiş ve Hackman ve Oldham (1975) tarafından sistematikleştirilmiştir (Aldag ve ark.1981).

Turner ve Lawrence (1965; perceived task index) iş yerinde görevleri yerine getirirken çalışanın davranışlarını incelemek için altı tane iş özelliği tanımlamıştır ve çalışanların görev özellikleri algısını bir ölçek geliştirerek ölçmüştür (Aldag ve ark.1981; De Sordi ve Azevedo 2013). Çalışanın tatmini ve işe devamlılığı ile pozitif ilişkili olması tahmin edilen ‘’görev verme’’ ile ilgili bu özellikler; çeşitlilik, özerklik, gereken etkileşim, operasyonel etkileşim, bilgi ve beceri ve sorumluluktur. Ancak çalışma sonucunda iş özelliklerinin çalışanların yaşadıkları ortam faktöründen (kasaba-şehir) etkilendiği sonucuna varılmıştır (alt kültürler arası farklılık) (Aldag ve ark. 1981).

Hulin ve Blood (1968) çalışanların iş değerleri üzerindeki farklılıklar üzerinde durmuşlardır. İşe karşı geleneksel iş değerlere sahip olan çalışanların karışık iş boyutuna sahip işlere karşı daha olumlu yaklaştığını belirlemişlerdir. Bazı çalışanların, daha karmaşık, zenginleştirilmiş işleri başarmak için daha motive olduğu görülmüştür (Hulin ve Blood 1968).

Turner ve Lawrence (1965) ve Hulin ve Blood (1968) çalışmaları her çalışanın büyük, zorlayıcı işlere karşı pozitif bir etkilenim göstermediğini tespit etmiştir.

Hackman ve Lawler (1971; Yale Job Inventory) tarafından geliştirilen ölçek tarihsel olarak önemli olduğu belirtilmektedir. Turner ve Lawrence’in belirlediği prosedürlerin bazı kısımlarını revize etmişlerdir. İş özelliklerinin, çalışanların tutum ve davranışlarını doğrudan etkilediğini ileri sürmüşler ve çalışanların psikolojilerine ve

ihtiyaçlarına vurgu yapmışlardır. Dört tane iş özelliği tanımlamışlardır. Bunlar görevlerde çeşitlilik, işin bütünlüğü, özerklik, geri bildirimdir. Bu dört özelliği yüksek işler için çalışanların yüksek içsel motivasyon, iş tatmini ve performans sergilediği görülmüştür. Gelişme ihtiyacı gücü olarak adlandırdıkları ve çalışanların psikolojik farklılıklarını ölçmeye yönelik bir aracı değişkende eklemişlerdir (Aldag ve ark. 1981). Gelişme ihtiyacı gücü yüksek bireylerin işlerinde, belirtilen iş özelliklerinin olması yüksek iş tatmini, yüksek motivasyon, iş performansı ve devam durumlarıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Hackman ve Lawler 1971).

İş tasarımı alanındaki en önemli gelişmeler 1950 yıllarında başlamış olup, en önemli iki tanesi çift faktör teorisi (Herzberg 1996) ve iş özellikleri modelidir (Hackman ve Oldham 1976). Amerika Birleşik Devletlerinden çıkmış bu çalışmalar bireysel iş tasarımı ile ilgilenmişlerdir (Parker ve Wall 1998). Ancak bu dönemde işlerin yeniden tasarımında sorunlar ve başarısızlıklar yaşanmıştır. Bunların bazıları işlerin çalışanları nasıl etkilediğiyle ilgili var olan teorilerin yetersizliği ve işletmelerde uygulanan iş tasarım deneyimlerinde metodoloji farklılıklardan kaynaklanmıştır (Parker ve Wall 1998; Hackman ve Oldham 1975).

Hackman ve Oldham (1980) iş özelliklerinin insanlarda nasıl motivasyon yaratacağı konusunda iş özellikleri modelini geliştirmiştir. Model işin özellikleriyle çalışanlar arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Hackman ve Oldham (1975) çalışanların içsel motivasyonunu ve performansı artmasına neden olan beş temel iş özelliği tanımlamıştır. Belirlenen iş özelliklerinin çalışanların iş sonuçları üzerindeki etkilerini açıklayan test edilebilir bir teorik çerçeve sağlamıştır (iş motivasyonu, iş tatmini, performans) (Oldham ve Fried 2016). Çalışanların bu beş iş özelliği düzeyini ölçmek için İş Özellikleri Tanılama Ölçeği geliştirmiştir. İş özellikleri ölçeği, Turner ve Lawrence (1965) ve Hackman ve Lawler (1971) tarafından geliştirilen önceki metodolojileri temel almıştır. Bu araştırmacılar tarafından kullanılan ölçeklerin revize edilmiş şekli İş Özellikleri Ölçeği içerisinde kullanılmaktadır. Ölçek işlerin yeniden tasarlanmasından önce mevcut işlerin tanılanması ve çalışanlara yeniden tasarlanan işlerin etkisini değerlendirme amacıyla yapılan girişimlerin araştırılması ve değerlendirilmesinde kullanılmak için geliştirilmiştir. Teorinin temel sonuçları çalışan mutluluğu ve olumlu iş sonuçlarıdır (Hackman ve Oldham 1975).

İş özellikleri teorisi, Bilimsel yönetim yaklaşımı ve Herzberg'in yaklaşımından farklıdır. Bilimsel yönetim yaklaşımı ve Herzberg'in yaklaşımında, iş tasarımı çalışanlara işin kendisinde değişikler önermek için fırsatlar vermeden, yönetimsel kararla yukardan aşağıya hiyerarşiyle uygulanmıştır (Oldham ve Fried 2016). İşlerin tasarlanmasından yönetim sorumlu tutulmuş ve bu tasarımların uygulanması çalışanlara zorunlu tutulmuştur. İş özellikleri teorisine göre ise çalışanlar işlerini iş özellikleri ölçeğine göre tanımlamakta ve sonrasında bu bilgiyi yönetime sunmaktadırlar. Fakat yine yönetim çalışanlardan aldıkları bilgilere göre tüm iş değişikliklerini tanıtmaktan sorumludur (Oldham ve Fried 2016).

İş özellikleri modelinin gelişim süreci aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 2-1 İş Özellikleri Modeli Gelişim Süreci

DÖNEM VE ÖNEMİ	KAVRAM VE TEKNİKLER
Hackman ve Oldham 1974	İş tanılama ölçeği (ölçme aracının geliştirilmesi)
Hackman ve Oldham 1975	İş tanılama için model geliştirilmesi
Hackman ve Oldham 1976	Motivasyon Potansiyel Puanının tanımlanması
İş/organizasyon yeniden tasarımı Hackman ve Oldham 1980	Temel iş boyutlarının değişmesi; çalışan geliştirmek için bir tasarım ve motivasyonel strateji olarak işlerin yeniden tasarımı
Fried ve Ferris 1987	İş özellikleriyle psikolojik sonuçlar arasında, davranışsal sonuçlardan daha güçlü ilişkinin belirlenmesi

2.1.2. İş Özellikleri Modeli Ölçüm Aracı

1974 yılında Hackman ve Oldham tarafından işlerin tanılanması, çalışanların motivasyonunu nasıl etkilediğinin belirlenmesi ve iş tasarım projelerinin geliştirilmesi için bir araç olarak geliştirilmiştir. Daha önce Turner ve Lawrence (1965) ve Hackman ve Lawler (1971) tarafından geliştirilen ölçekler revize edilmiştir ve iş özellikleri ölçeği son haline getirilerek ''İş Tanılama Anketi'' (Job Diagnostic Survey) geliştirilmiştir. Önceki teorilerden farklı olarak işin kendisine odaklanmıştır (Hackman ve Oldham 1980). Temeldeki soru iş özelliklerinin ne olduğu ve işlerin çalışanları nasıl etkilediği olmuştur (Hackman ve Oldham 1974).

Ölçek terimi İş Tanılama Anketi tarafından ölçülen her bir değişken için elde edilmiş özet puanları ifade etmek için genel olarak kullanılmaktadır. Puanlar her bir değişken ile ilişkili maddelerin ortalamalarının alınması ile elde edilmekte olup bu terimler teknik anlamda formal ‘’ölçek’’ değildirler (Hackman ve Oldham 1974).

Ölçek geliştirilme çalışması başlangıçta 658 çalışanın bulunduğu 62 farklı işte ve 7 işletmede yapılmıştır. Ancak çalışma kapsamına alınan işletmeler, iş sektöründe endüstriyel ve üretim firmalarıdır. Ölçek iki yıllık gelişim sürecinde üç kez revizyona uğramıştır. Toplamda 15 farklı organizasyon ve 100 farklı işte 1500’ den fazla kişide uygulanmıştır. Ölçüm aracının revizyonları psikometrik ve önemli değerlendirmelere dayanmıştır (Hackman ve Oldham 1975).

Hackman ve Oldham 1974’ de ölçeğin çalışmasını 62 farklı işte yapmıştır. Tüm katılımcılardan elde edilen ölçek ortalamaları, ortalamaların işler için hesaplanması ile elde edilen değerlerle benzerlik göstermektedir. Bu durum, farklı işleri gerçekleştiren katılımcıların ortalama ölçek puanlarını ciddi miktarda etkilemediğini göstermektedir (Hackman ve Oldham 1974).

Araştırmada ölçek çoklu kaynak olarak, çalışanların kendisine, süpervizörlere ve bağımsız gözlemcilere uygulanmış, elde edilen objektif iş özellikleri ölçümlerinin kritik psikolojik durumlar aracılığıyla iş memnuniyetiyle pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Hackman ve Oldham 1980).

Daha sonraki çalışmalarda iş özellikleri teori testleri yaygın olarak kabul görmüş, tutarlı ampirik destek almıştır (Brief ve Aldag 1975; Hackman ve Oldham 1980; Fried ve Ferris 1987; Kulik ve ark. 1988; Pollock ve ark. 2000; Humphrey ve ark. 2007). Meta analitik çalışmalarda iş özelliklerinin iş tatmini ve iş performansı gibi psikolojik ve davranışsal sonuçlarla ilişkili olduğu bulunmuştur (Hackman, ve Oldham 1975; Fried ve Ferris 1987; Humphrey ve ark. 2007).

İş özellikleri Modeline göre çalışanlarda içsel motivasyonun ve tatminin sağlanması için bir işte olması gereken beş temel iş özelliği vardır (Hackman ve Oldham 1974). Bu iş özellikleri;

1. Beceri çeşitliliği,
2. Görev kimliği,
3. Görev önemi,

4. Otonomi,

5. Geri bildirim' dir.

Eğer bir işte belirlenen beş temel özellik var ise çalışanlarda üç kritik psikolojik durum gerçekleşir. Ayrıca olumlu yöndeki kişisel çıktılar ve çalışma çıktıları sağlamak için bu üç önemli psikolojik durumun gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Deneyimlenmiş psikolojik durumlar;

1. Çalışmanın deneyimlenmiş önemi,

2. Çalışmanın çıktıları için deneyimlenmiş sorumluluk,

3. Çalışma faaliyetlerinin gerçek sonuçları ile ilgili bilgidir.

Bir işte bulunan beş temel iş özelliği çalışanda üç kritik psikolojik durumun gelişmesini sağlar, bunun sonucunda çalışanda ve iş çıktılarında olumlu sonuçlar elde edilir. Belirtilen kişisel ve iş çıktıları ise;

1. Çalışmaya yönelik yüksek iç motivasyon,

2. Çalışma ile sağlanan yüksek tatmin,

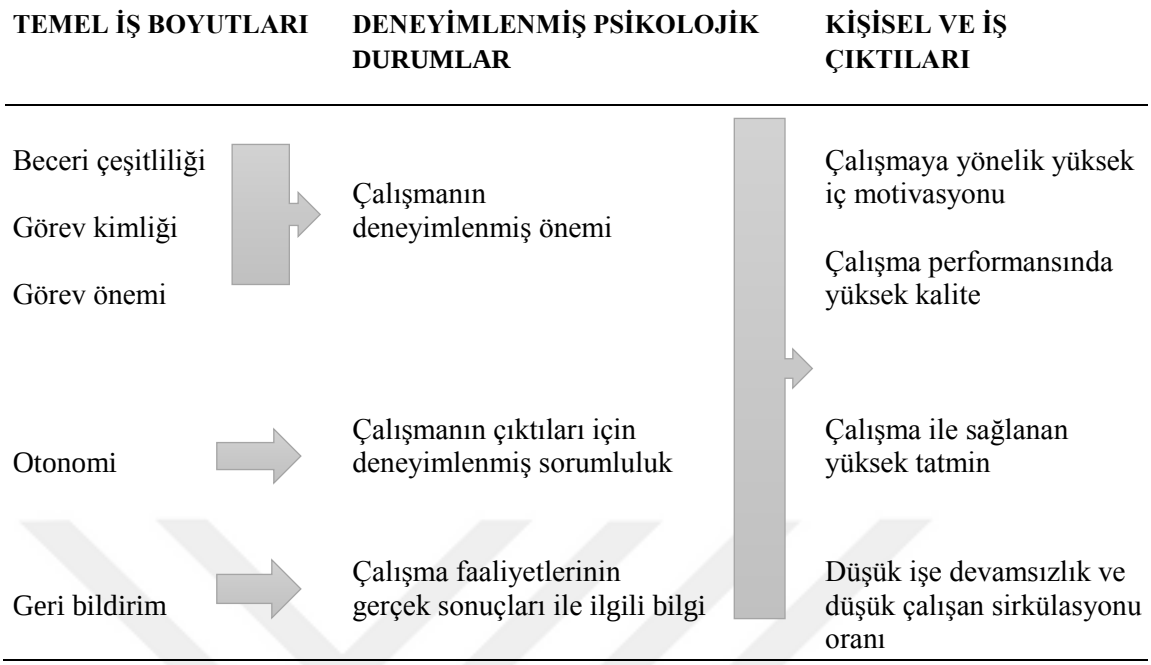
3. Çalışma performansında yüksek kalitedir,

4. Düşük işe devamsızlık ve düşük çalışan sirkülasyonu oranıdır.

İş boyutlarından beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev önemi, çalışmanın deneyimlenmiş önemini sağlamaktadır. İşin otonomi boyutu, çalışanlarda deneyimlenmiş sorumluluğu sağlamaktadır. Çalışma faaliyetlerinin gerçek sonuçları ile ilgili bilginin gelişmesi, işin geri bildirim boyutuyla ilişkilendirilmiştir (Hackman ve Oldham 1974).

Modele göre olumlu kişisel sonuçlar yüksek iç motivasyonu ve yüksek tatminidir. Örgütler açısından olumlu iş çıktıları ise çalışan performansının artması, çalışanların devamsızlıklarının ve işi bırakma oranının düşmesidir (Hackman ve Oldham 1974).

Tablo 2-2 İş Özellikleri Modeli (Hackman ve Oldham 1974)



Ölçek spesifik iş tasarım teorisi ve çalışan motivasyonu ile ilişkilendirilmiştir. Teoride bulunan tüm değişkenler için ölçekler bulunmaktadır. İş özellikleri boyutlarının çok yönlü değerlendirilmesinde geliştirilen ölçekte sosyo demografik özellikler ve İş Özellikleri Tanılama Ölçeğinin bulunduğu bölümlerde dahil toplam 8 bölüm bulunmaktadır (Hackman ve Oldham 1974);

- İlk iki bölüm İş Özellikleri Tanılama Ölçeği olup işlerin özelliklerinin belirlenmesi, kişilerin işlerine tepkilerinin belirlenmesi ve işlerin motivasyon potansiyellerinin tanılanması için geliştirilmiş bir araçtır. Bu ölçekle işlerin motive etme özelliği de ölçülebilmektedir (Hackaman ve Oldham 1974).

Mevcut işlerin tanısı yapılarak bu işlerin yeniden tasarlanması, çalışanların çalışma veriminin ve iş tatminin arttırılmasının mümkün olup olmadığı ve mümkünse bunun nasıl yapılacağının belirlenmesidir. İş özellikleri tanılama ölçeğinin en önemli amaçlarından birisi yeni iş tasarım planlamasında bir kaynak, girdi olarak var olan işlerin tanılanmasıdır. Kullanılan ölçek izlenen konularda veriler sağlar, verilerin her biri muhtemelen bir işin değişmeden önceki tanılanmasıyla ilişkilidir (Hackman ve Oldham 1974).

- İçsel motivasyon ölçülmesi; İşin beş temel iş boyutuyla motive etme derecesi ölçülebilmektedir. Örgütsel değişim aracı olarak işlerin yeniden

tasarlanmasında akıllıca planlanması ve gerçekleştirilmesi için işlerin motivasyon potansiyellerinin belirlenmesini sağlar (Motivasyon Potansiyel Puanı) (Hackman ve Oldham 1974).

- İşin beş temel boyutu ayrı ayrı değerlendirilebilmektedir. Böylelikle işin mevcut güçlü ve zayıf yönleri belirlenir. Örneğin bir işin görev önemi yüksek ancak beceri çeşitliliği ve otonomi seviyesi düşük olabilir. Bu durumda düşük seviyede olan iş boyutlarının geliştirilmesine yönelik yeni iş tasarımı geliştirilebilir (Hackman ve Oldham 1974).

- Çalışanlar üzerinde iş değişikliğinin etkilerinin araştırılması. Değişimden sonra yeniden tasarlanan işin etkisinin değerlendirilmesi içinde kullanılır (Hackman ve Oldham 1974).

- Diğer bölümler kritik psikolojik durumlarını, duygusal tepkileri, gelişme ihtiyacı gücü değişkenlerini ölçmektedir (Hackman ve Oldham 1974).

- Ayrıca aynı işte çalışmayan bireylerin (süpervizör ve gözlemci) bakış açısından, odaklanmış işlerin özelliklerini ölçeklendiren İş Derecelendirme Formu geliştirilmiştir. Ölçeğe eş zamanlı olarak eşlik edecek şekilde süpervizörler ve dış gözlemciler tarafından da temel iş boyutları ölçeğinin edinilmesine imkân vermektedir. Süpervizörler ve dış gözlemciler için ayrıca geliştirilen ölçeklerdeki iş puanlama maddeleri iş özellikleri ölçeği ile tam olarak paralel olup aynı işe farklı bakış açıları arasında doğrudan kıyaslama imkânı vermektedir. Bu sayede odaklanan işin objektif özellikleri üzerine üç bakış açısı elde edilmiştir (Hackman ve Oldham 1974).

Hackman ve Oldham'ın (1980) geliştirildiği modele göre kişisel çıktılar İş Tanısı Ölçeği ile ölçülmektedir. Ancak performans, verimlilikle ilgili niceliksel ve niteliksel getirilerin ölçümlerinin nasıl yapılacağı çok açıklığa kavuşamamıştır (Bilgiç 2008).

Ölçek bir işin tanımları ve bu işlere verilen duygusal tepkiler arasında net farkları göstermektedir. Ancak çalışanların iş davranışlarının geniş tabanlı olarak tanımlanması için tavsiye edilen bir araç değildir. Bunun yerine işe özgü özelliklerin ve çalışanın bu işlere tepkilerinin incelenmesinin daha faydalı olacağı tavsiye edilmektedir. Ölçeğin amacı işlerin ve bu işlere verilen tepkilerin ayrıntılı ve güvenilir değerlendirilmelerinin yapılabilmesini sağlamaktır (Hackman ve Oldham 1974).

İş özellikleri ölçeği aynı zamanda genel iş karmaşıklığı ölçüsü olarak da tanımlanmaktadır (Dunham 1976). Organizasyonların yapısı iş özelliklerini şekillendirerek çalışanların tepkilerini etkilemektedir. Model, belirli iş özelliklerini zenginleştirmenin insanların psikolojik özelliklerini değiştirdiğini ve çalışma verimliliğini arttırdığı belirtmektedir (Lunenburg 2011). İş özelliklerinin karmaşıklığı çalışanların işine ve organizasyona karşı tepkilerini doğrudan etkilemekte olup, organizasyon yapısıyla çalışanların tepkileri arasında aracılık yapmaktadır (Oldham ve Hackman 1981; Kiyani ve ark. 2019). Herhangi bir iş özelliği iş tatmini ile diğerlerinden daha güçlü bir ilişkiye sahip değildir, yani ölçek belirli iş özelliklerinden ziyade işin genel karmaşıklığın bir ölçüsü olabilir. Bu sonuçlar iş karmaşıklığı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi kurmak için görev boyutlarının birleştirilmesini desteklemektedir (Loher ve ark. 1985). Bir iş ne kadar karmaşık ve zenginse, kişisel gelişim ve mesleki gelişim için yüksek bir büyüme ihtiyacı gücü olan kişinin bu işle tatmin olması muhtemeldir (Hackman ve Oldham 1976). Buna karşılık büyüme gelişmeye daha az ihtiyacı olan çalışanların iş tatmini arttırmak için, eğer temel iş boyutları varsa, belirli dışsal durum özelliklerinin (iş grubu, yönetim desteği gibi) desteği gerekebilir. Zenginleştirilmiş bir işin kendileri için sunduğu fırsatlar düşük gelişme ihtiyacı olan çalışanlar tarafından tanınmayabilir ya da önemsenmeyebilir. Çalışma grubunun bu fırsatları kendisi için nasıl gördüğüde önemlidir. Eğer çalışma grubu zenginleştirilmiş çalışmayı destekliyorsa, çalışanların daha karmaşık bir işten memnuniyetinin artmasını sağlayabilir (Loher ve ark. 1985; Hackman ve ark. 1974). Daha karışık görevleri yerine getirenlerde artmış bir otonomi düzeyiyle memnuniyette belirgin bir artış görülmekle birlikte; basit, tekrarlayıcı görevleri yapan çalışanlarda artmış otonomi düzeyiyle birlikte memnuniyette ılımlı bir artış görülebilmektedir (Dood ve Ganster 1996). Yüksek seviyede işler, iş tatmini ve motivasyonun daha yüksek, sıkıntı ve devamsızlığın daha düşük olması sağlar, ayrıca öğrenme fırsatıyla birlikte yaratıcılık ve kuruma bağlılığı da geliştirir (Campion 1988).

2.1.2.1. İş Özellikleri Modeline Dair Metodolojik ve Kavramsal Değerlendirmeler

Modelin metodolojik ve kavramsal olarak değerlendirilmesi aşağıda sunulmuştur;

1. Bazı araştırmacılar modelin teorik ifadeleri tamamen açıklamadığını, ampirik çalışmanın tartışılan ilişkileri test etmekte başarısız olduğu ve metodolojik

sorunların bulunduğunu tespit etmişlerdir (Dunham 1976; Aldag ve Brief 1977; Salancik ve Pfeffer 1977; Salancik ve Pfeffer 1978; Aldag ve ark. 1981; Roberts ve Glick 1981; O' Brien 1982; Fried ve Ferris 1986). Modele dair değişiklikler önerilse de bunların ampirik bir kanıtı olmamıştır (Wegman ve ark. 2018).

Daha sonra yapılan çalışmalarda kesitsel ve uzunlamasına tasarımlar kullanılarak teori test edilmiş (Oldham ve Fried 2016) ve iş özellikleri modeline güçlü bir destek sağlanmıştır (O'Brien 1983; Loher ve ark. 1985; Fried ve Ferris 1987; İdaszak ve Drasgow 1987; Taber ve Taylor 1990; Renn ve Vandenberg 1995; Garg ve Rastogi 2006; Humphrey ve ark. 2007).

2. Araştırmacılar nesnel iş tasarımındaki değişikliklerin, çalışanların işleriyle ilgili algılarını, aslında işlerin nesnel olarak değiştirildiği şekilde değişip değişmediğini belirlemeye odaklanmıştır (Pierce ve Dunham 1976; Salancik ve Pfeffer 1977; Roberts ve Glick 1981; O' Brien 1982; DeVaro ve Brookshire 2007).

Hackman ve Oldham (1976, 1980, 1981), yaptıkları çalışmada iş özelliklerinin çalışan, süpervizör ve dış gözlemci tarafından yapılan değerlendirmelerin örtüştüğünü bildirmiş ve temel iş özelliklerinin nesnel olduğunu saptamıştır. Daha sonra yapılan çalışmalarda iş tasarım çalışmalarının farklı kontrollerden etkilenmediği görülmüştür (Wall ve ark. 1978; O'Brien 1983; Campion 1988; Spector ve Jex 1991; Bilgiç 2008). Çalışanların iş değerlendirmelerinin nesnelliği ile ilgili araştırma sonuçlarında iş özelliklerinin, kişisel özelliklere ve dış koşullara göre şekillendirilebilmesine rağmen, çalışanların genel olarak doğru tanımları sağladığını göstermektedir. İş tasarımı alanındaki en güncel araştırmalar çalışanların iş özelliklerinde kendi öz raporlarını kullanmaktadır (Oldham ve Hackman 1981; Oldham ve Fried 2016).

3. Ölçeğin kişiler arası yönler, etkileşimler ve işin sosyal yapısı gibi sosyal bağlamla ilgili değişkenleri içermediği vurgulanmıştır (Roberts ve Glick 1981; Pollock ve ark. 2000; Johns 2006; Humphrey ve ark. 2007; Grant ve Parker 2009; Grant ve ark. 2011; Wegman ve ark. 2018). Dış uyaranlar doğrultusunda sosyal olarak dizayn edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak ne Humphrey ve ark. (2007) ne de o dönmedeki araştırmacılar, işin sosyal özelliklerinde çalışanların motivasyonlarıyla alakalı spesifik sosyal özellikler tanımlamamıştır. Ayrıca motivasyonel iş özelliklerinin olmaması durumunda işin sosyal boyutunun bu boşluğu karşılayıp karşılamadığı bilinmemektedir (Oldham ve Hackman 2010).

4. Modeli test eden pek çok çalışmanın, aynı işe sahip kişilerin iş tatmini üzerindeki raporları yerine bir kişinin kendi tanımladığı iş özellikleri üzerinden yaptığı iş tatmini raporu temelli ölçümleme yaptığını öne sürmüşlerdir (Roberts ve Glick 1981).

5. Model geliştirildiği zamanın endüstüriyel gerçeklerine göre geçerliliği yapılmış ve geliştirilmiştir (Roberts ve Glick 1981; De Sordi ve Azevedo 2013). İş tasarımının dinamiklerini potansiyel olarak değiştirebilecek çağdaş organizasyonel değişiklikleri hesaba katılmamıştır (Parker ve ark. 2001; DeVaro ve Brookshire 2007). Model önerildiğinde 1970'lerin ortalarındaki örgütsel iklim bugününkinden oldukça farklıdır. Günümüzde daha fazla esneklik, işgücü kompozisyonunda bir değişim ve genişleyen bir hizmet sektörü ile karakterize olan çok değişken bir organizasyonel manzara bulunmaktadır (DeVaro ve Brookshire 2007; Oldham ve Fried 2016).

Ancak Wegman ve ark. (2018) iş özellikleri kapsamında 1975-2011 yılları arasında değişimi meta analitik yöntemle incelemişler. Yıllar içinde çalışanlar daha fazla beceri çeşitliliği, özerklik ve karşılıklı bağımlılık algıladıkları tespit edilmiş ancak beş temel iş özelliği ile memnuniyet seviyesi arasındaki ilişkide zaman içinde önemli değişiklikler tespit edilmemişlerdir.

6. Endüstri toplumuna özgü, mekanik organizasyonlarla ilgili teoriler tarafından dikkat çekilmiştir (Gorey ve Dobat 1996; De Sordi ve Azevedo 2013). Ancak model iş tasarım literatüründe en çok alıntı yapılan bugüne kadar sunulan en etkili teorilerden birisi olmuştur ve daha yeni teorik gelişmelerin çoğu ya bu teorinin doğrudan bir uzantısı olmuştur ya da bu teoriden çok etkilenmiştir (Roberts ve Glick 1981; Loher ve ark. 1985; Fried ve Ferris 1987; Taber ve Taylor 1990; DeVaro ve Brookshire 2007).

7. Model geliştirildiği zaman çalışma kapsamına alınan işletmeler, Amerika'da ki iş sektöründe endüstriyel ve üretim firmalarıdır. Sonraki yıllardan günümüze çalışma evrensel nitelik kazanmış, hemen hemen tüm ülkelerde ve sektörlerde uygulanmış ve anlamlı bulunmuştur (Oldham ve Hackman 1981; Campion 1988 Sousa-Poza ve Sousa-Poza 2000; Bassy 2002; Banai ve Reisel 2007; Buys ve ark. 2007; Kaşlı 2007; Chen ve ark. 2010; Bhatti ve ark. 2012; Mukul ve ark. 2013; Ayandele ve Nnamseh 2014; Casey 2014; Al-Tit ve Suifan 2015; Bayona ve ark. 2015; Hauff ve ark. 2015; Krliu-Handjiski ve ark. 2015; Blanz 2017; Hussein 2018; Wegman ve ark. 2018; Kiyani 2019). Sadece bazı iş özelliklerinin ülkeler arası farklılık

gösterdiği bulunmuş, bu farklılığın nedeni olarak ise genel olarak ülkelerin gelişmişlik düzeyi (Hauff ve ark. 2015; Casey 2014; Xu Huang ve Van De Vliert 2003) ya da kültürel farlılık (Adigun ve Stephenson 1992; Vorster ve ark. 2005; Banai ve Reisel 2007; Ayandele ve Nnamseh 2014; Koh ve ark. 2016) olarak değerlendirilmiştir.

8. Çalışmalarda bireysel özelliklere bakılmış; yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, görev süresi gibi demografik özelliklerinin iş özelliklerini etkilediği bulunmuştur (Fried ve Ferris 1986; Fried ve Ferris 1987; Campion 1988; Toker 2007; Hauff ve ark. 2015; Wegman ve ark. 2018).

9. Meslek ile iş özellikleri ve iş tatminini araştıran meta analitik çalışmada, sonuçların mesleki farklılıklardan etkilenmediği bulunmuş (Campion 1988), farklı meslek gruplarında iş özellikleri seviyelerinin farklı olduğu vurgulanmıştır (Wegman ve ark. 2018). Örneğin İspanya'da yapılan bir çalışma da özerklik özelliğinin profesyonel meslekler için profesyonel olmayan mesleklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Bayona ve ark. 2015). Yapılan çalışmalarda motivasyon tasarımında daha yüksek seviyede işlerin iş tatmini ve motivasyonda daha yüksek, sıkıntı ve devamsızlıkta daha düşük olduğu (Campion 1988), mesleki karmaşıklığın iş tatmini pozitif yönde etkilediği (Eıchar ve Thompson 1986), meslekler arası değerlendirmede özerklik ve beceri çeşitliliğinin yıllar içinde arttığı bulunmuştur (Wegman ve ark. 2018).

10. Önerilen aracı değişkenleri içeren sonuçlar, sadece büyüme ihtiyacı gücü (Loher ve ark. 1985; Spector 1985; Fried ve Ferris 1987) ve bağlam tatmini için karışık destek sağlamıştır (DeVaro ve Brookshire 2007; Fried ve ark. 2008; Ghosh ve ark. 2015). Bazı çalışmalar iş özellikleri ile sonuçları arasında yüksek gelişme ihtiyacı gücü (Loher ve ark. 1985; Champoux 1991; Aloysius ve Christy 2011) ve bağlam tatmini için pozitif ilişki bulurken bazı çalışmalar yüksek gelişme ihtiyacı gücü ve bağlam tatmini için zayıf ilişki bulmuş ya da hiç ilişki bulamamıştır (Pollock ve ark. 2000).

11. Hiçbir çalışma doğrudan bilgi ve becerinin ılımlılaştırıcı etkisini veya bu değişkenin beklenen ortak ılımlaştırıcı etkisini, büyüme ihtiyacı gücünü ve bağlam tatminini test etmemiştir (Oldham ve Fried 2016). Araştırmacılar, iş özellikleri ile çalışanların kişisel ve iş sonuçları arasındaki ilişkileri etkili bir şekilde kontrol edebilecek yeni değişkenleri araştırmaya başlamışlardır, en çok dikkat çeken moderatörler kişilik, kariyer aşaması, fiziksel bağlam, başkalarının işleri, belirsizlik ve iş talepleri-kaynaklar çerçevesidir (Oldham ve Fried 2016).

12. Yapılan çalışmalarda iş özelliklerinin devamsızlık ve devir hızını anlamlı olarak azalttığı (Campion 1988; Spector ve Jex 1991; Rentsch ve Steel 1998; Casey 2014; Iqbal ve ark. 2017; Ahmad 2018) performansı attırdığı (Casey 2014; Fried ve Ferris 1987; Mukul ve ark. 2013; Bartlett 2005; Ahmad 2018; Johari ve Yahya 2009; Bayona ve ark. 2015) bulunmuştur.

2.1.3. İş Özellikleri Modeli Ölçeği'nde Ölçülen Kavramların Tanımı

Yapılan çalışmalarda iş boyutlarında bir değişikliğin kişilerin iş algısında değişiklik yaptığı yönünde eğilim olduğunu bildirilmiştir (Lawler ve ark. 1973; Billings ve ark. 1977; Wall ve Clegg 1981; Fried ve Ferris 1987). Model temelde iş zenginleştirme yöntemiyle çalışanların motivasyonun artacağını vurgulamaktadır (Hackman ve ark. 1974). Beş temel iş özelliğinin seviyelerinin işlerin motivasyonel zenginginliğinin bir göstergesi olarak işlev gördüğü belirtilmektedir (Hackman ve Oldham 1975). İş özelliği ile iş tatmini arasında ki ilişki, çalışanın çalışma özelliklerini ne yönde değerlendirdiğine bağlı olarak değişmektedir (Hackman ve ark. 1974). İşin değişen yapısına uygun olarak, çalışanların değerleri de son yıllarda daha zengin mesleklere doğru kaymaktadır (Wegman ve ark. 2018).

2.1.3.1. İş Özellikleri Tanılama Ölçeği (Hackman ve Oldham 1974)

2.1.3.1.1. İşin Boyutları

İşin kendisine ait objektif özellikleridir. Ölçekte yedi iş boyutu verilmekle birlikte, iş özellikleri teorisine göre bir işte olması gereken beş temel iş boyutu vurgulanmıştır (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, otonomi, geri bildirim). Bu beş temel iş boyutunun daha iyi çalışma ortamına ve iş memnuniyetinin artmasına neden olacağı düşünülmüştür (Hackman ve Oldham 1974).

Beceri Çeşitliliği; Bir işin çalışmalarının gerçekleştirilebilmesi için gerektirdiği farklı faaliyetlerin seviyesini ifade etmekte olup kullanılan farklı becerilerin sayısını ve çalışanın yeteneklerini içermektedir. İşin deneyimlenmiş anlamının ılımlaştırıcı psikolojik durumuyla birlikte istenilen kişisel ve iş çıktılarına neden olmaktadır. Beceri çeşitliliği zorlayıcı ve ilgi çekici işleri yapmak için daha fazla fırsat vermesi nedeniyle iş tatmini ve motivasyonla pozitif ilişkilidir (Hackman ve Oldham 1976). Diğer koşullar eşit olsa bile, artmış beceri çeşitliliği motivasyon ve memnuniyet gibi kilit sonuçların

daha yüksek seviyede deneyimlenmesini sağlaması beklenmektedir (Ali ve ark. 2014; Batchelor ve ark. 2014).

Görev Kimliği (Görev Bütünlüğü); İşin ‘’bütün’’ ve tanımlanabilir kısmının, bir başka ifadeyle bir işin başından sonuna kadar görünen sonuçlarının, tamamlanabilmesi için gereken işin seviyesidir. Çalışanların işin sadece bir parçasından sorumlu olmak yerine tüm süreçte bulunması, işi daha anlamlı deneyimlemelerini sağlamaktadır (Hackman ve Oldham 1976, 1980). İşin değerli ve anlamlı olarak algılanması için çalışanların motivasyonuna yardımcı olmaktadır. Görev kimliği aynı zamanda görev önemi ve işin otonomi düzeyi ile ilişkilidir. Dolayısıyla, karar verebilme özgürlüğüne sahip bir iş ve belirli bir kimlik taşıyan görevler üstlenen çalışanların olumlu tutum ve davranışlar sergilemeleri beklenmektedir (Yeşiltaş ve ark. 2013; Ali ve ark. 2014). Bir bütün görev üretmek için birden fazla görevi birleştirmek, görev kimliği ve sahiplenme algılarının artmasını sağlaması beklenmektedir (Wegman ve ark. 2018). Modele göre işin bütününden ya da büyük bir bölümünden sorumlu olan çalışanlar işlerini ve sonuçlarını daha çok sahiplenmektedirler (Hackman ve Oldham 1980).

Görevin Önemi; İşin, çalıştığı kurumun içinde ya da kurum dışında, diğer insanların yaşamları veya işleri üzerinde ne derece önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir (Hackman ve Oldham 1976). Modele göre çalışanların başkalarının fiziksel veya da psikolojik iyilik halini geliştiren işlerde daha anlamlı hissetmektedirler. Genel olarak işin değerli ve anlamlı olarak deneyimlenmesidir ve iş motivasyonuna katkıda bulunmaktadır (Hackman ve Oldham 1976; Fried ve Ferris 1987). İşler, hizmet alanların yaşamlarını etkileme fırsatı verdiğinde, çalışanlar bu etkilerin farkında olurlar ve yapılan iş, hizmet alanlarla temas kurma fırsatı sağlarsa, çalışanlar etkilerinin daha fazla farkında olurlar ve hizmet alanların iyilik durumuyla ilgilenirler. İşlerin ilişkisel yapısı çalışanların yararlanıcılar üzerindeki etkiyi algılamasına olanak sağlarsa, çalışanlar başkalarının yaşamında pozitif farklılık yapmak için motive olurlar (Grant 2007; Coelho ve Augusto 2010).

Otonomi (Özerklik); İşin zamanlaması ve gerçekleştirilmesi sırasında, izlenecek prosedürlerin belirlenmesi sürecinde, çalışana hangi seviyede tatmin edici bir özgürlük, bağımsızlık ve takdir yetkisinin sunulduğunu ifade etmektedir (Hackman ve Oldham 1974). Yüksek seviyede otonomiye sahip bir işin çıktıları, iş prosedür kitapçığı ya da yöneticinin talimatlarından ziyade çalışanların çabaları, girişimleri ve kararlarına

bağlıdır (Hackman ve Oldham 1976, 1980). Verilen otonomi çalışanların işleri üzerinde kontrol sahibi olmalarına izin verir (Basen 2013). Eğer kişiye daha az otonomi verilirse görevlerinde nasıl çalışacağı kararında çok az özgür olacaktır ve yerine getirdiği görev süreçleri üzerinde çok az kontrole sahip olacaktır. Bunun sonucunda muhtemelen azalan içsel motivasyon deneyimleyecektir ve iş stresi artacaktır. Otonomi yokluğu iş başarısını azaltarak, tükenmişliğe neden olacaktır (Maslach ve ark. 2001; Kim ve Stoner 2008). Otonominin varlığı ise becerinin geliştirilmesi ve kullanılması için daha fazla fırsat sağlayarak iş tatminini sağlamaktadır (Morrison ve ark. 2005). İş yerinde yüksek otonomiye sahip çalışanlar, çalışmalarına ilişkin hissedilen sorumluluk ve sahiplenme konusunda daha güçlü hisler geliştireceği için (Hackman ve Oldham 1976; Parker ve ark. 1997; Pierce ve ark. 2008), çalışmalarını geliştiren yenilikler getirme olasılıkları daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Wu ve ark. 2014).

Geri Bildirim; Çalışanın çalışma faaliyetlerini yerine getirirken işin doğrudan ve net sonuçlarını, kendi performansının etkinliğini ne derece alabildiğini ifade etmektedir. İş boyutunda kastedilen çalışanın yaptığı işin kendisinden aldığı geribildirimdir. İşin kendisinden olduğu kadar diğer insanlardan da olabilir. Üretim rakamlarından müşteri memnuniyeti puanlarına kadar her şey olabilmektedir (Hackman ve Oldham 1974). Geri bildirim, bireylerin sorumlu oldukları iş süreçlerinin kalitesine yönelik bilgi almalarını, böylece süreçlerin kalitesini arttırmaları veya yapılan hataları düzeltmelerini sağlamaktadır (Coelho ve Augusto 2010; Yeşiltaş ve ark. 2013). Geri bildirim alan çalışanlar iş değerlerine daha inanmış olacaklardır, iş yerini daha anlamlı deneyimleyeceklerdir (Kaya Özbağ ve ark. 2014) ve işe katılım düzeyleri de artacaktır (Nahdir 2017).

Eklenen Boyutlar

Aracılardan Alınan Geri Bildirim ve Diğerleriyle İlişkiler;

Modele göre iş özelliklerinin tanımlanmasında iş özellikleri ölçeğinde iki boyut daha belirlenmiştir. Yukarıda tanımlanan beş ana iş boyutuna modelde katkı saylayacağı düşünülmüştür. Bu iki boyut sadece işin boyutları için ölçek sunmaktadır, çalışanların işlerine verdikleri duygusal tepkileri ölçen herhangi bir ölçek değildir. Bu boyutlar, aracılardan alınan geri bildirim ve diğerleri ile ilişkilerdir. Doğrudan çalışanların duygusal ve davranışsal tepkileriyle ilişkisi olmadığı varsayılan bu özellikler, işteki

sosyal etkileşim ve kişisel geribildirimin etkisini değerlendirmek için dahil edilmiştir (Hackman ve Oldham 1974).

Temelde iş özellikleri ölçeğinde bulunmaması nedeniyle çalışma kapsamına dahil edilmemiştir.

Aracılardan Alınan Geri Bildirim; Çalışanın süpervizörlerinin ya da iş arkadaşlarının çalışana kendi performans etkinliği ile ilgili olarak bilgi sağlama derecesi olarak ifade edilmektedir. Doğrudan işin kendisiyle ilgili bir geri bildirim değildir (Hackman ve Oldham 1974).

Diğerleri İle İlişkiler; Çalışanın diğer insanlarla (kurum çalışanları ya da müşteriler) yakından çalışma seviyesi olarak ifade edilmektedir (Hackman ve Oldham 1974).

2.1.3.1.2. Deneyimlenmiş psikolojik durumlar (Kritik Psikolojik Durumlar)

Temel iş boyutları ile çalışma çıktıları arasında aracı niteliğindedir. İşin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkisini başka bir ifadeyle çalışanların işlerine karşı duygusal (tatmin, içsel motivasyon) ve davranışsal (performans, işe devamsızlık, devir hızı) tepkilerinde aracılık rolünü ifade etmektedir (Hackman ve Oldham 1974).

Çalışmanın deneyimlenmiş önemi (işin birey için anlam taşıması); çalışanın yapmış olduğu işindeki deneyimleri anlamlı, değerli ve faydalı olarak görme derecesini ifade etmektedir. Görev çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi doğrudan işin birey için anlamına etki eden faktörlerdir. Eğer iş bu üç temel özellikler açısından yüksek ise çalışanlar yaptıkları işin anlamlı olduğunu düşüneceklerdir, sonuçlardan kişisel olarak kendilerini sorumlu hissedecekler ve yaptıkları işin sonuçlarını bileceklerdir (Oldham ve Hackman 2010). Eğer yaptıkları iş, bu üç temel özellik açısından düşükse, o zaman birey için ifade ettiği anlam da azalacaktır (Hackman ve Oldham 1974).

Çalışmanın çıktıları için deneyimlenmiş sorumluluk (sonuçlar hakkında bilgili olma); çalışanın yapmış olduğu çalışmaların sonuçları ile ilgili olarak kendisini hesap verebilme ve sorumlu hissetme derecesini ifade etmektedir. Çalışan gerçekleştirdiği işin sorumluluğunu taşıyorsa, başarı ve başarısızlığından dolayı kendini sorumlu hissediyorsa yaptığı işten elde ettiği güdülenme ve tatmin düzeyi yüksek olacaktır (Hackman ve Oldham 1974). Özellikle temel iş özelliği olan otonomi burada önemlidir.

Çünkü otonomi arttıkça bireyin duyacağı sorumlulukta artacaktır (Locke ve Latham 2004).

Çalışma faaliyetlerinin gerçek sonuçları ile ilgili bilgi; çalışmanın sonuçlarının bilinmesini ifade etmektedir. Çalışanın süreklilik içerisinde yapmış olduğu işi etkili biçimde yerine getirip getirmediğini bilmesi ve anlamasını ifade etmektedir (Hackman ve Oldham 1974).

2.1.3.1.3. İşe Karşı Duygusal Tepkiler

Yapılan iş sonucunda elde edilen ‘’kişisel çıktılar’’ olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın işinde çalışmaktan dolayı gösterdiği duygusal tepkileri ifade etmektedir. Gerçek iş üretkenliğini ya da çalışanların kendi üretkenlikleri ile ilgili algısını ölçmemektedir (Hackman ve Oldham 1975).

İş Tatmini: İşletmelerin en önemli amaçlarında biri olan verimliliğin en üst seviyeye çıkması çalışanların işlerinde istekli ve motive olmuş bir şekilde çalışmaları ile mümkündür, yöneticilerin çalışanları motive etmesi, tatmin sağlayan davranışları geliştirmekle sağlanmaktadır (Ağırbaş ve ark. 2005). Yapılan çalışmalarda çalışanların tatmin olması ve daha güçlü çalışması için, motivasyonun kullanılan önemli bir teknik olduğu görülmüştür (Hackman ve Oldham 1975; Ali ve ark. 2014). İş tatmininin ve verimliliğin sağlanmasında yönetim desteği ve örgütsel imkanlar arasında ki ilişkinin (Monga ve ark. 2003; Seo ve ark. 2004) iş özellikleriyle birlikte (Cheney 1984; Reynolds ve Helfers 2018) önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Hackman ve Oldham (1976), çalışanların olumlu iş duyguları, inançları ve iş davranışları geliştirmelerinde iş özellikleri üzerinde durmuştur. Model algılanan görev özelliklerinin ideal iş koşullarını yaratarak, iş tatminiyle ilişkili olduğunu vurgulamıştır (Hackman ve Oldham 1980). Yapılan çalışmalar bunu desteklemektedir (Caldwell ve O’Reilly 1982; Loher ve ark. 1985; Fried ve Ferris 1987).

Motivasyon: Motivasyon kavramı, eylemi etkileyen içsel faktörleri ve eyleme geçmeye teşvik edici hareketler olarak dışsal faktörleri ifade etmektedir (Locke ve Latham 2004). İş motivasyonu, ‘’içsel tatmin elde etmek için bir kişinin işinde iyi çalışmak istediği derece’’ olarak tanımlanmaktadır (Janssen ve ark. 1999). İş motivasyonu 1930’lu yılların başından beri özellikle önemli bir yeri olan Hawthorne çalışmalarıyla endüstriyel/ organizasyonel psikologların ilgisini çeken bir konu

olmuştur. Bu dönemde esas olarak denetim, teşvik ve çalışma saatlerine odaklanılmıştır. Hackman ve Oldham (1980) kendinden önceki motivasyon çalışmalarını genişleterek spesifik iş özellikleri ve çalışan tatmininin artmasını sağlayacak psikolojik süreçleri tanımlamış ve çalışanların bireysel bilişsel büyümesi üzerine organizasyonun etkisi konusuna odaklanmıştır (Locke ve Latham 2004). Yaptığı çalışma sonucunda iş ortamının kendinden motive edici özellikleri teşvik ettiği durumlarda, iş tatmini olduğunu açıklamıştır. Motivasyon, iş tatminiyle birlikte çalışanların yetenek ve beceri kazanımlarını ve yetenek ve becerilerinden nasıl ve ne kadar fayda sağladıklarını da etkilemektedir (Locke ve Latham 2004).

Motivasyon düzeyinin tespiti, çalışanları motive etmede kullanılacak araçların belirlenmesi bakımından önem taşımaktadır. Motivasyon araçları çalışanları motive etmeyi sağlayan faktörlerdir (Yapraklı ve Yılmaz 2007). Hackman ve Oldham (1976) bireysel özellikler ile iş özelliklerini, bireysel amaçlarla örgütün amaçlarını uyumlu hale getirerek, çalışanın motivasyonunu ve performansını arttırılmasını hedeflemiştir. Çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda motive olmalarını sağlamak için, yöneticilerin gerekli ortamı sağlamak, bu bilinci örgütte yaratmak ve örgütü etkin hale getirmek zorundadırlar (Başaran 2000). Ancak çalışanlar farklıdır ve farklı gereksinimleri vardır (Meglino ve Korsgaard 2007), bu nedenle motivasyon araçlarının etkisi çalışanlarda birçok düzeyde değişiklik gösterebilmektedir (Bilge ve ark. 2015).

İçsel motivasyon: Model içsel iş motivasyonuna odaklanmıştır ve bir işin beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev önemi özelliklerinin çalışanda içsel iş motivasyonu sağladığı temeline dayanmaktadır. İçsel motivasyon, çalışanın işini etkin bir şekilde yerine getirmek için kendini motive edebilme derecesini göstermektedir. Bir başka deyişle kişinin etkin bir şekilde işini yaparken ne kadar olumlu duygulara kapıldığı ve işini yapamadığı zamanlarda da ne kadar olumsuz duygulara kapıldığı olarak ifade edilmektedir (Hackman ve Oldham 1975). İşinde etkin bir şekilde çalışan kişi olumlu içsel duygular deneyimlemektedir (Hackman ve Oldham 1980). Teoriye göre içsel iş motivasyonu sağlanması için bir işte olması gereken üç özellik tanımlanmıştır; çalışanların işin tanımlanabilmesi ve anlamlı bir kısmı için sorumlu hissetmelerine izin verilmesi; içsel olarak anlamlı ya da zahmete değer iş deneyimlerinin sağlanması; performans hakkında geribildirim verilmesidir (Hackman ve Oldham 1975; Aldag ve ark. 1981). Ayrıca etkili performans ve kendi kendine yönetilen duygusal ödüller

arasında bağlantı sağlaması açısından özellikle önemlidir (Hackman ve Oldham 1980). İçsel nedenleri izleyen amaçlarla tatmin olanların dışsal nedenlerle olanlardan daha mutlu olduğu belirtilmektedir (Kaya 2007; Judge ve Klinger 2008). İçsel motivasyon iş performansını arttırmakta, devamsızlık ve devir hızını azaltmaktadır (Harackiewicz 1979; Cerasoli ve ark. 2014; Kuvaas ve ark. 2017).

Bağlam tatmini; Oldham, Hackman ve Stapina (1978) çalışmaya yeni bir kavram eklemişlerdir. İşe özgü memnuniyetler (context satisfactions) adı verilen bu kavram iş güvencesi, ücret ve yan haklar, sosyal ilişkiler, gözetim, işte sunulan kişisel gelişim ve ilerleme imkânlarını ölçmek için yöntem olarak sunulmuştur (Hackman ve Oldham 1975). Ancak bağlam tatmininin işin özellikleriyle doğrudan ilgili olmadığı belirtilmiştir.

Büyüme Gelişme İhtiyacı (Gelişme ihtiyacı gücü);

Çalışmada kullanılan diğer bir ara değişken büyüme gelişme ihtiyacıdır. Hackman ve Oldhan 1974 yılında yaptıkları ilk çalışma modelinde bu değişkeni sunmuşlardır. Büyüme ve gelişme ihtiyacı iş tasarımında bireysel farklılıkları vurgulamaktadır (Hackman ve Oldham 1974). Teorinin tüm çalışanlar için aynı etkinlikte çalışması beklenmemektedir. Böylelikle bu ölçek motivasyon potansiyeli yüksek bir işe karşı çalışanların tepkilerini öngörmeyi sağlayan bir ölçektir. Gelişme ihtiyacı gücü, temel iş özellikleri ile kritik psikolojik durumlar arasında ki ilişki ile kritik psikolojik durumlarla bireysel ve iş çıktıları arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır. Model büyüme gelişme ihtiyacı yüksek bireylerin güç gerektiren zenginleştirilmiş işlere diğerlerinden daha olumlu cevap vereceğini varsaymaktadır. Modele göre, başarıya önem veren ve kişisel gelişim ve başarı arzusu içinde olan çalışanların motivasyon potansiyeli yüksek bir işe daha olumlu çıktılar verecek; büyüme ve gelişmeye önem vermeyen bir çalışan için, motivasyon potansiyeli yüksek bir iş mutsuzluğa ve strese neden olabilecektir (Hackman ve Oldham 1974). Büyüme ihtiyacı gücü düşük olan çalışanlarda, tanıtılan ve uygulanan iş değişiklikleri yoluyla süreç muhtemelen daha dikkatli ve planlı olmalıdır (Hackman ve Oldham 1975; Pierce ve ark. 2009).

Gelişme ihtiyacı gücünün gerçekten aracı değişken olup olmadığı konusunda tam bir netlik bulunmamaktadır. Bazı yazarlar tarafından aracı olduğu konusunda güçlü

destek görmekle birlikte bazı yazarlar konuyla ilgili güçlü desteğin olmadığını belirtmişlerdir (Bilgiç 2008).

2.1.3.2. İş Özellikleri Modeli Motivasyon Denklemi

İş özellikleri teorisine göre temelde çalışanların motivasyon ve tatmininin arttırılması hedeflenmiştir. Ölçekte bir işin tüm ‘’motivasyon potansiyelini’’ yansıtan puanlama sistemi geliştirilmiştir. Teoriye göre verilen bir işin motive edici olma potansiyeli bir denklem ile ölçülebilmektedir. Motivasyon potansiyel puanını temel iş boyutları (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, otonomi, geri bildirim) ile hesaplamak mümkündür. İş boyutları ile ilgili puanlar, anketin iki bölümündeki maddelerden hesaplanmaktadır (Hackman ve Oldham 1974).

Motivasyon potansiyel puanı hesaplama formülü aşağıda verilmiştir. Hesaplama sonucunda elde edilen puan, çalışanların işe karşı olumlu yönde iç motivasyonu oluşturma potansiyelini yansıtmaktadır. Bu hesaplama işin motivasyonel özelliklerinin organizasyonlar üzerindeki olası etkilerini değerlendirmek için kullanılabilir. Bu puan en az 1 en çok 343 (7^3) olarak hesaplanmıştır, ortama puan ise 125’ dir. Bu denklemden motivasyon için otonomi ve geribildirimin, beceri çeşitliliğinden, görev kimliğinden veya görev öneminden daha önemli olduğu sonucu görülebilmektedir (Hackman ve Oldham 1974).

Motivasyon Potansiyel Puanı (MPS)=([Beceri çeşitliliği+Görev Kimliği+Görev Önemi]/3)x[Otonomi]x[Geri bildidirim]

Bir çalışanın üç kritik psikolojik durumu deneyimlemesi için işin beş temel iş özelliğinin her birinden yüksek puan alması gerekmektedir. Basit bir anlatımla potansiyel motivasyon puanı yüksek olan bir çalışan, kritik psikolojik durum boyutlarını olumlu anlayacak, bu da bireysel ve iş çıktılarını sağlayacaktır (Hackman ve Oldham 1974).

Kurumlar çalışanların motivasyon ve tatminini arttırma çalışmaları yapmalarına rağmen iş performansıyla ilgili gerçek problem devam edebilmektedir. Bu nedenle ilk olarak çalışanların iş özellikleri ölçeği motivasyon puanlarının incelemesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Böylelikle işin kendisinin motivasyon sorunlarının kaynağı olup olmadığı belirlenebilecektir (Hackman ve Oldham 1974). Motivasyon puanı nedensel olarak nesnel gerçeklerle uyumludur (Aldag ve ark. 1981). Örneğin iş

performansı problemlerinde eğer motivasyon puanı yüksek ise iş özellikleri dışında diğer nedenler araştırılmalıdır (Hackman ve Oldham 1974).

Motivasyon puanı yüksek bir iş, bütün çalışanları aynı şekilde etkilememektedir. Özellikle, güçlü değer ve gelişme arzusu olan kişilerin kişisel büyüme ve yetenek algıları yüksek özelliklere sahip bir işe pozitif olarak yanıt vermesini sağlar; kişisel gelişim ve yetenek standartlarını sağlayamayan bireyler için iş anksiyeteye neden olabilmektedir. Bireysel gelişim kişisel dayanıklılık gerektirmektedir (Hackman ve Oldham 1975).

2.2. Hemşirelik Alaninda İş Özellikleri Modelinin Değerlendirilmesi

İş özelliği, bir işin nasıl yapıldığı ve belirli bir işle ilgili görevlerin kapsamı ve niteliğiyle ilgilidir (Hackman ve Oldham 1980). İş Özellikleri Modeli, İş Özellikleri Tanılama Ölçeğine dayalı olarak yapılan hemşirelik alanı literatür taramasında, iş özelliklerinin bazen neden, bazen sonuç, bazen süreç olarak açıklandığı görülmüştür. İş özellikleri modeli, bir işte bulunması gereken beş temel özellik olduğunu vurgulamıştır (Hackman ve Oldham 1976). Bu özellikler, görev önemi, görev kimliği, beceri çeşitliliği, otonomi ve geri bildirimdir. Yapılan çalışmalarda ölçeğin hemşirelik alanında geçerli ve güvenilir (Tablo 2-3) ve modelde belirtilen beş iş özelliği hemşirelik bakım sunumunun iş özellikleriyle uyumlu ve anlamlı bulunmuştur (Rodel ve Nystram 1988; Tonges ve ark. 1998; Edgar 1999; Charalambous ve ark. 2012).

Tablo 2-3 İş Özellikleri Ölçeği İç Tutarlılık (Cronbach Alfa) Değerlerinin Karşılaştırılması

	Beceri çeşitliliği	**Görev kimliği**	**Görev önemi**	**Otonomi**	**Geri bildirim**
Hackman ve Oldham 1974 Amerika	0,71	0,59	0,66	0,66	0,71
Hall ve O'Brien Pallas 2000 Kanada	0,62	0,43	0,66	0,58	0,30
Tyler ve ark. 2006 İngiltere	0,35	0,71	0,64	0,66	0,69
Charalambous ve ark. 2012 Güney Kıbrıs	0,60	0,62	0,71	0,73	0,77
Othman ve Nasurdin 2019 Malezya	0,80	0,73	0,64	0,78	0,74

2.2.1. Hemşirelik Alanında İş Özelliklerinin Değerlendirilmesi

Hemşirelikte Otonomi (Özerklik);

Otonomi (Özerklik), hemşirelik alanında en sık araştırılan (Pohl ve ark. 2012) ve en önemli (Finn 2001) iş özelliğidir. Hemşirelikte otonomi, hemşirelik kimliğinin en güçlü yordayısı olup (Apker ve ark. 2003), meslek olmanın, mesleki statünün belirleyicisi (Schutzenhofer 1987) ve profesyonellik (Cherry ve Jacob 2002) değerlerindendir (Adıgüzel ve ark. 2011; Korkmaz 2011). Profesyonellik, bir mesleğin kendi alanı içinde karar verme ve yine bu kararı bağımsız olarak kendisinin uygulama yetkisini barındırmaktadır (Yıldırım 2010).

Hemşireler, günlük uygulamalarında, kendi alanlarında yönetimsel boyutta, eğitimlerinde ve mesleki politik kapsamlarında karar verirler ve otonomilerini kullanırlar. Ancak modele göre otonomi gerçekleştirilmesi sırasında, izlenecek prosedürlerin belirlenmesi sürecinde çalışana hangi seviyede tatmin edici bir özgürlük, bağımsızlık ve takdir yetkisinin sunulduğunu ifade eder (Hackman ve Oldham 1976, 1980). Dolayısıyla bu alanda yapılan çalışmalarda sadece hemşirelik bakım uygulama alanını, kapsadığı görülmektedir (Hall ve O'Brien-Pallas 2000; Eaton ve Thomas 2003; Mohamed 2004; Peng ve Li 2008; Moosazadeh ve ark. 2011; Gabr ve Mohamed 2012; Shetty ve Gujarathi 2014).

Hemşirelikte mesleki otonomi, hemşirelerin kendi mesleki bilgi tabanına uygun olarak, hemşirelikle ilgili alanlarda işin planlanmasında ve yürütülmesinde kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde (planlama, uygulama, değerlendirme) önemli ölçüde özgürlük, bağımsızlık ve takdir yetkisine sahip olmak olarak tanımlanabilmektedir (Schutzenhofer 1987; Lewis ve Batey 1992; Kramer ve Schmalenberg 1993; Stamps 1997; Kennerly 2000; Karadağ 2002; Skar 2009; Gabr ve Mohamed 2012).

Modele göre otonomi arttıkça, bireyler işte meydana gelen başarılar ve başarısızlıklar için daha fazla kişisel sorumluluk hissetme eğilimindedirler ve çalışmalarının sonuçları için kişisel hesap verebilirliği kabul etmeye daha isteklidirler (Hackman ve Oldham 1980). Benzer şekilde hemşirelikte otonomi, hasta bakımı ve birim operasyonları için yetki ve hesap verebilirliktir ve hemşireler kararın ve sonuçların sorumluluğunu almaktırlar (Blegen ve ark. 1993; Oermann ve Bizek 1994; Stewart ve ark. 2004; Öztürk ve ark. 2006; Katrinli ve ark. 2009; Varjus ve ark. 2011).

Otonomi hemşirelere, kendi mesleki uygulamalarıyla ilgili söz sahibi olma hakkı tanır. Bakım, profesyonel hemşirelik uygulamalarının temel özelliğidir (Glen 1998; Moody ve Pesut 2006) ve hemşireler hastanın kabulünden taburcu oluncaya kadar sürekli bakım sağlarlar (Hee ve ark. 2016). Hemşirelerin özerkliği, kaliteli hemşirelik bakımını sağlama konusunda yüksek derecede önem taşımaktadır (Kennerly 2000; Kramer ve Schmalenberg 2003). Hemşirelik bakımı her bir hastanın değişen ihtiyaçlarına ve durumuna dayanmaktadır (Sjetne ve ark. 2009), bu nedenle hızlı müdahale etmek ve ihtiyaçları karşılamak için hemşirelerin otonomi düzeyi önemlidir. Hemşireler otonomi düzeylerinin, hasta bakım kalitesini etkilediğini ifade etmişlerdir (Stewart ve ark. 2004). Ayrıca hemşire otonomi düzeyinin, hasta mortalitesini etkilediğine dair çalışmalar bulunmaktadır (Gardner 1991; Rao ve ark. 2007; Van Oostveen ve Vermeulen 2017).

Model özerkliği, tatmin edici düzeyde bir özgürlük, bağımsızlık ve takdir yetkisi olarak tanımlamıştır (Hackman ve Oldham 1974). Hemşirelerin otonomi düzeylerinin memnuniyetlerini etkilediğine dair bir çok kanıt bulunmaktadır (Stamps ve Piedmonte 1986; Carmel ve ark. 1988; Rodel ve Nystram 1988; McCloskey 1990; Freeman ve O'Brien-Pallas 1998; Tonges ve ark. 1998; Janssen ve ark. 1999; Finn 2001; Zydziunaite ve Egle 2007; Asegid ve ark. 2014; Chatterjee 2016; Salem ve ark. 2016).

Tüm dünyada hemşirelik mesleğinin yıllar içinde otonomi taleplerinin arttığı görülmüştür (Zangaro ve Soeken 2007), ancak uygulamada yerini bulamamıştır (Oermann ve Bizek 1994; Zydziunaite ve Egle 2007; Korkmaz ve Görgülü 2010; Traynor ve ark. 2010; Adıgüzel ve ark. 2011; Korkmaz 2011; Gabr ve Mohamed 2012; Shetty ve Gujarathi 2014; Cao ve ark. 2015) ve konuya artan bir araştırma ilgisi bulunmaktadır (Stamps ve Piedmont 1986; Zangaro ve Soeken 2007; Varjus ve ark. 2011).

Hemşirelikte Görev Önemi;

Herkes önemli hissettiği ve toplum tarafından önemli olarak algılanan bir meslekte çalışmak ister. Görev önemi, hemşirelik alanında en sık araştırılan motivasyonel iş özelliklerinden bir tanesidir (Pohl ve ark. 2012).

Görev önemi, meslekleşme ölçütlerinden birincisidir. Mesleğin toplumun sağlığı ve insanlık için hayati olan hizmetleri sunmasını içermektedir (Korkmaz ve Görgülü 2010). İş özellikleri modeline göre görev önemi, diğer insanların yaşamları

veya işleri üzerinde ne derece önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir (Hackman ve Oldham 1976). Hemşirelerin en temel görevi, bakım vermek ve toplumdaki diğer kişilere yardım etmektir. Hemşirelik birey, grup ya da toplumun sağlığının korunması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi amacına yönelik sağlık hizmeti sunar, bu nedenle toplum için vazgeçilmez olmak hemşireler açısından büyük bir güç kaynağıdır (Karadağ 2002).

Hemşirelikte doğrudan bakım için algılan değerle ilgili olan görev önemi, hastaların ve ailelerinin yaşamları ve refahları (Hall ve O'Brien-Pallas 2000) için önemli bir etkiye sahiptir. Hemşireler uygulamalrının insanların hayatlarında olumlu etkileri olduğunu belirtmektedir (DeLoach ve Monroe 2004; Altun ve Bahçecik 2009; Mc Grath ve ark. 2003; Shetty ve Gujarathi 2014). Bu etkinin algılanması çalışanlarda işin anlamlılığı ile psikolojik bağlantı kurulmasını sağlanmaktadır (Hackman ve Oldham 1976). Hemşirelerde bu etkiyle birlikte mesleklerinin önemli olduğuna inanmaktadır (Shetty ve Gujarathi 2014).

Hemşirelerin hastalara en yakın ve sürekli olarak etkileşim halinde olmaları, hizmet alanlar açısından bir sosyal değer oluşturur (Grant 2008), bu değer hemşirelik mesleği için itibar oluşması için fırsat yaratır (Cropanzano ve Mitchel 2005). İtibar ise, hemşirelerin iş memnuniyetini etkileyen en önemli değerdir (Riordan 1991).

Görev önemi, dünya genelinde yapılan çalışmalarda, hemşirelerin iş özellikleri içinde en yüksek puanı alan özellik olup hemşireler, görevlerinin önemli ve anlamlı olduğuna inanmaktadırlar (Hall ve O'Brien-Pallas 2000; DeLoach ve Monroe 2004; Öztürk ve ark. 2006; Grant 2007; Grant ve Campbell 2007; De Cooman ve ark. 2008; Peng ve Li 2008; Mariappan, 2013; Zawawi ve Nasurdin 2017; Alhakami ve Baker 2018), bu durum iş özellikleri modelini destekler şekilde, hemşirelerin iş memnuniyetlerini (DeLoach ve Monroe 2004; Grant 2008; Santos ve ark. 2015; Salem ve ark. 2016; Alhakami ve Baker 2018) ve performanslarını (Grant 2008; Zawawi ve Nasurdin 2017) artırmakta, tükenmişlik duygusunu azaltmaktadır (Santos ve ark. 2020).

Hemşirelikte Beceri çeşitliliği;

Hemşireler hastanın durumundaki ani değişiklikler, farklı aletlerin sayısı ve birlikte çalışması gereken ekipman, acil durumlar, hastaların çoklu yetmezliğe sahip olması, bakım gereksinimin artması gibi doğası gereği karmaşık görevlerde çalışır. Son yıllarda, sağlık hizmetleri alanındaki teknolojik gelişmeler, yenilikler, bilgi

teknolojilerinin kullanılması ve hasta odaklı bakım ihtiyacı artmıştır (Kantek ve Kavla 2007; UK Commission for Employment and Skills 2014). Bu durum hemşirelerin beceri çeşitliliğini etkilemektedir (Groen 1995).

Beceri çeşitliliği, hemşirelik işinin çeşitli aktiviteler gerektirdiği derecedir, böylece hemşire bir dizi farklı beceri ve yeteneği kullanabilmektedir (Mariappan 2013). Model beş iş özelliğinin, işlerin karmaşıklık düzeyini gösterdiği belirtilmektedir (Hackaman ve Oldham 1976). İş özellikleri modeli, hemşirelere deneyimlenmeyen uygulamaları geliştirmek için iş karmaşıklığı sunarak, yüksek beceri çeşitliliğine yol açmaktadır (Kivimaki ve ark. 1995). Edgar (1999)'ın çalışması bu sonucu desteklemektedir, ünitelerin karmaşıklığıyla sadece beceri çeşitliliğinin anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca primer hemşirelik bakım sistemlerinde, hemşirelerin bilgi ve becerilerini daha etkili kullandığı vurgulanmaktadır (Olgun Günay 1994).

Yapılan çalışmalar hemşirelerin işlerinin, çeşitli becerileri gerektirdiğini (Roedel ve Nystrom 1987; Altun ve Bahçecik 2009; Bremner ve Carrière 2011; Mariappan, 2013; Shetty ve Gujarathi 2014; Wan ve ark. 2018), memnuniyet (Janssen ve ark. 1999; Salem ve ark. 2016; Déry ve ark. 2018) ve performanslarını (Al-Ahmadi 2009; Kemboi ve ark. 2013) etkilediği görülmüştür.

Hemşirelikte Görev Kimliği;

Modele göre işin ‘’bütün’’ ve tanımlanabilir kısmının, bir başka ifadeyle bir işin başından sonuna kadar görünen sonuçlarının, tamamlanabilmesi için gereken işin seviyesidir (Hackman ve Oldham 1976). Temelde bütünü oluşturacak şekilde, bir araya gelen çeşitli görevleri yapmayı içermektedir ve çalışanlara baştan sona tüm bir işi yapma ve görünür bir sonuç almasını sağlamakatadır (Maru ve ark. 2013).

Profesyonel hemşirelik uygulamalarının temel özelliği bakımdır (Glen 1998; Moody ve Pesut 2006) ve hemşireler hastanın kabulünden taburcu oluncaya kadar sürekli bakım sağlamaktadırlar (Hee ve ark. 2016). Hemşirelik bakım döngüsü, hastaların psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarının tanılanması, planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesini kapsamaktadır ve hasta merkezlidir (Sjetne ve ark. 2009). Hemşirelerin artan iş yükleri, sağlık bakım planlanması, çeşitli bakım verenler arasında iş süreçlerinin bölünmesi, hasta bakımında montaj hattı yaklaşımlarına neden olmaktadır. İş bölündüğünde, hemşirelerin hastaları için bütün bir görevi tamamlamaları engellenebilmektedir (Hall ve O'Brien-Pallas 2000). Bunun sonucunda hemşireler

hastalarının iyileşmelerinin tamamını nadiren görmektedirler. Ayrıca hemşireler için yaptıkları tedavi sürecinde, hastaların iyileşmesine neyin katkı sağladığını görmeleri çoğunlukla zordur (Edgar 1999).

Gelişmiş sağlık bakım sistemlerinde hemşirelerin görevleri, hastaların fiziksel, psikolojik ve sosyal durumlarının değerlendirilmesi, planlı bakım konusunda hastalara danışılması, ve diğer yakın sağlık ekibi çalışanlarıyla bakım sonucunun değerlendirilmesi bileşenlerinden oluşmaktadır (Lu ve ark. 2008). Bunun için iş zenginleştirme çalışmalarının üzerinde durulmaktadır. İş zenginleştirme, bir işin başlangıcından bitimine kadar bütünleştirilmesi ve çalışana görev olarak verilmesidir. Böylece çalışan başından sonuna kadar işi yaparak bir sonuca ulaştığını görebilir ve motivasyonu sağlanıp, verimliliği arttırabilmektedir. İş zenginleştirme çabalarının çoğu görev kimliği boyutu üzerinde yoğunlaşmıştır (Altun ve Bahçecik 2009). Hemşirelikte literatürde üzerinde durulan en önemli iş zenginleştirme tasarım yaklaşımı primer hemşirelik bakımıdır (Kivimaki ve ark. 1995; Boumans ve Landeweerd 1996; Janssen ve ark. 1999).

Hemşireler iş doyum kaynağı olarak verdikleri bakımın olumlu sonuçlarını görmek olduğunu ifade etmektedirler (Korkmaz ve Görgülü 2010). Literatür taramasında, hemşirelerin iş özelliklerinde görev kimliğinin bulunduğu (Roedel ve Nystrom 1987; Moosazadeh ve ark. 2011; Mariappan 2013; Shetty ve Gujarathi 2014) ve görev kimliğinin bulunmadığını (Hall ve O'Brien-Pallas 2000) gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bu farkın nedeni olarak hemşirelerin bir hastanın toplam bakımının bir hemşireye atanması ve vaka yöntemi ile çalışma durumunun olabileceği vurgulanmıştır (Moosazadeh ve ark. 2011).

Hemşirelerin çok sayıda hasta için bir dizi görevi yerine getirmek yerine, hasta merkezli bakım yaparak daha az sayıda hasta için çeşitli aktiviteleri tamamlamayı tercih etmektedirler (Hall 2000). Hemşire atamalarının, hemşirenin aynı hastayı taburcu oluncaya kadar kabul edebileceği şekilde düzenlenmesi önerilmektedir (Tonges 2005).

Hemşirelikte görev kimliği, iş özellikleri modelini destekler şekilde, iş doyumu ile ilişkili bulunmuş (Rodel ve Nystram 1988) ve tükenmişliği azaltabildiği belirlenmiştir (Adebayo ve Ezeanya 2011).

Modele göre, iş özelliklerinden beceri çeşitliliği, görev önemi ve görev kimliği, işin anlamlılığı ile ilişkilidir (Hackman ve Oldham 1976). Edgar (1999) işin anlamlılık

ihtiyacının, hemşirenin günlük mesleki uygulamalarda bakım verme davranışlarında bir önkoşul olduğunu, içsel motivasyona ve mesleki amaç yönetimine katkıda bulunduğunu belirtmiştir.

Hemşirelikte Geri bildirim;

Çalışanın çalışma faaliyetlerini yerine getirirken işin doğrudan ve net sonuçlarını, kendi performansının etkinliğini ne derece alabildiğini ifade etmektedir (Hackman ve Oldham 1976). Çalışanın yaptığı işin kendisinden ve diğer insanlardan aldığı geri bildirimdir. Üretim rakamlarından müşteri memnuniyeti puanlarına kadar her şey olabilmektedir (Hackman ve Oldham 1976).

Hemşirelikte geri bildirim alınan birçok kaynak bulunmaktadır. İşin kendisinden gelen geri bildirim hemşirelerin bakım kalitesinin sonuçlarıyla ilgili olup, hasta memnuniyeti, hastanın iyileşme durumu, bakımın etkinliği, hastanede kalış süresi, basınç yarası oranı, hasta düşmelerinin oranı örnek verilebilir. Bununla beraber hemşireler yöneticiler, süpervizörler, hasta yakınları, doktorlar ve meslektaşlarından geri bildirim almaktadırlar. Hemşireler için geri bildirim almak, bakımın etkinliğinin sağlanmasının değerlendirilmelerini ve çalıştıkları üniteleri, kurumları ve sağlık sistemi üzerindeki etkilerini anlamalarında yardımcı olabilmektedir (Kemboi ve ark. 2013).

Geri bildirim aynı zamanda çalışanların işlerini nasıl yaptıklarını işlerinden doğrudan performanslarıyla öğrenmeleri önerilen çok etkili bir yoldur (Pulakos ve ark. 2015). Bütün sağlık bakım takımlarında informal ve formal iletişim sistemini geliştirerek hastaların iyi oluşları ve sonuçlarını paylaşmaya izin veren büyük miktarda bilgiye izin verilebilir (Edgar 1999).

Hemşireler yeterli geri bildirim alamadıklarını bildirmişlerdir (Öztürk ve ark. 2006; Altun ve Bahçecik 2009; Moosazadeh ve ark. 2011; Mariappan, 2013; Shetty ve Gujarathi 2014). Bu aynı zamanda hemşirelik personelinin performansını yönetim açısından anlama zorluğunu da arttırır. Resmi bir geri bildirim sistemi yokluğunda, hemşirelik personelinin performans seviyelerini anlayabilmeleri mümkün değildir (Mariappan, 2013).

Geri bildirim alan hemşireler, iş özelikleri modelinde belirtildiği gibi (Hackman ve Oldham 1976) çalışmaya daha istekli hale gelirler (Milton ve ark. 2015) ve iş katılımları artar (Bakker ve Demerouti 2007; Wan ve ark. 2018). Yeterli geri bildirim

alamayan hemşirelerin ise iş doyumları olumsuz olarak etkilenmektedir (Liou ve ark. 1997; Tonges ve ark. 1998).

Dünya genelinde ölçek kullanılarak yapılan çalışmalarda iş özelliklerinde farklı değerlendirmeler bulunmakla birlikte, görev önemi tüm özellikler içinde en yüksek puan, genel olarak geri bildirim ve otonomi ise diğer iş özelliklerine göre daha düşük puan almıştır (Tablo 2-4).

Tablo 2-4 Karşılaştırmalı İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Otalama Puanları

	Beceri çeşitliliği	**Görev kimliği**	**Görev önemi**	**Otonomi**	**Geri bildirim**
	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss	Ort±ss
Edgar 1999 Kanada	5,2±1,3	4,6±1,1	6,0±0,8	5,5±0,9	5,0±1,0
Hall ve O'Brien-Pallas 2000 Kanada	4,88±1,23	4,81±1,23	6,11±0,99	4,91±1,23	4,97±1,12
Tyler ve ark. 2006 İngiltere	5,58±0,08	4,81±0,09	6,27±0,05	5,25±0,06	5,26±0,06
Yuxiu ve ark. 2011 Çin	4,55±1,32	4,60±1,22	5,23±1,18	4,42±1,27	5,08±1,21
Moosazadeh ve ark. 2011 İran	4,92±0,71	5,10±0,88	5,88±0,85	4,39±1,01	4,85±0,70
Shetty ve Gujarathi 2014 Hindistan	6,1±0,20	5,7±0,27	6,0±0,19	4,1±0,31	5,5±0,19
Othman ve Nasurdin 2019 Malezya	4,94±0,78	5,10±0,77	5,87±0,98	4,66±0,95	4,52±0,45

Hemşirelikte İş Özellikleri Ölçeği Motivasyon Potansiyel Puanı

Ölçekte bir işin motive edici olma potansiyeli, beş temel iş boyutu (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, otonomi, geri bildirim) ile hesaplamak mümkündür (Hackman ve Oldham, 1974). Ölçek kullanılarak farklı ülkelerde hemşirelik alanında yapılan çalışmalarda genel olarak hemşirelerin ortalama seviyede motivasyon potansiyel puanına sahip olduğu görülmektedir (Tablo 2-5).

Tablo 2-5 Ülkelerarası Motivasyon Potansiyel Puan Değerleri

	Edgar 1999 Kanada	Hall ve O'Brien-Pallas 2000 Kanada	Mohamed 2014 Mısır	Moosazadeh ve ark. 2011 İran	Shetty ve Gujarathi 2014 Hindistan
MPS Ort±ss	152±59	137±65	157±43	117±48	133 (ss belirtilmemiş)

2.2.2. Hemşirelikte İş Tasarımı

İş özellikleri modeli temelde verimliliği arttırmak için bir iş tasarım aracı olarak geliştirilmiştir. Bunun için iş tasarım sürecinde işlerin özelliklerini tanılayarak mevcut durumun belirlenmesinin ve çalışanların motivasyonlarını, iş tatminlerini arttıracak yeni iş tasarımlarının yapılmasının gerektiğini, işleri tasarlarken belirlediği beş temel iş özelliğinin önemli olduğunu ve yönetimin iş tasarım yaklaşımında kullandığı yöntemin çalışan performansını ve örgütün verimliliğini etkilediğini vurgulamaktadır (Hackman ve Oldham 1976, 1980).

Hemşirelik bakım sistemi, hemşirelerin rolünü yeniden tasarlamak için uygulanmaktadır. Hemşirelik alanında, modeli destekleyen benzer amaçlı çalışmalar yapılmıştır. Eaton ve Thomas (1997), İş Tanılama Ölçeğini, Güney Galler bölgesindeki bir pediatri ünitesinde, hemşirelerin ve yöneticilerinin hemşirelik bakımı organizasyonundaki değişikliklerin değerlendirilmesinde bir araç olarak kullanmışlardır. Primer hemşirelik bakımında değişiklik yapmadan önce ve sonra (20 hafta arayla) ölçeği uygulamışlardır. İşlerin yeniden tasarımını analiz etmek için İş Tanımlama Ölçeği yaklaşımının, hemşireler ve yöneticileri açısından değişiklikleri değerlendirmenin yararlı ve geçerli bir yol olduğunu belirtmişlerdir.

Mohamed (2004), İş özellikleri ölçeğini Mısır'da yoğun bakım ünitelerinde hemşirelerin hasta bakım atama yöntemlerini karşılaştırmak için kullanmıştır. Vaka yöntemini kullanan yoğun bakım ünitesi hemşirelerinin işlerinin, modelin tüm bölümlerine yönelik puanları bakımından (temel iş özellikleri, kritik psikolojik durumlar, duygusal ve kişisel sonuçlar, bağlam memnuniyeti ve büyü gücü ihtiyacı), genel bakım ünitelerinde fonksiyonel atama yöntemini kullananlardan daha zenginleştirilmiş olduğunu bulmuştur.

Tyler ve ark. (2006) Amerika Birleşik Devletleri'nde, hemşirelerin işlerinin hangi özelliklerinin çalışan memnuniyetine en çok katkıda bulunduğunu ve bunun nasıl gerçekleştiğini araştırmışlardır. Hemşirelik çalışanları arasında iş doyumunun nedenlerinin işlerinin tasarımı ile ilgili olarak incelenmesinde iş özellikleri ölçeği kullanılmıştır.

2.2.3. Hemşirelik Alanında Bulunan İş Özellikleri Ölçeği Çalışmaları

İş Özellikleri Modeli, İş Özellikleri Tanılama Ölçeğine dayalı olarak yapılan hemşirelik alanı literatür taramasında, iş özelliklerinin bazen neden, bazen sonuç, bazen süreç olarak açıklandığı görülmüştür.

İş Özellikleri Tanılama Ölçeği hemşirelik alanı taramasında bulunan çalışmaların, yazarlarına ve ölçeği kullanımda belirtilen amaçları göre aşağıda ki gibi gruplandırılmıştır (Tablo 2-6);

Tablo 2-6 Hemşirelik Alanında Amaçlarına Göre İÖÖ Kullanan Çalışmalar

Modelin hemşirelik alanında geçerliliğini belirlemek (iş özelliklerinin, hemşirelik alanında psikolojik durumlarıyla ve iş doyumu ile ilişkisinin geçerliliğini belirlemek)	Rodel ve Nystram 1988; Tonges ve ark. 1998; Edgar 1999
İş tanılama ölçeğinin hemşirelik alanında geçerliliğini belirlemek	Charalambous ve ark. 2012
Modele göre hemşirelerin, iş özelliklerini tanımlamak	Hall ve O'Brien-Pallas 2000; Peng ve Li 2008; Moosazadeh ve ark. 2011; Yuxiu ve ark. 2011; Mariappan 2013; Shetty ve Gujarathi 2014
Performansla ilişkisini belirlemek	Yuxiu ve ark. 2011; Maru ve ark. 2013; Mariappan 2013; Kemboi ve ark. 2013; Zawawi ve Nasurdin 2017
İş motivasyonuyla ilişkisini belirlemek	Öztürk ve ark.2006; Mariappan 2013; Shetty ve Gujarathi 2014
İş doyumuyla ilişkisini belirlemek	Edgar 1999; Tyler ve ark. 2006; Shetty ve Gujarathi 2014
İş tasarımını değerlendirmek	Eaton ve Thomas 2003; Mohamed 2004; Tyler ve ark. 2006; Gabr ve Mohamed 2012; Shetty ve Gujarathi 2014
Hemşirelerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerindeki etkisini değerlendirmek	Charkhabi ve ark. 2014
Rol çatışması ve rol belirsizliği ile ilişkisini belirlemek	Brief ve Aldag 1976
İş zenginleştirme düzeyini belirlemek	Öztürk ve ark.2006, Altun ve Bahçecik 2009
İş katılımıyla ilişkisini değerlendirmek	Katrınlı ve ark. 2008; Wan ve ark. 2018 Othman ve Nasurdin 2019
Tükenmişlikle ilişkisini incelemek	Adebayo ve Ezeanya 2011

Bulunan 25 çalışmadan bazıları iş tanılama ölçeğini bütün olarak kullanmamış, belirli iş boyutlarını çalışmalarına dahil etmişlerdir (Adebayo ve Ezeanya 2011; Maru ve ark. 2013; Kemboi ve ark. 2013; Charkhabi ve ark. 2014; Zawawi ve Nasurdin

2017). Bazıların da ise iş özellikleri ölçeğine dayalı yapılandırılmış form kullanılmıştır (Tyler ve ark. 2006; Öztürk ve ark. 2006; Altun ve Bahçecik 2009; Mariappan 2013).

Ülkemizde yapılan çalışmalarda, Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri modeline dayandırılmış, yapılandırılmış formunun kullanıldığı ve hemşirelik alanında Türkçe uyarlamasının yapılmadığı görülmüştür (Öztürk ve ark. 2006; Katrınlı ve ark. 2008; Altun ve Bahçecik 2009).

2.3. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek kavramına ilk olarak Eisenberger ve ark. (1986) tarafından yayınlanmış makalede değinilmiştir (Kurtessis ve ark. 2015). Temelde çalışanların beklenti ve algılarını yansıtmakta olup örgütsel bağlılığı açıklayabilmek için ortaya çıkmıştır. Kurumun, çalışanlarının organizasyona bağlılığı ile ilgilenmeleri, çalışanların kurumun kendilerine bağlılıklarıyla ilgilenmelerini sağladığını belirtilmektedir. Ek olarak çalışanların tutum ve davranışlarını açıklamada önemli bir yere sahiptir (Rhoades ve Eisenberger 2002). Kavram Rhoades ve Eisenberger (2002) ve sonrasında Kurtessis ve ark. (2015) tarafından yapılan meta analiz çalışmalarında test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bulmuştur.

Örgütsel destek; örgütün çalışanın mutluluğunu önemsemesi, çalışanın işinde gösterdiği çaba ve örgüte verdiği katkıyı takdir etmesidir (Eisenberger ve ark. 1986). Örgütlerin çalışanlarına olan desteği, çalışanlarda güven duygusu ve işe yüksek bağlılığı sağlamakta bu da işten ayrılma niyetini azaltmakta (Eisenberger ve ark. 1990, 1997) ve sonuçta çalışanların performans katkıları artmaktadır (Rhoades Eisenberger 2002). Algılanan örgütsel destek ise çalışanların örgüt desteğini algılamasıdır. Başka bir ifadeyle çalıştıkları örgütün, onların katkılarına değer verildiği ve esenliklerinin önemsendiğine dair oluşturdukları genel inançlardır (Rhoades ve Eisenberger 2002; Hui ve ark. 2007). Örgütsel destek algısı bir sonucu ifade etmektedir, nihai sonuç çalışanın örgüte katkısıdır. Bu anlamda örgütün refahını önemsemek ve örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmasında katkıda bulunmak için bir sorumluluk duygusu yaratan algı olarak da ifade edilmektedir (Vieira-dos Santos ve Gonçalves 2018). Çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi açıklayan çift yönlü bir etkileşimdir (Eisenberger ve ark. 1986).

Teoriye göre örgütlerin, çalışanlarının psikolojik durumlarına, çalışanların çabalarına değer vermeleri ve sosyo duygusal ihtiyaçlarına cevap vermeye hazır bulunmaları, mutluluklarının önemsenmesi, beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanması

motivasyonel faktörler olarak örgütsel desteği etkilemektedir (Eisenberger ve ark. 1986). Temel belirleyici ise, örgütün çalışanlarına ne vaat ettiğine bakılmaksızın, çalışanın örgüt tarafından olumlu muamele görmesidir (Guchait ve ark. 2015). Bu durum çalışanların örgütlerine karşı davranış ve tutumlarını belirlemektedir. Çalışanlarda örgütün değer verdiği, iyilik halleriyle ilgilendiği inancının gelişmesi, çalışanların işini etkin yapmasını, stresle başetmesini ve örgüt desteği alacağı güvencesini sağlamaktadır (Eisenberger ve ark. 1986; 2002). Bu nedenle algılanan örgütsel destek öncelikle içsel ve sosyo duygusaldır. Çalışan sağladığı katkının örgüt tarafından değerli bulunduğuna ve mutluluğunun örgüt tarafından önemsendiğine inandığında örgütsel destek algısına sahip olmaktadır (Düşükcan ve ark. 2019).

Algılanan örgütsel destek tüm örgütsel politikalarla ilgilidir. Politikanın yönetiminde kişinin görüşlerini onurlu ve saygın bir şekilde ele alma fırsatına sahip olmak, kuruluşun katkısına değer verdiği ve kişinin iyiliğine önem verdiği izlenimini yaratmaktadır. Çalışma koşulları, yönetici desteğinin sağlanması, çalışma ortamında kabul edilen ödüllendirme ve adalet duygusu örgütsel destek algısının oluşmasında önemli faktörlerdir. Çalışanlara verilen değerin nasıl olduğu ise çalışanların örgütsel destek algısını etkilemektedir (Rhoades ve Eisenberger 2002). Bu durum, çalışanın organizasyondan çeşitli durumlarda bekleyeceği destek derecesine dair bir algı oluşturmaktadır. Bu algılar, örgütün çalışanın gelecekteki hastalıklarına, hatalarına ve üstün performansına olası tepkisini ve örgütün adil bir maaş ödeme ve çalışanın işini anlamlı ve ilginç hale getirme arzusunu içermektedir (Eisenberger ve ark. 1986).

Çalışan ve örgüt arasında bulunan karşılıklı sürekli olan ilişkide örgütsel destek algısı merkezi bir rol oynamaktadır. Bu algıyı çalışanların psikolojik iyi oluşu ve örgütün çalışanları olumlu yönlendirmesi önemli bir etkiye sahiptir (Kurtessis ve ark. 2015). Çalışanı destekleyen örgütte bulunması gereken özellikler ise aşağıda ki gibi özetlenebilir (Eisenberger ve ark. 1986; Rhoades ve Eisenberger 2002; Eisenberger ve ark. 2004; Al_Homayan ve ark. 2013);

Çalışanların;

- İşini iyi yapanları ödüllendirir, onay ve takdir ihtiyaçlarını karşılar,
- Memnuniyetini gözetir,
- Başarıları ile gurur duyar,

- Kararlara katılımını sağlar,
- Çalışanların rolleri ve kimlikleri örgütle birbirlerini tamamlar,
- Önemsenme, saygı gösterme ve insancıl davranış gibi sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılar,
- Örgüt içinde yüksek seviyede pozitif iletişim, olumlu çalışma ortamı ve örgüt iklimi yaratır.

2.3.1. Algılanan Örgütsel Desteğin Temel Aldığı Kuramlar

Algılanan örgütsel destek; Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek Kuramı, Karşılıklılık Kuramı, Sosyal Mübadele Kuramının etkileşiminden şekillenen bir kavramdır.

Örgütsel destek kuramında çalışanlar örgütün yöneticilerinin ve diğer çalışanların davranışlarını örgütün hareketleri gibi görürler, örgütü kişiselleştirirler (Eisenberger ve ark. 1986). Örgütün bireyleri düşündüğü, onların iyi olma hallerini dikkate aldığı inancının gerçekleştirilmesi ancak örgütün bir insan gibi kişiselleştirilmesine bağlı olmaktadır. Örgütün kişiselleştirmesi birkaç faktörden oluşmaktadır (Eisenberger ve ark. 1986; Levinson 1965);

- Örgütün kendi yöneticilerinin davranışları üzerine, hukuki, ahlaki ve finansal sorumlulukları olduğu fikri,
- Örgütün geçmişten gelen işleyişi, gelenekleri, politikaları ve normlarının rol davranışlarının devamlılığını ve biçimini belirlediği fikri,
- Örgütün ve yöneticilerinin çalışanların her birinin üstünde ayrı ayrı bir gücü olduğu fikridir.

Örgütler için bağlılık önemlidir. Örgütlerin çalışanların motivasyonunu arttırma çalışmaları çalışanların davranışlarını yönlendirmekte olup örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Eisenberger ve ark. 1986). Bu yaklaşımda çalışanlar, sosyal mübadele normuna göre örgütlerinden aldıkları destek karşılığında örgütüne bağlılık duymaktadırlar (Eisenberger ve ark. 1986; 1990; 1997; 2001). Bağlılık, duygusal ya da zihinsel olarak bir faaliyet yoluyla bağ kurulması olup kişiye, gruba ya da örgüte karşı olan ilişkiyi ifade edebilmektedir (Eisenberger ve ark. 1986). Örgütsel bağlılık kapsamı, çalışanın örgüte olan adanmışlığının yoğunluğunu ve istikrarını anlamaya çalışmaktadır

(Eisenberger ve ark. 1990). Bireylerin örgütlerine duydukları bağlılık bireyin kendisine yarar sağlamasının ötesinde, duygusal olarak hissettikleriyle de örgütlerine ek katkı sağlamaktadır (Penley ve Gould 1988). Çalışanların iş arkadaşları ve üstleriyle ilişkileri bağlılıklarını artırmaktadır (Buchanan 1974). Ayrıca, grubun birbirine daha bağlı olması grubun bütün üyelerinin örgüte daha fazla bağlı olmasına neden olmaktadır (Buchanan 1975).

Örgütsel destek algısı, çalışanlarda daha yüksek performans gösterdiklerinde ya da istenilen davranışları yaptıklarında örgütün bunu fark edeceği ve ödüllendireceği inanışını güçlendirir (Al- Homayan ve ark. 2013). Bu durum çalışanların örgütlerine da çok bağlılık göstermesi ve işlerinden daha doyum sağlayarak çalışmalarını ve yüksek görev performansını sağlar (Rhoades ve Eisenberger 2002; Miao 2011). Görev performansı yüksek çalışanların da devir hızı ve işe gelmeme oranı azalmaktadır (Arshadi ve Hayavi 2013).

Çalışanlar örgüte bağlı olmaktan çok, örgütün kendisine ne kadar bağlı olduğu ile ilgilidirler (Rhoades ve Eisenberger 2002). Çalışanların örgüte bağlılıklarının 2 nedeni olabilir (Steers 1997; Reichers 1985; Decotis ve Summers 1987; Luthans ve ark. 1987; Mathieu ve Zajac 1990; Bateman ve Strasser 1984);

- Hesapçı katılım
- Duygusal bağlanma

Hesapçı katılım; çalışanın ödüllere ulaşabilmek için mübadele sürecini kapsar. Çalışanın çabaları karşısında elde ettiği somut fayda ve sosyal ödüllere odaklanmaktadır (O'Reilly III ve Chatman 1986). Bireyin örgütüne ödüller, mevki gibi ikincil nedenlerle bağlılığı temel almaktadır (Becker 1960; Mcgee ve Ford 1987; Meyer ve Allen 1987; Reichers 1985).

Duygusal bağlanma; çalışanın örgüt içerisindeki birlik ve paylaşılan değerleri vurgulayan adanmışlığı ifade etmektedir. Özdeşleşme, üyelik kazanma ve kendini örgüte adamayı içermektedir (Porter ve ark. 1974). Diğer bir ifadeyle duyuşsal ve tutumsal olarak kabul ettikleri bağlılığı, bireyin örgütüne üyeliğini, kimliğinin bir parçası olarak görmesini temel almaktadır (Mowday ve ark. 1979; Nowday ve ark. 2013).

Hesapçı katılım ve duygusal bağlanma; sadakat ve çabanın maddi fayda ve sosyal ödüller karşılığında değiştirildiğini göstermektedir (Eisenberger ve ark. 1990).

Karşılıklılık kuramına göre her ortaklıkta bir taraf diğerini karşılıklı olarak şekillendirmektedir. Bireyler, kendilerine olumlu şekilde davrananlara karşı aynı oranda olumlu davranma konusunda zorunluluk duymaktadırlar (Gouldner 1960). Yüksek seviyede algılanan örgütsel destek, çalışanlar için olumlu tutum oluşturma, olumlu iş davranışları ve olumlu çıktılar için zorunluluk hissi oluşturmaktadır (Eisenberger 1997, 2008). Farklı bir ifadeyle, örgütün sağladığı destek, örgütün refahının ve amaçlara ulaşmasının sağlanmasında çalışanların gönüllü destek vermesi için duygusal bir bağlılık oluşturur (Rhoades ve Eisenberger 2002). Örgüt performans başarısı arttıkça da çalışanlar psikolojik gelişimleri açısından örgütten destek ve teşvik almaktadırlar. Kurumuna katkı yapması, örgütün refahından ve hedeflediği amaçlarına ulaşmasından kendisini sorumlu hissetmesini, kişisel gelişimleri için daha istekli olmalarını sağlamaktadır. Sonuçta hem örgüt hem çalışan büyüme ve yaşamını devam ettirme açısından kazanç sağlamaktır (Levinson 1965). Ancak evrensel bir gerçeklik olarak kabul edilen karşılıklılık normu yaşanılan durumun koşul ve şartlarına, çalışanların karakteristik özelliklerine, örgüt ve çalışanın yerine getirmiş olduğu faaliyetlerin sonuçlarına verdiği önem ve değere göre farklılıklar gösterebilmektedir (Düşükcan ve ark. 2019)

Çalışanla örgüt arasındaki ilişkide karşılıklı değişimini, sosyo duygusal açıdan değerlendiren Sosyal mübadele yaklaşımına göre Blau (''Sosyal Mübadele ve Güç'' 1964), insanların diğer insanlara sosyal olarak vaat edilen ödüllere ulaşmak amacıyla yardım ettiklerini iddia etmektedir. Temel ödül sosyal olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar onaylanma, üyeliğe kabul edilme ve itibar görebilme gibi sosyal ödüllere ulaşmak ya da örgütün gösterilen çabanın karşılığı olarak daha iyi ödüller vermeye hazırlığını sağlamak için örgütün kendi katkılarını ve iyi olma hallerini dikkate aldıklarına dair bir algı oluşturmaktadır (Eisenberger ve ark. 1986). Sosyo duygusal gereksinimleri karşılanan çalışanlar kurum bünyesindeki rol ve üyeliklerini sosyal kimlikleriyle bütünleştirirler. Etkin performansın ödüllendirileceğine yönelik inançları da algılanan örgütsel destek vasıtasıyla kuvvetlenir (Rhoades ve Eisenberger 2002).Sosyal mübadele kuramına dayandırılan sosyal değişim ise örgütle çalışan arasında açıkça söylenmeyen, ihlal edildiğinde önemli olumsuz sonuçlara neden olan,

karşılıklı ilişkileri ifade etmektedir (Coyle- Shapiro ve Conway 2005). Bu ilişkide çalışanların yöneticilerine güven duyması önemlidir (Konovsky ve Pugh 1994). Sosyal değişim çalışanların kurum tarafından kendilerine sağlanan iyilikleri amaca yönelik algıladıkları sürece devam etmektedir (Rhoades ve Eisenberger 2002). Çalışanlarla örgüt arasında sürekli bir değişim bulunmaktadır (Blau 1964).

Örgütsel destek teorisi sonuçların altında yatan psikolojik süreçleri ele almaktadır. İlk olarak, karşılıklılık normuna dayanarak, kuruluşun refahını önemsemek ve kuruluşun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için hissedilmiş bir yükümlülük getirmelidir. İkincisi, özen, onay ve saygı, sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamalı ve işçilerin örgütsel üyeliği ve rol statüsünü sosyal kimliklerini kazanmasına yönlendirmelidir. Üçüncüsü, çalışanların kurumun artan performansı tanıdığı ve ödüllendirdiği (yani performans-ödül beklentileri) inancını güçlendirmelidir. Bu süreçler hem çalışanlar için (örneğin, artan iş tatmini ve artan olumlu ruh hali) hem de örgüt için (örneğin, artan duygusal bağlılık ve performans, azalan devir hızı) olumlu sonuçlara sahip olmalıdır (Rhoades ve Eisenberger 2002).

2.3.2. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Örgütsel destek algısının artmasına ya da azalmasına neden olan temel öncülleri bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger 2002). Bunlar; adalet, yönetici desteği, ödüller ve iş koşullarıdır (tanınma, ödemeler, promosyon, iş güvencesi, stres, eğitim, örgüt büyüklüğü, özerklik).

Örgütte kararlara katılma durumu, özerklik önemli bir değişkendir (Eisenberger ve ark. 1999; Rhoades ve Eisenberger 2002). Kurtessis ve ark. (2015), 558 çalışmanın sonuçlarını kullanarak yaptıkları meta analitik çalışmada; zenginleştirilmiş iş koşullarının, karar yetkisine sahip çalışanların daha fazla örgütsel destek algısına sahip olduklarını belirlemişlerdir. Ayrıca işin kendine özgü özellikleri algılanan örgütsel desteği etkileyerek çalışanların işe katılımını ve iş tatmini arttırdığını tespit etmişlerdir. Diğer bazı değişkenler ise güvenli iş ortamı, gelişme fırsatı, topluma faydalı olma algısı (Ghani ve Hussin 2009; Özkalp ve Kırel 2001; Eisenberger ve ark. 1997), role bağlı stres, aşırı iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği (Eisenberger 2002), ödeme memnuniyeti, kariyer geliştirme fırsatı (Krishnan ve Mary 2012; Zhang ve ark. 2012), iş- aile desteği ve mesleki bağlılıktır (Krishnan ve Mary 2012).

2.3.3. Algılanan Örgütsel Destek Sonuçları

Örgütsel destek algısının en belirgin sonuçları ise (Rhoades ve Eisenberger 2002; Eisenberger 1997); örgütsel bağlılık, işe ilişkin duygular, duygusal bağlılık, işe bağlılık (Gekovic ve Tetrick 2003; Eisenberger ve ark. 1986; Rhoades ve ark. 2001), düşük işten ayrılma niyeti, iş tatmini (Rhoades ve Eisenberger 2002) ve performanstır (Aiken ve ark. 2002).. Ayrıca, örgütsel destek algısı övgü, onaylanma gibi gereksinimleri içermekte olduğu için çalışan kendi kimliğiyle örgütün kimliğini bağdaştırma ve örgütü ile olumlu duygusal bir bağ kurmayı da sağlamaktadır (Eisenberger ve ark. 1986).

Çalışan performansı özellikle önemlidir, hem örgüt hem de çalışan açısından kazanım sağlamaktadır. Olumlu performans davranışları; extra davranışlar, iş arkadaşlarına yardım, bilgi ve beceri kazanma, yapıcı öneriler sunma ve örgütü risklerden koruyacak önlemlerdir. Çalışanda örgütleri tarafından desteklendiği algısı oluştuğunda daha yüksek çaba ve katılım gösterirler, sonuçta iş performansları da yükselmektedir (Wu ve Liu 2014). Algılanan örgütsel destekle performans ve ödül beklentisi arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır (Eisenberger ve ark. 2010; Akkoç ve ark. 2012). Ayrıca algılanan örgütsel destekle çalışanların görev performansı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkinin çalışanların görevlerinde gösterdikleri çabaların sonucunda ödüllendirileceği beklentisi bulunmaktadır (Eisenberger ve ark. 1990; Rhoades ve Eisenberger 2002; Eisenberger ve ark. 2001; Armeli ve ark. 1998; Randall ve ark. 1999).

Teoride düşük işe devamsızlık önemli bir sonuçtur (Eisenberger ve ark. 1997; Shore ve Tetrick 1991; Akkoç ve ark. 2012). Çalışanların kuruluşun katkılarına ne derece değer verdiği ve refahı ile ne ölçüde ilgilendiği konusunda küresel inançlar oluşturur, böylece algılanan örgütsel destek devamsızlığı azaltır. Algılanan örgütsel destek ile devamsızlık arasındaki ilişki, güçlü bir değişim ideolojisine sahip çalışanlar için, zayıf bir değişim ideolojisine sahip olanlardan daha fazladır. Bu bulgular sosyal mübadele yaklaşımını desteklemektedir (Eisenberger ve ark. 1986).

Bir kuruluşun verim ve etkinliği artırmak için aldığı politikalar, prosedürler ve eylemler çalışanlar aracılığıyla filtrelenir ve iş ve organizasyondan duydukları memnuniyet ve bağlılığa yansır. Bu nedenle, örgütsel etkililiği etkileme çabaları, çalışanlarına yönelik stratejileri, en azından, anlayışlarını ve katılımlarını

kolaylaştıracak şekilde içermelidir. Çalışanların algılarının ve beklentilerinin örgütsel sonuçlarda, özellikle çalışanların sağlık ve refah sonuçlarında önemli bir rol oynamaktadır (Wilson ve ark. 2010). Çalışanlarda oluşan davranışlara ise zorunluluk hissetme, örgütsel özdeşleşme (Edwards 2009) ve işe adanmışlık (Meriç 2019) olarak yansımaktadır.

2.4. İş Performansı

Günümüzde rekabet ortamında ayakta kalabilmek, gelişmek, ilerlemek, fark yaratmak ve nihayetinde verimlilik işletmeler için önemlidir. İşletmeler için bunu sağlamanın en önemli kaynağı insandır. Her ne kadar teknolojinin geliştiği mükemmel sistemler bulunsa da bu sistemlerle birlikte kurumun kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde uygulayacak, yönetecek yine insandır. Performans en temel anlamda işletmelerin verimliliğini değerlendirmeyi ifade etmektedir ve nihai amaç kurumun hedeflerinin gerçekleştirilmesi ve verimliliğinin arttırılmasıdır. Literatürde performansı bir sonuç, ürün, çıktı, finans olarak değerlendiren tanımlar olmakla birlikte bir eylem, süreç, davranış, görev olarak vurgulanan tanımlarda bulunmaktadır. Performans çalışanların, çalışma takımlarının, yöneticilerin ve nihayetinde örgütlerin davranışlarını kapsayan çok boyutlu bir yapıdır (Motowidlo ve Kell 2012).

Campbell (1990)'e göre iş performansı, bir iş, rol veya organizasyon içindeki bir hedefe veya hedeflere ulaşmak için kullanılan bir araçtır, işte gerçekleştirilen eylemlerin gerçek sonuçları değildir (Campbell 1990). Çelik ve ark. (2016) performansı, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya çalışanın davranış biçimi olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde başka bir tanıma göre, performans verilen görevin belirlenen standartlara uygun bir şekilde gerçekleştirilme becerisi olarak ifade edilmektedir (Üzüm ve Uçkun 2018).

Performans için temel faktör çalışanların davranış özellikleridir (Motowidlo ve Kell 2012). Performansın değerlendirildiği davranış özelliği, örgütte beklenen bir değerdir. Davranış, performans ve sonuç aynı değildir. Davranış çalışanların ne yaptığıdır. Sonuçlar ise organizasyonun etkinliğine katkı sağlayan çalışanların ya da değişen işlerin durumudur (Motowidlo ve Kell 2012). Sonuçlar aynı zamanda amaçların çıktısıdır ve amaçların hangi seviye de gerçekleştirildiğini göstermektedir. Amaçların gerçekleştirilme seviyesi örgütün performansını yansıtmaktadır (Barutçugil 2015).

Performans, çalışanların yaptıkları işin beklenilen organizasyonel değeridir ve örgütsel hedeflerin başarımında fark yaratacak davranışlarla ilgilidir (Motowidlo ve Kell 2012).

Tanımlarda da görüldüğü gibi performans belirlenen hedeflere ulaşma seviyesi olarak belirtilmektedir ve hem örgütün hem de çalışanların etkisinden bahsedilmektedir. Örgütün en temel amacı olan verimliliğinin artırılması için performansın iyi yönetilmesi gerekmektedir.

2.4.1. Örgüt Performansı

Örgüt genel olarak, bir amacı başarmak için bir araya gelen ve belirli görev, sorumluluk ve yetkileri bulunan bireyler veya grupların oluşturduğu yapı olarak tanımlanmaktadır (Ülgen ve Marzi 2010). Örgütlerin temel ilkelerinden birisi amaç birliği ilkesidir. Eğer performans amaçlara ulaşma, hedefleri gerçekleştirme olarak tanımlanırsa, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi, başarılı olabilmesi için tüm seviyelerde çalışan herkesin bu ortak amaç doğrultusunda kendi görev sorumluluklarını yerine getirmesi gerekmektedir. Bunun için çalışan performansıyla örgüt amaçlarının uyumlaştırılması gereklidir ki bu performans yönetimi olarak tanımlanmaktadır (Çelik ve ark. 2016). Organizasyonun amaçları genel olarak verimlilik, karlılık, kalite, etkinlik, müşteri memnuniyeti gibi ifade edilebilmektedir (Barutçugil 2015).

Bir örgütün performans düzeyini belirleyen birbiriyle bağlantılı üç kavram bulunmaktadır (Barutçugil 2015);

- Yönetim uygulamaları
- İş ortamı
- Dış çevre koşullarıdır.

Örgütler yöneticilerin kendilerini gerçekleştirdikleri araçlardır. Yöneticiler amaçları gerçekleştirmek için kaynakların en etkili ve verimli şekilde nasıl bir araya getirileceğini yönetirken, performansın planlanması, yönetilmesi ve değerlendirilmesinden sorumludur. Yöneticilerin bilgisi, becerisi, tutumu, liderlik tarzları ve iletişimleri organizasyonun performans düzeyini etkilemektedir. İş ortamı, yöneticinin etkileme alanı içinde olan ve çalışanların iş yerinde birlikte yaşadıkları ilişkilerin ve deneyimlerin tümüdür. Bu ortamdaki iletişimin ve etkileşimin niteliği organizasyonun performans düzeyini önemli ölçüde etkilemektedir. Dış çevre koşulları ise yöneticinin kontrol edemediği ve etkileyemediği tüm değişkenleri ifade etmektedir.

Ekonomik, sosyal, teknolojik, yasal, doğal çevre koşulları olarak tanımlanan bu değişkenlerin yakından izlenmesi, gerekli önlemlerin alınması ve bunlara uyum yeteneğinin geliştirilmesi organizasyonun performans düzeyi açısından büyük önem taşımaktadır (Barutçugil 2015).

2.4.2. Bireysel Performans

Çalışanlar iş yerlerinde üstlendikleri görev ve sorumlulukları için zaman ve çaba harcarlar, bu çabanın sonucu çalışanın iş performansıdır (Barutçugil 2015). Örgüt açısından performans, amaçlara ulaşmada kaynakların israf edilmeden kullanılmasında çalışanın bilgi, beceri, yetenek ve motivasyonuyla gösterdiği davranışları ve sonuçları ifade etmektedir (Uysal 2015). Rekabet gücü kazanılmasında en önemli faktör yüksek performanslı çalışanlara sahip olmaktır (Akkoç ve ark. 2012).

Çalışanların performansları genellikle bilgisine, becerisine, kişisel özelliklerine, inanç ve değerlerine bağlı bulunmaktadır. (Barutçugil 2015). Bireyin kendi kişisel durum ve özelliklerinden kaynaklanan başlıca unsurlar sosyo-demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi), bireyin kültürel yapısı, uzmanlık alanı ve ücret düzeyi algısı olarak belirtilmektedir (Özmutaf 2007).

Çalışanlar kurumdan beklentilerini alırlarsa ve adil davranıldığına inanırlarsa, iş tatmini, morali ve motivasyonu yükselir. Bu durum çalışanın çabalarını yeniden gözden geçirmesini sağlar. Kendi verdiği ile aldığını (yaptığı çabalarla elde ettiği ödülü) karşılaştırır, bu karşılaştırmadan sonra, kendi çabasını artırmaya veya azaltmaya karar verir (Barutçugil 2015). Bu kararın sonucunda gösterdiği çaba ve başarı ise kişinin performansını yansıtmaktadır. Bu noktada çalışanların davranışları organizasyonun hedeflerine ulaşmasına yardım eder ya da engel olur. Bu nedenle çalışan performansıyla ilgilenmek sonuçlara odaklanmayı daha etkili hale getirmektedir (Motowidlo ve Kell 2012).

Barutçugil'e (2015) göre çalışanlar arasında performans sorunlarının olduğunu ve giderek büyüdüğünü gösteren bazı belirtiler şunlardır; verimin azalması, iş kalitesinin düşüşü, iş bitiş zamanlarına uymama, girişkenliğin olmaması ya da yetersizliği, şikâyetlerin artması, azalan etkileşim ve iş birliği, devamsızlıkların artması, olumsuz geribildirimlerin artması, işe gelmeme ve /veya gecikmelerin artması.

2.4.2.1. Bireysel İş Performans Sınıflandırılması

Bireysel iş performansı en basit tanımlamayla ölçülebilen davranışlardır, literatürde bireysel performansa dair birçok sınıflandırma bulunmaktadır. Bunlar genel olarak Campbell' in Çok faktörlü modeli (Campbell ve ark. 1990), Örgütsel Vatandaşlık (Organ 1998), Uyumsal performans modeli (Johnson 2003), Kişilik özelliği temelli model (Tett ve Burnet 2003) ve Genel Performans Faktörü (Viswesvaran ve ark. 2005)'dür.

Campbell ve ark. (1993)'nın sınıflandırmasında, bireysel iş performansının, iş odaklı yetkinlik, genel yetkinlik, iletişim becerileri, gayret gösterme, öz disiplin, ekip çalışması yapabilme, liderlik ve yönetim olmak üzere sekiz faktörden oluştuğu ifade edilmektedir. Davranışlar içeriklerine göre ayrılmıştır ve bireysel iş performansının gözlemlenebilir ve ölçülebilir bireysel yetkinlikler ile birlikte örgüte sağlanan katkılar olarak değerlendirilmiştir (Topcu ve ark. 2017). Performansın, bildirimsel bilgi, prosedürel bilgi ve motivasyonla belirlenen bir davranış olduğunu tanımlanmıştır. Bildirimsel bilgi, belirli bir işi yapmak için ne yapılacağını veya belirli bilgi ve becerileri bilmekle ilgilidir. Prosedürel bilgi bilişsel beceri, psikomotor beceri, öz yönetim becerisi veya her türlü işi yapmak için gereken diğer genel becerilerden oluşmaktadır. Motivasyon, gerçekleştirilecek çaba seviyesinin seçimi ve sürekli olarak gerçekleştirilip gerçekleştirilmeyeceği seçimi olarak bir seçim davranışı olarak adlandırılmaktadır (Johanim ve Yahya 2009).

Borman ve Motowidlo (1993) bir diğer sınıflandırma modeli olup bireysel performansı, daha dinamik bir kavram olarak ele alıp çalışanların rolleri ve görevlerine göre görev performansı ve kurumsal performans olarak sınıflandırmıştır (Viswesvaran 2005; Gürbüz ve Sığrı 2012; Barutçugil 2015). Bu sınıflandırma, davranışların neden olduğu örgütsel sonuçlara göre ayrılmıştır. Bireysel farklılıkların hem görev hem de bağlamsal performansı etkilediği vurgulanmıştır. Çalışanların yüksek seviyede bir iş performansı gösterebilmesi için, bağlamsal ve görev performansını birlikte gerçekleştirmesi gerekmektedir (Barutçugil 2015).

Görev (iş, rol içi) performansı, çalışanların doğrudan görev tanımlarıyla ilgili olup yerine getirilmesi gereken ve işin teknik ve uzmanlık yönü ile ilgili biçimsel rol davranışlarıdır. Çalışanların yerine getirmemesi durumunda idari yaptırım, ceza alacağı davranışlardır. Bilgi, beceri ve deneyim görev performansıyla ilgili değişkenler olup

bağlamsal performanstan farklıdır (Motowidlo ve Van Scotter 1994; Motowidlo ve ark. 1997; Fletcher ve Perry 2005). Görev performansı aynı organizasyonda farklı işler arasında çeşitlilik gösterebilmektedir (Goodman ve Svyantek 1999) ve üretkenlik ve karlılık gibi rakamlara veya finansal göstergelere dayanmaktadır (Johanim ve Yahya 2009).

Bağlamsal (kurumsal, rol ötesi) performans, insanlar arası ilişkileri kolaylaştırıcı davranışları, çalışma disiplinini, motivasyonla ilgili davranışları, işe kendini adamayı içermektedir. Çalışanların doğrudan görev performansıyla ilgili olmayıp, iş tanımlarında yer almayan, gönüllü olarak yapılan, görev performansının başarısına ve örgütün psiko-sosyal yönüne katkı sağlayan rol ötesi davranışlardır. Bağlamsal performans, çoğu ya da bütün işler için aynıdır (Goodman ve Svyantek 1999). Çalışanların kişilikleri, tavırları, iletişim, takım çalışması becerileri, stres, vicdanlılık, fikir ayrılığının azaltılması, duygusal durum, kişi- iş uyumu bağlamsal performansı etkileyen faktörlerdir (Motowidlo ve Van Scotter 1994; Goodman ve Svyantek 1999; Fletcher ve Perry 2005; Castanheira ve Chambel 2010). Literatürde bağlamsal performansın dışsal güdüleme faktörlerinden çok içsel faktörlere bağlı (Organ ve Konovsky 1989) olduğu belirtilmekle birlikte yöneticilerin liderlik davranışlarının rol ötesi davranışları etkileyen önemli bir faktör olduğu vurgulanmaktadır (Bolat ve ark. 2009). Bağlamsal performans davranışlarına örnek olarak, diğer çalışanlara yardım etmek, örgütsel kurallara/ süreçlere uymak, örgüt amaçlarına destek vermek, görev faaliyetlerini başarıyla yapabilmek için extra çaba göstermek verilebilir (Goodman ve Svyantek 1999; Kopmans ve ark. 2011).

Rotundo ve Sackett (2002) iş performansını küresel düzeyde üç ana faktörün etkilediğini vurgulamıştır; görev performansı, örgütsel vatandaşlık, üretkenlik ya da üretkenlik karşıtı davranışlar. Bağlamsal performans, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sosyal mübadele kuramı, örgüte katkıda bulunan ancak performans görev tanımlarında, ödül sisteminde yer almayan yapıcı ve işbirlikçi bireysel davranışlara odaklanmaktadır. Çalışanın gönüllü olarak yaptığı bağlamsal performans davranışları örgütsel vatandaşlık olarak da tanımlanmaktadır ve ortak noktası herhangi bir ödül beklentisinin olmamasıdır. Bu davranışlar, örgütte yazılı olmayan, açıkça söylenmeyen güveni esas alan, işe ve örgüte olumlu tutumların karşılığıdır (Sezgin 2005; Kopmans ve ark. 2011). Kurumların, çalışanlarının görev tanımlarının ötesinde gönüllü olarak çalışmasını

sağlamak, rekabet avantajını sürdürmek ve yeniliği teşvik etmek için önemlidir (Organ 1997).

2.4.2.2. Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler

Çalışanın bilgisi, performansı etkileyen ilk öncüldür. Görev bilgisi temel rolleri içeren teknik bilgiyi yani çalışanın ne yapacağını bilmesini içermekle birlikte bağlamsal bilgi, temel görevlerde kişilik faktörlerinin daha ön plana çıktığı kişilerarası, sosyal ve örgütsel konuları içermektedir. Çalışanın beklenen davranışı gösterebilmesi için öncelikle bilgi sahibi olması sonrasında bunu yapabilmek için beceri sahibi olması ve en nihayetinde kişilik özelliklerinin de bunu desteklemesi gerekmektedir. Bağlamsal performansın öncüllerinde kişilik özellikleri en çok üzerinde durulan faktörlerdendir (Motowidlo ve ark. 2013).

Barutçugil'e (2015) göre bireysel performansı oluşturan üç unsur bulunmaktadır, bunlar; odaklanma, yetkinlik, adanma. Bireysel performansın yüksek olabilmesi için çalışanda üç unsurun olması gerekmektedir.

- Odaklanma; çalışanın ne yapacağını bilmesidir. Çalışan kendisinden neyin başarılmasının istendiğini, çabalarının değerlendirilmesinde hangi davranışların ölçüleceğini bilmelidir.

- Yetkinlik; çalışanın sorumlu olduğu görevi yapabilecek becerilere sahip olmasıdır.

- Adanma; çalışanın gerekli motivasyona sahip olmasıdır.

Günümüzde performans sadece çalışanın neyi (hedef) başardığı değil, aynı zamanda çalışanın işini nasıl (yetkinlik) yaptığı olarak değerlendirilmektedir. Böylelikle çalışanların davranışları da ön plana çıkmaktadır (Sabuncuoğlu 2018). Yetkinlik işletmeler için önemli bir özellik olup çalışanın başarısını değerlendiren performans değerlendirmesi, yetkinlik ölçümü olarak da ifade edilmektedir. En genel anlamda, yönetici ya da çalışanda bulunan ve üstün performansın elde edilmesinde ayırt edici olan bilgi, beceri ve davranış gibi kişisel farklılıkları ifade etmektedir (Sabuncuoğlu 2018). Örgütün başarısının devamı, çalışanlarının üstün performans göstermelerine ve performanslarının değerlendirilmesine bağlıdır (Bingöl 2016). Etik davranış, iletişim becerisi, problem çözme, karar alma, analitik düşünme ve yaratıcılık yetkinliklere örnek olarak verilebilmektedir.

Çalışanların performansı, bilgisine, becerisine ve donanımına olduğu kadar iş tatmini ve motivasyonuna da bağlıdır (Jalagat Jr 2016; Shaju ve Subhashini 2017). Üst seviyede donanımlı çalışanların bile yüksek performans göstermeleri için motive edilmeleri gerekmektedir. Motivasyonu düşük olan çalışanın performansı da etkilenmektedir (Broni 2012). İş ortamında motivasyonu sağlayan faktörler, sadece para değildir (Jalagat Jr 2016), bunun dışında başarı, tanınma, takdir edilme, sorumluluk, işin özellikleri ve kişisel gelişim gibi faktörlerde bulunmaktadır (Barutçugil 2004). Performans bireyin sorumlu olduğu görevleri başarabilme düzeyidir. Motivasyon da kişinin verilen görevleri yerine getirebilme beklentisine bağlıdır. Çalışanın başarısı yani yüksek performansı sonucunda beklediği ödül de kişinin motivasyonun daha yüksek olmasını sağlamaktadır. Elde edilen yüksek performans sonucu kişi maddi ya da manevi karşılığını alırsa, iş tatmini sağlanır. Tatmin olma duygusu yine çalışanda çaba ve motivasyon duygusuyla birlikte performansı arttırmaktadır (Iaffaldano ve Muchinsky 1985; Marchant 1999; Pushpakumari 2008; Abdulwahab 2016). Dairesel bir süreç olan iş tatmini, performans ve motivasyon birbiriyle etkileşim halinde ve birbirine bağlı olarak gelişen faktörlerdir (Jalagat Jr 2016). Ancak çalışanlar gösterdikleri yüksek performansın karşılığını, ihtiyaçlarını almadığını ve adil davranılmadığını düşünürlerse gerekli çabayı göstermezler ve performansları düşer. Bunun sonucu olarak da örgütsel performans, verimlilik ve etkinlik etkilenecektir (Mercanlıoğlu 2012; Tunçer 2013). Çalışanların görev ve bağlamsal performansını etkileyen motivasyon faktörleri de farklıdır. Görev performansı, görev yeterliliğini ve görevi etkili yapabilecek motivasyona sahip olmayı içermekteyken, bağlamsal performans kişilerarası beceriler, iyi iş ilişkilerini sürdürecek ve diğerlerine yardım edebilecek motivasyonu kapsamaktadır (Van Scotter ve Motowidlo 1996).

Yöneticilerin yönetim anlayışı iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür (Andrews ve ark. 2012). Yöneticiler bireylerin motivasyonunu arttırıcı, bunun sonucu olarak performansı arttırıcı yönde davranmalıdırlar. Böylelikle bireylerin kontrolü ve denetlenmesinden ziyade gelişmelerine odaklanan değerlendirme süreci gelişecektir (Özmutaf 2007). Yöneticilerin performans yönetimini uygulayabilmesi gerekmektedir (Barutçugil 2015).

Kişilik faktörleri motivasyonu dolayısıyla performansı etkileyen diğer bir faktördür. Arnolds ve Boshof (2002) kişilik değişkeni olarak saygınlığın hem üst düzey

yöneticilerin hem de alt birim çalışanlarının iş performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve motivasyonel ihtiyaçların karşılanmasında önemli olduğunu vurgulamışlardır. Kişilik özellikleri çalışanın performansıyla birlikte zihinsel sağlığını da etkilemektedir. Çalışanların katılımcı tavırları, pozitif kişisel özellikleriyle birlikte işlerinde daha fazla çaba harcamalarını sağlayarak daha üretken ve zihinsel olarak daha sağlıklı olmaktadırlar (Tisu ve ark. 2020).

Çalışan performansını etkileyen bir diğer faktör iş özellikleridir (Johanim ve Yahya 2009; Onukwube, ve Iyagba 2011; Hernaus ve Mikulić 2014; Choudhary ve ark. 2017). İş özellikleri, bir işin nasıl performans gösterdiği ve belirli bir işle ilişkili görevlerin çeşitliliği ve doğası ile ilgilidir (Hackman ve Oldham 1980). Klasik iş tasarımı teorileri belirli iş özelliklerinin içsel iş motivasyonunu sağladığını, bununda performansı geliştirdiğini savunmuşlardır (Parker ve Ohly 2008). İş özellikleri (örn. Özerklik ve görev bağımsızlığı) ve bireysel farklılıklar (örneğin proaktif kişilik, öz-yeterlik, düzenleyici odak) bazı çalışanların işlerini diğer çalışanlardan daha fazla yapmaya teşvik edebilecek etkide bulunmaktadır. Özellikle geri bildirim, tüm çalışanları işe katılmaya teşvik etmek için bir araç olarak önerilmektedir (Tims ve Bakker 2009).

İşin çok basit, sıkıcı, monoton olması, fazlasıyla bölümlendirilmiş etkinliklerden oluşması ve çalışanın nitelikleriyle uyumlu ve doyurucu olmaması ya da tam tersi işin karmaşıklığı performansı etkileyen iş özelliklerindendir. Görevin yerine getirilmesinde, işin tekrarlayan ve rutin yapıda olmaması, bağımsız karar vermek için fırsat sağlaması, yaratıcılık ve özgünlük gerektirmesi iş karmaşıklığı (job complexity) olarak tanımlanmaktadır (Hackman ve Oldham 1980). Gould (1979) çalışanların erken kariyer döneminde karmaşık işlerin düşük performansa neden olurken, orta kariyer döneminde karmaşık işlerin yüksek performans sağladığını tespit etmiştir. Cook (2008) ise iş karmaşıklığı ile performans arasında negatif ilişki bulunduğunu, kişilik ve yetenek faktörünün bu ilişkide belirleyici rol olduğunu belirlemiştir.

Çalışanları yüksek performans gösterebilmeleri için işleri anlamlı bulmaları önemlidir. Simonet ve Castille (2020), işin deneyimlenmiş anlamlılığının kişilik özelliklerinden ziyade iş özellikleriyle daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmektedir. Jansen ve ark.'na (1996) göre performansı etkileyen iş tatminini, kişisel özelliklerden çok iş özelliklerinden etkilenmektedir. İyi tanımlanmış bir iş çalışanlara istenen sonuçları elde etmek için izleyecekleri yolda yardım eder. Çalışanların ne

yapacağını ve nasıl yapacağını bilmesi daha verimli çalışmalarını sağlayacaktır (Dulara ve Sen 2017). Böylece çalışanların görev performansları kadar bağlamsal performansları da etkilenecektir (Pohl ve ark. 2013; Sen ve Dulara 2018).

İş özellikleri çalışanlarda olumsuz duygular yaratıyor, performansı etkiliyorsa iş yeniden tasarım, iş zenginleştirme yöntemleri kullanılabilmektedir (Barutçugil 2015). İş zenginleştirme yöntemiyle, işler daha ilgi çekici hale getirerek ve çalışanların gelişim şansı ve görev sorumluluğunu arttırarak motivasyonun ve performansın arttırması amaçlanmaktadır (Parker ve Ohly 2008). Anderson (1984), yaptığı çalışmada iş özelliklerinden iş özerkliği, görev kimliği ve geri bildirimin çalışanların iş doyumunu etkilediğini; özerklik ve geri bildirimin görev performansı ile ilgili olduğunu belirlemiştir.

Özerklik hem çalışanlar hem de yöneticiler için önemli bir faktördür. Yöneticiler işlerinde kontrol duygusu hissederlerse, yüksek seviye de performansa sahip olurlar. Ayrıca özerklik motivasyon ve kişisel başarıyı etkilemektedir (Wood Ve Bandura 1989). Benzer şekilde karar vermede aktif bulunan çalışanların daha üretken ve işi daha anlamlı bulduğu tespit edilmiştir (Gorn ve Kanungo 1980; Bakker ve ark. 2004). Çalışanların gelişimi hem çalışanların hem de yöneticilerin sorumluluğudur. Daha yetenekli olan çalışanlar daha özerk çalışabilir, bu da motivasyonu ve iş tatmini için anahtardır (Pulakos ve ark. 2015).

Algılanan örgütsel destek iş tatmini ve iş performansını etkilemekte olup (Akkoç ve ark. 2012) bu durum çalışan ile örgüt arasındaki sosyal mübadele etkisinden kaynaklanmaktadır. Çalışanların çabası, sosyo- duygusal ihtiyaçların karşılanmasıyla teşvik edilmektedir. Algılanan örgütsel destek de çeşitli sosyo- duygusal ihtiyaçları karşılamaktadır ve karşılık normuna göre çalışanlarda duygusal bir zorunluluk yaratmaktadır. Çalışanlar da algılanan örgütsel desteğe performans ile karşılık vermektedirler (Armeli ve ark. 1998). Çalışanlarda performans artışlarının örgüt tarafından fark edileceği ve ödüllendirileceğine yönelik inancı, çalışanlar (örneğin iş memnuniyeti, olumlu ruh hali) ve örgüt (örneğin performans artışı, duygusal bağlılık) için olumlu sonuçlar sağlamaktadır (Rhoades ve Eisenberger 2002; Ahmad ve ark. 2019). Örgütsel destek çalışanların performansının arttırılmasında bir motivasyon faktörü olarak düşünülmektedir (Eisenberger ve ark. 2001). Akkoç ve ark. (2012), algılanan örgütsel destek ve gelişim kültürünün çalışanların hem iş tatmini hem de iş

performansını etkilediğini belirlemişlerdir. Turunç ve Çelik (2010), örgütsel destek algısının iş performansını etkilediğini ve örgütsel özdeşmenin aracılık rolü üstlendiğini belirlemişlerdir. Yüksek performans sağlamak için örgüt yönetiminin çalışanlara gerekli ortam ve koşulları sağlaması önemlidir (Turunç ve Çelik 2010).

Çalışanın kendisinden kaynaklanan bireysel, psikolojik faktörler (Schmidt ve Hunter 1998) ve kendisinden kaynaklanmayan faktörler performansını etkileyebilmektedir. Yelkeboğa'nın (2006) yaptığı çalışma sonucunda cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve kişilik özellikleri değişkenlerinin, çalışanın iş performansındaki toplam varyansın %16,3'ünü açıkladığını tespit etmiştir. Performansı etkileyen diğer faktörler, organizasyonun yapısı ve işleyişi, iş arkadaşları, kaynak eksikliği (para, malzeme, zaman, eleman), kriz dönemi koşulları, gelişen teknolojilerin örgüte aktarımı, mesleki stres, ödül, iş-yaşam dengesi, iyilik hali, çalışan-iş uyumu, duygusal bağlılık, liderlik tarzı, temel benlik değerlendirmesidir (Özmutaf 2007; Kazmi ve ark. 2008; Gürbüz ve ark. 2010; Gürbüz ve Sığrı 2012; Lin ve ark. 2014; Barutçugil 2015; Samson ve ark. 2015; Tekingündüz ve ark. 2015).

2.4.3. Performans Yönetim Sitemi, Performans Değerlendirme

Performans yönetim sistemi, yönetici ve çalışanın karşılıklı beklentilerini birbirine aktardıkları, çalışanın performansını planladıkları, yöneticinin sağladığı destekle planlara ulaşmaya çalıştıkları ve sürecin sonunda değerlendirme yaptıkları bir sistem olup (Uyargil 2018), sadece geçmişin değerlendirilmesi değil, geleceğe yönelik bir planlamayı kapsamaktadır (Uysal 2015). Barutçugil (2015)'e göre ise çalışanların beklenen örgütsel amaçlara ulaşmak için gösterilen ortak çabalara yapacağı katkıların düzeyini arttırıcı bir biçimde yönetilmesi, değerlendirilmesi, ücretlendirilmesi ya da ödüllendirilmesi, eğitim faaliyetlerinin belirlenmesi, kariyer gelişim planlarının yapılması ve geliştirilmesi sürecidir.

Organizasyon açısından performans, çalışanların ölçülebilen, tanımlanmış rollerini gerçekleştirmeleri ve sahip olması beklenen becerileri ve davranışları ifade etmektedir. Bu doğrultuda amaçlardan birisi, çalışanların organizasyonların amaçları doğrultusunda çalışmasını sağlamaktır (Armstrong 2006). Performans yönetimi hem çalışan davranışlarıyla hem de sonuçlarla ilgilidir (Pulakos 2009).

İyi bir performans sistemi çalışanların gelişimini de sağlamaktadır. Çalışanların yeteneklerinin tanınması, eğitim ihtiyacının belirlenmesi, çalışmaların yeterince

değerlendirilmesi mümkün olduğunda, çalışan performansı olumlu etkilenmektedir (Uysal 2015).

Performans değerlendirme sistemleri ise çalışanların belirli bir dönemdeki fiili başarı durumlarını ve geleceğe ilişkin gelişme potansiyellerini belirlemeye yönelik çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Uyargil 2018). Çalışanların çabalarının ve yeteneklerinin önceden belirlenmiş ölçütlere göre sistemli olarak ölçülmesini sağlamaktadır (Bingöl 2016). Sabuncuoğlu'na (2018) göre performans değerlendirme, kişinin yeteneklerinin, iş alışkanlıklarının, çabalarının, davranışlarının ve nihayetinde çalışanın işinde sağladığı başarı ve gelişme yeteneğinin sistematik değerlendirilmesidir.

Temel olarak performans değerlendirmenin iki amacı bulunmaktadır (Tunçer 2013);

- Çalışanların ödüllendirilmesi için gerekli olan, bireyin performansı hakkında bilgi edinmek,
- Çalışana durumuyla ilgili geri bildirim sağlayarak kendilerini değerlendirme ve geliştirmelerine imkân ve fırsat vermektir. Çalışandan eksik yönlerini telafi etmesi, kendisini geliştirmesi istenmektedir.

Performans değerlendirme, performans yönetim sisteminden farklıdır. Performans yönetim sistemi, bir organizasyonda performansın planlandığı, yönetildiği, rehberlik edildiği, adil ve doğru olarak değerlendirildiği zaman yüksek motivasyonu sağlayan bir iş ortamı yaratacağını belirtmektedir. Bu nedenle performans değerlendirme, performans yönetimi sisteminin bir aşaması olarak düşünülmektedir (Barutçugil 2015).

Örgüt yöneticileri, yönetsel kararlar almada, işgörenlerinin ücret artışlarını, terfilerini, işten çıkarma durumlarını belirlemede, güçlü ve zayıf yönlerini görmede, eğitim, disiplin ve bütçenin hazırlanmasında bununla birlikte, performanslarının geliştirilmesinde, çalışanları kurumun hedeflerine yöneltmeyi sağlamada, performansın etkili bir biçimde değerlendirilmesine gereksinim duymaktadırlar (Helvacı 2002).

Örgütün değişikliklere ayak uydurabilmesi ve toplumsal işlevini yerine getirebilmesi, çalışanların bir bütün olarak stratejik amaçlara istenilen düzeyde katkıda bulunabilmelerine ve onların sürekli olarak değerlenip iyileştirilmelerine bağlıdır (Bingöl 2016). Bu süreçte yöneticilerin çalışanların çabalarını adil ve doğru

değerlendirmesi önemlidir. Değerlendirme sonucunda alacağı kararların doğruluğu, işletmenin başarısını ve amaçların gerçekleştirilmesini etkilemektedir (Uyargil 2018).

Performans değerlendirmede bir diğer önemli faktör geribildirimdir. Performansı geliştirmek, korumak, çalışanların kendilerini geliştirebilmeleri desteklemek için zamanında, düzenli olarak geri bildirim verilmesi gerekmektedir (Bingöl 2016). Çalışanlara yaptıkları iyi davranışlarını net bir şekilde sunmak, gelecekte neler yapabileceklerini görmelerine yardımcı olmaktadır. Yıllarca yapılan araştırma çalışmaları, bir performanstan hemen sonra gelen geribildirimlerin performans üzerinde en fazla etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Pulakos ve ark. 2015). Çalışanlar performansları hakkında zamanında, objektif geribildirim aldıklarında, işi nasıl yaptıkları hakkında bilgi sahibi olurlar ve verimlilikleriyle birlikte iş motivasyonları da artmaktadır (Kopelman 1986).

Bingöl, (2016) performans değerlendirmeyi etkileyen faktörleri dış ve iç çevre olarak ikiye ayırmıştır. İç çevre faktörleri olarak strateji, kullanılan teknoloji, iş organizasyonu, örgüt kültürü; dış çevre faktörleri olarak, ekonomi, teknolojik gibi faktörler belirtilmektedir. Yöneticilerin yüksek performans gerçekleştirebilmesi için, iç ve dış çevre koşullarını iyi bilmesi ve bunlara uyum sağlamasının, performans yönetiminde önemli olduğu vurgulanmaktadır (Barutçugil 2015).

İyi planlanmış bir performans değerlendirme çalışana, yöneticiye ve örgüte sağlayacağı yararlar bulunmaktadır (Ahmad ve ark. 2018; Barutçugil 2015). Değerlendirme sisteminde, örgütün yönetilmesi ve geliştirilmesi, çalışanların daha adil ve objektif değerlendirilmesi için objektif performans göstergeleri, çeşitli araçlar, yöntemler ve yaklaşımlar kullanılmaktadır (Uyargil 2018).

2.5. İş Özellikleri Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansına İlişkin Araştırmalar

Sen ve Dulara (2018) tarafından Hindistan'da yapılan çalışmada, iş katılımının aracılık rolünü değerlendirerek iş özellikleri (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik ve geribildirim) ve performans ilişkisini (görev performansı ve bağlamsal performans) değerlendirmeyi amaçlanmıştır. Araştırma, hizmet sektöründe (otel endüstrisi) çalışan 100 orta düzey yöneticiyi ile yapılmıştır. Üç değişken arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ve iş ilişkisini bir arabulucu olarak incelerken, iş ilişkisinin iş özellikleri ile görev performansı arasındaki ve ayrıca iş

özellikleri ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği belirlemiştir.

Malezya'da devlet memurlarının katılımıyla yapılan çalışmada iş özelliklerinin iş performansı üzerindeki yordayıcı rolünü değerlendirilmiş ve iş özelliklerinin beş boyutu da (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik ve geribildirim) çalışmaya dâhil edilmiştir. Ayrıca, kamu görevlileri ile yapılan çalışmaya, iş katılımı arabulucu olarak test edilmiştir. Bulgular, görev önemi ve geri bildirimin iş performansını önemli ölçüde etkilediği ve ilişkilere işin katılımıyla aracılık ettiğini, beceri çeşitliliğinin kamu görevlilerinin iş performansı üzerinde önemli ve doğrudan bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kamu görevlileri arasında yüksek düzeyde iş performansını teşvik etmede beceri çeşitliliği, görev önemi ve geri bildirimin iş performansı üzerindeki anlamlı ve olumlu etkisini ve bu iş özellikleri boyutlarının önemini belirlemiştir (Johanim ve Yahya 2016).

Bilgi teknolojileri ve telekomünikasyon alanlarında faaliyet gösteren Hint kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışan profesyoneller ile yapılan başka bir çalışmada, işyerinde liderlik etkinliğinin artırılmasını açıklamak için farklı bir mekanizma önerilmesi ve Hint hizmet sektöründe liderlik etkinliği alanında bir model geliştirmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonuçları liderliğin etkililiğinin, iş özelliklerinin algılanması ve içsel motivasyon üzerindeki etkileri ile desteklenen, faydalı iş davranışları üzerindeki doğrudan etkilerini gösteren çerçeveli yapı modelini desteklemiştir. Daha fazla içsel motivasyon da yararlı iş davranışları ile (görev performansı ve ÖVD) ilişkili bulunmuştur (Choudhary ve ark. 2015) .

Norveç'te işyerinde akış (örneğin kendini verme, işten zevk alma ve içsel iş motivasyonu) ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyerek iş sağlığı psikolojisinde olumlu işle ilgili deneyimlerin önemini göstermeyi amaçlayan çalışmada, çeşitli mesleklerden 113 çalışandan oluşan bir örneklem ile test edilmiştir. Sonuçlarda sadece vicdanlı çalışanlar için motive edici iş özelliklerinin akışın belirleyicisi olduğu ayrıca akışın rol içi ve rol dışı performansın belirleyicisi olduğu bulunmuştur (Demerouti 2006).

Hindistan'da iş özellikleri, iş gücü ve iş katılımının performans üzerindeki rolünü değerlendirmek amacıyla yapılan çalışmada, performansın iki boyutu görev performansı ve bağlamsal performans değerlendirilmiştir. Çalışma otellerde çalışan orta

düzey yöneticiler ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, üç öngörücü değişkenin (iş özellikleri, iş hazırlama ve iş katılımı) hem görev performansı hem de bağlamsal performans ile pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, iş katılımının iş performansına en fazla katkıda bulunan faktör olduğu saptanmıştır (Dulara ve Sen 2017).

Hırvatista'nın en büyük Hırvat organizasyonlarında yapılan çalışma, iş tasarımı ve iş çıktılarının çeşitli görev, bilgi ve sosyal özellikleri arasındaki ilişkilerin belirli bir modelini incelemek amacıyla yapılmıştır. Sonuçlar, iş özellikleri (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik ve geribildirim) ile iş sonuçları arasındaki etkileşimin varlığını ve önemini doğrulamıştır. Ancak bulgular, çalışma tasarımının sadece bilgi özelliklerinin, çalışma davranışının her iki boyutu üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğunu gösterirken, görev ve sosyal özellikler, sırasıyla görev ve bağlamsal performans üzerinde farklı etkiler göstermiştir. İş tasarımı çabalarının içeriğe özgü olduğunu ve farklı performans etkileri olduğunu vurgulamıştır (Hernaus ve Mikulić 2014).

Çin'de algılanan örgütsel destek ve iş doyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaya, devlete ait iki büyük ölçekli işletmede (KİT) çalışanlar dahil edilmiştir. Sonuçlar algılanan örgütsel destek ve iş tatmini ile görev performansı arasında pozitif korelasyonlar göstermiş ve ayrıca algılanan örgütsel destek ve iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve her dört boyutunun pozitif ilişkilerini tespit etmiştir (Miao 2011).

İran'da iş motivasyonunun işe katılım ile algılanan süpervizör desteği arasındaki ilişkilere aracılık etkisini ve iş performansı, iş sonuçlarını incelemek amacıyla kesitsel tanımlayıcı bir çalışma yapılmıştır. Sonuçlarda, motivasyon ölçüsü ile denetim (r=0.30, P=0.001) ve katılım (r=0.27, P=0.001), ve iş motivasyonu ile iş performansı (r=0.67, P=0.001) arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur (Taghipour ve Dejban 2013).

Antalya'da beş yıldızlı otel çalışanlarıyla yapılan çalışmada, iş becerikliliğinin bazı öncüllerinin araştırması amaçlanmıştır. Öz-yeterlik, algılanan örgütsel destek ve iş özellikleri, çalışma kapsamında iş becerikliliğinin öncülleri olarak bulunmuştur. İş özellikleri boyutlarından, beceri çeşitliliği ve geri bildirim çalışanlarla anlamlı ilişkili bulunurken, görev önemi ve otonomi boyutu anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur (Kanten 2014).

Gana'da lojistik firmasında, motivasyonu algılanan örgütsel destek (AÖD) ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık eden ve denetleyen değişkenler olarak ölçmüştür. Bulgular AÖD'in çalışanların iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir. Ancak, motivasyonun aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür. Ayrıca AÖD, motivasyon üzerinde ve motivasyonda iş performansı üzerinde olumlu bir etki göstermemiştir (Saltson ve Nsiah 2015).

ABD'de polis departmanında sosyo-duygusal ihtiyaçların gücünün, algılanan örgütsel destek (AÖD) ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek için polis devriye memurlarıyla yapılan araştırmada, güçlü sosyo-duygusal ihtiyaçları olan devriye memurlarının AÖD ve iş performansları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Çalışma, polis memurlarının gösterdikleri çabasının sosyo-duygusal kaynakların alınmasıyla teşvik edildiği; AÖD'in çeşitli sosyo-duygusal ihtiyaçları karşıladığı; ve AÖD ve yüksek performansla karşılık verme yükümlülüğünün sosyo-duygusal ihtiyaçların gücüyle arttığı sosyal değişim görüşleriyle tutarlı olarak bulunmuştur (Armeli ve ark. 1998).

Çin'de öğretim üyelerinde algılanan örgütsel destek (AÖD) ve iş performansı (JP) arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan çalışma, AÖD ve JP arasındaki ilişkiye iş doyumunun, pozitif etkililiğin ve duygusal bağlılığın aracılık ettiğini göstermiştir. Buna ek olarak, usul ve dağıtım adaletinin AÖD'e katkıda bulunduğu belirlenmiştir (Guan ve ark. 2014).

Örgütsel Destek Algısı (AÖD) teorisine göre (Eisenberger ve ark. 1986), çalışanlar kuruluşun katkılarına ne kadar değer verdiğine ve refahına önem verdiğine dair genel inançlar oluştururlar. Bu algılanan örgütsel destek, çalışanların kuruluşun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma yükümlülüğüne yol açar. Bu teoriye dayanarak yapılan çalışmada, bağımlı değişkenler olarak örgütsel bağlılık, rol içi performans ve devir hızı ve bağımsız değişken olarak AÖD'i arabulucu olarak bir uzlaştırma modeli test edilmiştir. İran'da bir sanayi kuruluşunda yapılan çalışmada, AÖD'in çalışanların karşılık verme yükümlülüğü ile pozitif ilişkili olduğu; AÖD'in, örgütsel bağlılık ve rol içi performans ile olumlu ilişkili ve devir hızı niyetiyle olumsuz ilişkili olduğu ve AÖD''in örgütsel bağlılık, rol içi performans ve devir hızı niyetiyle ilişkilerine aracılık ettiği bulunmuştur (Arshadi 2011).

Bilgisayar programcılarının çeşitli bireysel özellikleri (benlik saygısı, deneyim düzeyi ve matematiksel yetenek), dört örgütsel faktör (süpervizörle başlatılan yapı, süpervizör değerlendirmesi, performans geribildirimi seviyesi ve organizasyonel kararlara katılım derecesi) ve beş görev özelliği (beceri çeşitliliği, görev çeşitliliği, görev önemi, özerklik ve geri bildirim)'nin bilgisayar programcılarının üretkenliği ve iş tatmini ile ilişkisini belirlemek amacıyla çalışma yapılmıştır. Araştırma'da sonuç anlamlı bulunmuş olup bireysel özelliklerin, örgütsel faktörlerin ve görev özelliklerinin üretkenlik ve iş tatminiyle ilişki olduğu tespit edilmiştir (Cheney 1984).

Çalışanların iş performansında etkili olduğu düşünülen gelişim kültürü, algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve güven faktörleri değerlendirilen çalışma, Ankara'da faaliyet gösteren yazılım işletmesi çalışanları ile yapılmıştır. Çalışmanın amacı, iş performansını artıran faktörlerin modellenmesidir. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin ve gelişim kültürünün, çalışanların iş tatmini ve iş performansı üzerine etkilerinin bulunduğu, iş tatmininin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ve gelişim kültürünün çalışanların hem iş tatmini hem de iş performansı üzerine etkisinde güvenin kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir (Akkoç ve ark. 2012).

2.5.1. Hemşirelik Alanında İş Özellikleri, Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansına İlişkin Araştırmalar

Hollanda'daki 20-60 yaş arası, toplam 402 erkek ve kadın hemşirelerin 2 kategorisi arasında iş doyumu ve tükenmişliği, iş ve bireysel özellikleri dikkate alınarak araştırılmıştır. Sonuçlar, hemşirelerin işlerinden orta derecede memnun olduklarını ve tükenmişliğin etkilerinin ortalama olduğunu göstermiştir. Hem iş hem de bireysel özellikler iş doyumu ve tükenmişlik ile ilişkili bulunmuştur. Bununla birlikte, iş tatmini iş özelliklerinden daha fazla etkilenirken, tükenmişlik daha çok bireysel özelliklerin bir sonucu olduğu tespit edilmiştir (Jansen ve ark. 1996).

Fransa'da prosedüre ilişkin adalet, denetleyici özerklik desteği, memnuniyet, örgütsel destek, iş memnuniyeti, örgütsel özdeşim ve iş performansı arasında bağlantı kuran bir modeli test etmek amacıyla 2011 yılında hematoloji, onkoloji ve hematoloji / onkoloji birimlerinde çalışan 500 hemşireden bir örneklem araştırılmıştır. Sonuçlarda, usul adaleti ve denetçi özerkliği desteği, ihtiyaç memnuniyetini ve algılanan örgütsel

desteği önemli ölçüde ve olumlu etkilediği ve bunun iş tatminini, örgütsel özdeşim ve iş performansını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Gillet ve ark. 2013) .

Güney Kore'de acil bakımda çalışan hemşirelerin iş doyumu ve tükenmişlik, örgütsel destek ve bakım kalitesi arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla çalışma yapılmıştır. İş memnuniyetsizliği, toplam tükenmişlik skorları ($r=.42$, $p<.001$) ve örgütsel destek eksikliği ($r=.36$, $p<.001$) ile pozitif korelasyon göstermiştir. Koreli hemşireler, uygulama ortamlarında düşük bakım kalitesi rapor etmişler ve taburcu olduktan sonra hastalarının öz-yönetim yeteneklerine daha az güvendiklerini belirtmişlerdir. Hemşirelerin örgütsel destek eksikliği, iş memnuniyetsizliği, tükenmişlik ve düşük bakım kalitesiyle ilişkili bulunmuştur (Kwak ve ark. 2010).

İtalyan (N = 609) ve Hollandalı (N = 873) hemşirelerde iş özelliklerini, örgütsel koşulları ve zorlanma reaksiyonlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan çalışmada, çeşitli iş özelliklerinin (iş, zaman baskısı, fiziksel talep, beceri takdiri, karar verme yetkisi, sosyal destek,...) ve organizasyon koşullarının mesleki ve genel iş yükünü nasıl ve ne ölçüde açıkladığı da incelenmiştir. Sonuçlarda İtalyan hemşirelerin iş özellikleri, örgütsel koşulları ve refahları Hollandalı meslektaşlarından daha olumsuz olarak algıladığı bulunmuştur. Yüksek iş talepleri, düşük beceri takdiri ve süpervizörden düşük sosyal desteğin, değişkenler arasındaki mesleki ve genel baskının en önemli belirleyici olduğu belirlenmiştir. Örgütsel koşulların, iş doyumu ve tükenmişliğin öngörülmesine önemli ölçüde katkıda bulunduğu, personel eksikliğinin İtalyan hemşirelerde tükenmişliğin belirleyicisi olarak Hollandalı hemşirelerinden daha güçlü bir faktör olduğu bulunmuştur (Pisindi ve ark. 2011).

Belçika'da iş özellikleri (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik), Algılanan Örgütsel destek (AÖD) ve Örgütsel vatandaşlık davranışları (OCB) arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan çalışmada içsel motivasyonun aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Belçika genelindeki farklı hastanelerden toplam 422 hemşire oluşturmuştur. Sonuçlarda, algılanan örgütsel destek ve iş özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği ve içsel motivasyonun, iş özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Çalışma da beceri çeşitliliğinin ve içsel motivasyonun OCB' nin yordayıcısı olduğu, beceri çeşitliliği ve OCB arasında anlamlı doğrudan bir ilişki bulunmadığı ve içsel motivasyonun aracılık ettiği bulunmuştur (Pohl ve ark. 2013).

Pakistan'da çalışan 200 doktor, hemşire, idari ve finans personeliyle özerk tıp kurumlarının işgücü arasında iş doyumu düzeyini etkileyen faktörleri ve bunun performans üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmada, ücret, terfi, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş özerkliği, iş arkadaşlarıyla ilişki, amir ile ilişki ve işin doğasının iş tatmini ve performansını etkilediği belirlenmiştir (Khan ve ark. 2012).

Hindistan'da birinci basamak sağlık merkezlerinde çalışan sağlık çalışanları arasında çalışanların işle ilgili deneyimlerinin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çalışma yapılmıştır. Çalışanların kariyer büyüme fırsatları, ücret ve ödüller, iş özerkliği, kuruluştaki tesislerin durumu, süpervizör desteği ve iş arkadaşı desteği gibi iş deneyimleri hakkındaki algısının Algılanan Örgütsel Destek üzerindeki etkisine bakılmıştır. Sonuçlarda, insan kaynakları uygulamalarının, sosyal desteğin ve sağlık tesisinin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini inceleyen modelin anlamlı olduğunu göstermiştir (F=22,171). Sosyal destek (kariyer büyüme fırsatları, ücret ve ödüller ve iş özerkliği) ve sağlık tesisin yeterliliği (süpervizör desteği ve iş arkadaşı desteği) gibi insan kaynakları uygulamaları Algılanan Örgütsel Destek varyansının % 29,7'sini açıklamıştır (Sumathi ve ark. 2015).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı, Tipi ve Araştırma Soruları

Bu araştırma Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen İş Özellikleri Ölçeği'nin (Job Diagnostic Survey) Türkçe uyarlamasını yapmak amacıyla metodolojik, hemşirelerin iş özellikleri ile algıladıkları örgütsel desteğin iş performansıyla ilişkisinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipte gerçekleştirildi.

Çalışmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

1. Hemşirelerde İş Özellikleri Ölçeği geçerli ve güvenilir midir?
2. Hemşirelerin İş Özellikleri ne durumdadır?
3. Hemşirelerin Motivasyon Potansiyel Puanı nasıldır?
4. Hemşirelerin Örgütsel Destek Algı durumları nasıldır?
5. Hemşirelerin İş Performans durumları nasıldır?
6. Hemşirelerin İş Özellikleri Modeli ile kişisel/mesleki özellikler arasında farklılıklar var mıdır?
7. Hemşirelerin Motivasyon Potansiyel Puanı ile kişisel/mesleki özellikler arasında farklılıklar var mıdır?
8. Hemşirelerin Örgütsel Destek Algı durumları ile kişisel/mesleki özellikler arasında farklılıklar var mıdır?
9. Hemşirelerin İş Performans durumları ile kişisel/mesleki özellikler arasında farklılıklar var mıdır?
10. Hemşirelerin iş özellikleriyle örgütsel destek algılarının iş performanslarıyla ilişki durumu nedir?

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul İli Avrupa yakasında bulunan bir devlet üniversite hastanesi, bir özel üniversite hastanesi, bir özel hastane ve bir Sağlık Bakanlığı hastanesi oluşturmuştur.

Örneklemde, evrenin büyüklüğü üzerinden bir hesaplama yapılmayarak herhangi bir örnekleme yöntemine başvurulmadan evreni oluşturan hastanelerde görevli tüm hemşireler (1800 hemşire) örnekleme alınmıştır.

Araştırmada, ölçek uyarlama ve uygulama aşaması için aynı örneklem grubu kullanılmıştır.

Geçerlik güvenirlik çalışmalarında örneklem sayısının belirlenmesinde, ölçek madde sayısının en az beş katı ile ideal olarak on katının olması gerektiği belirtilmektedir (Tavşancıl 2014). Ancak son zamanlarda özellikle faktör analizinin doğruluğu için madde sayısının 20 katında bir örnekleme ulaşılması önerilmektedir (Güngör 2016). Araştırmanın birinci aşamasında, ‘’İş Özellikleri Ölçeği’’nin uyarlama çalışması yapılmış olup, ölçeğin madde sayısı 15 olduğundan, uyarlama çalışması için, en az 300 hemşireye ulaşılması gerekmektedir.

Örneklem sayısının belirlenmesinde, tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örneklem yöntemiyle her kurumda çalışan hemşirelerin 0.2 katı hemşire sayısına ulaşılarak, toplam 360 hemşireden toplanan verilerle çalışmanın gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir;

kamuya bağlı eğitim ve araştırma hastanesi; 500 hemşire x 0.2= 100 hemşire,
devlet üniversite hastanesi; 750 hemşire x 0.2= 150 hrmşire,
özel üniversite hastanesi; 350 hemşire x 0.2= 75 hemşire,
özel hastane; 200 hemşire x 0.2= 40 hemşire,
toplamda 360 hemşire.

Araştırmada katılımda gönüllü olan 750 hemşireye anket formu dağıtılmış, ancak toplam 450 anket formu toplanmışdır. Anket formlarının 91 tanesi eksik ya da hatalı doldurma nedeniyle çalışma kapsamına alınamadığı için, 359 hemşireden elde edilen veri üzerinden tabakalı örneklem yöntemiyle araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni temsil oranı %20 bulunmuştur.

Toplamda 359 kişilik örneklemle, İş Özellikleri Ölçeği uyarlama çalışması için, madde sayısının 24 katı veri elde edilmiştir. Bütün ölçeklerin ise toplamda 12 katı örneklem sayısına ulaşılmıştır.

3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırmanın yapıldığı Mart-Aralık 2019 tarihleri arasında, kamuya bağlı eğitim ve araştırma hastanesinde 500 hemşire, devlet üniversite hastanesinde 750 hemşire, özel üniversite hastanesinde 350 hemşire ve Özel hastanede ise 200 hemşire çalışmaktadır.

Kamuya bağlı eğitim ve araştırma hastanesinde, 377 hasta yatağı (75 yoğun bakım yatağı), yenidoğan, çocuk ve erişkin yoğun bakım bulunmaktadır. Devlet üniversite hastanesinde, 1100 yatak kapasitesine sahip toplam 750 hemşire ile hizmet vermektedir. Özel hastanede, 278 yatak kapasitesina sahip olup, kalp damar cerrahisi, genel, pediatrik yoğun bakım ünitesi bulunmaktadır. Özel üniversite hastanesinde, 515 yatak kapasitesine sahiptir. Genel, koroner, kalp damar cerrahisi ve yenidoğan yoğun bakım ünitesi bulunmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında 4 farklı veri toplama aracı kullanılmıştır;

Kişisel/ Mesleki Bilgi Formu

İş Özellikleri Ölçeği

Algılanan Örgütsel Destek

İş Performansı Ölçeği

3.4.1. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu

Bu veri toplama aracinda; araştırmacı tarafından literatürden (Hall ve O'brien-Pallas 2000; Mohamed 2004; Yuxiu ve ark. 2011; Shetty ve Guajarati 2014) yararlanılarak ve araştırmanın amacı dikkate alınarak belirlenen, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu gibi kişisel özellikler ve meslekte çalışma yılı, kurumda çalışma yılı, çalıştığı birim, çalıştığı birimde toplam çalışma yılı, görevi, çalışma şekli, görevli olduğu birimde çalışmanın kendi tercihi olup olmadığı, varsa üyesi olduğu mesleki dernekler olmak üzere mesleki özellikleri belirlemeye yönelik toplam 12 soru bulunmaktadır. Hemşirelerin görev durumları, hemşirelik görevlerine (örn. Supervisor, poliklinik, ameliyathene, servis) ve yönetici olma durumlarına göre (Görev 2; yönetici hemşire ya da hemşire) sorulmuştur (Ek-2).

3.4.2. İş Özellikleri Ölçeği İş Tanılama Anketi

Bu araştırmada, hemşirelerin iş özellikleri düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, 1974 yılında Hackman ve Oldham tarafından işlerin tanılanması için bir araç olarak

geliştirilmiş olan ‘’İş Özellikleri Ölçeği'' (Job Diagnostic Survey; JDS) bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Ölçek, iş tasarım projelerinin geliştirilmesinde ve iş özelliklerinin çalışanların motivasyonunu nasıl etkilediğinin belirlenmesinde de kullanılabilmektedir.

Ölçeğin kullanılması için ölçeği geliştiren yazarların sözcülüğünü yapan Greg Oldham’ dan e- mail yoluyla gerekli izin alınıp, Türkçe ’ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçeğin amacı işlerin ve bu işlere verilen tepkilerin ayrıntılı ve güvenilir değerlendirilmelerinin yapılabilmesini sağlamaktır. Ölçek iki bölümden ve toplam 15 sorudan oluşmaktadır. Beş iş özelliği (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, otonomi, geri bildirim) için her bir boyut iki farklı formatta yazılan maddeler altında ölçeğin 2 farklı bölümünde belirtilmektedir (Hackman ve Oldham 1974).

Birinci bölümde her iş boyutu için tek madde yani toplam 5 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde iş boyutlarının her birisi için iki madde, toplam 10 soru bulunmaktadır. Her iş boyutu için maddelerden birisi doğrudan ya da pozitif ifadelerle yazılırken diğeri yanıt yanlılığını en aza indirmek için ters ve olumsuz şekilde yazılmıştır. Çalışanların deneyimlerinin ikinci madde üzerinde tam anlamıyla baskın gelmesine imkân verirken ilk maddeyi olabildiğince objektif hale getirmek amaçlanmıştır.

Birinci bölümde, yanıt verenler doğrudan yedi puanlık yanıt ölçeğinde, mesleklerinde bulunduğunu düşündükleri her iş özelliğinin miktarını belirtmektedirler. Her bir iş boyutunu ölçmeye yönelik ifadeler, 1 = düşük ile 7 = yüksek arasında değişen yedi nokta yanıt ölçeği kullanılarak tasarlanmıştır. Ölçekte işin objektif özelliklerini tanımlayan ifadelerin ne kadar doğru olduğunu ya da olmadığını belirtmeleri istenmiştir. İkinci bölümde, yanıt verenler işlerinin özellikleriyle ilgili bir dizi ifadenin doğruluğuna katılma derecelerini belirtmektedirler. Bu bölümde yanıtlar 7’li likert tipinde sorular için 1=Çok yanlış, 2=Çoğunlukla yanlış, 3=Kısmen yanlış, 4=Kararsızım, 5=Kısmen Doğru, 6=Çoğunlukla Doğru, 7=Çok doğru şeklinde yanıt şıkları yer almaktadır. Ölçek yaklaşık 10 dakika içinde tamamlanabilmektedir (Ek- 2).

"Ölçek" terimi, İş Tanılama Anketi tarafından ölçülen her bir iş boyutu için elde edilen özet puanı ifade etmek için kullanılmakta olup terim teknik anlamında resmi "ölçek" değildir. Her bir iş boyutuna verilen puanlar, farklı formatta yazılan iki bölümdeki maddelerden elde edilmektedir (Hackman ve Oldham 1976). Her boyutun puanı hesaplanırken, ilgili maddelerin puan ortalamaları alınmaktadır. Her bir iş boyutuna ait maddeler aşağıdaki gibidir;

Beceri Çeşitliliği:	Madde 4
	Madde 1
	Madde 5 (revize edilmiş puanlama – örn. katılımcı tarafından girilen rakamı 8'den çıkarınız)
Görev Kimliği:	Madde 3
	Madde 11
	Madde 3 (ters puanlama)
Görev Önemi:	Madde 5
	Madde 8
	Madde 14 (ters puanlama)
Otonomi:	Madde 2
	İkinci Bölüm
	Madde 13 Madde 9 (ters puanlama)
Geri Bildirim:	Madde 7
	Madde 4
	Madde 12 (ters puanlama)

Ölçek, iki bölümden elde edilen puanlarla, beş iş özelliğinin (görev önemi, görev kimliği, beceri çeşitliliği, geri bildirim ve otonomi) çalışanlarda motivasyon oluşturma potansiyeli de hesaplanabilmektedir. Hackman ve Oldham (1974) bunun için bir hesaplama formülü geliştirmiştir. Motivasyon Potansiyel Puanı hesaplanama formülü aşağıda sunulmuştur;

Motivasyon Potansiyeli Puanı (MPS)=([Beceri çeşitliliği+Görev Kimliği+Görev Önemi]/3)x[Otonomi]x[Geri bildidirim]

Hackman ve Oldham (1974) ölçeğin geliştirilmesinde ve 1981 yılında genişletilmiş çalışmasında, güvenirlilik katsayılarını benzer bulmuştur (Tablo 3-1).

Tablo 3-1 İş Özellikleri Ölçeği' nin İç Tutarlılık Değerleri (Cronbach alfa)

İŞİN BOYUTLARI	**1974**	**1981**
Beceri çeşitliliği	0,71	0,68
Görev Kimliği	0,59	0,61
Görevin Önemi	0,66	0,58
Otonomi	0,66	0,64
Geri Bildirim	0,71	0,68

3.4.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Araştırmada hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteği ölçmek için Eisenberger ve ark. (1986) tarafından geliştirilen, Turunç ve Çelik (2010) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin kısa formu, izin alınarak kullanılmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeği, Eisenberger ve ark. (1986) tarafından 36 madde olarak geliştirilmiştir. Ölçek, Stassen ve Ursel (2009) tarafından geçerleme çalışması yapılarak kısa formu geliştirilmiş, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,93 olarak belirlenmiştir. Turunç ve Çelik (2010) ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı, faktör yüklerinin 0,45 ile 0,88 arasında olduğu ve yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısının 0,88 olduğunu bulmuştur. Türe Yılmaz ve Yıldırım (2018) tarafından hemşirelik alanında uyarlaması yapılarak, benzer şekilde iç tutarlılık güvenilirliği 0,88 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada AÖDÖ iç tutarlılık düzeyi 0,85 yüksek güvenirlilikte bulunmuştur.

Ölçek, araştırmada bağımsız değişken olarak belirlenmiş olup çalışanlar örgütsel destek algılarını 10 madde ile ölçmektedir. Madde sorularında yanıtlar 5'li likert tipinde sorular için "1=hiç katılmıyorum", "2=katılmıyorum", "3=kararsızım", "4=katılıyorum", "5=tamamen katılıyorum" şeklinde yanıt şıkları yer almaktadır (Ek-2).

3.4.4. İş Performans Ölçeği

Bu tez çalışması kapsamında bireysel iş performansı genel iş performansı olarak ölçülmüş olup çalışanların kendi iş performansı algıları değerlendirilmiştir. Araştırmada Sigler ve Pearson (2000)'ın Kirkman ve Rosen (1999)' dan aldığı ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan tek boyutlu iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık güvenirliliği Çöl (2008) tarafından 0,75 (maddelerin faktör yükleri 0,78 ile 0,84 arasında değişmektedir), hemşirelik alanında Tekingündüz ve ark. (2016)'nın yaptığı çalışmada 0,64, bu çalışmada ise 0,84 bulunmuştur.

Ölçek, araştırmada bağımlı değişken olarak belirlenmiş olup çalışanların kendi performans algılarını 4 madde ile ölçmektedir. Ölçekte 5'li likert tipinde sorular için "1=hiç katılmıyorum", "2=katılmıyorum", "3=kararsızım", "4=katılıyorum", "5=tamamen katılıyorum" şeklinde yanıt şıkları yer almaktadır (Ek-2).

3.5. Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci, araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Araştırma verileri toplanmadan önce etik kurul onayı ve kurumlardan resmi izinler alınmıştır. Kurumların

hemşirelik hizmetleri tepe yöneticileriyle yüz yüze görüşülerek çalışma hakkında açıklama yapılmıştır. Çalışma kapsamına kurumlarda çalışan, çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden tüm hemşireler katılmıştır. Çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hemşirelere araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapılarak veri toplama aracı elden dağıtılmıştır. Verilerin bir kısmı yüz yüze görüşme tekniğiyle bire bir toplanırken, gündüz vardiyası dışında çalışan hemşireler için birimlere bırakılmış ve hemşirelerin kendi belirttikleri süre aralıklarında araştırmacı tarafından kontrol ederek geri alınmıştır. Bu süre bazen aynı gün, bazen bir hafta gibi zaman aralıkları olmuştur. Bu sürelerin sonunda bölümler tekrar ziyaret edilerek doldurulan formlar geri alınmıştır.

3.6. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce;

• *İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı'na* başvuru yapılarak 28.06.2018 tarih ve 10840098-604.01.01.-E.20638 sayılı karar ile ‘’etik uygunluk onayı’’ alınmıştır (Ek-1)

• Araştırmanın yapılması planlanan hastanelerin yöneticilerinden ve bağlı bulundukları Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinden resmi yazılı izin alınmıştır.

Araştırma verilerinin toplanması süresince;

• Veri toplama aracına bilgilendirilme yazısı eklenmiştir (Ek-2),

Kişilerin ad-soyad, çalıştıkları kurum bilgilerini belirtmelerine gerek olmadığını belirtilmiş ve gönüllü olarak çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin kendilerine verilmiştir.

- Araştırmada kullanılan veri toplama aracında yer alan ölçekleri geliştiren yazarlardan sözlü ve e-posta aracılığı ile izin alınmıştır (Ek-3).

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

İş özellikleri ölçeğinin, Türkçe uyarlama ve uygulama aşamaları birlikte yapılmış olup, toplam 359 hemşireden toplanan veriler üzerinden analizler yapılmıştır. İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanılmıştır. Verilerin analizlerinde kullanılan yöntemler Tablo 3- 2'de sunulmuştur.

Tablo 3-2 Verilerin Analizlerinde Kullanılan Yöntemler

Tanımlayıcı istatsitikler	ortalama, standart sapma, medyan, birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik, frekans, yüzde, minimum, maksimum
Normal dağılım uygunluğu	Shapiro-Wilk testi ve grafiksel incelemeler
İş Özellikleri Ölçeği uyarlama çalışması;	
Kapsam geçerlili	KGO (CVR) ve KGI (CVI) değerleri
Faktör yapısı	Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri
Test-tekrar test uyum düzeyi	Sınıf İçi Koorelasyon Katsayısı (ICC)
Maddelerinin iç tutarlılık düzeyleri	Cronbach alfa katsayısı
Kişisel Mesleki Özelliklerin; İş özellikleri ölçeği, Algılanan örgütsel destek, İş performansı ölçeği ve Motivasyon Potansiyeli Puanı ile ilişkisi	Bağımsız gruplar t testi Tek yönlü varyans analizi ve Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler Kruskal-Wallis test ve Dunn-Bonferroni testleri
İş özellikleri ölçeği alt boyutları, Algılanan örgütsel destek, İş performansı ve Motivasyon Potansiyeli Puanı ölçeği ilişkisi	Pearson korelasyon analizi

İstatistiksel anlamlılık p<0,05 olarak kabul edilmiştir (Evans 1996).

Tablo 3-3 Korelasyon katsayısı yorumu (Evans 1996)

r	**Yorum**
0,00 — 0,19	Very weak – Çok zayıf
0,20 — 0,39	Weak – Zayıf
0,40 — 0,59	Moderate – Orta
0,60 — 0,79	Strong – Güçlü
0,80 — 1,00	Very strong – Çok güçlü

Tablo 3-4 Sınıf İçi Koorelasyon Katsayısı (ICC) Değerlerinin Yorumu (Cicchetti 1994)

ICC	**Yorum**
< 0,40	Zayıf
0,40 - 0,59	Kabul edilebilir
0,60 - 0,74	İyi
0,75 - 1,00	Mükemmel

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edile veriler hemşirelerin algı ve bildirimleri ile sınırlıdır. Hemşirelerin özellikle iş özelliklerini değerlendirmesi ve iş performanslarını değerlendirmelerinde kendi algılarının kullanılması kurumsal verilerden ya da yöneticilerin görüşlerinden yararlanılamaması bir sınırlılıktır.

Araştırmada ölçek uyarlama ve uygulama çalışması aynı örneklem grubunda yapılması bir sınırlılıktır.

3.9. Araştırmanın Güçlükleri

Araştırmanın yapıldığı hastanelerde çalışan hemşirelerin çalışma yoğunlukları ve aynı anda birden çok araştırma uygulamasının yapılıyor olması ve hemşirelerin anket doldurmak için zaman ayırmada güçlük yaşadıklarını bildirmeleri uygulanmayı olumsuz etkilemiştir. Hemşireler tarafından doldurulmadan iade edilen ya da eksik ve hatalı doldurulmuş anketler olmuştur.

Araştırmanın yapılması planlanan hastanelerden izin almak için başvuru yapıldığı tarihlerde İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa *Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi*, Sağlık Bilimleri Enstitüsünden *Lisansüstü Eğitim* Enstitüsü'ne bağlanmıştır. Gerekli izinlerin alınması, planlanan zamandan daha uzun sürmüş, bazı hastanelerden çalışma onayı için çok geç dönüş sağlanmış, yazışmalar çoklu defa yapılmak zorunda kalınmıştır, izin süreci uzamıştır.

4. BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir;

1. İş Özellikleri Ölçeği'nin geçerlik-güvenirlik çalişmasina ilişkin bulgular
2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine ilişkin bulgular
3. Hemşirelerin İş Özellikleri Ölçeği (İÖÖ) düzeylerine ilişkin bulgular
4. Hemşirelerin Motivasyon Potansiyel Puanına ilişkin bulgular
5. Hemşirelerin Algilanan Örgütsel Destek ve İş Performansı düzeylerine ilişkin bulgular
6. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine göre İş Özellikleri, Örgütsel Destek, İş Performansı ve Motivasyon Potansiyel Puan düzeylerine ilişkin bulgular
7. Hemşirelerin İş Özellikleri düzeyi, Motivasyon Potansiyel Puanı (MPP), Algilanan Örgütsel Destek ve İş Performansı düzeyi arasindaki ilişkiye yönelik bulgular

4.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Geçerlik-Güvenirlik Çalışmasına İlişkin Bulgular

İş özellikleri ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirlik analiz çalışmalarını yapmak amacıyla, öncelikle ölçeği geliştiren yazarlardan Greg Oldham ile e-posta aracılığıyla iletişime geçilmiş ve araştırma için gerekli olan izin alınmıştır (Ek-3).

4.1.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

4.1.1.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Dil ve Kapsam Geçerliliği

Ölçeğin İngilizce 'den Türkçe'ye çevrilmesi sürecinde uluslararası ölçek uyarlama aşamaları dikkate alınarak yapılmıştır.

Dil Geçerliliği

Ölçek uyarlama çalışmasının ilk aşamasında çeviri işlemleri yapılmıştır. Ölçek sağlık sektöründe kültürlerarası dil bilimci olup alanında uzman ve sertifikası olan kişiler tarafından İngilizce'den Türkçe 'ye çevrilmiştir. Süreçte yer alan uzmanlara, çalışmanın başında ölçek hakkında bilgi verilmiştir. Sonrasında çeviri işlemleri başlamıştır. Türkçeye çevrilen ölçek hemşirelikte yönetim alanında uzman iki

akademisyen tarafından değerlendirilmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu ölçek sağlık sektöründe kültürlerarası dil bilimci olup alanında uzman ve sertifikası olan farklı kişiler tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiştir.

Tekrar İngilizce'ye çevrilen ölçek, ölçeği geliştiren uzmanlardan Greg Oldham'a mail atılmış ve asıl ölçekle anlam farklılığı olma durumu, uygunluğu sorulmuştur. Greg Oldham uygun olduğunu onaylamıştır.

Kapsam Geçerliliği

Ölçeğin maddelerinin, ölçülmek istenilen nitelikler evrenini yeterince temsil edebilme ya da yeterince kapsama durumunu değerlendirmek için kapsam geçerliliği yapılmıştır. Kapsam geçerliliğini sağlamak için 10 kişilik (bu alanda akademisyen, en az doktora düzeyinde) uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman kişilerden, maddelerin her birini kapsamını değerlendirmeleri istenmiştir (Ek-4). Kapsam geçerliliğinin sayısal değerlerle kanıtlanması için uzmanlara 3'lü likert tipi bir derecelendirme çizelgesi oluşturulmuş ve e-posta yoluyla gönderilmiştir. Değerlendirme formunda ölçekteki her madde için ‘’uygun’’, ‘’kısmen uygun’’ ve ‘’uygun değil’’ yanıt şıkları tanımlanmış ve önerileri istenmiştir. Uzmanların öneri yapmalarına olanak vermek için her bir maddenin altına bir boşluk bırakılmıştır. Uzmanlardan gelen değerlendirmelerde öneriler incelenmiş maddede bulunan ifadelerde değişiklik yapılmıştır. Uzmanlardan elde edilen verilere göre her bir madde ve toplam ölçek için Relaxed yöntemle, kapsam geçerlilik indeksi (KGİ) ve kapsam geçerlilik oranı (KGO) hesaplanmıştır.

Tablo 4-1 Kapsam Geçerliliğine İlişkin Değerlendirmeler (N= 10)

	Uygun değil	Kısmen uygun	Uygun	CVR Relaxed
Böl1, soru 2	0	0	10	1,00
Böl1, soru 3	0	1	9	1,00
Böl1, soru 4	0	1	9	1,00
Böl1, soru 5	0	0	10	1,00
Böl1, soru 7	0	1	9	1,00
Böl2, soru 1	0	0	10	1,00
Böl2, soru 3	1	1	8	0,80
Böl2, soru 4	0	0	10	1,00
Böl2, soru 5	0	1	9	1,00
Böl2, soru 8	0	1	9	1,00
Böl2, soru 9	0	1	9	1,00
Böl2, soru 11	0	1	9	1,00
Böl2, soru 12	1	0	9	0,80
Böl2, soru 13	0	0	10	1,00
Böl2, soru 14	1	0	9	0,80
				CVI 0,96

CVR: Content validity ratio, CVI: Content validity index

Relaxed yöntemde bir maddenin uygun olarak kabul edilebilmesi için değerlendiricilerin maddenin "çok uygun" ya da "kısmen uygun" olduğunu belirtmesi gerekir (Ayre ve Scally 2014).

Relaxed yöntemle elde edilen tüm maddelerin KGO değerlerinin minimum düzey olan 0,62'den yüksek olduğu saptanmıştır. Ölçeğin KGİ düzeyinin ise 0,96 olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre hem madde bazında hem de ölçek bazında kapsam geçerliliğinin sağlandığı saptanmıştır (Tablo 4-1).

Uzmanların görüş ve önerileri dikkate alınarak maddeler üzerinde gerekli görülen son düzenlemeler yapılmıştır. Son düzenlemelerin ardından ölçek formu uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Düzenlenen ölçeğin anlam ve ifade olarak hemşireler tarafından anlaşılıp anlaşılmadığının belirlenmesi için, çalışan 20 kişilik hemşire grubuna uygulanarak maddelerle ilgili yapılmasını önerdikleri düzeltmeleri belirtmeleri istenmiştir. Ancak pilot uygulamada maddelerin anlaşılır olduğu, düzeltme gerekmediği bildirilmiştir.

4.1.1.2. İş Özellikleri Ölçeği'nin Yapi Geçerliliği

Yapı geçerliliğini göstermek, ölçeğin faktör yapısını belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

İş Özellikleri Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Ölçekte 15 madde bulunmakta olup, sorulara verilen yanıtlar 7'li likert tipi ölçeklenmiştir. İstatistiksel analizinde Keşfedici (açıklayıcı) Faktör Analizi kullanılmıştır. Keşfedici (açıklayıcı) Faktör Analizi Varimax rotasyon metodu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Keşfedici (açıklayıcı) Faktör Analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett küresellik testine bakılmıştır. Tablo 4-2' de İş Özellikleri Ölçeğin KMO ve Bartlett testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 4-2 KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları (N= 359)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü		0,787
Bartlett Küresellik Testi	Ki kare	1462,178
	Serbestlik derecesi	105
	Anlamlılık	<0,001

KMO örneklem yeterlilik ölçümü değerinin, 0,787 olduğu görülmektedir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümünün yeterli düzeyde olması, eldeki veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Bartlett küresellik testi, korelasyon matrisinin benzer matris olup olmadığı hipotezini test etmek için kullanılmış olup ve bu hipotez $p<0,001$ seviyesinde reddedilmiştir.

Beş faktörlü yapıda ölçeğe ait varyansın %62,25'ini açıklanmaktadır(Tablo 4-3).

Tablo 4-3 Faktör Analiz Gösterim Tablosu (N= 359)

Faktör	Varyans (%)	Kümülatif varyans (%)
1	26,539	26,539
2	14,596	41,135
3	9,712	50,847
4	7,813	58,661
5	6,595	65,255

Beş faktörlü yapıda maddelere ait faktör yükleri Tablo 4-4'de belirtildiği şekildedir.

Tablo 4-4 Faktör Analiz Ağırlıkları (N= 359)

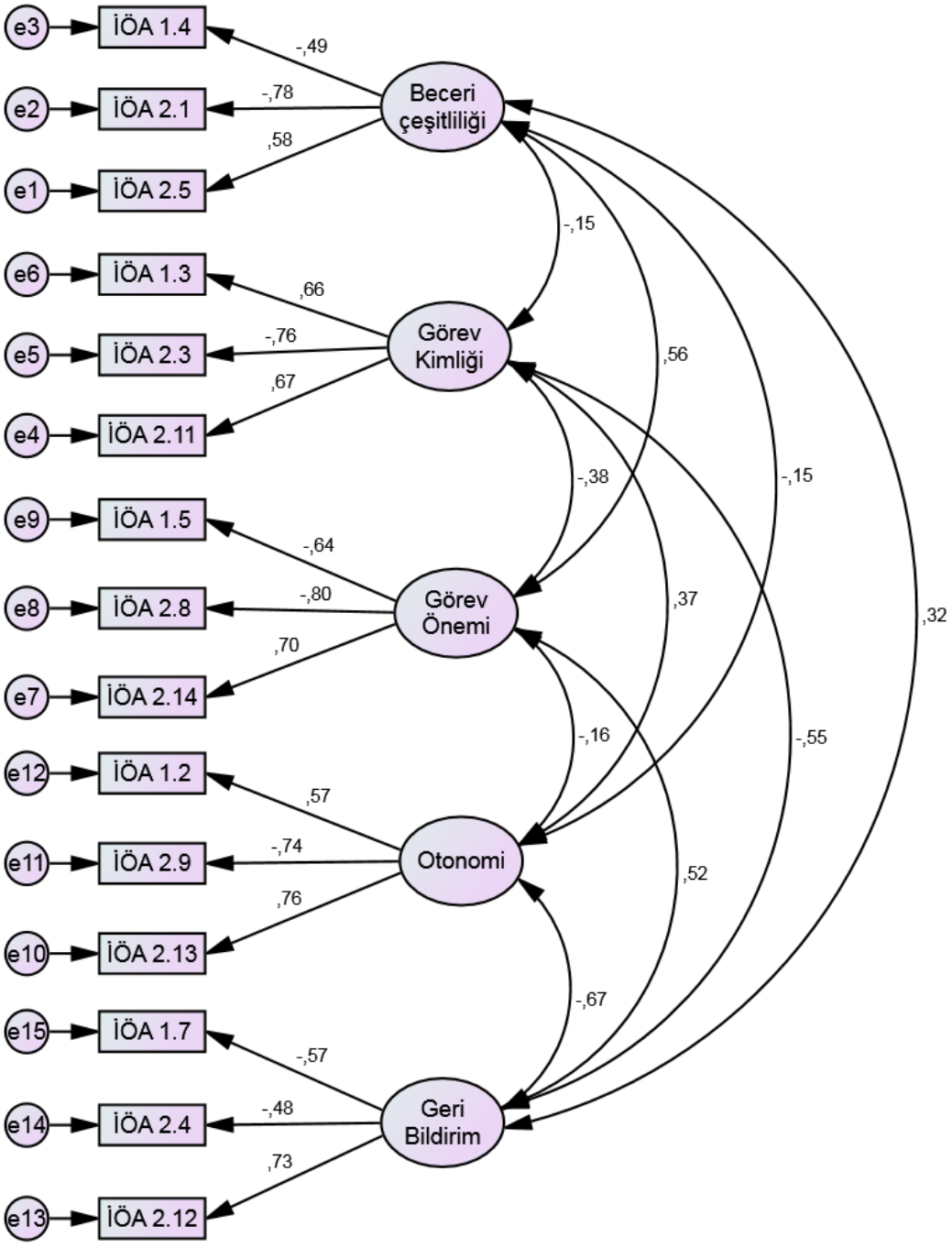
	Faktörler				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
İÖÖ 2.14	-0,808				
İÖÖ 2.8	0,802				
İÖÖ 1.5	0,691				
İÖÖ 2.9		-0,797			
İÖÖ 1.2		0,779			
İÖÖ 2.13		0,760			
İÖÖ 2.3			-0,845		
İÖÖ 1.3			0,758		
İÖÖ 2.11			0,720		
İÖÖ 1.4				0,832	
İÖÖ 2.1	0,306			0,737	
İÖÖ 2.5				-0,542	
İÖÖ 2.4					0,844
İÖÖ 1.7					0,613
İÖÖ 2.12		-0,339			-0,515

Yapılan analiz sonucunda, maddelerin ilgili faktöre ait yük değerleri 0,51 ile 0,84 arasında değiştiği görülmüştür. Madde 2.1 ve madde 2.12'nin yük değerlerinin farklı faktörlerlede ilişkili bulunmuştur.

İş Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

İş özellikleri ölçeğine ilişkin, 5 alt boyutu oluşturan maddelerin, doğrulayıcı faktör analiz sonucundaki standartlaştırılmış yükleri Şekil 4-1'de görülmektedir.

Şekil 4-1 İş Özellikleri Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analiz Grafiği



Modelin test edilebilmesi için kurulan modelde yer alan boyutlar için uyum ölçütleri ölçümünde RMSEA=0,039; NFI=0,925; CFI=0,971; IFI=0,972; RFI=0,890; GFI=0,959; AGFI=0,932; SRMR=0,047; χ^2/df=1,551 olduğu saptanmıştır.

Modelin test edilebilmesi için kurulan modelde yer alan boyutlar için uyum ölçütleri Tablo 4-5'de görülmektedir.

Tablo 4-5 Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum Ölçütleri ve Referans Uygunluk Değerleri (N= 359)

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Sonuçları	Sonuç
RMSEA	0 < RMSEA < 0,05	0,05 ≤ RMSEA ≤ 0,10	0,039	İyi uyum
NFI	0,95 ≤ NFI ≤1	0,90 ≤ NFI ≤ 0,95	0,925	Kabul Edilebilir
CFI	0,97 ≤ CFI ≤1	0,95 ≤ CFI ≤ 0,97	0,971	İyi uyum
IFI	0,97 ≤ IFI ≤1	0,95 ≤ IFI ≤ 0,97	0,972	İyi uyum
RFI	0,90 ≤ RFI ≤1	0,85 ≤ RFI ≤ 0,90	0,890	Kabul Edilebilir
GFI	0,95 ≤ GFI ≤1	0,90 ≤ GFI ≤ 0,95	0,959	İyi uyum
AGFI	0,90 ≤ AGFI ≤1	0,85 ≤ AGF I ≤ 0,90	0,932	İyi uyum
SRMR	0 ≤ SRMR ≤ 0,05	0,05 ≤ SRMR ≤ 0,10	0,047	İyi uyum
א^2 /df	0 ≤ א ^{2}/df ≤ 2	2 ≤ א ^{2}/df ≤ 3	1,551	İyi uyum

Referans değerler; Byrne 2011'den alınmıştır.

4.1.2. İş Özellikleri Ölçeği'nin Güvenirliliğine İlişkin Bulgular

Araştırmada güvenirlik analizleri için test-tekrar test değerleri ve iç tutarlılık değerine bakılmıştır.

4.1.2.1. Test-Tekrar Test Yöntemi

Araştırmada ölçek farklı iki hastanede çalışan 30 kişilik hemşire grubuna birer hafta arayla uygulanmış ve her iki uygulamadan elde edilen puanların ortalamaları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 4-6 Test-Tekrar Test Ölçümlerinin Uyum Düzeyinin Belirlenmesi (N= 30)

	Test-tekrar test	
	ICC (%95 Güven Aralığı)	**p**
Bölüm 1. S2	0,736 (0,520; 0,864)	<0,001**
Bölüm 1. S3	0,720 (0,494; 0,855)	<0,001**
Bölüm 1. S4	0,822 (0,658; 0,911)	<0,001**
Bölüm 1. S5	0,674 (0,424; 0,830)	<0,001**
Bölüm 1. S7	0,687 (0,445; 0,837)	<0,001**
Bölüm 2. S1	0,743 (0,531; 0,868)	<0,001**
Bölüm 2. S3	0,777 (0,585; 0,887)	<0,001**
Bölüm 2. S4	0,836 (0,678; 0,920)	<0,001**
Bölüm 2. S5	0,952 (0,902; 0,977)	<0,001**
Bölüm 2. S8	0,837 (0,689; 0,919)	<0,001**
Bölüm 2. S9	0,905 (0,810; 0,954)	<0,001**
Bölüm 2. S11	0,907 (0,816; 0,955)	<0,001**
Bölüm 2. S12	0,796 (0,615; 0,897)	<0,001**
Bölüm 2. S13	0,789 (0,603; 0,894)	<0,001**
Bölüm 2. S14	0,465 (0,130; 0,704)	0,005**

ICC: Sınıfiçi korelasyon katsayısı, **p<0,01

Test-tekrar test uyum düzeyleri incelendiğinde (Tablo 4-6);

Sadece Bölüm 2 S14'e ait uyumun düşük düzeyde (ICC: Sınıfiçi güvenilirlik katsayısı =0,465) olduğu saptanmıştır.

Bölüm 1 S2 (ICC=0,736), bölüm 1 S3 (ICC=0,720), bölüm 1 S5 (ICC=0,674) ve bölüm 1 S7 (ICC=0,687), bölüm 2 S1'e (ICC=0,743) ait uyumun iyi düzeyde olduğu saptanmıştır.

Diğer tüm maddelere ait uyumun ise mükemmel düzeyde olduğu saptanmıştır.

4.1.2.2. İç Tutarlilik Analizi

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach alfa katsayısından yararlanılmış ve "Madde silindiği durumda alfa katsayısı" değerleri hesaplanmıştır (Tablo 4-7).

Tablo 4-7 Ölçeği Oluşturan Maddelerin İç Tutarlılık Düzeyine Etkileri (N= 359)

	Ortalama	**Standart sapma**	**Madde silindiğinde iç tutarlılık düzeyi**
İÖÖ 1.4	5,30	1,33	0,589
İÖÖ 2.1	5,73	1,05	0,400
İÖÖ 2.5 (ters)	5,58	1,41	0,584
İÖÖ 1.3	5,27	1,29	0,664
İÖÖ 2.3 (ters)	4,71	1,50	0,558
İÖÖ 2.11	5,11	1,16	0,680
İÖÖ 1.5	6,59	0,85	0,716
İÖÖ 2.8	6,35	0,91	0,611
İÖÖ 2.14 (ters)	6,63	0,84	0,679
İÖÖ 1.2	4,73	1,20	0,710
İÖÖ 2.9 (ters)	4,76	1,55	0,612
İÖÖ 2.13	4,38	1,43	0,581
İÖÖ 1.7	5,00	1,18	0,527
İÖÖ 2.4	4,99	1,12	0,559
İÖÖ 2.12 (ters)	4,98	1,28	0,503

Ölçek boyutlarına ait Cronbach alfa katsayısının 0,61 ile 0,75 arasında değiştiği belirlenmiştir (Tablo 4-8). Beş ölçek boyutunun iç tutarlılık değerleri oldukça güvenilir bulunmuştur ($0,60 \leq \alpha < 0,80$).

Tablo 4-8 İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut İç Tutarlılık Değerleri (N= 359)

İş Boyutları	**Madde sayısı**	**İç tutarlılık (α)**
Beceri çeşitliliği	3	0,61
Görev kimliği	3	0,72
Görev önemi	3	0,75
Otonomi	3	0,72
Geri bildirim	3	0,63

4.2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

İş özellikleri ölçeğinin Türkçe uyarlama ve uygulama aşamaları birlikte yapılmış olup, toplam 359 hemşireden toplanan veriler üzerinden analizler yapılmıştır.

Tablo 4-9 Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Dağılımı (N= 359)

		Min-Mak	**Ort±ss**
Yaş		19-55	29,55±8,02
		n	**%**
Cinsiyet	Kadın	311	86,6
	Erkek	48	13,4
Medeni durum	Bekar	218	60,7
	Evli	141	39,3
Eğitim düzeyi	Lise	74	20,6
	Ön lisans	46	12,8
	Lisans	195	54,3
	Lisansüstü	44	12,3

Hemşirelerin yaşları 19 ile 55 yıl arasında değişmekte olup ortalama 29,55±8,02 yıldır. Ayrıca hemşirelerin %86,6'sı kadın, %60,7'si bekâr, %54,3'ü lisans mezunu ve %12,3'ü lisansüstü eğitime sahipti (Tablo 4-9).

Tablo 4-10 Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N= 359)

		n	%
Meslekte çalışma süresi	1-5 yıl	189	52,6
	6-11 yıl	68	18,9
	12-17 yıl	47	13,1
	18-23 yıl	29	8,1
	24 yıl ve üzeri	26	7,2
Kurumda çalışma süresi	1-5 yıl	242	67,4
	6-11 yıl	70	19,5
	12-17 yıl	21	5,8
	18-23 yıl	10	2,8
	24 yıl ve üzeri	16	4,5
Çalışılan Birim	Cerrahi birimler	176	49,0
	Dahili birimler	121	33,7
	Diğer	62	17,3
Birimde çalışma süresi	1-5 yıl	268	74,7
	6-11 yıl	54	15,0
	12-17 yıl	16	4,5
	18-23 yıl	8	2,2
	24 yıl ve üzeri	13	3,6
Görev	HHM / SBHM	3	0,8
	Eğitim hemşiresi	15	4,2
	Bölüm sorumlu hemşiresi	42	11,7
	Ameliyathane	35	9,7
	Poliklinik	44	12,3
	Yoğun bakım	77	21,4
	Servis hemşiresi	129	35,9
	Acil servis	14	3,9
İdari Görev	Yönetici hemşire	60	16,7
(Görev 2)	Hemşire	299	83,3
Çalışma şekli	Sadece gündüz şifti	133	37,0
	Sadece gece şifti	7	1,9
	Gece gündüz dönüşümlü	218	60,7
	İcapçı	1	0,3
Bölümde çalışmak	Evet	230	64,1
kendi tercihi mi	Hayır	55	15,3
	Kısmen	74	20,6
Meslek derneğine	Evet	53	14,8
üye olma durumu	Hayır	306	85,2

HHM: Hemşire Hizmetleri Müdürü,
SBHM: Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü
Görev 2: İdari Görevde Bulunma Durumu

Hemşirelerin %52,6'sının meslekte çalışma, %67,4'ünün kurumda ve %74,7'sinin bölümde çalışma süresi 1-5 yıl arası; %49'u cerrahi ve %33,7'si dâhili birimlerde; sadece %16,7'si yönetici hemşire; çoğunluğu poliklinik hemşiresi (%12,3), yoğun bakım hemşiresi (%21,4) ve servis hemşiresi (%35,9); %60,7'si gece gündüz dönüşümlü olarak çalışmaktaydı (Tablo-4-10).

Hemşirelerin %64,1'i görevli olduğu birimde çalışmanın kendi tercihi olduğunu; %14,8'i bir mesleki derneğe üye olduğunu, %8,6'sı Türk Hemşireler Derneğine (THD) üye olduğunu ifade etmiştir (Tablo-4-10).

4.3. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeylerine ve Aldıkları Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulgular

İş özellikleri ölçeği birinci bölümde yer alan maddelere verilen yanıtların dağılımı Tablo 4-11'de sunulmuştur.

Tablo 4-11 İş Özellikleri Ölçeği Birinci Bölümde Yer Alan Maddelere Verilen Yanıtların Dağılımı (N= 359)

	1	2	3	4	5	6	7
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
İşinizde ne kadar bağımsızsınız?	4 (1,1)	4 (1,1)	14 (3,9)	171 (47,6)	77 (21,4)	48 (13,4)	41 (11,4)
İşinizde ne derecede işin bütününü ve tanımlanabilir bir kısmını yapıyorsunuz?	0 (0)	3 (0,8)	10 (2,8)	125 (34,8)	62 (17,3)	68 (18,9)	91 (25,3)
İşinizde ne kadar çeşitlilik mevcuttur?	2 (0,6)	2 (0,6)	8 (2,2)	118 (32,9)	77 (21,4)	49 (13,6)	103 (28,7)
Genel olarak işiniz ne kadar önemlidir?	0 (0)	0 (0)	0 (0)	20 (5,6)	27 (7,5)	34 (9,5)	278 (77,4)
Yapmış olduğunuz işin kendisi ne derecede geri bildirim vermektedir?	1 (0,3)	3 (0,8)	11 (3,1)	136 (37,9)	88 (24,5)	68 (18,9)	52 (14,5)

İş özerkliği düzeyini, hemşirelerin yaklaşık yarısı (%47,6) orta düzeyde, toplamda ise neredeyse tamamı (%93,8) ortalama ve üstü olarak değerlendirmişlerdir (Tablo 4-11).

Görev kimliğini, hemşirelerin yaklaşık üçte biri (%34,8) ortalama düzeyde, toplamda ise nerdeyse tamamı (%96,3) işlerindeki görev bütünlüğünü ortalama ve üstü olarak değerlendirmişlerdir (Tablo 4-11).

İşteki beceri çeşitliliğini, hemşirelerin yaklaşık üçte biri (%32,9) orta düzeyde, toplamda ise neredeyse tamamı (%96,6) ortalama ve üstü olarak değerlendirmişlerdir (Tablo 4-11).

Görev önemini, hemşirelerin çoğu (%77,4) en üst seviyede, tamamı ise ortalama ve üstü olarak değerlendirmişlerdir. Hemşirelerden görevini önemsiz algıyan olmamıştır (Tablo 4-11).

İşinden aldığı geri bildirime, hemşirelerin üçte biri (%37,9) ortama, toplamda neredeyse tamamı (%95,8) ise ortama ve üstü olarak değerlendirmiştir (Tablo 4-11).

İş Özellikleri Ölçeki ikinci bölümde yer alan maddelere verilen yanıtların dağılımı Tablo 4-12'de sunulmuştur.

Tablo 4-12 İş Özellikleri Ölçeği İkinci Bölümde Yer Alan Maddelere Verilen Yanıtların Dağılımı (N= 359)

	Çok yanlış	Çoğunlukla yanlış	Kısmen yanlış	Kararsızım	Kısmen doğru	Çoğunlukla doğru	Çok doğru
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
İşim karmaşık ya da üst düzey becerileri kullanmamı gerektirmektedir.	1 (0,3)	3 (0,8)	9 (2,5)	22 (6,1)	92 (25,6)	148 (41,2)	84 (23,4)
İşim doğası gereği, işi başından sonuna kadar bir bütün olarak bitirebilme imkânı vermemektedir.	53 (14,8)	71 (19,8)	68 (18,9)	72 (20,1)	75 (20,9)	20 (5,6)	0 (0)
Sadece işimi yaparak o işi ne kadar iyi yaptığım ile ilgili bilgi edinebiliyorum.	2 (0,6)	5 (1,4)	23 (6,4)	83 (23,1)	123 (34,3)	99 (27,6)	24 (6,7)
İşim son derece kolay ve tekrarlayan niteliktedir.	126 (35,1)	88 (24,5)	65 (18,1)	35 (9,7)	40 (11,1)	5 (1,4)	0 (0)
Bu iş ne kadar iyi yapıldığına bağlı olarak pek çok başka kişinin hayatını etkilemektedir.	0 (0)	0 (0)	6 (1,7)	13 (3,6)	34 (9,5)	104 (29)	202 (56,3)
Bu iş bana çalışırken kendi takdir yetkimi ya da yargılarımı kullanabileceğim bir fırsat sunmamaktadır.	55 (15,3)	69 (19,2)	85 (23,7)	74 (20,6)	47 (13,1)	20 (5,6)	9 (2,5)
Bu iş bana başladığım bir işi tamamen bitirme imkânı verebilmektedir.	0 (0)	10 (2,8)	21 (5,8)	68 (18,9)	114 (31,8)	114 (31,8)	32 (8,9)
Bu iş çalışmalarımın iyi olup olmadığına dair herhangi bir ipucu sunmamaktadır.	46 (12,8)	91 (25,3)	87 (24,2)	89 (24,8)	38 (10,6)	8 (2,2)	0 (0)
Bu iş bana çalışırken bağımsız ve özgürce hareket edebilmem için ciddi fırsatlar sunmaktadır.	8 (2,2)	35 (9,7)	47 (13,1)	92 (25,6)	98 (27,3)	56 (15,6)	23 (6,4)
İşin kendisi geniş açıdan bakıldığında çok da önemli değildir.	283 (78,8)	44 (12,3)	13 (3,6)	15 (4,2)	3 (0,8)	1 (0,3)	0 (0)

Beceri Çeşitliliği; Hemşirelerin neredeyse tamamı (%90,2) işlerinin karmaşık ya da üst düzey becerileri kullanmaları gerektirdiğini, çoğunluğu (%77,7) işlerinin son derece kolay ve tekrarlayan nitelikte olmadığını farklı seviyelerde ifade etmiştir (Tablo 4-12).

Görev Kimliği; Hemşirelerin yarısı (%53,5) işin kendisinin, işi başından sonuna kadar bir bütün olarak bitirebilme imkânı vermediğine katılmadıklarını, çoğunluğu (%72,5) işin kendisinin, başladıkları bir işi tamamen bitirme imkânı verdiğini farklı seviyelerde ifade etmiştir (Tablo 4-12).

Görev Önemi; Hemşirelerin neredeyse tamamı, (%94,8) işi ne kadar iyi yapıldığına bağlı olarak pek çok başka kişinin hayatını etkilediğine inandıklarını ve (%94,7) işin önemli olmadığına katılmadıklarını farklı seviyelerde belirttiler (Tablo 4-12).

Geri bildirim; Hemşirelerin çoğunluğu (%68,6) sadece işini yaparak o işi ne kadar iyi yaptığıyla ile ilgili bilgi edinebildiğini, çoğunluğu (%62,3) iş çalışmalarının iyi olup olmadıklarına dair herhangi bir ipucu sunmadığına katılmadıklarını farklı seviyelerde ifade etmiştir (Tablo 4-12).

Otonomi; Hemşirelerin yarısı (%58,2) işin çalışırken kendi takdir yetkilerini ya da yargılarını kullanma fırsatı sunmadığına katılmadığını, yarısının (%49,3) işin çalışırken bağımsız ve özgürce hareket edebilme fırsatları sunduğuna katıldıklarını farklı seviyelerde ifade etmiştir (Tablo 4-12).

Tablo 4-13 İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları (N= 359)

	Min-Mak	**Ort±ss**
Beceri çeşitliliği	1,33-7	5,54±0,96
Görev kimliği	2,33-7	5,03±1,07
Görev önemi	3,67-7	6,52±0,71
Otonomi	1-7	4,63±1,13
Geri bildirim	1,67-7	4,99±0,91

Hemşirelerin görev önemi (6,52±0,71), görev kimliği (5,03±1,07) ve beceri çeşitliliği (5,54±0,96), otonomi (4,63±1,13) ve beceri çeşitliliği (5,54±0,96) puanları Tablo 4-13'de sunulmuştur.

4.4. Hemşirelerin İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki Düzeyine İlişkin Bulgular

Ölçeğin alt boyut puanları arasındaki ilişki düzeyleri Tablo 4-14'de sunulmuştur.

Tablo 4-14 İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeyleri (N= 359)

		Beceri çeşitliliği	Görev kimliği	Görev önemi	Otonomi	Geri bildirim
Beceri çeşitliliği	R	1,000	0,120	0,407	0,087	0,196
	P	-	0,023*	<0,001**	0,099	<0,001**
Görev kimliği	R	0,120	1,000	0,292	0,282	0,368
	P	0,023*	-	<0,001**	<0,001**	<0,001**
Görev önemi	R	0,407	0,292	1,000	0,127	0,355
	P	<0,001**	<0,001**	-	0,016*	<0,001**
Otonomi	R	0,087	0,282	0,127	1,000	0,449
	P	0,099	<0,001**	0,016*	-	<0,001**
Geri bildirim	R	0,196	0,368	0,355	0,449	1,000
	P	<0,001**	<0,001**	<0,001**	<0,001**	-

Pearson korelasyon analizi, *p<0,05, **p<0,01

İş Özellikleri Ölçeği (İÖÖ) beceri çeşitliliği alt boyut puanları ile İÖÖ görev kimliği alt boyut puanları arasında pozitif yönde 0,120 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,120; p=0,023). İÖÖ beceri çeşitliliği alt boyut puanları ile İÖÖ görev önemi alt boyut puanları arasında pozitif yönde 0,407 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,407; p<0,001). İÖÖ beceri çeşitliliği alt boyut puanları ile İÖÖ otonomi alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır (p>0,05). İÖÖ beceri çeşitliliği alt boyut puanları ile İÖÖ geri bildirim alt boyut puanları arasında pozitif yönde 0,407 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,196; p<0,001) (Tablo 4-14).

İÖÖ görev kimliği alt boyut puanları ile İÖÖ görev önemi alt boyut puanları arasında pozitif yönde 0,292 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,292; p<0,001). İÖÖ görev kimliği alt boyut puanları ile İÖÖ otonomi alt boyut puanları arasında pozitif yönde 0,282 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,282; p<0,001). İÖÖ görev kimliği alt boyut puanları ile İÖÖ geri bildirim alt boyut puanları arasında pozitif yönde 0,368 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,368; p<0,001) (Tablo 4-14).

İÖÖ görev önemi alt boyut puanları ile İÖÖ otonomi alt boyut puanları arasında pozitif yönde 0,127 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,127; p=0,016). İÖÖ görev önemi alt boyut puanları ile İÖÖ geri bildirim alt boyut puanları arasında pozitif yönde 0,355 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,355; p<0,001) (Tablo 4-14).

İÖÖ otonomi alt boyut puanları ile İÖÖ geri bildirim alt boyut puanları arasında pozitif yönde 0,449 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,449; p<0,001) (Tablo 4-14).

4.5. Hemşirelerin Motivasyon Potansiyel Puanına İlişkin Bulgular

Hemşirelerin Motivasyon Potansiyel Puanları (MPP) 15,56 ile 332,11 arasında değişmekte olup ortalama değeri 136,18±57,63 bulunmuştur.

4.6. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeyi İle Motivasyon Potansiyel Puanına İlişkin Bulgilar

Hemşirelerin iş özellikleri ölçeği tüm alt boyutlarının puanları, beceri çeşitliliği (r=0,314; p<0,001), görev kimliği (r=0,519; p<0,001), görev önemi (r=0,381; p<0,001), otonomi (r=0,836; p<0,001), geri bildirim (r=0,787; p<0,001), motivasyon potansiyel puanı (MPP) ile pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkide olduğu saptanmıştır (Tablo 4-24).

4.7. Hemşirelerin Algilanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 4-15 Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Puan Ortalamaları (N= 359)

	AÖDÖ	**İPÖ**
Madde sayısı	10	4
Min-Mak	1-5	2,5-5
Ort±ss	3,11±0,69	4,22±0,53

Hemşirelerin algılanan örgütsel destek puanı 3,11±0,69, iş performansı puanı 4,22±0,53 bulunmuştur (Tablo 4-15).

4.8. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İş Özellikleri, Algılanan Örgütsel Destek, İş Performansı ve Motivasyon Potansiyel Puan Düzeylerine İlişkin Bulgular

4.8.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri İle İş Özellikleri Düzeylerine İlişkin Bulgular

Hemşirelerin kişisel bilgilerine göre, İş Özellikleri Ölçeği alt boyut puanlarının kıyaslanması Tablo 4-16'de sunulmuştur.

Tablo 4-16 Hemşirelerin Kişisel Özellikleri İle İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kıyaslanması (N= 359)

	Beceri çeşitliliği	**Görev kimliği**	**Görev önemi**	**Otonomi**	**Geri bildirim**
Cinsiyet					
Kadın	5,6±0,92	5,03±1,06	6,58±0,63	4,62±1,14	5,01±0,89
Erkek	5,14±1,07	5,02±1,12	6,15±1,04	4,67±1,01	4,88±1
[a]t	**3,149**	**0,042**	**2,806**	**-0,315**	**0,951**
p	**0,002****	**0,966**	**0,007****	**0,753**	**0,342**
Medeni durum					
Bekar	5,56±0,98	5,12±1,07	6,57±0,67	4,71±1,1	5,03±0,89
Evli	5,51±0,93	4,89±1,05	6,45±0,77	4,49±1,16	4,93±0,93
[a]t	**0,444**	**2,016**	**1,504**	**1,787**	**1,037**
p	**0,657**	**0,045***	**0,134**	**0,075**	**0,300**
Eğitim düzeyi					
Lise	5,35±1,1	5,18±1	6,37±0,96	4,76±1,12	4,93±1
Ön lisans	5,43±0,97	5,22±0,86	6,61±0,66	4,53±1	4,87±0,9
Lisans	5,6±0,92	4,94±1,09	6,55±0,63	4,51±1,16	5,01±0,89
Lisansüstü	5,67±0,79	4,95±1,21	6,54±0,59	5±1,05	5,16±0,82
[b]F	**1,730**	**1,560**	**1,431**	**2,739**	**0,915**
p	**0,160**	**0,199**	**0,233**	**0,043***	**0,434**

[a]Bağımsız gruplar t testi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur.
[b]Tek yönlü varyans analizi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur.
[c]Kruskal-Wallis test, medyan (birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik) şeklinde sunulmuştur.
*p<0,05 **p<0,01

Hemşirelerin cinsiyetlerine göre İş Özellikleri Ölçeği (İÖÖ) görev kimliği, otonomi ve geri bildirim alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05). Hemşirelerin cinsiyetlerine göre İÖÖ beceri çeşitliliği ve görev önemi alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (sırasıyla; p=0,002; p=0,007) (Tablo 4-16).

Hemşirelerin medeni durumlarına göre İÖÖ beceri çeşitliliği, görev önemi, otonomi ve geri bildirim alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05). Hemşirelerin medeni durumlarına göre İÖÖ görev kimliği alt

boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,045) (Tablo 4-16).

Hemşirelerin eğitim düzeylerine göre İÖÖ beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi ve geri bildirim alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05). Hemşirelerin eğitim düzeylerine göre İÖÖ otonomi alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,043). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, lisansüstü eğitim düzeyine sahip hemşirelerle lisans mezunu hemşirelerin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,049) (Tablo 4-16).

Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre, İş Özellikleri Ölçeği alt boyut puanlarının kıyaslanması Tablo 4-17'da sunulmuştur.

Tablo 4-17 Hemşirelerin Mesleki Özellikleri İle İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kıyaslanması (N= 359)

	Beceri çeşitliliği	Görev kimliği	Görev önemi	Otonomi	Geri bildirim
Meslekte çalışma süresi					
1-5 yıl	5,61±0,89	5,18±1,03	6,6±0,68	4,63±1,14	4,99±0,88
6-11 yıl	5,43±1,06	4,78±1,11	6,43±0,79	4,57±1,15	4,97±0,9
12-17 yıl	5,4±1,13	4,94±1,15	6,38±0,77	4,64±1,13	4,84±1,01
18-23 yıl	5,52±0,88	4,53±0,9	6,36±0,77	4,48±0,92	4,89±0,87
24 yıl ve üzeri	5,59±0,89	5,26±0,98	6,63±0,47	4,83±1,22	5,47±0,89
[b]F	**0,776**	**4,000**	**1,890**	**0,376**	**2,335**
p	**0,541**	**0,003****	**0,112**	**0,826**	**0,055**
Kurumda çalışma süresi					
1-5 yıl	5,67 (5- 6,33)	5 (4,33- 6)	7 (6,33- 7)	4,67 (4- 5,33)	5 (4,33- 5,67)
6-11 yıl	5,67 (5- 6)	4,67 (4- 6)	6,67 (6- 7)	4,67 (3,67- 5,33)	4,67 (4,33- 5,33)
12-17 yıl	5,67 (5,67- 6)	5 (4,33- 5,67)	6,67 (6,67- 7)	4,33 (4- 5,33)	4,67 (4,33- 5,33)
18-23 yıl	5,5 (4,67- 6,33)	4 (3,67- 4,33)	6,5 (5,67- 7)	4 (3,33- 5)	5,33 (4- 5,67)
24 yıl ve üzeri	6 (5,33- 6,67)	5,33 (4,33- 6,33)	7 (6,33- 7)	5,33 (4,67- 5,83)	6 (4,83- 6,17)
[c]χ^2	**2,923**	**8,660**	**7,418**	**6,719**	**8,297**
p	**0,571**	**0,070**	**0,115**	**0,152**	**0,081**
Birim					
Cerrahi birimler	5,56±0,91	5,01±1,06	6,45±0,81	4,42±1,07	4,86±0,88
Dahili birimler	5,45±1,04	5,12±1,07	6,58±0,62	4,8±1,17	5,1±0,93
Diğer	5,63±0,93	4,89±1,07	6,63±0,57	4,87±1,1	5,15±0,88
[b]F	**0,833**	**0,990**	**2,026**	**5,983**	**3,505**
p	**0,436**	**0,373**	**0,133**	**0,003****	**0,031***
Birimde çalışma süresi					
1-5 yıl	5,67 (5- 6,17)	5 (4,33- 6)	6,67 (6,33- 7)	4,67 (4- 5,33)	5 (4,33- 5,67)
6-11 yıl	5,67 (5,33- 6,33)	5 (4- 6)	6,67 (6,33- 7)	4,17 (3,67- 5,33)	4,83 (4,33- 5,67)
12-17 yıl	5,83 (5,67- 6)	5 (4,17- 5,67)	6,67 (6,5- 7)	4,5 (4- 5,17)	4,67 (4,17- 5,33)
18-23 yıl	5,67 (5- 6,33)	4 (3,83- 5,17)	6,67 (6,17- 6,67)	5,17 (4,33- 6,17)	5,5 (5- 5,83)
24 yıl ve üzeri	6 (5- 6,67)	5 (4,33- 6)	7 (6,67- 7)	5,33 (4,67- 5,67)	5,67 (5- 6)
[c]χ^2	**2,875**	**3,204**	**5,325**	**8,472**	**8,092**
p	**0,579**	**0,524**	**0,256**	**0,076**	**0,088**
Görev					
HHM / SBHM	5,33 (4,33- 6)	3,67 (3,67- 3,67)	6,33 (5,67- 6,67)	4,67 (4- 6,33)	4 (4- 4,33)
Eğitim hemşiresi	6 (5,33- 6,67)	5,67 (4,33- 6,33)	7 (5,67- 7)	5,67 (4,67- 6,33)	5,33 (5- 5,67)
Bölüm sorumlu hemşiresi	5,67 (4,67- 6,33)	4,67 (4- 5,67)	6,67 (6- 7)	4,67 (4- 6)	5 (4,67- 5,67)
Ameliyathane	5,67 (5,33- 6,67)	5,33 (4,33- 6,33)	7 (6,33- 7)	3,67 (3- 5)	4,67 (4,33- 5,33)
Poliklinik	5 (4,33- 5,67)	5,5 (4,33- 6,5)	6,5 (5,67- 7)	4,33 (4- 5,33)	5 (4,33- 5,67)
Yoğun bakım	5,67 (5,33- 6,33)	5 (4- 5,67)	6,67 (6,67- 7)	4,67 (4- 5,33)	5,33 (4,67- 5,67)
Servis hemşiresi	5,67 (5- 6)	5 (4,33- 6)	6,67 (6,33- 7)	4,67 (4- 5,33)	5 (4,33- 5,33)
Acil servis	5,5 (4,33- 6)	4,67 (4,33- 5,67)	7 (7- 7)	4,17 (3,67- 5,67)	4,67 (4- 5,67)
[c]χ^2	**23,209**	**20,023**	**17,098**	**16,761**	**21,597**
p	**0,002****	**0,006****	**0,017***	**0,019***	**0,003****
İdari Görev 2					
Yönetici hemşire	5,54±1,02	4,89±1,15	6,42±0,66	4,99±1,21	5,16±0,84
Hemşire	5,54±0,94	5,05±1,05	6,54±0,72	4,55±1,1	4,96±0,92
[a]t	**0,003**	**-1,055**	**-1,185**	**2,804**	**1,600**
p	**0,997**	**0,292**	**0,237**	**0,005****	**0,110**
Çalışma şekli					
Sadece gündüz şifti	5,33 (4,67- 6,33)	5 (4,33- 6)	6,67 (6- 7)	4,67 (4- 5,33)	5 (4,67- 5,67)
Gece gündüz dönüşümlü	5,67 (5,33- 6,33)	5 (4,33- 6)	7 (6,67- 7)	4,67 (3,67- 5,33)	5 (4,33- 5,67)
Diğer	5 (3,33- 5,67)	5 (3,67- 6,17)	6,67 (6,17- 7)	3,83 (3,33- 4,17)	4,5 (4- 5,83)
[c]χ^2	**12,864**	**0,084**	**10,252**	**6,008**	**3,541**
p	**0,002****	**0,959**	**0,006****	**0,052**	**0,170**
Birim Tercih					
Evet	5,51±0,95	5,12±1,04	6,51±0,7	4,7±1,15	5,03±0,91
Hayır	5,72±0,85	4,95±1,05	6,62±0,66	4,52±1,02	4,85±0,86
Kısmen	5,51±1,06	4,8±1,15	6,48±0,78	4,48±1,13	4,98±0,94
[b]F	**1,109**	**2,691**	**0,639**	**1,409**	**0,871**
p	**0,331**	**0,069**	**0,528**	**0,246**	**0,419**

[a]Bağımsız gruplar t testi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur.
[b]Tek yönlü varyans analizi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur.
[c]Kruskal-Wallis test, medyan (birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik) şeklinde sunulmuştur. *p<0,05 **p<0,01

Hemşirelerin meslekte çalışma sürelerine göre İÖÖ beceri çeşitliliği, görev önemi, otonomi ve geri bildirim alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05). Hemşirelerin meslekte çalışma sürelerine göre İÖÖ görev kimliği alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,003). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, meslekte 18-23 yıl arası süredir çalışanların puanları ile 1-5 yıl arası süredir çalışanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,019) (Tablo 4-17).

Hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre İÖÖ beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, otonomi ve geri bildirim alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05) (Tablo 4-17).

Hemşirelerin birimlerine göre İÖÖ beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev önemi alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05). Hemşirelerin birimlerine göre İÖÖ otonomi alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,003). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, cerrahi birimlerde görev yapanların puanları ile dahili birimlerde ve diğer birimlerde görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (sırasıyla; p=0,012; p=0,019). Hemşirelerin birimlerine göre İÖÖ geri bildirim alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,031). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, cerrahi birimlerde görev yapanların puanları ile dahili birimlerde görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,047) (Tablo 4-17).

Hemşirelerin birimde çalışma sürelerine göre İÖÖ beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, otonomi ve geri bildirim alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05) (Tablo 4-17).

Hemşirelerin görevlerine göre İÖÖ beceri çeşitliliği alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,002). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, yoğun bakım hemşiresi olarak görev yapanların puanları ile poliklinik hemşiresi olarak görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p<0,001). Hemşirelerin görevlerine göre İÖÖ görev kimliği alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark

olduğu saptanmıştır (p=0,006). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, HHM/SBHM hemşiresi olarak görev yapanların puanları ile ameliyathane ve poliklinik hemşiresi olarak görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (sırasıyla; p=0,048; p=0,046). Hemşirelerin görevlerine göre İÖÖ görev önemi alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,017). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, yoğun bakım hemşiresi olarak görev yapanların puanları ile poliklinik hemşiresi olarak görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,048). Hemşirelerin görevlerine göre İÖÖ otonomi alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,019). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, ameliyathane hemşiresi olarak görev yapanların puanları ile eğitim hemşiresi olarak görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,005). Hemşirelerin görevlerine göre İÖÖ geri bildirim alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,003). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, ameliyathane hemşiresi olarak görev yapanların puanları ile yoğun bakım hemşiresi olarak görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,046) (Tablo 4-17).

Hemşirelerin idari görevlerine göre İÖÖ beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi ve geri bildirim alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05). Hemşirelerin görevlerine göre İÖÖ otonomi alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,005) (Tablo 4-17).

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre İÖÖ görev kimliği, otonomi ve geri bildirim alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05). Hemşirelerin çalışma şekillerine göre İÖÖ beceri çeşitliliği alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,002). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, gece gündüz dönüşümlü çalışanların puanları ile sadece gündüz şiftinde görev yapan ve diğer şekillerde çalışanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (sırasıyla; p=0,012; p=0,042). Hemşirelerin çalışma şekillerine göre İÖÖ görev önemi alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,006). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, sadece gündüz şiftinde görev yapan

hemşirelerin puanları ile gece gündüz dönüşümlü çalışanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,004) (Tablo 4-17).

Hemşirelerin görevli oldukları birimi tercih etme durumlarına göre İÖÖ beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, otonomi ve geri bildirim alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05) (Tablo 4-17).

4.8.2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri İle Motivasyon Potansiyel Puanı Bulgularının Kıyaslanması

Tablo 4-18 Hemşirelerin Kişisel Özellikler İle MPP Kıyaslanması (N= 359)

	MPP
Cinsiyet	
Kadın	137,28±57,6
Erkek	129,1±57,92
[a]t	**0,915**
P	**0,361**
Medeni durum	
Bekar	140,55±56,03
Evli	129,43±59,59
[a]t	**1,792**
P	**0,074**
Eğitim düzeyi	
Lise	137,43±59,21
Ön lisans	130,12±52,53
Lisans	133,45±57,35
Lisansüstü	152,53±60,19
[b]F	**1,514**
p	**0,211**

[a]Bağımsız gruplar t testi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur.
[b]Tek yönlü varyans analizi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur.
[c]Kruskal-Wallis test, medyan (birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik) şeklinde sunulmuştur.
*p<0,05 **p<0,01

Hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, birimde çalışma süresi, idari görevde olma durumu, çalışma şekli ve görevli oldukları birimi tercih etme durumlarına göre motivasyon potansiyel puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05) (Tablo 4-18).

Hemşirelerin birimlerine göre motivasyon potansiyel puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,004). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, cerrahi birimlerde görev yapanların puanları ile dahili birimlerde ve diğer birimlerde görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (sırasıyla; p=0,011; p=0,039) (Tablo 4-18).

Tablo 4-19 Hemşirelerin Mesleki Özellikleri İle MPP Kıyaslanması (N= 359)

Meslekte çalışma süresi	**MPP**
1-5 yıl	137,78±54,87
6-11 yıl	132,58±65,63
12-17 yıl	130,32±57,18
18-23 yıl	122,93±47,14
24 yıl ve üzeri	159,37±63,14
[b]F	**1,673**
p	**0,156**
Kurumda çalışma süresi	
1-5 yıl	125,83 (98,15- 171,26)
6-11 yıl	116,15 (83,33- 164,89)
12-17 yıl	137,41 (100,15- 152,1)
18-23 yıl	109,14 (80,89- 129,63)
24 yıl ve üzeri	178,96 (113,15- 231,05)
[c]χ^2	**9,142**
p	**0,058**
Birim	
Cerrahi birimler	125,94±54,39
Dahili birimler	145,58±60,64
Diğer	146,94±56,34
[b]F	**5,613**
p	**0,004****
Birimde çalışma süresi	
1-5 yıl	125,83 (98,06- 165,07)
6-11 yıl	112,75 (79,51- 164,89)
12-17 yıl	120,69 (99,85- 146,67)
18-23 yıl	150,02 (122,53- 214,81)
24 yıl ve üzeri	180,15 (113,15- 235,06)
[c]χ^2	**6,636**
p	**0,156**
Görev	
HHM / SBHM	99,56 (72,89- 143,32)
Eğitim hemşiresi	170 (118,12- 251,85)
Bölüm sorumlu hemşiresi	125,04 (91,95- 191,41)
Ameliyathane	109,46 (86,37- 141,04)
Poliklinik	120,77 (99,85- 165,93)
Yoğun bakım	127,59 (107,85- 181,33)
Servis hemşiresi	127,04 (96,3- 164,89)
Acil servis	111,67 (88- 152,44)
[c]χ^2	**14,482**
p	**0,043***
İdari Görev 2	
Yönetici hemşire	151,73±69,08
Hemşire	133,06±54,65
[a]t	**1,973**
p	**0,052**
Çalışma şekli	
Sadece gündüz şifti	125,19 (100,15- 173,83)
Gece gündüz dönüşümlü	125,88 (96,3- 164,89)
Diğer	86,1 (62,81- 153,7)
[c]χ^2	**2,742**
p	**0,254**
Birim Tercihi	
Evet	139,98±60,14
Hayır	129,68±50,43
Kısmen	129,22±54,17
[b]F	**1,393**
p	**0,250**

[a]Bağımsız gruplar t testi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur. [b]Tek yönlü varyans analizi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur. [c]Kruskal-Wallis test, medyan (birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik) şeklinde sunulmuştur.
*p<0,05 **p<0,01

Hemşirelerin görevlerine göre motivasyon potansiyel puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,043). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda eğitim hemşiresi olarak görev yapanların puanları ile ameliyathanede görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,023) (Tablo 4-19).

4.8.3. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri İle Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerine İlişkin Bulgular

Hemşirelerin kişisel bilgilerine göre Tablo 4-20'de ve mesleki özelliklerine göre Tablo 4-21'de Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) düzeylerine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Tablo 4-20 Hemşirelerin Kişisel Özellikleri İle AÖD Puanlarının Kıyaslanması (N= 359)

	AÖDÖ
Cinsiyet	
Kadın	3,12±0,69
Erkek	3,03±0,71
[a]t	**0,846**
p	**0,398**
Medeni durum	
Bekar	3,12±0,67
Evli	3,09±0,72
[a]t	**0,323**
p	**0,747**
Eğitim düzeyi	
Lise	3,31±0,66
Ön lisans	2,96±0,65
Lisans	3,05±0,69
Lisansüstü	3,19±0,71
[b]F	**3,644**
p	**0,013***

[a]Bağımsız gruplar t testi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur.
[b]Tek yönlü varyans analizi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur.
[c]Kruskal-Wallis test, medyan (birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik) şeklinde sunulmuştur.
*p<0,05 **p<0,01

Hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, meslekte çalışma süresi, birimde çalışma süresi ve görevli oldukları birimi tercih etme durumlarına göre AÖDÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05) (Tablo 4-20).

Hemşirelerin eğitim düzeylerine göre AÖDÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,013). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, lise mezunu hemşirelerin puanları ile ön lisans ve lisans mezunu hemşirelerin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (sırasıyla; p=0,037; p=0,029) (Tablo 4-20).

Tablo 4-21 Hemşirelerin Mesleki Özellikleri İle AÖD Puanlarının Kıyaslanması (N= 359)

	AÖDÖ
Meslekte çalışma süresi	
1-5 yıl	3,17±0,66
6-11 yıl	2,96±0,72
12-17 yıl	3,19±0,73
18-23 yıl	2,89±0,65
24 yıl ve üzeri	3,14±0,75
[b]F	**2,088**
p	**0,082**
Kurumda çalışma süresi	
1-5 yıl	3,2 (2,8- 3,6)
6-11 yıl	3 (2,3- 3,6)
12-17 yıl	2,8 (2,6- 3,3)
18-23 yıl	2,65 (2,4- 3,1)
24 yıl ve üzeri	3,15 (3- 3,65)
[c]χ^2	**10,856**
p	**0,028***
Birim	
Cerrahi birimler	2,98±0,69
Dahili birimler	3,27±0,69
Diğer	3,15±0,6
[b]F	**6,474**
p	**0,002****
Birimde çalışma süresi	
1-5 yıl	3,1 (2,7- 3,6)
6-11 yıl	3 (2,3- 3,5)
12-17 yıl	3,25 (2,7- 3,55)
18-23 yıl	2,95 (2,65- 3,25)
24 yıl ve üzeri	3,3 (3- 3,6)
[c]χ^2	**5,624**
p	**0,229**
Görev	
HHM / SBHM	2,6 (2,2- 3,9)
Eğitim hemşiresi	3,7 (2,8- 4,1)
Bölüm sorumlu hemşiresi	3,4 (3- 3,9)
Ameliyathane	3 (2,7- 3,4)
Poliklinik	3,2 (2,7- 3,7)
Yoğun bakım	2,9 (2,6- 3,5)
Servis hemşiresi	3,1 (2,7- 3,6)
Acil servis	3,05 (2,4- 3,6)
[c]χ^2	**16,871**
p	**0,018***
İdari Görev 2	
Yönetici hemşire	3,38±0,68
Hemşire	3,05±0,68
[a]t	**3,406**
p	**0,001****
Çalışma şekli	
Sadece gündüz şifti	3,4 (2,9- 3,8)
Gece gündüz dönüşümlü	3 (2,5- 3,5)
Diğer	2,55 (1,95- 3,45)
[c]χ^2	**19,146**
p	**<0,001****
Birim Tercih	
Evet	3,17±0,69
Hayır	2,98±0,75
Kısmen	3,02±0,64
[b]F	**2,363**
p	**0,096**

[a]Bağımsız gruplar t testi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur. [b]Tek yönlü varyans analizi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur. [c]Kruskal-Wallis test, medyan (birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik) şeklinde sunulmuştur. *p<0,05, **p<0,01

Hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre AÖDÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,028). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, kurumda 12-17 yıl arası ve 18-23 yıl arası çalışanların puanları ile 1-5 yıl arası çalışanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (sırasıyla; p=0,032; p=0,044) (Tablo 4-21).

Hemşirelerin birimlerine göre AÖDÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,002). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, cerrahi birimlerde görev yapanların puanları ile dahili birimlerde görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,001) (Tablo 4-21).

Hemşirelerin görevlerine göre AÖDÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,018). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, yoğun bakım hemşiresi olarak görev yapanların puanları ile bölüm sorumlu hemşiresi olarak görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,037) (Tablo 4-21).

Hemşirelerin idari görevlerine göre AÖDÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,001) (Tablo 4-21).

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre AÖDÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p<0,001). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, sadece gündüz şiftinde görev yapan hemşirelerin puanları ile gece gündüz dönüşümlü çalışanların ve diğer şekillerde çalışanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (sırasıyla; p<0,001; p=0,048) (Tablo 4-21).

4.8.4. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri İle İş Performans Düzeylerine İlişkin Bulguların Kıyaslanması

Hemşirelerin kişisel özellikleri (Tablo 4-22) ve mesleki özelliklerine göre (Tablo 4-23) iş performansı düzeyine ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4-22 Hemşirelerin Kişisel Özellikleri İle İPÖ Puanlarının Kıyaslanması (N= 359)

	İPÖ
Cinsiyet	
Kadın	4,23±0,52
Erkek	4,14±0,57
[a]t	**1,045**
p	**0,297**
Medeni durum	
Bekar	4,18±0,52
Evli	4,28±0,55
[a]t	**-1,768**
p	**0,078**
Eğitim düzeyi	
Lise	4,14±0,5
Ön lisans	4,22±0,54
Lisans	4,21±0,55
Lisansüstü	4,35±0,46
[b]F	**1,374**
p	**0,250**

[a]Bağımsız gruplar t testi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur. [b]Tek yönlü varyans analizi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur. [c]Kruskal-Wallis test, medyan (birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik) şeklinde sunulmuştur. *p<0,05 ,**p<0,01

Hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeylerine göre İPÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05) (Tablo 4-22).

Tablo 4-23 Hemşirelerin Mesleki Özellikler İle İPÖ Puanlarının Kıyaslanması (N= 359)

	İPÖ
Meslekte çalışma süresi	
1-5 yıl	4,13±0,51
6-11 yıl	4,26±0,53
12-17 yıl	4,32±0,49
18-23 yıl	4,2±0,67
24 yıl ve üzeri	4,49±0,48
[b]F	**3,579**
p	**0,007****
Kurumda çalışma süresi	
1-5 yıl	4 (4- 4,5)
6-11 yıl	4,13 (4- 4,75)
12-17 yıl	4,5 (4- 5)
18-23 yıl	4,5 (4- 5)
24 yıl ve üzeri	5 (4- 5)
[c]χ^2	**16,611**
p	**0,002****
Birim	
Cerrahi birimler	4,15±0,52
Dahili birimler	4,33±0,54
Diğer	4,17±0,53
[b]F	**4,604**
p	**0,011****
Birimde çalışma süresi	
1-5 yıl	4 (4- 4,5)
6-11 yıl	4,13 (4- 5)
12-17 yıl	4,25 (3,63- 4,63)
18-23 yıl	4,25 (4- 5)
24 yıl ve üzeri	5 (4- 5)
[c]χ^2	**9,849**
p	**0,043***
Görev	
HHM / SBHM	4,5 (3,75- 5)
Eğitim hemşiresi	4 (4- 4,5)
Bölüm sorumlu hemşiresi	4 (4- 5)
Ameliyathane	4 (4- 4,75)
Poliklinik	4,25 (4- 4,88)
Yoğun bakım	4 (4- 4,5)
Servis hemşiresi	4 (4- 4,5)
Acil servis	4,25 (3,25- 5)
[c]χ^2	**4,869**
p	**0,676**
İdari Görev 2	
Yönetici hemşire	4,25±0,56
Hemşire	4,21±0,53
[a]t	**0,623**
p	**0,534**
Çalışma şekli	
Sadece gündüz şifti	4 (4- 4,75)
Gece gündüz dönüşümlü	4 (4- 4,5)
Diğer	4,63 (4,13- 5)
[c]χ^2	**4,680**
p	**0,096**
Birim Tercih	
Evet	4,22±0,52
Hayır	4,2±0,52
Kısmen	4,22±0,59
[b]F	**0,027**
p	**0,973**

[a]Bağımsız gruplar t testi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur. [b]Tek yönlü varyans analizi, ortalama ± standart sapma şeklinde sunulmuştur. [c]Kruskal-Wallis test, medyan (birinci çeyreklik, üçüncü çeyreklik) şeklinde sunulmuştur. *p<0,05, **p<0,01

Hemşirelerin görev, idari görevde olma durumu çalışma şekli ve görevli oldukları birimi tercih etme durumlarına göre İPÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (p>0,05) (Tablo 4-23).

Hemşirelerin meslekte çalışma sürelerine göre İPÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,007). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, meslekte 24 yıl ve üzeri süredir çalışanların puanları ile 1-5 yıl arası çalışanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,013) (Tablo 4-23).

Hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre İPÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,002). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, kurumda 24 yıl ve üzeri süredir çalışanların puanları ile 1-5 yıl arası çalışanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,036) (Tablo 4-23).

Hemşirelerin birimlerine göre İPÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,011). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, cerrahi birimlerde görev yapanların puanları ile dahili birimlerde görev yapanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,010) (Tablo 4-23).

Hemşirelerin birimde çalışma sürelerine göre İPÖ puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,043). Bonferroni düzeltmeli ikili değerlendirmeler sonucunda, birimde 24 yıl ve üzeri süredir çalışanların puanları ile 1-5 yıl arası çalışanların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır (p=0,049) (Tablo 4-23).

4.9. Hemşirelerin İş Özellikleri Algi Düzeyi, Motivasyon Potansiyel Puanı, Algilanan Örgütsel Destek ve İş Performans Düzeyi Arasindaki İlişkilerin Belirlenmesi

Hemşirelerin iş özellikleri düzeyi, motivasyon potansiyel puanı (MPP), algilanan örgütsel destek düzeyi ve iş performans düzeyi arasindaki ilişkilere dair bulgular Tablo 4-24'da sunulmuştur.

Tablo 4-24 İÖÖ Alt Boyut Puanları, İÖÖ MPP, AÖDÖ ve İPÖ Puanları Arasındaki İlişki Düzeyi (N= 359)

		Beceri çeşitliliği	Görev kimliği	Görev önemi	Otonomi	Geri bildirim	MPP	AODO	IPO
Beceri çeşitliliği	r	1,000	0,120	0,407	0,087	0,196	0,314	-0,050	0,044
	p	-	0,023*	<0,001**	0,099	<0,001**	<0,001**	0,349	0,402
Görev kimliği	r	0,120	1,000	0,292	0,282	0,368	0,519	0,202	0,225
	p	0,023*	-	<0,001**	<0,001**	<0,001**	<0,001**	<0,001**	<0,001**
Görev önemi	r	0,407	0,292	1,000	0,127	0,355	0,381	-0,008	0,194
	p	<0,001**	<0,001**	-	0,016*	<0,001**	<0,001**	0,883	<0,001**
Otonomi	r	0,087	0,282	0,127	1,000	0,449	0,836	0,293	0,100
	p	0,099	<0,001**	0,016*	-	<0,001**	<0,001**	<0,001**	0,059
Geri bildirim	r	0,196	0,368	0,355	0,449	1,000	0,787	0,148	0,191
	p	<0,001**	<0,001**	<0,001**	<0,001**	-	<0,001**	0,005**	<0,001**
MPP	r	0,314	0,519	0,381	0,836	0,787	1,000	0,267	0,210
	p	<0,001**	<0,001**	<0,001**	<0,001**	<0,001**	-	<0,001**	<0,001**
AODO	r	-0,050	0,202	-0,008	0,293	0,148	0,267	1,000	0,049
	p	0,349	<0,001**	0,883	<0,001**	0,005**	<0,001**	-	0,356
IPO	r	0,044	0,225	0,194	0,100	0,191	0,210	0,049	1,000
	p	0,402	<0,001**	<0,001**	0,059	<0,001**	<0,001**	0,356	-

Pearson korelasyon analizi *p<0,05 **p<0,0

İÖÖ beceri çeşitliliği alt boyut puanları ile AÖDÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır (p>0,05). İÖÖ beceri çeşitliliği alt boyut puanları ile İPÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır (p>0,05) (Tablo 4-24).

İÖÖ görev kimliği alt boyut puanları ile AÖDÖ puanları arasında pozitif yönde 0,202 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,202; p<0,001). İÖÖ görev kimliği alt boyut puanları ile İPÖ puanları arasında pozitif yönde 0,225 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,225; p<0,001) (Tablo 4-24).

İÖÖ görev önemi alt boyut puanları ile AÖDÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır (p>0,05). İÖÖ görev önemi alt boyut puanları ile İPÖ puanları arasında pozitif yönde 0,194 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,194; p<0,001) (Tablo 4-24).

İÖÖ otonomi alt boyut puanları ile AÖDÖ puanları arasında pozitif yönde 0,293 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,293; p<0,001). İÖÖ otonomi alt boyut puanları ile İPÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır (p>0,05) (Tablo 4-24).

İÖÖ geri bildirim alt boyut puanları ile AÖDÖ puanları arasında pozitif yönde 0,148 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,148; p=0,005). İÖÖ geri bildirim alt boyut puanları ile İPÖ puanları arasında pozitif yönde 0,191 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,191; p<0,001). İÖÖ MPP alt boyut puanları ile AÖDÖ puanları arasında pozitif yönde 0,267 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,267; p<0,001) (Tablo 4-24).

İÖÖ MPP alt boyut puanları ile İPÖ puanları arasında pozitif yönde 0,210 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,210; p<0,001) (Tablo 4-24).

AÖDÖ puanları ile İPÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır (p>0,05) (Tablo 4-24).

5. TARTIŞMA

İş özellikleri ölçeği'nin Türkçe uyarlama ve uygulama aşamaları birlikte yapılmış olup, toplam 359 hemşireden toplanan veriler üzerinden analizler yapılmıştır. Faktör analizinin doğruluğu için, madde sayısının 20 katında bir örnekleme ulaşılması önerilmektedir (Güngör 2016). Bu çalışmada iş özellikleri ölçeği uyarlama çalışması için, 15 madde sayısının 24 katı veri elde edilmiştir. Benzer şekilde Güney Kıbrıs'ta Charalambous ve ark. (2012) onkoloji hemşirelinde yaptıkları İş Özellikleri Ölçeği Yunanca uyarlama çalışmasında 398 hemşireye ulaşmışlardır.

Tartışma 8 başlık altında yapılmıştır;

1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Geçerlik-Güvenirliliği
2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması
3. Hemşirelerin İş Özellikleri Ölçeği Düzeylerinin ve Aldıkları Alt Boyut Puanlarının Tartışılması
4. Hemşirelerin İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Tartışılması
5. Hemşirelerin Motivasyon Potansiyel Puanına İlişkin Bulguların Tartışılması
6. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeyi İle Motivasyon Potansiyel Puanı (MPP) Arasındaki İlişkilerin Tartışılması
7. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İş Özellikleri, Algılanan Örgütsel Destek, İş Performansı ve Motivasyon Potansiyel Puan Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışılması
8. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeyi, Motivasyon Potansiyel Puanı (MPP), Algilanan Örgütsel Destek Düzeyi ve İş Performansı Düzeyi Arasindaki İlişkiye Yönelik Bulguları

5.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliliğine İlişkin Bulguların Tartışılması

5.1.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Geçerliliğine İlişkin Bulguların Tartışılması

5.1.1.1. İş Özellikleri Ölçeği'nin Dil ve Kapsam Geçerliliği

Dil Geçerliliği

Ölçek uyarlama çalişması, bir ölçeğin sadece farklı bir dile çevirilip kullanmak değil, o ölçekle ilgili geçerlilik ve güvenirlilik çalışmalarınında yapılmasıdır. Uyarlama çalışmasının ilk aşaması ölçek sahibinden izin alınmasıdır (Karakoç ve Dönmez 2014). Bu çalışmada da öncelikle ölçeği geliştiren yazarların sözcülüğü görevini üstlenen Greg Oldham ile e-posta aracılığıyla iletişime geçilmiş ve araştırma için gerekli olan izin alınmıştır (Ek-3).

Bir sonraki aşama ölçülecek olan yapının, karşılaştırılacak tüm kültürlerde aynı anlama gelip gelmediğinin sorgulanmasıdır (Karakoç ve Dönmez 2014). Bu çalışmada çeviri, bir dilden diğerine çeviri yapıldıktan sonra tekrar asıl diline çevirme şeklinde yapılmıştır. Asıl dili İngilizce olan ölçek, Tükçe çevirisi yapılmış sonra tekrar İngilizce çevrilerek, ölçeği geliştiren Oldham'a mail atılıp uygunluğunun teyidi alınmıştır.

Kapsam Geçerliliği

Kapsam geçerliliği, bir bütün olarak ölçeğin ve ölçekte bulunan maddelerin, ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediği ve amaca ne derece hizmet ettiğidir (Büyüköztürk ve ark. 2010; Karakoç ve Dönmez 2014). Kapsam geçerliliğini sağlamak için, 10 kişilik (bu alanda akademisyen ve en az doktora düzeyinde) uzman görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan elde edilen verilere göre her bir madde ve toplam ölçek için Relaxed yöntemle, kapsam geçerlilik indeksi (KGİ) ve kapsam geçerlilik oranı (KGO) hesaplanmıştır. KGO değerleri madde bazında, KGİ ise ölçek bazında kabul edilebilirlik katsayısıdır. Maddelerin geçerliliğinin onaylanabilmesi için, toplamda 10 değerlendirici bulunduğu göz önüne alınarak, KGO değerlerinin 0,62 değerinin üzerinde olması gerekmektedir. Ölçeğin kapsam geçerliliğinin onaylanabilmesi için hesaplanan KGİ değerinin 0,80 üzerinde olması gerekmektedir (Ayre ve Scally 2014) .Bu çalışmada tüm maddelerin KGO değerlerinin minimum düzey olan 0,62'den yüksek olduğu ve ölçeğin KGİ düzeyinin 0,96 olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre hem madde bazında hem de ölçek bazında kapsam geçerliliğinin sağlandığı saptanmıştır.

Uzmanların görüş ve önerileri dikkate alınarak, maddeler üzerinde gerekli görülen son düzenlemeler yapılmıştır. Son düzenlemelerin ardından ölçek formu,

düzenlenen ölçeğin, anlam ve ifade olarak hemşireler tarafından anlaşılıp anlaşılmadığının belirlenmesi için, iki farklı hastanede çalışan 20 kişilik hemşire grubuna uygulanmış, maddelerin anlaşılır olduğu, düzeltme gerekmediği bulunmuştur.

5.1.1.2. İş Özellikleri Ölçeği'nin Yapi Geçerliliği

Ölçülmek istenilen niteliklerin ne derece doğru ölçülebildiğini değerlendirmek için yapı geçerliliği yapılmıştır. Ölçek geliştirme süreçlerinde yapı geçerliği bir yandan testin ölçtüğü nitelikleri belirleme sürecidir, diğer yandan bireylerin bu testten aldıkları puanların ne anlama geldiğini belirleme sürecidir (Seçer 2018). Yapı geçerliliğini göstermek, ölçeğin faktör yapısını belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi, bir ölçme aracında yer alan maddelerin kaç alt boyut altında toplanabildiğini ve aralarında ne tür bir ilişki olduğunu belirleme yöntemidir (Seçer 2018). İş Özellikleri Ölçeği'nin istatistiksel analizinde Keşfedici (açıklayıcı) Faktör Analizi kullanılmıştır. Keşfedici (açıklayıcı) Faktör Analizi Varimax rotasyon metodu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Keşfedici (açıklayıcı) Faktör Analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett küresellik testine bakılmıştır. KMO örneklem yeterlilik ölçümü değerinin 0,787 olduğu bulunmuştur. Bu değerin KMO için iyi bir değer olduğu ve ilgili veri grubuna analiz yapılamasının uygun olduğunu bulunmuştur. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümünün yeterli düzeyde olması eldeki veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Yaşlıoğlu 2017).

KMO ölçütünün;

0,90-1.00 arasında olduğunda	mükemmel,
0,80-0,89 arasında	oldukça iyi
0,70-0,79 arasında	iyi
0,60-0,69 arasında	orta
0,50-0,59 arasında	zayıf

<0,50 olduğunda ise kabul edilemez olduğu belirtilmektedir (Sharma 1996; Tanşancıl 2002; Altunışık ve ark. 2005)

Bartlett küresellik testi, korelasyon matrisinin benzer matris olup olmadığı hipotezini test etmek için kullanılmış olup ve bu hipotez $p<0,001$ seviyesinde

reddedilmiştir. Bu da bize maddeler arasında ilişkinin varlığını saptayarak faktör analizi için verilerin uygunluğunu göstermektedir (Akgül ve Çevik 2003; Hair ve ark. 1998).

Faktör analizinde, beş faktörlü yapıda ölçeğe ait varyansın %62,25'ini açıklanmaktadır. Çok faktörlü desenlerde, açıklanan toplam varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli olarak kabul edilmektedir. Analiz sonucunda elde edilen varyans oranları ne kadar yüksekse, ölçeğin faktör yapısı da o kadar güçlü olmaktadır (Büyüköztürk 2013).

Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması, birlikte bir yapıyı-kavramı-faktörü ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yük değerlerinin, 0,40 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Faktör katsayısı (factor coefficient) olarak da isimlendirilir (Çakır 2014). Yapılan analiz sonucunda, maddelerin ilgili faktöre ait yük değerleri 0,51 ile 0,84 arasında değiştiği görülmüştür, bu sonuçlar Hackman ve Oldham (1974) sonuçlarını desteklemektedir. Madde 2.1 ve madde 2.12'nin yük değerlerinin farklı faktörlerlede ilişkili bulunmuştur ancak 0,4'ün altında olup anlamlı değildir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmış ve ölçeğin uyum ölçütlerine bakılmıştır, sonuçlarda ölçeğin *iyi uyum* gösterdiği bulunmuştur. Uyum testleri, tasarlanan modelin gerçek ile ne derecede uyuştuğunu test eden, modelin yapısal geçerliliğini (construct validity) saptamaktadır (Yaşlıoğlu 2017).

Bu çalışmada modelin sonuçları incelendiğinde, RMSEA=0,039; NFI=0,925; CFI=0,971; IFI=0,972; RFI=0,890; GFI=0,959; AGFI=0,932; SRMR=0,047; $\chi 2/df$=1,551 olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda NFI ve RFI ölçütleri *kabul edilebilir*, RMSEA, CFI, IFI, GFI, AGFI, SRMR ve $\chi 2/df$ ölçütlerinde ise *iyi uyum* bulunmuştur. Bu sonuçlar modelin mevcut yapısının geçerli olduğunu göstermektedir. Güney Kıbrıs'ta Charalambous ve ark. (2012) onkoloji hemşirelinde yaptıkları İş Özellikleri Ölçeği Yunanca uyarlama çalışmasında ise doğrulayıcı faktör sonuçlarını *kabul edilebilir uyum* (RMSEA=0,055; NFI=0,870; CFI=0,894; RFI=0,067; SRMR=0,067; $\chi 2/df$=1.510) bulunmuştur.

5.1.2. İş Özellikleri Ölçeği'nin Güvenirliliğine İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmada güvenirlik analizleri için test-tekrar test değerleri ve iç tutarlılık değerine bakılmıştır.

5.1.2.1. Test-Tekrar Test Yöntemi

Ölçme aracının kararlılık düzeyini görmek için test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Testin aynı gruba belirli bir zaman aralığında uygulanması ve iki uygulamadan elde edilen puanlar arasındaki korelasyonun hesaplanması esasına dayanmaktadır (Seçer 2018). Test-tekrar test uyum düzeylerinde, 14. maddenin uyumunun düşük düzeyde (ICC=0,465), diğer tüm maddelere ait uyumun ise iyi ya da mükemmel düzeyde olduğu saptanmıştır.

5.1.2.2. İç Tutarlılık Analizi

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach alfa katsayısından yararlanılmış olup alfa katsayısına ne derecede ve ne yönde etkide bulunduklarını saptayabilmek için; "Madde silindiği durumda alfa katsayısı" değerleri hesaplanmıştır. Söz konusu değerler, herhangi bir madde silindiği durumda, geriye kalan maddelerin iç tutarlılıklarını göstermektedir (Karagöz 2015).

Cronbach alfa katsayısı, ölçekte yer alan k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Cronbach alfa katsayısı, bireysel puanların k soru içeren bir ölçekte sorulara verilen yanıtların toplanması ile bulunduğu durumlarda soruların birbirleri ile benzerliğini, yakınlığını belirleyen bir katsayıdır. Alfa katsayısı, ölçekte yer alan k sorunun türdeş bir yapıyı açıklamak ya da sorgulamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını sorgulamayı sağlamaktadır (Karagöz 2015).

Alfa katsayısının değerlendirilmesinde;

$0{,}00 \leq \alpha < 0{,}40$ ise ölçek güvenilir değil

$0{,}40 \leq \alpha < 0{,}60$ ise ölçek düşük güvenirlikte

$0{,}60 \leq \alpha < 0{,}80$ ise oldukça güvenilir

$0{,}80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir kabul edilir (Karagöz 2015).

Ölçekte toplam 15 madde, 5 boyut (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, otonomi ve geri bildirim) ve her boyuta ait 3 soru bulunmaktadır. Ölçek boyutlarının iç tutarlılık değerleri *oldukça güvenilir* bulunmuştur ($0{,}60 \leq \alpha < 0{,}80$).

Bu çalışmanın ölçek boyutlarının iç tutarlılık değerleri, Charalambous ve ark. (2012) ve Othman ve Nasurdin (2019)'in yaptığı çalışmalarla benzer şekilde *oldukça güvenilir* bulunmuştur ($0{,}60 \leq \alpha < 0{,}80$) (Tablo 2-3). Ancak ölçeği geliştiren Hackman ve Oldham (1974)'ın çalışmasında ölçek boyutlarının iç tutarlılık değerlerinin çoğu

düşük güvenirlilikte çıktığı görülmektedir (0,40 ≤ α <0,60). Bu çalışmanın iç tutarlılık değeri orjinal ölçten (Hackman ve Oldham 1974) daha yüksek güvenilirlikte bulunmuştur.

Hall ve O'Brien Pallas (2000) ve Tyler ve ark. (2006)'nın çalışmalarında ise, ölçek boyutlarının iç tutarlılık değerleri *düşük güvenirlilikte* bazı iş boyutlarının ise *güvenilir bulunmadığı* görülmektedir (0,00 ≤ α < 0,40) (Tablo 2-3). Gabr ve Mohamed (2012) otonomi iş boyutunu hemşireler arasında istatistiksel olarak anlamlı olmadığını bulmuşturlar (t = -. 585, p=0,56). Yuxiu ve ark. (2011) Çin'de yaptıkları çalışmada, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu bulduklarını belirtmişlerdir (0,86 ≤ α < 0,96).

5.2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışmaya katılan hemşirelerin ortalama yaşı 29,5 olup, genç bir gruptan oluşmaktadır ve çoğunluğu (%86,6) kadındır. Ülkemizde "Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair 5634 sayılı 2007 yılında çıkarılan kanunla" cinsiyet ayrımı ortadan kaldırılmıştır. Ancak meslekte hala sayısal olarak kadınlar daha fazla bulunmaktadır. Benzer şekilde dünya genelinde iş özelliği ölçeğinin kullanıldığı çalışmalarda da hemşirelerin çoğunluğunun kadın olduğu görülmüştür (Hall ve O'Brien-Pallas 2000; Yuxiu ve ark. 2011; Shetty ve Gujarathi 2014; Zawawi ve Nasurdin 2017; Othman ve Nasurdin 2019).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yarısından fazlası bekârdır (%60,7). Dünya genelinde iş özelliği ölçeğinin kullanıldığı çalışmalarda ise hemşirelerin çoğunun evli olduğu bulunmuştur (Yuxiu ve ark. 2011; Gabr ve Mohamed 2012; Othman ve Nasurdin 2019). Bu sonucun çalışmaya katılan hemşire grubunun nispeten daha genç olmasından kaynaklandığı düşülmüştür.

Çalışmaya katılan hemşirelerin yarısının (%54,3) lisans mezunu olduğu görülmüştür. Benzer şekilde iş özelliği ölçeğinin kullanıldığı çalışmalarda da hemşirelerin çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu görülmüştür (Hall ve O'Brien-Pallas 2000; Yuxiu ve ark. 2011; Gabr ve Mohamed 2012). Ülkemizde Hemşirelik Kanunu (2007) ile eğitim de lisans mezunu sayısının arttığı düşünülmektedir. Ayrıca, 2014 yılında hemşire yardımcılığının tanımlandığı, Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı

Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'nunda kişilerin hemşirelikte çalışma tercihlerini etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekte çalışma ve kurumda çalışma süresi arttıkça, sayılarının azaldığı görülmüştür. Hemşirelerin yarısı (52,6) en fazla 5 yıllık deneyime sahip; yarısından fazlası (% 67,4) en fazla 5 yıldır kurumda çalışmakta, çoğunluğu (74,7) en fazla 5 yıldır aynı birimde çalışmaktadır. Muhtemelen daha deneyimli hemşire grubunun çalışmaya katılmak istememesi ya da kurumlar arası ve kurum içi sirkülasyonu yüksek bir hemşire grubunun bulunmasından kaynakladığı düşünülebilir. Malezyada, Othman ve Nasurdin (2019) tarafından yapılan çalışmaya katılan hemşirelerin mesleki özellikleri benzer bulunmuştur. Ancak diğer çalışmaların mesleki özellikleri açısından daha deneyimli ve örgütte daha uzun süredir çalışan hemşireleri kapsadığı görülmüştür (Mohamed 2004; Yuxiu ve ark. 2011; Gabr ve Mohamed 2012; Shetty ve Gujarathi 2014).

Çalışmaya katılan hemşirelerin çok azı idari görevdedir (%16,7). Yönetici pozisyonundaki hemşirelerin çok yoğun olmaları ya da önemsememeleri nedeniyle çalışmaya katılmak istememiş olabileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin çoğu (%64,1) çalışmak istedikleri birimi kendileri seçmişlerdir. Bu ilginç bir sonuçtur. Hemşireler genelde yöneticinin tercihlerine göre görevlendirilirler. Bu sonuç hemşirelerin çalıştıkları kurumda tercihlerini ifade edebildiklerini ya da yönetimlerinin tercihlerine göre planlama yaptığının göstergesi olabileceği düşünülmüştür.

Hemşirelerin çok azı bir meslek derneğine (%14,8) ve Türk Hemşireler Derneğine (THD) (%8,6) üye olduğunu bildirmiştir. Hemşirelikte profesyonelliği gösteren, meslek değerlerinden birisi meslek derneğine üye olmaktır (Wynd 2003; Göriş ve ark. 2014). Ülkemizde yapılan çalışmada, mesleki örgütlere üye olan hemşirelerin oldukça az olduğu belirlenmiştir, meslek örgütlerine katılım ve grup bilinci henüz istenilen düzeye ulaşamamıştır (Karadağ ve ark. 2007; Kavaklı ve ark. 2009; Korkmaz ve Görgülü 2010). Sağlık profesyonelleri içindeki en büyük grubu oluşturan hemşirelerin sayısı artmakla birlikte, meslek derneklerine üye olan hemşire sayısının az olması düşündürücüdür.

5.3. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeylerine ve Aldıkları Alt Boyut Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması

5.3.1. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeylerinin Tartışılması

Beceri Çeşitliliği;

Hemşireler işlerinin, çeşitli beceriler gerektirdiğine inanmaktadır. İşlerin karmaşık ya da üst düzey becerileri kullanmaları gerektirdiğine, bu çalışmada hemşirelerin neredeyse tamamı (%90,2), benzer şekilde Shetty ve Gujarathi (2014)'inin Hindistan'da yaptığı çalışmada %87'si, Kenya'da Kemboi ve ark. (2013)'nın yaptığı çalışmada neredeyse tamamı (%95,5) katılıyordu. Aynı şekilde işlerinin son derece kolay ve tekrarlayan nitelikte olmadığına bu çalışmada çoğunluğu (%77,7), Shetty ve Gujarathi (2014)'inin çalışmasında neredeyse tamamı (%93) katılıyordu. Sonuçlar literatürle uyumlu bulunmuştur.

Görev Kimliği;

İşin kendisinin, işi başından sonuna kadar bir bütün olarak bitirebilme imkânı verdiğine, bu çalışmada hemşirelerin çoğu (%72,5), benzer şekilde Shetty ve Gujarathi (2014)'inin çalışmasında %85'i katılmıştır.

Görev Önemi;

Hemşirelerin tamamı görevlerini önemli olarak tanımlamıştır. İşin ne kadar iyi yapıldığına bağlı olarak pek çok başka kişinin hayatını etkilediğine, bu çalışmada (%94,8) ve benzer şekilde Shetty ve Gujarathi (2014)'inin çalışmasında (%93) hemşirelerin neredeyse tamamı katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Geri bildirim;

Hemşirelerin çoğunluğu (%68,6) sadece işini yaparak o işi ne kadar iyi yaptığıyla ile ilgili bilgi edinebildiğini belirtirken, yaklaşık tamamı (%95,8) geri bildirimi farklı seviyelerde değerlendirmiştir. Kemboi ve ark. (2013) hemşirelerin sadece %28'inin, Shetty ve Gujarathi (2014) ise %87'sinin işinden geri bildirim alabildiğini bulmuştur.

Otonomi;

Hemşirelerin neredeyse tamamı (%93,8) farklı düzeylerde özerkliğe sahip olduklarını bildirmiştir, ancak yarısı (%47,6) orta düzeyde özerkliğe sahipti. Shetty ve Gujarathi (2014)'nin çalışmasında ise hemşirelerin %91'i özerkliğe sahip olmadığına inanmaktaydı.

5.3.2. Hemşirelerin İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Tartışılması

Hemşirelerin en yüksek ortalamaya sahip iş özelliği görev önemi, en düşük ise otonomidir. Genel olarak, daha önce değerlendirilen ifadelerinde olduğu gibi, işin anlamlılığını da gösteren, beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev önemi boyutlarında daha yüksek puan almıştır. Başka bir ifadeyle hemşireler, geri bildirim ve görev önemi alt boyutlarından ortalama puan, beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev önemi boyutlarından ortalamanın üstünde puan almıştır (Tablo 2-4).

Dünya genelinde yapılan çalışmalarda da görüldüğü gibi iş özellikleri arasında hemşirelerde görev önemi en yüksek puana sahiptir (Edgar 1999, Hall ve O'Brien-Pallas 2000, Tyler ve ark. 2006, Yuxiu ve ark. 2011, Moosazadeh ve ark. 2011, Shetty ve Gujarathi 2014, Othman ve Nasurdin 2019) (Tablo 2-4). Hemşireler için işlerinin önemli olduğu düşünülebilir.

İşin anlamlılığını gösteren, beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev önemi boyutları, Moosazadeh ve ark. (2011), Shetty ve Gujarathi (2014), Othman ve Nasurdin (2019)'nin yaptığı çalışmalarda da diğer iş özelliklerine göre daha yüksek puan almıştır(Tablo 2-4).

Bu çalışmada otonomi en düşük puanı almıştır. Benzer şekilde Yuxiu ve ark. (2011), Moosazadeh ve ark. (2011), Shetty ve Gujarathi (2014), Othman ve Nasurdin (2019)'nin yaptığı çalışmalarda da diğer iş özelliklerine göre daha düşük puan almıştır. Hemşirelikte otonomi dünya genelinde, bir sorun olarak gözükmektedir (Tablo 2-4)..

Beceri çeşitliliği ikinci en yüksek puana sahip özellikdir. Tyler ve ark. (2006) ve Shetty ve Gujarathi (2014)'ın yaptığı çalışmada da benzer sonuç bulunmuştur. Hemşirelerin yaptığı işin doğası ve karmaşık ortamlarda çalışmaları nedeniyle görevlerini yerine getirirken üst seviyede farklı becerileri kullanmak zorunda kalmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca bu özelliğin, çalıştıkları birimlere göre (yoğun bakım, servis gibi) kullanım derecesinin ve algısınında değişeceği düşünülmektedir.

Görev kimliği bu çalışmada, Moosazadeh ve ark. (2011), Shetty ve Gujarathi (2014) ve Othman ve Nasurdin (2019)'nın çalışmalarında olduğu gibi yüksek bulunmuştur. Ancak, Edgar (1999), Hall ve O'Brien-Pallas (2000), Tyler ve ark. (2006)'ın çalışmalarında en düşük özellik boyutudur (Tablo 2-4). Görev kimliği doğrudan hemşire bakım sistemiyle ilişkilidir. Hemşirelerin çalıştığı birimlere ve ülkelere göre görev yada hasta merkezli çalışmaları bu özellik algısını etkilemiş olacağı düşünülmektedir.

Geri bildirim bu çalışmada, Hall ve O'Brien-Pallas (2000), Moosazadeh ve ark. (2011), Othman ve Nasurdin (2019)'in çalışmalarıyla benzer şekilde düşük bulunmuştur (Tablo 2-4). Hemşirelerin işindeki performması bilmeleri önemlidir. Etkili geri bildirim sistemlerinin olamaması bu özelliği etkiliyor olabilir. Ülkemizde yapılan çalışmalar, hemşirelerin geri bildirim seviyelerinin düşük olduğunu göstermektedir (Öztürk ve ark. 2006, Altun ve Bahçecik 2009).

5.4. Hemşirelerin İş Özellikleri Ölçeği Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişki Düzeylerinin Tartışılması

Pearson koralasyon analizi sonucunda iş özellikleri boyutları arasında 0,12 ile 0,44 arasında zayıf ya da orta derece ilişkiye sahip istatistiksel olarak anlamlı ($P<0,001$ ve $P<0,005$) korelasyonların olduğu bulunmuştur. Bu çalışmadaki iş özellikleri arasındaki korelasyon sonuçları, modeli geliştiren Hackman ve Oldham (1974)'ın bulduğu sonuçlar kadar güçlü korelasyonlara sahip olmasada, modeli desteklemektedir. Benzer şekilde Edgar (1999) ve Othman ve Nasurdin (2019)'ın çalışmasında da düşük ya da orta dercede korelasyonlar bulunmuştur.

Bu çalışma sonucunda sadece beceri çeşitliliği ile otonomi alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($r= 0,08$; $p>0,05$). Adebayo ve Ezeanya (2011)'nın yaptığı çalışmada da görev kimliği ve otonomi alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r= 0,40$; $p>0,05$).

Görev kimliğinin geri bildirimle ($r=0,368$; $p<0,001$); geri bildirimin otonomi ile ($r=0,449$; $p<0,001$); görev öneminin beceri çeşitliliği ile ($r=0,407$; $p<0,001$) ve geri bildirimle görev önemi ($r=0,355$; $p<0,001$) arasında diğer iş özelliklerine göre istatistiksel olarak daha güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç modelle uyumludur, geri bildirim ve otonomi, doğrudan içsel motivasyonu etkileyen iş özellikleridir. Beceri çeşitliğinin artması, hastaların hayati uygulamalarına ek olarak, hemşirelerin görevlerini daha anlamlı bulmasına katkıda bulunuyor olabilir. Hemşireler uygulamalarıyla ilgili aldıkları geri bildirimler, eksiklerini görmeyi, yaptıkları işi bir bütün olarak ve daha anlamlı algılamalarına katkıda bulunuyor olabileceği düşünülmektedir.

5.5. Hemşirelerin Motivasyon Potansiyel Puan Bulgularının Tartışılması

Motivasyon potansiyel puanı, bir işin motive edici olma potansiyeli olup çalışanların işe karşı olumlu yönde iç motivasyonu oluşturma potansiyelini

yansıtmaktadır. Temelde iş tanılama ölçeğine ait bir boyut değildir. Ancak iş boyutlarından (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, otonomi, geri bildirim) oluşan bir denklem ile ölçülebilir. Ölçeğe göre, puan en az 1 en çok 343 (7^3) olarak hesaplanmıştır, ortama puan ise 125'dir. İşin kendisinin motivasyon sorunlarının kaynağı olup olmadığı belirlenebilmektedir (Hackman ve Oldham 1974, 1980).

Bu çalışmada MPP ortalama değeri 136,18±57,63 bulunmuş olup, ortalamanın biraz üstündedir. İş özellikleri, hemşirelerde ortalama seviyede içsel motivasyon oluşturma potansiyeline sahiptir.

Diğer ülkelerdeki çalışmalarda da benzer şekilde orta seviyede motivasyon potansiyel bulunmuştur (Edgar 1999, Hall ve O'Brien-Pallas 2000, Mohamed 2014, Shetty ve Gujarathi 2014). Sadece Moosazadeh ve ark. (2011)'nın çalışmasında iş özelliklerinin motivasyon potansiyel düşük seviyede bulunmuştur (Tablo 2-5).

Motivasyon puanı hesaplanmasında, iş özelliklerinden otonomi ve geri bildirim boyutları daha önemlidir. Muhtemelen çalışmanın otonomi ve geri bildirim puanlarının diğer boyutlara göre daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada da bu boyutlar düşük bulunmuştur, eğer yüksek olsaydı MPP'ı değeri daha yüksek olabilirdi.

5.6. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeyi İle Motivasyon Potansiyel Puanı Arasındaki İlişki Bulgularının Tartışılması

Hemşirelerin iş özellikleri ölçeği tüm alt boyutlarının puanları, beceri çeşitliliği ($r=0,314$; $p<0,001$), görev kimliği ($r=0,519$; $p<0,001$), görev önemi ($r=0,381$; $p<0,001$), otonomi ($r=0,836$; $p<0,001$), geri bildirim ($r=0,787$; $p<0,001$), motivasyon potansiyel puanı ile pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkide olduğu saptanmıştır (Tablo 4-24). Hackman ve Oldham (1974, 1980)'ın iş özellikleri modelini desteklemektedir. Edgar (1999), Saghaiyannejad ve ark. (2015) benzer şekilde tüm iş özelliklerini MPP ile ilişkili bulmuştur. Çinde, hemşirelerin iş özellikleri ve sonuçları Idaszak ve Drasgow'un (1987) İş Özellikleri Ölçeği'nin revizyonu kullanılarak yapılan çalışmada, iş özelliklerinin içsel iş motivasyonunu, genel iş memnuniyetini etkilediği belirlenmiştir (Cai ve ark. 2011).

İş özelliklerinden otonomi ($r=0,836$; $p<0,001$) ve geri bildirim ($r=0,787$; $p<0,001$) diğer iş özelliklerine göre motivasyon potansiyel puanı ile daha güçlü ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu sonuç modeli desteklemektedir. Otonomi ve geri bildirim, hemşirelerin yaptıkları işi algılamalarında doğrudan içsel motivasyonu

etkileyen önemli faktörlerdir. Bunu sonucu destekler şekilde, Hindistan'da devlet hastanesinde yapılan çalışmada, hemşirelerin motivasyon potansiyelinin, görev çeşitliliği, görev kimliği veya görev önemi boyutlarının yüksek düzeylerine rağmen, otonomi ve geri bildirim boyutlarının düşük düzeyde olması nedeniyle düşük olduğu bulunmuştur (Shetty ve Gujarathi 2014).

5.7. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İş Özellikleri, Algılanan Örgütsel Destek, İş Performansı ve Motivasyon Potansiyel Puan Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışılması

5.7.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İş Özellikleri Düzeylerinin Tartışılması

Hemşirelerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, meslekte çalışma sürelerine göre iş özellikleri alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışmalar, bu sonucu desteklememektedir. İran'da tıbbi kayıt personelinde yaş, cinsiyet, eğitim ve eğitim derecesi türlerine göre iş özellikleri düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Saghaiyannejad ve ark. 2015). Othman ve Nasurdin (2019)'de yaş, medeni durum, eğitim, kurumda görev süresi, meslekte görev süresi türlerine göre iş özellikleri düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulamamıştır.

Kadınların beceri çeşitliliği ve görev önemi puanlarının erkeklerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (sırasıyla; p=0,002; p=0,007). Benzer şekilde Yahya ve ark. (2009) ve Kemboi ve ark. (2013) de cinsiyetle iş özellikleri düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulmuşlardır. Kadınların hemşirelerin sosyal rolleri, ihtiyaçları, zamanı değerlendirmeleri ve değerlerinin erkek hemşirelerden farklı olmasına bağlı olabileceği düşünülmektedir.

Bekâr hemşirelerin görev kimliği puanlarının evli hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (p=0,045). Bu sonucun evli hemşirelerin sorumluluklarının daha fazla olması ya da aile hayatında yaşadıkları deneyimlerin iş yerine yansımalarının daha fazla olabileceğine bağlı olduğu düşünülmüştür (Gürel ve ark. 2017).

Lisansüstü eğitim düzeyine sahip hemşirelerin otonomi puanlarının lisans mezunu hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (p=0,049). Bu sonuç Altun ve Bahçecik (2009) ve Mohamed (2004)'in sonuçlarıyla benzer bulunmuştur. Mohamed (2004) çalışmasında hemşirelerin deneyimlerinin artmasının,

profesyonelliklerinin de artmasıyla sorumluluklarını arttırdığını belirtmiştir. Yüksek eğitime sahip hemşireler hemşirelik felsefesi, mesleki bilgi ve beceriler konusundaki farkındalıklarını içsel olarak motive edici olarak algılar (Hertting ve ark. 2004). Déry ve ark. (2018)'nın yaptığı çalışmada hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça, profesyonel hemşireler, kendi uygulama alanı kapsamında daha karmaşık görevleri yerine getirdiğini bulmuşlardır. Hemşirelerin artan eğitim düzeyleriyle, görevlerine daha analitik yaklaşmalarından ve daha fazla sorumluluk almalarından kaynaklandığı düşünülmüştür.

Meslekte 18-23 yıl süresinde çalışanların görev kimliği puanlarının 1-5 yıl arası süresince çalışanların puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır (p=0,019). Mohamed (2004) ise deneyimin, fonsiyonel atamayla çalışan hemşirelerde iş özellikleri puanlarıyla ilişki olduğunu bulmuştur. Bu çalışmada deneyimin artmasıyla görev kimliğinin azalması, hemşirelerin çalıştıkları birimlerden ya da çalışma şekillerinden kaynaklanabileceği ya da hemşirelerin deneyimleri arttıkça yaptıkları işleri daha basit, monoton ve bölümlendirilmiş olarak algılamasından kaynaklanabileceği düşünülmüştür.

Hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre, cerrahi birimlerde görev yapanların otonomi (p=0,012; p=0,019) ve geri bildirim (p=0,047) puanlarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Gabr ve Mohamed (2012) Mısır'da yaptıkları çalışmada, hemşirelerin iş geri bildirim puanlarının cerrahi birimlerinde ortalama seviyeden daha yüksek, ancak otonomi boyutunun daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Cerrahi ortamlar daha hızlı tempo, daha teknik prosedürler ve daha hızlı hasta devrine sahip ünitelerdir (Mackintosh 2007). Çalışma ortamlarının sonucu olarak hemşireler uygulama alanlarında doktor istemlerine daha bağımlı çalışabilmektedirler. Hemşirelerin hasta bakım sistemleri de (hasta ya da görev merkezli) otonomi ve geri bildirim boyutunu etkilemektedir. Ayrıca yeni mezun hemşireler deneyim kazanması için çoğunlukla cerrahi servislere verilmektedirler (Hallin ve Danielson 2008). Bütün bunların sonucunda cerrahi birim hemşirelerinin otonomi ve geri bildirim düzeylerinin daha düşük olabileceği ve daha ayrıntılı değerlendirilmesi gerektiği düşünülmüştür.

Hemşireler görevlerine göre, yoğun bakım hemşiresi olarak görev yapanların beceri çeşitliliği ve görev önemi puanlarının poliklinik hemşiresi olarak görev yapanlara göre (sırasıyla; p<0,001; p=0,048) ve geri bildirim puanlarının ameliyathane hemşiresi olarak görev yapanlara göre (p=0,046) daha yüksek olduğu saptanmıştır. Mohamed (2004) çalışmasında, vaka yöntemini kullanan yoğun bakım ünitesi hemşirelerinin iş

özellikleri, genel bakım ünitelerinde fonksiyonel görevlendirme yöntemiyle çalışanlara göre, tüm iş özelliklerinin puanları daha yüksek bulunmuştur (Mohamed 2004). Yoğun bakımlar hasta merkezli çalışılan, teknolojinin, karmaşıklığın ve belirsizliğin daha fazla olduğu, kritik hastalara hayati uygulamaların yapıldığı ve hemşirelerin uygulamalarını normal hemşirelik prosedürleri ve sorumluluklarının ötesine kullandığı ünitelerdir (Tummers ve ark. 2002; Freitas ve ark. 2014; Alhakami ve Baker 2018). Bu nedenle yoğun bakım hemşirelerinin görev önemi, beceri çeşitliliği ve geri bildirim boyutlarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Hemşirelik Hizmetleri Müdürü olarak görev yapanların görev kimliği puanlarının ameliyathane ve poliklinik hemşiresi olarak görev yapanların puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır (sırasıyla; p=0,048; p=0,046). Yönetici hemşire olarak görev yapan hemşirelerin otonomi puanlarının hemşire olarak görev yapan hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (p=0,005). Yönetici hemşirelerinin otonomi boyutunun yüksek bulunması şaşırtıcı değildir. Roedel ve Nystrom (1987)'un çalışmasında üst düzey yönetici hemşirelerin orta düzey hemşirelere göre daha fazla görev kimliği deneyimlediği bulunmuştur. Aslında görev kimliği doğrudan iş tasarımıyla ilgili bir boyuttur. Mevcut maliyet kontrol baskısı, hemşirelik yönetimini, günlük operasyonları yönetmeleri, personeli güçlendirmeleri, verimli çalışma ekipleri kurmaları, kaliteyi sürdürmeleri ve müşterileri memnun etmeleri beklenmektedir (Kleinman 2003). Üst düzey yönetici hemşireler günlük idari görevlerinde daha yönetimsel konularla uğraşmaları sonucu mesleki bakış açısıyla görev kimliği boyutunu daha düşük algılamış olabilirler.

Ameliyathane hemşiresi olarak görev yapanların otonomi puanlarının eğitim hemşiresi olarak görev yapanların puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır (p=0,005). Eğitim hemşirelerinin kendi uygulamalarını kendileri planlamakta, eğitimlerini yapmaktadırlar. Ancak ameliyathane hemşireleri günlük ameliyat programına göre cerrahi tekniklere bağlı olarak hareket etmektedir. Bu sonucun olası olduğu düşünülmektedir.

Çalışma şekillerine göre, gece gündüz dönüşümlü çalışan hemşirelerin, beceri çeşitliliği (sırasıyla; p=0,012; p=0,042) ve görev önemi puanlarının (p=0,004) daha yüksek olduğu saptanmıştır. Gündüzleri doğrudan hasta bakım dışında, hastaların taburculuğu, eğitimleri, bakım planları, yönetsel konular gibi işler daha fazladır. Hemşirelerin beceri çeşitliliğinin nedeninin bu olduğu düşünülmektedir. Ayrıca gece

gündüz çalışan hemşireler hastaları her iki zaman diliminde de gözlemleyebilmekte ve sonuçları görebilmektedirler, görev öneminin bu nedenle daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

5.7.2. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Motivasyon Potansiyel Puan Bulgularının Tartışılması

Çalıştığı birime göre, cerrahi birimlerde görev yapanların motivasyon potansiyel puanlarının dahili birimlerde ve diğer birimlerde görev yapanların puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır (sırasıyla; p=0,011; p=0,039). Motivasyon puanı hesaplanmasında, iş özelliklerinden, otonomi ve geri bildirim boyutları daha önemlidir. Cerrahi hemşirelerinin otonomi ve geri bildirim puanlarının diğer boyutlara göre daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmadan farklı olarak Mohamed (2004) vaka yöntemini kullanan yoğun bakım ünitesi hemşirelerinin otonomi, geri bildirim ve MPP'sini, fonsiyonel bakım yöntemi kullanan cerrahi servislerden daha yüksek bulmuştur.

Çalıştığı göreve göre, eğitim hemşiresi olarak görev yapanların puanlarının ameliyathanede görev yapanların puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (p=0,023). Eğitim hemşirelerinin otonomi boyutu daha yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.7.3. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Bulgularının Tartışılması

Bu çalışmada, lise mezunlarının, kurumda 5 ve daha az yıldır çalışanların, dahili birimlerde çalışanların, yönetici pozisyonunda çalışanların ve sadece gündüz çalışanların algılanan örgütsel destek puanı daha yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Rhoades ve Eisenberger (2002) yaş, eğitim, kıdem ve cinsiyetin algılanan örgütsel destek öncülleri çerçevesinde göz önüne alınabilecek demografik değişkenler olduğunu belirtmiştir. Tüney (2019), hemşirelerin pozisyon, çalışma şeklinin ve AÖD puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Terzi ve Polat (2020) kurumda ve meslekte çalışma süreleri bir yıldan az olan hemşireler ile yönetici pozisyonunda olan hemşirelerin ve ameliyathanede çalışan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi puan ortalamaları daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Literatür, bu çalışamının sonuçlarını desteklemektedir.

Lise mezunu hemşirelerin AÖD puanlarının daha yüksek olmasının nedeni, üniversite mezunlarının profesyonel meslek algısıyla daha eleştirel yaklaşmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Benzer şekilde kurumda çalışma ve birimde çalışma süresi arttıkça, AÖD konusunda beklentilerinin arttığı ve daha eleştirel yaklaştıkları düşünülmektedir. Yönetici hemşirelerin, pozisyonlarından doları AÖD puanlarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Sedece gündüz çalışanların, yönetimle daha çok bir arada olma, kendilerini ifade etme ve gündüzleri yönetsel görevlerin daha fazla olmasından dolayı AÖD puanlarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Cerrahi birimlerde çalışanların AÖD puanlarının daha düşük olma nedeninin, iş özelliklerinden otonomi ve geri bildirim boyut puanlarının ve MPP'nun daha düşük olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.7.4. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İş Performans Bulgularının Tartışılması

Hemşirelerin meslekte çalışma sürelerine, kurumda çalışma sürelerine ve birimde çalışma sürelerine göre, 24 yıl ve üzeri süredir çalışanların iş performansı puanlarının 1-5 yıl arası çalışanların puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Gould (1979) çalışanların erken kariyer döneminde karmaşık işler düşük performansa neden olurken, orta kariyer döneminde karmaşık işlerin yüksek performans sağladığını tespit etmiştir. Bu sonuç, çalışmayı deteklemektedir.

Ayrıca, cerrahi birimlerde görev yapanların iş performansı puanlarının dahili birimlerde görev yapanların puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır ($p=0,010$). Bu sonuç, iş özellikleri modelini desteklemektedir. Cerrahi birimde çalışan hemşirlerin, otonomi ve geri bildirim puanları daha düşük bulunmuştur. Otonomi ve geri bildirim boyutları, içsel motivasyon ve performans için önemlidir. Muhtemelen daha düşük olmasının nedeni olarak bu boyutlar düşünülmektedir. Ancak daha sağlıklı yorum yapabilmek için çalışmanın daha büyük bir örneklemde, birimler arası karşılaştırmayla bakılması gerekmektedir.

5.8. Hemşirelerin İş Özellikleri Düzeyi, Motivasyon Potansiyel Puanı, Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Düzeyi Arasındaki İlişkilerin Tartışılması

Bu çalışmada iş performansı puanı ile iş özelliklerinden, görev kimliği ($r=0,225$; $p<0,001$), görev önemi ($r=0,194$; $p<0,001$) ve geri bildirim ($r=0,191$; $p<0,001$) alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkide olduğu saptanmıştır. İş özellikleri

teorisine göre, beş iş özelliği çalışanlarda olumlu psikolojik durumlar oluşturarak, çalışanların iş performansını arttırmaktadır. İş özelliklerinin iş performansıyla ilişkisini destekleyen, hemşirelik alanında (Yuxiu ve ark. 2011; Maru ve ark. 2013; Mariappan 2013; Kemboi ve ark. 2013; Zawawi ve Nasurdin 2017) ve farklı alanlarda ya da farklı ölçeklerle (Cheney 1984; Katrinli ve ark. 2009; Zareen ve ark. 2013; Hernaus ve Mikulić 2014; Johanim ve Yahya 2016; Dulara ve Sen 2017; Evelyne ve ark. 2018; Sen ve Dulara 2018) çalışmalar bulunmaktadır.

Görev kimliği, bütünü oluşturacak şekilde, bir araya gelen çeşitli görevleri yapmayı içermektedir ve hemşirelerin hasta bakım sistemiyle (hasta ve iş merkezli) ilişkilidir. Hemşirelik faaliyetlerine bütüncül bakış açısıyla, bakım döngüsü (planlama, uygulama ve değerlendirme) görev kimliğini tanımlamaktadır. Çalışanların algısı, iş tasarımı ve çalışan performansı ilişkisi üzerinde önemli, olumlu bir etkiye sahiptir (Zareen ve ark. 2013). Bunu destekler şekilde, Maru ve ark. (2013) çalışmalarında, görev kimliğinin performansı pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu, görev kimliğindeki bir artışın bir ünitenin performansında %12'lik bir artış sağladığını belirlemişlerdir. Görev kimliği çalışanların performansını doğrudan etkilemektedir (Evelyne ve ark. 2018). Bu çalışmada hemşirelerin, kendi hemşirelik uygulamalarını bir bütün olarak, olumlu değerlendirdikleri düşünülmüştür.

Çalışanları yüksek performans gösterebilmeleri için işlerini anlamlı bulmaları önemlidir (Simonet ve Castille 2020). İş özellikleri modeline göre görev önemi, diğer insanların yaşamları veya işleri üzerinde ne derece önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir (Hackman ve Oldham 1976). Özel Sermaye Şirketlerinde çalışan işçilere yapılan çalışmada, görev öneminin çalışan performansını önemli ölçüde etkilemediği görülmüştür (Evelyne ve ark. 2018), muhtemelen çalışanlar işin kendisinden çok, işi yaparak elde edecekleri kazançlara odaklandığı düşünülmektedir. Hemşireler ise en temel görevi olan bakım verme faaliyetleriyle hastaların sağlığını, hayatını etkileyerek performans göstermektedirler. Zawawi ve Nasurdin (2017) çalışmalarnda, hemşirelerin görev önemi algılarıyla iş performansları arasında anlamlı ilişki olduğunu bulmuşlardır. Wan ve ark. (2018) hemşirelerin görevlerini anlamlı ve değerli olarak deneyimlediklerinde yüksek iş katılımı gösterebilecekleri belirlemiştir. Bu çalışmada hemşireler hastaların hayatlarına dokundukları için görevlerini daha anlamlı buldukları ve buna bağlı olarak uygulamalarında daha yüksek performans gösterdikleri düşünülmüştür.

Geri bildirim doğrudan görev performansıyla ilişki bir faktördür (Anderson 1984). Çalışanlar önemli olduğu düşünülen bir görevde iyi performans gösterdiklerinin farkında olurlarsa, olumlu tutum ve davranışlar geliştirirler (Hackman ve Oldham 1976). Hemşirelikte geri bildirim, hemşirelik işinin gerektirdiği hemşirelik çalışması faaliyetlerini gerçekleştirme derecesi ve hasta bakım performanslarının etkinliği hakkında doğrudan ve net bilgi edinmelerini sağlar (Mariappan 2013), böylece hemşireler yaptıklarının doğrudan sonuçlarını görebilir ve çalışmaya daha istekli hale gelirler (Milton ve ark. 2015). Kemboi ve ark. (2013) iş özelliklerinden geri bildirimin hemşirelerin iş performansıyla arasında anlamlı ilişki bulamamıştır. Hemşirelik dışı alanda yapılan çalışmalarda ise anlamlı ilişki bulunmuştur (Johanim ve Yahya 2016; Evelyne ve ark. 2018). Bu çalışmada hemşirelerin geri bildirim puanları düşük seviyede (4,99±0,91) olmasına karşın, iş performanslarını etkileyecek anlamlı ancak zayıf ($r=0,191$; $p<0,001$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Hemşirelerin geri bildirimleri ile performanslarının anlamlı ilişkiye sahip olmasının nedeni olarak, hemşirelerin çalışmalarına motive edecek gerekli geri bildirime sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmüştür.

Otonomi ve iş performansı arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r=0,100$ $p=0,059$). Literatürde, otonomi iş performansını etkileyen en temel faktörlerden olduğu belirtilmektedir (Gorn ve Kanungo 1980; Anderson 1984; Wood Ve Bandura 1989; Bakker ve ark. 2004; Evelyne ve ark. 2018). Bu çalışmada anlamlı bulunamamasının nedeni olarak örneklem sayısının az olmasından kaynaklanan Tip II istatistiksel hata olduğu düşünülmüştür.

İş performansı ile algılanan örgütsel destek arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r=0,049$; $p=0,356$). Çalışanlarda örgütleri tarafından desteklendiği algısı oluştuğunda daha yüksek çaba ve katılım gösterdikleri ve sonuçta iş performanslarının da yükseleceği vurgulanmaktadır (Armeli ve ark. 1998; Miao 2011; Wu ve Liu 2014; Saltson ve Nsiah 2015). İş özellikleri teorisinde, iş özelliklerinin düzenlenmesi vasıtasıyla çalışanların içsel motivasyonunu arttırarak, iş performanslarını sağlamak ve nihayetinde örgütün verimliliğini arttırmak amaçlanmaktadır. Aslında bir iş tasarım modelidir ve yönetimler için bir rehber olma niteliğindedir (Hackman ve Oldham 1974). Dolayısıyla doğrudan yönetimin sorumluluğunda olan bir çabadır. Bu çalışmada hemşirelerin örgütsel destek puanları ortalama seviyede (3,11±0,69), iş performansı puanları ise ortalamanın üstünde (4,22±0,53) bulunmuştur. Bilgisayar

programcılarının çeşitli bireysel özellikleri (benlik saygısı, deneyim düzeyi ve matematiksel yetenek) dört örgütsel faktör (süpervizörle başlatılan yapı, süpervizör değerlendirmesi, performans geri bildirimi seviyesi ve organizasyonel kararlara katılım derecesi) ve beş görev özelliği (beceri çeşitliliği, görev çeşitliliği, görev önemi, otonomi ve geri bildirim)'nin bilgisayar programcılarının üretkenliği ve iş tatmini ile ilişki olduğu görülmüştür (Cheney 1984). Hemşirelik alanında yapılan bir çalışmada, Belçika'da iş özellikleri (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, otonomi), algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemiş, algılanan örgütsel destek ve iş özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği bulunmuştur (Pohl ve ark. 2013). Bu çalışmanın sonucunun nedeni olarak, hemşirelerin iş performanslarının kaynağı olarak, iş özelliklerini gördükleri düşünülmüştür.

AÖD ile çalışanların iş özellikelerinin ilişkisi önemlidir. Çünkü yönetim, çalışanlardan aldıkları bilgilere göre tüm iş düzenlemelerini yapmaktan sorumludur (Oldham ve Fried 2016). Algılanan Örgütsel destek puanı ile iş özelliklerinden, görev kimliği ($r=0,202$; $p<0,001$) ve geri bildirim ($r=0,148$; $p=0,005$) ve otonomi ($r=0,293$; $p<0,001$) alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. AÖD ile beceri çeşitliliği ve görev önemi arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$). Bunun nedeni olarak, hemşirelerin beceri çeşitliliğinin, görevlerinin önemini etkilediğini algılaması ($r=0,407$; $p<0,001$), yönetimin bu boyutlarda bir etkisinin olmadığını düşünmesi olabileceği düşünülmüştür. Ayrıca bu sonucu, hemşirelerin kişisel özelliklerinin de etkilemiş olabileceği düşünülmüştür.

Algılanan örgütsel destek için, örgütte kararlara katılma durumu, otonomi önemli bir değişkendir (Eisenberger, Rhoades ve Cameron 1999; Rhoades ve Eisenberger 2002). Kurtessis ve ark. (2015), yaptıkları meta analitik çalışmada; zenginleştirilmiş iş koşullarının, karar yetkisine sahip çalışanların daha fazla örgütsel destek algısının olduğu belirlenmiştir. Yapılan bir çalışmada, hemşire yöneticilerinin makul bir kontrol aralığı sağlayarak ve hemşirelere bilgi, destek ve gerekli kaynaklara erişim sağlayarak görev özerkliği ve yetkilendirilmesinde rol oynadığı bulunmuştur (Laschinger ve Finegan 2005). Çalışma sonucu literatürü desteklemektedir. Bu çalışmada hemşirelerin iş özelliklerinden otonomi boyutunda, örgütsel destek algıladıkları düşünülmüştür.

Görev kimliği puanı ile algılanan örgütsel destek puanının istatistiksel olarak anlamlı çıkması önemlidir. İş tasarımı ve görev bütünlüğüyle ilgili olan görev kimliği, örgütlerde yöneticilerin sorumluluğundadır. Hemşirelik alanında yönetimlerin araştırdıkları konulardan birisidir ve en çok üzerinde durulan sistem primer hemşirelik bakımıdır (Kivimäki ve ark. 1995; Eaton ve Thomas 1997; Edgar 1999; Mohamed 2004; Dede ve Çınar 2008).

Geri bildirim puanı algılanan örgütsel destek puanı ile de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Geri bildirim, performans değerlendirmede önemli bir faktördür ve yöneticinin sorumluluğundadır (Baron 1988). Tüm çalışanları işe katılmaya teşvik etmek için bir araç olarak önerilmektedir (Tims ve Bakker 2009). Çalışma sistemlerine göre, primer hemşirelik bakımı yapan hemşireler, hastalarından, çalışma arkadaşlarından, doktorlarından ve başhemşiresinden performansı hakkında bilgi alır. Fonksiyonel hemşirelikte ise geribildirim esas olarak başhemşire tarafından alınır (Kivimaki ve ark. 1995). Bu çalışmada hemşirelerin gerim bildirim puanlarının, yönetimle doğrudan ilişkili olması nedeniyle algılanan örgütsel destek puanlarıyla anlamlı ilişkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

Motivasyon potansiyel puanı, algılanan örgütsel destek ($r=0,267$; $p<0,001$) ve iş performansı ile ($r=0,210$; $p<0,001$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç iş özellikleri teorisini desteklemektedir. Çünkü teoriye göre, beş iş özelliği çalışlarda içsel motivasyona neden olur, bunun sonucunda çalışanların iş performansları artar (Hackman ve Oldham 1980). Gagne ve Deci (2005), içsel motivasyonun hemşirelerin performansını artırdığını bulmuştur. Malezya'da yapılan çalışmada içsel motivasyonun hemşirelerin iş performansıyla olumlu ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu bulunmuştur (Hee ve ark. 2016). Yapılan çalışmalar, bu çalışmanın sonucunu desteklemektedir. Ancak Mariappan (2013) mevcut iş özellikleri düzeylerinin hemşirelerin motivasyonlarına ve performanslarına herhangi bir olumlu destek vermediğini bulmuştur. Bu çalışmada hemşirelerin içsel motivasyonlarının iş performanslarını sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca içsel motivasyonun AÖD ile ilişkisinde iş özelliklerinden görev kimliği, geri bildirim ve otonominin AÖD ile ilişkili olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü geri bildirim ve otonomi, içsel motivasyonu doğrudan etkileyen özelliklerdir. Bu sonuçlar modeli desteklemektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen İş Özellikleri Ölçeği'nin (Job Diagnostic Survey) Türkçe uyarlaması amacıyla metodolojik, hemşirelerin iş özellikleri ile algıladıkları örgütsel desteğin iş performansıyla ilişkisinin incelenmesi amacıyla kişisel ve ilişki arayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen İş Özelliği Ölçeği'nin yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda, ülkemizde hemşirelik grubunda geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak kullanılabileceği saptanmıştır. Ölçek,

- Beş iş özelliği alt boyutu (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, otonomi ve geri bildirim alt boyutu) ve 15 maddeden oluşmaktadır.
- Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) düzeyinin 0,96 olduğu, hem madde bazında hem de ölçek bazında kapsam geçerliliğinin sağlandığı saptanmıştır.
- Yapı geçerliliğini göstermek, ölçeğin faktör yapısını belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Keşfedici (açıklayıcı) Faktör Analizi kullanılmıştır. Keşfedici (açıklayıcı) Faktör Analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett küresellik testine bakılmıştır. KMO örneklem yeterlilik ölçümü değerinin 0,787 olduğu bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizinde, RMSEA=0,039; NFI=0,925; CFI=0,971; IFI=0,972; RFI=0,890; GFI=0,959; AGFI=0,932; SRMR=0,047; $\chi 2/df=1,551$ olduğu saptanmış, iyi uyumlu olduğu bulunmuştur.
- Güvenirliliğinde, test-tekrar test uyum düzeyleri ve alfa katsayısına bakılmıştır. Test-tekrar test uyum düzeylerinde, 14. maddenin uyumunun düşük düzeyde (ICC=0,465), diğer tüm maddelere ait uyumun ise *iyi* ya da *mükemmel* düzeyde olduğu saptanmıştır. Ölçek boyutlarının iç tutarlılık değerleri ise *oldukça güvenilir* bulunmuştur ($0,60 \leq \alpha < 0,80$).

Hemşirelerin iş özelliklerinin değerlendirilmesinde;

- Hemşirelerin iş özelliklerinden en yüksek puanı, görev önemi (6,52±0,71), görev kimliği (5,03±1,07) ve beceri çeşitliliği (5,54±0,96) almıştır. Otonomi ise en düşük puana sahiptir (4,63±1,13).

- İş özellikleri boyutları arasında, pearson koralasyon analizi sonucunda 0,12 ila 0,44 arasında zayıf ya da orta derece ilişkiye sahip anlamlı (P<0,001 ve P<0,005) korelasyonların olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerde iş özelliklerinin, ortalama seviyede (136,18±57,63) içsel motivasyon oluşturma potansiyeline sahip olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerin algılanan örgütsel destek puanı ortalama düzeyde bulunmuştur (3,11±0,69).

Hemşirelerin iş performansı puanı ortalamanın üstünde bulunmuştur (4,22±0,53).

Hemşirelerin sosyo demografik özelliklerine göre iş özellikleri incelendiğinde, hemşirelerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, meslekte çalışma sürelerine göre iş özellikleri alt boyut puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerin sosyo demografik özelliklerine göre motivasyon potansiyel puanları incelendiğinde, hemşirelerin çalıştığı birime ve çalıştığı göreve göre MPP puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

Algılanan örgütsel destek puanlarına göre, lise mezunlarının, kurumda 5 ve daha az yıldır çalışanların, dâhili birimlerde çalışanların, yönetici pozisyonunda çalışanların ve sadece gündüz çalışanların algılanan örgütsel destek puanı daha yüksek bulunmuştur (p<0,05).

İş performansı puan durumlarına göre, hemşirelerin meslekte çalışma sürelerine, kurumda çalışma sürelerine ve birimde çalışma sürelerine göre, 24 yıl ve üzeri süredir çalışanların puanlarının 1-5 yıl arası çalışanların puanlarından ve cerrahi birimlerde görev yapanların puanlarının dâhili birimlerde görev yapanların puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (p<0,05).

AÖDÖ puanları ile İPÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır (p>0,05).

Performansı puanı ile iş özelliklerinden, görev kimliği (r=0,225; p<0,001), görev önemi (r=0,194; p<0,001) ve geri bildirim (r=0,191; p<0,001) alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı ilişkide olduğu saptanmıştır.

Algılanan Örgütsel destek puanı ile iş özelliklerinden, görev kimliği (r=0,202; p<0,001) ve geri bildirim (r=0,148; p=0,005) ve otonomi (r=0,293; p<0,001) alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Motivasyon potansiyel puanı, algılanan örgütsel destek (r=0,267; p<0,001) ve iş performansı ile (r=0,210; p<0,001) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Sonuç olarak, Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen İş Özelliği Ölçeği'nin yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda, ülkemizde hemşirelik grubunda geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu; hemşirelerin iş özelliklerinin algılanan örgütsel destek ve iş performansıyla ilişkili olduğu; ancak hemşirelerin iş performansının algılanan örgütsel destekle ilişki olmadığı bulunmuştur.

Bulunan sonuçların analiz edilmesi sonucunda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur;

Ölçekle ilgili hemşirelik alanında daha fazla akademik çalışma yapılması,

Çalışmanın hemşirelik grubunda, eğitimlerine, çalışılan birime, hasta bakım sistemlerine ve deneyimlerine göre daha fazla örneklemle ileri çalışmasının yapılması,

Ölçeğin, hemşirelerin mevcut iş özelliklerinin tanılanması için hemşirelik hizmetlerinde kullanılması,

Ölçeğin, doğrudan hemşirelerin bakım uygulamalarının değerlendirilmesiyle ilişkili olması nedeniyle, performans değerlendirme ve geribildirim verilmesinde kullanılması,

Ölçeğin, hemşirelerin işin hangi özelliklerinde daha farklı olduğu belirlenebilmesi nedeniyle hemşirelerin kariyer ve gelişimlerinde kullanılması,

Ölçeğin en önemli bir özelliği, içsel motivasyonu ölçmesidir. Yöneticiler için, hemşirelerin motivasyonunu etkileyen iş özelliklerinin tespitinde ve içsel motivasyonun arttırılmasında bir araç olarak kullanılması,

Beş temel iş özelliğinin, özellikle iş otonomilerinin artmasına katkı sağlayacak, temel hemşirelik mesleki eğitimin düzenlenmesi, kurumlarda bu boyutu geliştirecek şekilde sistemlerin oluşturulması,

Hemşirelik yönetiminin, iş özellikleriyle birlikte tüm hemşirelik uygulama alanlarında, hemşirelere desteklerini gösteren faaliyetlerde bulunması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Adebayo, S.O. ve Ezeanya, I.D. (2011). Task Identity and Job Autonomy as Correlates of Burnout among Nurses in Jos, Nigeria. *International Review of Social Sciences and Humanities,* 2 (1), s. 7-13.
2. Adıgüzel, O., Sönmez Özkan, D. ve Tanrıverdi, H. (2011). Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi,* 9 (2): s.239-255.
3. Adigun, I.O. ve Stephenson, G.M. (1992). Sources of Job Motivation and Satisfaction among British and Nigerian Employees, *The Journal of Social Psychology, 132(3),* 369-376. https://doi.org/10.1080/00224545.1992.9924712
4. Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon Araçları Ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8 (3),* 326- 350.
5. Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective, *Journal of Work-Applied* Management, *10(1),* 74-92. DOI 10.1108/JWAM-09-2017-0027
6. Ahmad, D. I., Danish, D. R. Q., Ali, S. A., Ali, H. F., ve Humayon, D. A. A. (2018). A Comparative Study of Banking Industry Based on Appraisal System, Rewards and Employee Performance. *SEISENSE Journal of Management,* 2(1), 1-11. https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.6
7. Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri*. Ankara: Emek Ofset.
8. Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: *Güvenin aracılık rolü. Yönetim ve Ekonomi, 19(1),* 105-135.
9. Al-Ahmadi.H, (2009). 'Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia'. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22 (1), pp.40-54.
10. Aldag, R. J., Barr, S. H., & Brief, A. P. (1981). Measurement of perceived task characteristics. *Psychological Bulletin, 90*(3), *415-431*.
11. Aldag, R.J. ve Brief, A.P. (1977). Relatıonshıps Between Leader Behavıor Varıabılıty Indıces and Subordınate Responses, *Personnel Psychology. 30(3), 419-426.* https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1977.tb00434.x
12. Alhakami, I.Y. ve Baker, O.G. (2018). Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation. *Iris Journal of Nursing & Care,* 1(1). DOI: 10.33552/IJNC.2018.01.000503
13. Al-homayan, A., Shamsudin, F., Subramaniam, C. & Islam, R. (2013). Effects of job stress and organizational support on the relationship between job demand

resources and nurse's job performance in Saudi public hospitals. *Australian journal of basic and Applied Sciences,* 7(10), 7-19.

14. Ali, S.A.M., Said, N.A., Yunus, N.M., Kader, S.F.A., Latif, D.S.A. ve Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction, *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 129,* 46-52.
15. Aloysius, M. ve Christy, S.M. (2011). The Moderating Effect of Employees' Growth Need Strength on the Relationship between Job Characteristics and Job Satisfaction. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2186300
16. Al-Tit, A.A. ve Suifan, T.S. (2015). The Mediating Role of Job Characteristics in the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction, *International Journal of Business and Management, 10(9),* 215-222.
17. Altun, N. ve Bahçecik, N. (2009) Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerinin Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi,* 2(2), 76-84.
18. Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktarroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya kitabevi. 212-231.
19. Anderson, C. H. (1984). Job design: Employee satisfaction and performance in retail stores. *Journal of Small Business Management*, 22(4), 9-16.
20. Andrews, DR., Richard, DC., Robinson, P., Celano, P., Hallaron, J. (2012) The influence of staff nurse perception of leadership style on satisfaction with leadership: a cross-sectional survey of pediatric nurses. *International Journal Of Nursing Studies,* 49(9):1103-11. DOI 10.1016/j.ijnurstu.2012.03.007.
21. Apker, J., Ford, W.S. ve Fox, D.H. (2003) Predicting Nurses' Organizational and Professional Identification: The Effect of Nursing Roles, Professional Autonomy, and Supportive Communication. *Nurs Econ.* 21(5): 226-32.
22. Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288–297. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.288.
23. GArmstrong, M. (2006). *Performance Management,* 3. Basım. London: Kogan page.
24. Arnolds, CA. ve Boshoff, C. (2002). Tazminat, saygı değerliği ve iş performansı: Alderfer'in ERG teorisinin ampirik bir değerlendirmesi. *Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi,* 13 (4), 697-719.
25. Arshadi, N. & Hayavi, G. (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: mediating role of OBSE. *Social and Behavioral Sciences,* 84, 739 – 743.
26. Arshadi, N., (2011) The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia- Social and Behavioral Sciences.* 30, s.1103-1108. DOI: 10.1016/j.sbspro.2011.10.215
27. Asegid, A., Belachew, T. ve Yimam, E. (2014) Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Sidama Zone Public

Health Facilities, South Ethiopia. *Nursing Research and Practice.* http://dx.doi.org/10.1155/2014/909768.

28. Aung, K. T., Ghazali, A. F. ve Tin, M.H. (2016) Nursing characteristics and patients' outcomes: a retrospective study. *Asian Journal of Medical and Health Research (AJMHR),* 1 (5). pp. 1-9.
29. Ayandele, I.A. ve Nnamseh, M.P. (2014). Hackman and Oldham Job Characteristics Model (JCM) and Akwa Ibom State Civil Servants' Performance, *Canadian Social Science, 10(2***),** 89-97**.**
30. Ayre, C. ve Scally A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 47 (1), 79–86. DOI 10.1177/0748175613513808.
31. Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demandsresources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
32. Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model To Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. https://doi.org/10.1002/hrm.20004
33. Banai, M., ve Reisel, W.D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business, 42(4),* 463-475.
34. Baron, R. A. (1988). Negative effects of destructive criticism: Impact on conflict, self-efficacy, and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 199-207. DOI 10.1037/0021-9010.73.2.199
35. Bartlett, A.L.B. (2005). Job Characteristics and Job Design in Table-Service Restaurants. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 6(1),* 23-36.
36. Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
37. Barutçugil, İ. (2015). *Yüksek Performanslı Organizasyon, Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer yayıncılık
38. Bassy, M. (2002). Motivation and Work: Investigation and analysis of motivation factors at work (Tez), Sweden: Linkoping University. http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:17451/fulltext01
39. Başaran, İ.E. (2000) *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Feryal Matbası, üçüncü kez yeniden yazım, Ankara, 74
40. Batchelor, J. H., Abston, K. A., Lawlor, K. B., ve Burch, G. (2014). The Job Characteristics Model: An Extension to Entrepreneurial Motivation, *Small Business Institute® Journal (*SBIJ), *10 (1),* 1-10.
41. Bateman, T. and Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal,* 27: 95-1.
42. Bayona, J.A., Caballer, A. ve Peiró, JM. (2015) The Work Design Questionnaire: Spanish version and validation, *Journal of Work and Organizational Psychology*, *31*: 187–200.

43. Bayyurt, N., (2007). İşletmelerde performans değerlendirmenin önemi ve performans göstergeleri arasındaki ilişkiler, s.578. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9295, Erişim: 07.12.2019
44. Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *Amwican Journal of Sociology*, 66, 32-42.
45. Besen, E., Matz-Costa, C., Brown, M., Smyer, M.A., & Pitt-Catsouphes, M., (2013). Job characteristics, core self-evaluations and job satisfaction: What's age got to do with it. *International Journal of Aging and Human Development, 76(4)*, 269-295.
46. Bhatti, N., Syed, A.A.S.G. ve Shaikh, F.M. (2012). Job Satisfaction and Motivation in Banking Industry in Pakistan. *Journal of Asian Business Strategy, 2(3)*,54-62.
47. Bilge, H., Bal, V. ve Gönlügür, A. (2015). İçsel-Dışsal Motivasyon İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, *106*. ISSN: 1308-6014. http://dergipark.ulakbim.gov.tr/mfy/index
48. Bilgiç, R. (2008). İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme, *Türk Psikoloji Yazıları, 11 (22)*, 66-77.
49. Billings, R. S., Klimoski, R. J. ve Breaugh, J. A. (1977). The impact of a change in technology on job characteristics: A quasi-experiment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 318-339.
50. Bin, S.A.S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study, *Issues in Business Management and Economics*, 4 (1), s. 1-8.
51. Bingöl, D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınları
52. Blanz, M. (2017). Employees' Job Satisfaction: A Test of the Job Characteristics Model Among Social Work Practitioners, *J Evid Inf Soc Work.,14(1)*, 35-50. DOI 10.1080/23761407.2017
53. Blau, P. (1964). Exchange and Power in Social Life. New York: Wiley.
54. Blegen, MA., Goode, C., Johnson, M., Maas, M., Chen, L., Moorhead, S. (1993). Preferences for decision-making autonomy. *J Nurs Scholarsh*, 25(4): 339– 44.
55. Bolat, O. İ., Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (21),* 127-144.
56. Borman, WC. and Motowidlo, SJ. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. See Schmitt & Borman 1993, pp. 71–98.
57. Boumans N.P.G. & Landeweerd J.A. (1996) A Dutch study of the effects of primary nursing on job characteristics and organizational processes. *Journal of Advanced Nursing*, 24(1): 16 – 23.

58. Bremner, N. & Carrière, J. (2011). The effects of skill variety, task significance, task identity and autonomy on occupational burnout in a hospital setting and the mediating effect of work meaningfulness. Telfer School of Management. US.
59. Brief, A. P. & Aldag, R. J. (1976). Correlates of role indices. *Journal of Applied Psychology*, 61(4): 468–472. https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.4.468
60. Brief, A. P. ve Aldag, R. J. (1975). Employee reactions to job characteristics: A constructive replication. *Journal of Applied Psychology*, 60(2): 182-186. https://doi.org/10.1037/h0076548
61. Broni, A.A. (2012). Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons. *Creative Education, 03(03):* 309-314.
62. Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
63. Buchanan, B. (1975). To walk an extra mile. OrganizationalDynamics, 3. 67-80.
64. Buys M.A., Olckers C. & Schaap P. (2007) The construct validity of the revised job diagnostic survey. *South African Journal of Business Management***,** 38 (2): 33– 40.
65. Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32, 470-483.
66. Büyüköztürk, Ş. (2013). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (18. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
67. Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). Bilimsel araştırma yöntemleri (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
68. Byrne, B. M. (2011). Structural equation modeling with AMOS Basic concepts, applications, and programming (Multivariate Applications Series), Routledge, New York.
69. Caldwell, D. F. ve O'Reilly, C. A. (1982). Task perceptions and job satisfaction: A question of causality. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 361-369. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.361
70. Campbell JP, McCloy RA, Oppler SH, Sager CE. (1993). A theory of performance. See Schmitt & Borman 1993, pp. 35–70.
71. Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.* In M. Dunnette & L. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology, 686–707. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
72. Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology, 73(3*), 467-481. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.73.3.467
73. Cao, Y., DiGiacomo, M., Salamonson, Y., Li, Y., Huai, B. ve Davidson, P.M. (2015). Nurses' perceptions of their professional practice environment: a cross-sectional study. *J Clin Nurs.* 24 (23-24):3441-8. DOI 10.1111/jocn.12953.

74. Carmel, S., Yakubovich, I., Zwanger, L. ve Zaltcman, T. (1988). Nurses autonomy and job satisfaction. *Social Science Medicine*, 26 (11), s.1103-1107
75. Carryer J., Diers D., McCloskey B. & Wilson D. (2010). Effects of health policy reforms on nursing resources and patient outcomes in New Zealand. *Policy, Politics & Nursing Practice,* 11 (4), 275– 285.
76. Casey, R.J. (2014). A Study of Motivation and Job Redesign in the Americas Using the Oldham Job Characteristics Model, *Human Resource Management,Erişim:* https://www.semanticscholar.org/paper/A-Study-of-Motivation-and-Job-Redesign-in-the-Using-Casey/1860bc8a5f57ff038f41432e2e1fab9603b918f3
77. Castanheira, F. ve Chambel, M. J. (2010). Burnout in Salespeople: A ThreeWave Study To Examine Job Characteristics' Predictions And Consequences For Performance. *Economic and Industrial Democracy. 31(4),* 409–429
78. Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M. & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin, 140(4),* 980-1008. DOI 10.1037/a0035661
79. Champoux, J. E. (1991). A multivariate test of the Job Characteristics Theory of Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior, 12*(5), 431-446. http://dx.doi.org/10.1002/job.4030120507
80. Charalambous, A., Raftopoulos, V. & Talias, M.A. (2012). The confirmatory factor analysis of the job diagnostic survey: the oncology nursing setting. *Journal of Nursing Management,* 21(2), 273-282
81. Charkhabi, M., Alimohammadi, S. ve Charkhabi, S. (2014). The Full Mediator Role of Job Satisfaction in Relationship between Job Characteristics and Health Outcomes in Hospital Nurses: A New Conceptual Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 159:365 – 369.
82. Chatterjee, S. (2016). Employee Satisfaction Level – A Study on Multispeciality Hospital. *International Journal of Emerging Trends & Technology in Computer Science.* 03(12):4910-4918. DOI: 10.18535/ijetst/v3i12.17
83. Chen, S.C., Wu, M.C. ve Chen, C.H. (2010). Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior in Marine Tourism Industry. *Journal of Service Science and Management, 03(02),*198-205. DOI: 10.4236/jssm.2010.32025
84. Cheney, P.H. (1984). Effects of individual characteristics, organizational factors and task characteristics on computer programmer productivity and job satisfaction. *Information & Management, 7 (4),* 209-214.
85. Cherry B, Jacob S. (2002). Contemporary Nursing. Issues, Trends & Management. Louis: Mosby; 354-83.
86. houdhary, N., Kumar, R. Ve Philip, PJ. (2015). Leadershıp Effectıveness, Organızatıonal Cıtızenshıp Behavıor And Task Performance: The Role Of Job Characterıstıcs At The Work Place, *I J A B E R,* 13(5), s.3433-3448

87. Choudhary, N., Naqshbandi, M. M., Philip, P. J., & Kumar, R. (2017). Employee job performance: The interplay of leaders' emotion management ability and employee perception of job characteristics. *Journal of Management Development, 36(8*), 1087–1098. https://doi.org/10.1108/JMD-10-2016-0195
88. Cicchetti, DV. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessment. 6(4),* 284–290.
89. Coelho, F., ve Augusto, M. (2010). Job characteristics and the creativity of frontline service employees. *Journal of Service Research, 13*(4), 426-438. http://dx.doi.org/10.1177/1094670510369379
90. Cook, AL. (2008). Job satisfaction and job performance: Is the relationship spurious? https://oaktrust.library.tamu.edu/handle/1969.1/ETD-TAMU-3052. Erişim: 17.11.2019
91. Coyle-Shapiro, J. A-M., & Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 774–781. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.774.
92. Cropanzano R. & Mitchel M.S. (2005) Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management,* 31(6), 874– 900. DOI 10.1177/0149206305279602
93. Çakır, A. (2014). Faktör Analizi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Doktora Tezi, İstanbul.
94. Çelik, A., Şimşek, M.E. ve Akatay, A. (2016) insan kaynakları yönetimi ve kariyer uygulamaları. s. 31-50. Eğitim Yayınevi.
95. D'Antonio, M. (2008). Why I almost quit nursing. *Johns Hopkins Nursing*, 6(2), 34-35.
96. De Cooman, R. De Gieter, S. Pepermans, R. Du Bois, C. Caers, R. Jegers M. (2008) Freshmen in nursing: job motives and work values of a new generation. *Journal of Nursing Management*, 16 (1), pp. 56-64
97. De Sordi, J.O. ve Azevedo, M.C. (2013). Proposal of a Device for the Analysis of Work Motivation Characteristics, *Revista Brasileira de Gestão de Negócios, 15 (48*), 427-444.
98. DeCotis, T. and Summers, T. (1987). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. Human Relations, 40: 445-470.
99. Dede, M. ve Çınar, S. (2008). Dâhiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi,* 1(1).
100. DeLoach, R. ve Monroe, J. (2004). Job Satisfaction Among Hospice Workers. *The health care manager*, 23(3):209-19. DOI: 10.1097/00126450-200407000-00004

101. Demerouti, E. (2006) Job characteristics, flow, and performance: the moderating role of conscientiousness. *J Occup Health Psychol.* 11(3):266-280. DOI 10.1037/1076-8998.11.3.266.
102. Déry, J., Clarke, S.P., D'Amour, D. ve Blais, R. (2018). Scope of Nursing Practice in a Tertiary Pediatric Setting: Associations With Nurse and Job Characteristics and Job Satisfaction. *J Nurs Scholarsh*, 50(1):56-64. DOI 10.1111/jnu.12352.
103. Déry, J., D'Amour, D., Blais, R ve Clarke, S.P. (2015). Influences on and outcomes of enacted scope of nursing practice: a new model. *ANS Adv Nurs Sci.*, 38(2):136-43. DOI: 10.1097/ANS.0000000000000071.
104. DeVaro, J., Li, R. ve Brookshire, D. (2007). Analysing Job Characteristics Model: new support from cross-section of establishments. *International Journal of Human Resource Management. 18 (6),* 986-1003.
105. Dodd, N.G. ve Ganster, D.C. (1996). The interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance, *Journal of Organizational Behavior*. 17 (4), s. 329-347.
106. Dulara, S. ve Sen, C. (2017). The Role of Job Characteristics, Job Crafting and Work Engagement on Job Performance: A Study on Service Industry. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS*). 22 (7), s.36-42
107. Dunham, R. B. (1976). The measurement and dimensionality of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 61*(*4*), 404-409.
108. Düşükcan, M., Demirel, T. ve Sezgin, E.E. (2019) Örgütsel destek üzerinden psikolojik sözleşmeyi güçlendirmek. Eğitim Yayınevi, 1. Baskı.
109. Eaton, N. & Thomas, P. (1997). Job diagnostic surveys of paediatric nursing: an evaluative tool. *Journal of nursing management,* 5(3), 167-173.
110. Eder, P. & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55–68. https://doi.org/10.1177/0149206307309259
111. Edgar L. (1999). Nurses' motivation and its relationship to the characteristics of nursing care delivery systems: a test of the job characteristics model. *Nurs Leadersh (CJNL).* 12(1):14-22.
112. Edwards, M. R. (2009). HR, perceived organisational support, and organisational identification: An analysis after organizational formation. *Human Resource Management Journal*, 19(1), 91–115.
113. Eıchar, D. M., & Thompson, J. P. (1986). Alienation, Occupational Self-Direction, and Worker Consciousness: An Exploration. *Work and Occupations, 13(1*), 47–65. https://doi.org/10.1177/0730888486013001004
114. Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 86(1), 42–51. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42
115. Eisenberger, R., Aselage, J., Sucharski, I.L., & Jones, J.R. (2004). Perceived organizational support. In J. A- M, Coyle-Shapiro, L.M. Shore, M.S. Taylor, &

L. E. Tetrick (Eds.), The employment relationship: Psychological and contextual perspectives, 206-225. Oxford, UK: Oxford University Press.

116. Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812.
117. Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (1), 51–59. https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51
118. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. DOI:10.1037/0021-9010.71.3.500
119. Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & SteigerMueller, M. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95: 1085-1103.
120. Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology, 77*(5), 1026–1040. https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1026
121. Evans, J. D. (1996). *Straightforward statistics for the behavioral sciences*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing
122. Evelyne, N., Kilika, J ve Muathe, S.M. A. (2018). Job Characteristics and Performance of Employees among Private Equity Firms In Kenya. IOSR Journal of Business and Management. 20 (1). s. 60-70. DOI: 10.9790/487X-2001026070
123. Finn, C.P. (2001). Autonomy: An Important Component for Nurses' Job Satisfaction. International Journal of Nursing Studies, 38(3):349-57. DOI: 10.1016/S0020-7489(00)00065-1
124. Fletcher, C. ve Perry, E.L. (2005). *Performance Appraisal and Feedback: A Consideration of National Culture and a Review of Contemporary Research and Future Trends, Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*. V1: Personnel Psychology. Second Edition. A sage publication, London. 110-125
125. Freeman, T. ve O'Brien-Pallas, L. (1998). Factors influencing job satisfaction on specialty nursing units. *Can J Nurs Adm*. 11:25–51.
126. Freitas, A.R., Carneseca, E.C., Paiva, C.E. ve Paiva, B.S. (2014). Impact of a physical activity program on the anxiety, depression, occupational stress and burnout syndrome of nursing professionals. *Rev Latino-Am Enfermagem*, 22(2): 332-336.
127. Fried, Y. ve Ferris, G. R. (1987). The validity of the Job Characteristics Model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology, 40*(2), 287-322.

128. Fried, Y., & Ferris, G. R. (1986). The dimensionality of job characteristics: Some neglected issues. *Journal of Applied Psychology, 71(3),* 419–426.
129. Fried, Y., Levi, A. S. ve Laurence, G. (2008). *Job design in the new world of work.* In Cartwright, S., Cooper, C. L. (Eds.), *Oxford handbook of personnel psychology*: 587-597. New York, NY: Oxford Press.
130. Gabr, H. ve Mohamed, N. (2012). Job Characteristics Model To Redesign Nursing Care Delivery System In General Surgical Units. Academic Research International, 2(1):199-211.
131. Gagne, M. ve Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior, 26, 331-362.
132. Gakovic, A. ve Tetrick, L. E. (2003). Perceived Organizational Support and Work Status: A Comparison of The Employment Relationships of Part-Time and Full-Time Employees Attending University Classes, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 649-666.
133. Gardner, K. (1991) A summary of findings of a five-year comparison study of primary and team nursing. Nurs Res 40: 113-117.
134. Garg, P. ve Rastogi, R. (2006). New model of job design: motivating employees' performance, *Journal of Management Development*, *25(6)*, 572-587. https://doi.org/10.1108/02621710610670137
135. Ghani, NAA & Hussin, TABSR (2009). Antecedents of Perceived Organizational Support. *Canadian Social Science*, 5 (6): s.121-130.
136. Ghosh, P., Rai, A., Chauhan, R., Gupta, N. ve Singh, A. (2015). Exploring the moderating role of context satisfaction between job characteristics and turnover intention of employees of Indian public sector banks. *Journal of Management Development, 34(8),* 1019–1030. https://doi.org/10.1108/JMD-10-2014-0138
137. Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, AM. Ve Fouquereau, E. (2013) Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: the mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*. 69(11):s.2560-71. DOI: 10.1111/jan.12144.
138. Glen, S. (1998). Emotional and motivational tendencies: the key to quality nursing care?. *Nursing Ethics*, 5 (1), pp. 36-42.
139. Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior, 55(2),* 254–275. https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682
140. Gorn, G.J. and Kanungo, R.N. (1980). Job Involvement and Motivation: Are Intrinsically Motivated Managers More Job Involved? *Organizational Behavior and Human Performance, 26*, 265-277. http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(80)90059-8
141. Gould, S. (1979). Age, Job Complexity, Satisfaction, and Performance, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 209-223.
142. Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4, 468-490.

143. Göriş, S., Kılıç, Z., Ceyhan, Ö. ve Şentürk, A. (2014). Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ve Etkileyen Faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi,* 5(3):137-142.
144. Grant A.M. & Campbell E.M. (2007) Doing good, doing harm, being well and burning out: the interactions of perceived prosocial and antisocial impact in service work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 80, 665– 691. DOI:10.1348/096317906X169553.
145. Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *The Academy of Management Review*, 32(2), 393-417. http://dx.doi.org/10.2307/20159308
146. Grant, A. M. ve Parker, S.K. (2009) 7 Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives, *The Academy of Management Annals 3(1)*: 317-375. DOI: 10.1080/19416520903047327
147. Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. (2011). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization*. 417–453. American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/12169-013.
148. Grant, AM (2008). Görev öneminin önemi: İş performansı etkileri, ilişkisel mekanizmalar ve sınır koşulları. Uygulamalı Psikoloji Dergisi, 93 (1), 108-124. DOI: 10,1037 / 0021-9010.93.1.108
149. Groen, M.A.H., (1995). Technology, work and organization: a study of the nursing process in intensive care units. Dissertation, Maastricht Universitaire Press, Maastricht, The Netherlands.
150. Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, YZ. Ve Fan, LH. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey. *BMC Med Education.* 14 (50). DOI: 10.1186/1472-6920-14-50.
151. Guchait, P., Cho, S. ve Meurs, J.A. (2015). PsychologicalContracts, Perceived Organizational and Supervisor Support: Investigating the Impact on Intent to Leave Among Hospitality Employees in India. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism,* 14 (3), s.290-315, DOI: 10.1080/15332845.2015.1002070
152. Güngör, D. (2016). Psikolojide Ölçme Araçlarının Geliştirilmesi ve Uyarlanması Kılavuzu. Türk Psikoloji Yazıları, 19 (38), 104-112.
153. Gürbüz, S., Erkuş, A., Sığrı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi,* 2 (1), 69-76.
154. Gürbüz, S. ve Sığrı, Ü. (2012). *Çalışanların İş ve Bağlamsal Performanslarının Öncülleri: Aynı mı, Farklı mı?* 11. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 708-715, 10-12 Mayıs, Konya.

155. Gürel, S., Özsoy, S. ve Öztürk Dönmez, R. (2017). Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Evli Hemşirelerin İş-Aile Çatışma Düzeyini Etkileyen Faktörler. *ACU Sağlık Bil Derg*, (3):150-156
156. Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455. https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445
157. Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 55*(3), 259-286. http://dx.doi.org/10.1037/h0031152
158. Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7
159. Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Reading, MA: Addison Wesley.
160. Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(*2*), 159–170.
161. Hackman, J.R. ve Lawler, E.E. (1971) Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph, 55(3*), 259-286. https://doi.org/10.1037/h0031152
162. Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1974) *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Department of Administrative Sciences: Yale University.
163. Hackman, J.R. ve Oldham, G.R., Janson, R. ve Purdy, K. A (1974) *New strategy for job enrichment*. Technical Report No.3, Department of Administrative Sciences, Yale University.
164. Hair J. F., Anderson R. E., Tahtam R. L., Black W. C., (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th edn, Prentice Hall; 374, New Jersey.
165. Hall L.M. (2000) Redesigning nursing work in long-term care environments. *Nursing Economics* 18, 79– 87.
166. Hall, L.M. ve O'Brien-Pallas, L. (2000) Redesigning nursing work in long-term care environments. *Nurs Econ*., 18(2):79-87.
167. Hallin, K ve Danielson, E. (2008) Registered Nurses' Perceptions of Their Work and Professional Development. *J Adv Nurs*, 61(1):62-70. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2007.04466.x.
168. Harackiewicz, J. M. (1979). The effects of reward contingency and performance feedback on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 37(8*), 1352–1363. https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.8.1352
169. Harrison, F. (1974) *Management and Organization*, Houghton-Milfin Co., 230
170. Hauff, S., Richter, N.F. ve Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture, *International Business Review*, *24(4),* 710-723.
171. Hee, O.C., Kamaludin, N.H. ve Ping, L.L. (2016) Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 668-672.

172. Helvacı, M.A. (2002) Performans Yönetim Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35, s.1-2.
173. Hernaus, T. and Mikulić, J. (2014). Work characteristics and work performance of knowledge workers, *EuroMed Journal of Business*, 9(3), pp. 268-292. https://doi.org/10.1108/EMJB-11-2013-0054
174. Hertting, A., Nilsson, K., Theorell, T. Ve Sätterlund Larsson, U. (2004) Downsizing and reorganization: demands, challenges and ambiguity for registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 45 (2), s. 145-154.
175. Hui, C., Wong, A. and Tjosvold, D. (2007) Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735–751
176. Hulin, C. L. ve Blood, M. R. (1968). Job enlargement, individual differences, and worker responses. *Psychological Bulletin, 69*(1), 41-55. http://dx.doi.org/10.1037/h0025356
177. Humphrey, S.E., Nahrgang, J.D. ve Morgeson, F.P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, *92(5*), 1332-1356.
178. Hussein, A. (2018). Test of Hackman and Oldham's Job Characteristics Model at General Media Sector, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(1)*, 352–371. http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i1/3813
179. Iaffaldano, M. T. & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 97*(*2*), 251-273. https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.251
180. Idaszak, J. R. ve Drasgow, F. (1987). A revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a measurement artifact. *Journal of Applied Psychology*, *72*(1), 69-74. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.72.1.69
181. Inuwa, M. (2017). Relationship between Job Equity and Performance of Employee: A Literature Review, *International Journal of Business and Management Future.* 1(1), s.14-21.
182. Iqbal, Q., Ahmad, N.H. *ve* Akhtar, S. (2017). The Mediating Role of Job Embeddedness Fit: Perceived Job Characteristics and Turnover Intention in the Services Sector, The *lahore Journal of Business*, *6(1*), 71-76, Erişim: https://www.researchgate.net/publication/325450796_The_Mediating_Role_of_Job_Embeddedness_Fit_Perceived_Job_Characteristics_and_Turnover_Intention_in_the_Services_Sector
183. Jalagat Jr, R. (2016) Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics.* 5 (6), s.36-42

184. James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology, 74(5*), 739-751. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.739
185. SJansen, P. G. M., Kerkstra, A., Abu-Saad, H. H., & van der Zee, J. (1996). The effects of job characteristics and individual characteristics on job satisfaction and burnout in community nursing. *International Journal of Nursing Studies, 33(4*), 407–421. https://doi.org/10.1016/0020-7489(95)00060-7
186. Janssen, P.P.M., de Jonge, J. and Bakker, A.B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout, and turnover intentions: a study among nurses, *Journal of Advanced Nursing*, 296 (6), pp. 1360-9.
187. Johanim, J. ve Yahya, K. (2009) Linking Organizational Structure, Job Characteristics, and Job Performance Constructs: a Proposed Framework. *International Journal of Business and Management.* 4 (3): 145-152. DOI: 10.5539/ijbm.v4n3p145
188. Johanim, J. ve Yahya, K. (2016) Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants, *European Journal of Training and Development 40(7*): 554-575. DOI: 10.1108/EJTD-07-2015-0051
189. Johari, J. and Yahya, K.K. (2009) Linking Organizational Structure, Job Characteristics and Job Performance Construct: A Proposed Framework. *International Journal of Business Management, 4,* 145-52. http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v4n3p145
190. Johns, G. (2006) The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review, 31*, 386-408. DOI: 10,5465 / AMR.2006.20208687
191. Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85(2),* 237–249. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237
192. Judge, T. A., ve Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* 393-413. New York, NY, US: Guilford Press. Erişim: https://psycnet.apa.org/record/2008-00541-019
193. Kantek, F. ve Kavla, I. (2007). Nurse-nurse manager conflict: How do nurse managers manage it? *The Health Care Manager*, 26(2), 147–151. http://dx.doi.org/10.1097/01.HCM.0000268618.33491.84 .
194. Kanten, P. (2014) The Antecedents Of Job Crafting: Perceived Organizational Support, Job Characteristics And Self-Efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3 (5), s.113-128.
195. Karadağ A, Hisar F, Özhan Elbaş N. (2007) The level of professionalism among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship*, 39 (4): 371–374.
196. Karadağ, A. (2002) Meslek olarak Hemşirelik. *Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,* 5 (2).
197. Karagöz, Y. (2014) *SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik*, Nobel Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.

198. Karakoç, F.Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler. Tıp Eğitimi Dünyası, 40, 39-49.
199. Kaşlı, M. (2007). İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *8(2*), 159-174.
200. Katrınlı, A., Atabay, G., Gunay, G. ve Gunerı, B. (2008) Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management*, 17(1): s.66-73. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00941.x.
201. Kavaklı Ö, Uzun Ş, Arslan F. (2009) Yoğun bakım hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 51 (3): 168-173.
202. Kaya Özbağ, G., Ceyhun, G.Ç., ve Çekmecelioğlu, H.G. (2014). The Moderating Effects of Motivating Job Characteristics on the Relationship between Burnout and Turnover Intention, *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 150*, 438 – 446. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.048
203. Kaya, İ. (2007). "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 355-372.
204. Kazmi, R., Amjad, S. ve Khan, D. (2008) Occupational stress and its effect on job performance. A case study of medical house officers of district Abbottabad. *J Ayub Med Coll Abbottabad.* 20(3):135-9.
205. Kemboi, A., Biwott, G., Chenuos, N. ve Rutto, A. (2013) Skill Variety, Feedback and Employee Performance: A Case of Moi Teaching and Referral Hospital Eldoret. European Journal of Business and Management, 5 (19): 151-156.
206. Kennerly S. (2000) Perceived worker autonomy: the foundation for shared governance. J Nurs Adm, 30:611–617.
207. Khan, E.A., Nawaz, M.M., Aleem, M. ve Hamed, W. (2012) Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management,* 6 (7), pp. 2697-2705. DOI: 10.5897/AJBM11.2222
208. Kim, H. ve Stoner, M. (2008) Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support, *Journal Administration in Social Work. 32(3),* 5-25.
209. Kivimaki M, Voutilainen P, Koskinen P. (1995) Job enrichment, work motivation, and job satisfaction in hospital wards: testing the job characteristics model. *Journal of nursing management,* 3:87–91.
210. Kiyani, A.A., Ayyup, K., ve Rasool, S. (2019). Construct validation of job characteristics in an Asian context: An evidence among academicians in private universities in Pakistan, *International Journal of Business and Society, 19(3*), 816-832.
211. Kleinman, C. (2003). Leadership roles, competencies, and education. *The Journal of Nursing Administration,* 33(9), 451-454.

212. Koçel T. (2011a). Taylorizm Gerçekten Öldü mü?, İşletme Yöneticiliği, s.209-210. 13. Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
213. Koçel, T. (2011b). Hawthorne Araştırmaları, İşletme Yöneticiliği, s.236-237. 13. Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
214. Koçel, T. (2011c). Hijyen-motivasyon Teorisi, İşletme yöneticiliği, s.626-627. 13. Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
215. Koh, C.W., Lee, T. ve Shen, W. (2016). Black-White Mean Differences in Job Satisfaction, *Journal of Vocational Behavior, 94*, 131-143. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.009
216. Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656–669. https://doi.org/10.2307/256704
217. Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, de Vet Henrica CW, van der Beek AJ. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 8 (53)*:856–66.
218. Kopelman, R.E. (1986) Objective Feedback. Generalizing from Laboratory to Field Settings, 119-145. https://www.researchgate.net/publication/280133569_Objective_Feedback_chapter_in_Generalizing_from_Laboratory_to_Field_Settings
219. Korkmaz, F. (2011) Meslekleşme ve Ülkemizde Hemşirelik. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi,* 59-67.
220. Korkmaz, F. Ve Görgülü, S. (2010) Hemşirelerin, Meslek Ölçütleri Bağlamında Hemşireliğe İlişkin Görüşleri. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 1–17
221. Kramer M ve Schmalenberg CE. (1993) Learning from success: autonomy and empowerment. *Nurs Manag*, 24:58–64.
222. Kramer M, Schmalenberg CE. (2003) Magnet hospital staff nurses describe clinical autonomy. *Nurs Outlook.* 51:13 –19.
223. Krishnan, J. ve Mary, V.S. (2012). Perceived organizational support – An overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1-13.
224. Krliu-Handjiski, V., Bojadziev, M., Misoska, A.T., Stefanovska, M. (2015) Job Diagnostic Survey - Longitudinal Study on the Balkan Countries - Macedonia, Bulgaria and Kosovo, *Journal of Management Research. 7 (4)*, 39- 53.
225. Kulik, C.T., Oldham, G.R. ve Langer, P.H. (1988) Measurement of Job Characteristics: Comparison of the Original and the Revised Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psycology, 73(*3), 462-466.
226. Kurtessis J., Eisenberger R., Ford M. T., Buffardi L. C., Stewart K. A., Adis C. S. (2015). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *J. Manage.* 10.1177/0149206315575554
227. Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?

Journal of Economic Psychology, 61, 244-258. http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004

228. Kwak, C., Chung, BY., Xu, Y. ve Eun-Jung, C. (2010) Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: a questionnaire survey. *International journal of nursing studies*. 47 (10):1292-8. DOI 10.1016/j.ijnurstu.2010.02.014.
229. Laschinger, H. S., ve Finegan, J. (2005). Empowering nurses for work engagement and health in hospital settings. *The Journal of Nursing Administration*, 35, 339–349.
230. Lawler, E. E., Hackman, J. R., ve Kaufman, S. (1973). Effects of job redesign: A field experiment. *Journal of Applied Social Psychology, 3(1*), 49-62.
231. Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370–390. https://doi.org/10.2307/2391032
232. Lewis FM ve Batey MV. (1992) Clarifying autonomy and accountability in nursing service Part 2. *J Nurs Adm*, 12:10–15.
233. Lin, Y.-C., Yu, C., & Yi, C.-C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: An international journal,* 42, 1537-1548.
234. Liou, C.N. Shi, W.H. and Tseng K.Y. (1997). Job satisfaction of a medical centers' nurses and related factors, *VGH Nursing*, 14 (2): 143-152
235. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century. *The Academy of Management Review, 29*(3), 388-403. http://dx.doi.org/10.2307/20159050
236. Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 70*(2), 280-289. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.70.2.280
237. Lu, H. et al., (2008). Role perceptions and reported actual role content of hospital nurses in Mainland China. Journal of Clinical Nursing 17: 1011– 1022.
238. Lunenburg, F.C. (2011) Motivating by Enriching Jobs to Make Them More Interesting and Challenging, *International Journal Of Management, Business, And Administration. 15(1*), 1-11.
239. Luthans, F. (1981) *Organizational Behavior; 3nd Ed.* McGraw Hill Education,11
240. Luthans, F., Baack D. and Taylor. L. (1987). Organizational Commitment: Anal- ysis of Antecedents. *Human Relations* 40: 219-2.
241. Mackintosh, C. (2007). Making patients better: a qualitative descriptive study of registered nurses' reasons for working in surgical areas. *Journal of Clinical Nursing*, 16 (6), s. 1134-1140.
242. Marchant, T. (1999) Strategies For Improving Individual Performance And Job Satisfaction At Meadowvale Health. *Journal of Management Practice*, 2 (3), 63-70

243. Mariappan, M. (2013) Analysis of nursing job characteristics in public sector hospitals. *Journal of Health Management*, 15 (2), s.253-262.
244. Maru, L., Biwott, G.K. ve Nehemiah, C.K. (2013) Selected Job Characteristics and Performance of Nursing Employees in National Referral Hospitals in Kenya. *Journal of business market management* 5(17):98 – 105.
245. Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397-422. http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397.
246. Mathieu, J. and D. Zajac. (1990). A Review of Meta-analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin* 108: 171-194.
247. Mc Grath, A., Reid, N. ve Boore, J. (2003) Occupational stress in nursing. *Int J Nurs Stud*, 40 (5), s. 555-565
248. Mc Lennan M. (2005) Nurses' view on work enabling factors. *Journal of Nursing Administration*. 35 (6), 311–318
249. McCloskey JC (1990) Two requirements for job contentment: Autonomy and social integration. *The Journal of Nursing Scholarship*, 22 (3), s. 140 -143.
250. McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638–641.
251. Meglino, B. M., ve Korsgaard, M. A. (2007). The Role of Other Orientation in Reactions to Job Characteristics. *Journal of Management*, *33*(1), 57–83.
252. ercanlıoğlu, Ç. (2012) örgütlerde performans yönetimi ile iş görenlerin motivasyonu arasındaki ilişki, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1).
253. Meriç, E., Öztürk Çiftçi, D. ve Yurtal, F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 65-74. https://doi.org/10.24106/kefdergi.2296
254. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987). A longitudinal analysis of the early development and consequences of organizational commitment. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 19(2), 199–215. https://doi.org/10.1037/h0080013
255. Miao, R. (2011) Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management* 12(2). S.105-127
256. Milton, D.R., Nel, J.A., Havenga, W. ve Rabie, T. (2015) Conflict management and job characteristics of nurses in South African public hospitals. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), s. 288-296.
257. Mohamed, A.H. (2004) Using the job characteristics model to compare patient care assignment methods of nurses. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 10(3):389-405.
258. Monga, M., Doyle, N.M., Campbell, D., Promecene, P.A. ve Schneider, K.M. (2003) Job Satisfaction among Program Directors in Obstetrics and Gynecology:

A National Portrait. *American Journal of Obstetrics and Gynecology. 189(3*), 628-630. https://doi.org/10.1067/S0002-9378(03)00890-1

259. Moody and Pesut, 2006. R.C. Moody, D.J. Pesut (2006) The motivation to care: application and extension of motivation theory to professional nursing work. *Journal of Health Organization and Management*, 20 (1), pp. 15-48
260. Moosazadeh, M., Amiresmaili, M. ve Esfandiari, A. (2011) Job diagnostic survey of the employees of teaching hospital affiliated with Mazandaran medical university-2009, *Healthmed*, 5(2): s.372-377.
261. Morrison, D., Cordery, J., Girardi, A., & Payne, R. (2005). Job design, opportunities for skill utilization, and intrinsic job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14* (1), 59-79.
262. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, *79(4*), 475–480. https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475
263. Motowidlo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, *10(2*), 71–83.
264. Motowidlo, S. J., Martin, M. P., & Crook, A. E. (2013). Relations between personality, knowledge, and behavior in professional service encounters. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(9), 1851–1861. https://doi.org/10.1111/jasp.12137
265. Motowidlo, S.J. ve Kell, H.J. (2012). *In book: Handbook of psychology* (*vol. 12: Industrial and organizational psychology Edition: 2nd Chapter*) Job performance Publisher: Wiley Editors: Neal W. Schmitt, Scott Highhouse. 92-93. DOI: 10.1002/0471264385.wei1203
266. Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (2013). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. *Academic Press.*
267. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
268. Mukul, A.Z.A., Rayhan, S.J., Hoque, F., ve Islam, F. (2013). Job characteristics model of Hackman and Oldham in garment sector in Bangladesh: a case study at Savar area in Dhaka district, *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences, 1(14*), 188-195.
269. Nadhir, N.H.M. (2017). Impact Assessment of Job Characteristics Model on Employee Engagement. ***e-Academia Journal****, [S.l.]*, 6 (1), ISSN 2289-6589. Erişim: <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/JeA/article/view/2222>.
270. Nurmi, N. ve Hinds P.J. (2016) Job complexity and learning opportunities: A silver lining in the design of global virtual work. *Journal of International Business Studies 47(6*), 1-24. DOI: 10.1057/jibs.2016.11
271. O' Brien, G. E. (1982). Evaluation of job characteristics theory of work attitudes and performance. *Australian Journal of Psychology, 34(3*), 383-401.

272. O'Brien, G. E. (1983). Skill-utilization, skill-variety and the job characteristics model. *Australian Journal of Psychology, 35(*3):461-468.
273. Oermann, M. ve Bizek, K. (1994) Job satisfaction among critical care preceptors. *Critical Care Nurse*, October, 103–106.
274. Oldham, G. R., ve Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 136,* 20-35. http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.05.002
275. Oldham, G. R., ve Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior, 31*(2-3), 463-479. http://dx.doi.org/10.1002/job.678
276. Oldham, G.R. ve Hackman, J.R. (1981). Relationships Between Organizational Structure and Employee Reactions: Comparing Alternative Frameworks, *Johnson Graduate School of Management, Cornell University, 26(1*), 66-83. URL: http://www.jstor.org/stable/2392600
277. Oldham, G.R., Hackman, J.R. ve Stapina, L.P. (1978) Norms for the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology, 9 (48*). DOI: 10.1037/t02285-000
278. Olgun Günay N (1994). Primer Hemşirelik Yönteminin Hasta Bakımı ve Hemşirelerin İş Doyumuna Etkisi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
279. Onukwube, H. N. ve Iyagba, R. (2011) Construction professionals job performance and characteristics: a Comparison of indigenous and expatriate construction companies in Nigeria, *Australasian Journal of Construction Economics and Building, 11 (2),* 71-83.
280. O'Reilly, C. A., III, & Chatman, J. 1986. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71: 492-499.
281. Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct cleanup time. Human Performance, 10(2):85-97. DOI:10.1207/s15327043hup1002_2.
282. Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157–164. https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.157.
283. Othman, N. ve Nasurdin, M.A. (2019). Job characteristics and staying engaged in work of nurses: Empirical evidence from Malaysia. *International Journal of Nursing Sciences,* 6 (4), s.432-438. https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.09.010
284. Özkalp, E. ve Kırel Ç. (2001). Örgütsel Davranış, *Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık Ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı*, Yayın No: 149, Eskişehir.
285. Özmutaf, N.M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları Ve Çatışma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2)*, 41-60.

286. Öztürk, H., Bahçecik, N. ve Baumann, S. L. (2006) Nursing Satisfaction and Job Enrichment in Turkey. *Nursing Science Quarterly,* 19 (4), s.360-365. DOI: 10.1177/0894318406293122

287. Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology, 65,* 661-691. http://dx.doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208

288. Parker, S. K., & Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs: An expanded framework for linking work characteristics and motivation. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), The organizational frontiers series: Vol. 27. Work motivation: Past, present, and future (p. 233–284). Routledge/Taylor & Francis Group.

289. Parker, S. K., Chmiel, N., & Wall, T. D. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, *2*(4), 289–303. https://doi.org/10.1037/1076-8998.2.4.289

290. Parker, S. K., Wall, T. D., & Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design, *Journal of Occupational and Organizational Psychology. 74,* 413–440.

291. Parker, S.K., ve Wall, T.D. (1998). Early Job Design Principles, Practices, and Research (From "Job and Work Design" book), *Job and Work Design: Organizing Work To Promote Well-Being and Effectiveness,* Thousand Oaks, SAGE Publications, Inc.

292. Patterson M, Rick J, Wood S, Carroll C, Balain S, Booth A. (2010) Systematic review of the links between human resource management practices and performance. *Health Technology Assessment (Winchester, England),* 14 (51):1-334. DOI: 10.3310/hta14510 2010.

293. Peng, W. T., and J.P. Li. (2008). Cross-sectional investigation on job characteristics among nursing staff. *Modern Preventative Medicine,* 35(5): 823–825.

294. Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43–59. https://doi.org/10.1002/job.4030090105

295. Pierce, J. L. ve Dunham, R. B. (1976). Task design: A literature review. *Academy of Management Review, 1 (4*), 83-97. https://doi.org/10.5465/amr.1976.4396611

296. Pierce, J.L., Jussila, L. ve Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context, *Jurnal of Organizational Behavior*, *30(4*), 477-496. https://doi.org/10.1002/job.550

297. Pisindi, R., Van Der Doef, M., Maes, S., Lazzari, D. ve Bertini, M. (2011) Job characteristics, organizational conditions, and distress/well-being among Italian and Dutch nurses: a cross-national comparison. *International Journal of Nursing Studies*. 48(7):829-37. DOI 10.1016/j.ijnurstu.2010.12.006.

298. Pohl, S., Battistelli, A. and Librecht, J. (2013) The impact of perceived organizational support and job characteristics on nurses' citizenship behaviours. *International Journal of Organization Theory and Behavior* 16(2):193-207
299. Pohl, S., Dal Santo, L., & Battistelli, A. (2012). Perceived organizational support, job characteristics and intrinsic motivation as antecedents of organizational citizenship behaviours of nurses. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 25(3-4), 39–52.
300. Pollock, T.G., Whitbred, R.C. ve Contractor, N. (2000). Social information processing and job characteristics: A simultaneous test of two theories with implications for job satisfaction, *Human Communication Research, 26(2*), 292 – 330.
301. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
302. Pulakos, E. D. (2009). Talent management essentials. Performance management: A new approach for driving business results. Wiley-Blackwell.
303. Pulakos, E. D., Hanson, R. M., Arad, S., & Moye, N. (2015). Performance management can be fixed: An on-the-job experiential learning approach for complex behavior change. Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 8(1), 51–76. https://doi.org/10.1017/iop.2014.2
304. Pushpakumari, M. D. (2008). The impact of job satisfaction on job performance: An empirical analysis. *City Forum*, 9, 89–105.
305. Rabin, J. (1995) Handbook of Public Personnel Administration, *58 /Public Administration and Public Policy*, New York, Marcel Dekker, Inc.
306. Randall, M.J., Cropanzano, R., Bormann, C.A. ve Birjulin, A. (1999) Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*,20(2):159-174.https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2<159::AID-JOB881>3.0.CO;2-7.
307. Rao AD, Kumar A, McHugh M. (2007) Better nurse autonomy decreases the odds of 30-day mortality and failure to rescue. *J Nurs Scholarsh.* 49 (1): 73-79. DOI 10.1111 / jnu.12267.
308. Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
309. Renn, R. W., ve Vandenberg, R. J. (1995). The Critical Psychological States: An Underrepresented Component in Job Characteristics Model Research. *Journal of Management, 21*(*2*), 279–303. https://doi.org/10.1177/014920639502100206
310. Rentsch, J. R., & Steel, R. P. (1998). Testing the durability of job characteristics as predictors of absenteeism over a six-year period. *Personnel Psychology, 51*(*1*), 165-190. http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00720.x

311. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
312. Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825
313. Richard DR, Robinson DC, Celano P, Hallaron J. P, (2012) The influence of staff nurse perception of leadership style on satisfaction with leadership: a cross-sectional survey of pediatric nurses. *International journal of nursing studies*, 49(9):1103-11. DOI 10.1016/j.ijnurstu.2012.
314. Riordan, J. (1991) Prestige: key to job satisfaction for community health nurses. *Publ. Health Nurs*, 8 (1), s. 59-64.
315. Roberts, K. H., & Glick, W. (1981). The job characteristics approach to task design: A critical review. *Journal of Applied Psychology*, *66*(2), 193-217. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.66.2.193
316. Rodel RR ve Nystram PC. (1988) Nursing jobs and satisfaction in relation the core job characteristics. *Nursing management*, 19(2):34–8.
317. Roedel RR, Nystrom PC (1987). Clinical ladders and job enrichment. *Hospital Topics*, 65:22–4.
318. Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
319. Sabuncuoğlu, Z. (2018) İnsan Kaynakları Yönetimi. Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
320. Salancik, G., ve Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudesand task design. *Administrative Science Quarterly*, *23*, 224-253.
321. Salancik, G.R. ve Pfeffer, J. (1977) An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes, *Administrative Science Quarterly*, *22 (3)*, 427-456.
322. Salem, O.A., Baddar, F.M. ve AL-Mugatti, H.M. (2016) Relationship between Nurses Job Satisfaction and Organizational. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)*, 5 (1): s.49-55
323. Saltson, E. Ve Nsiah, S. (2015) The Mediating And Moderating Effects Of Motivation In The Relationship Between Perceived Organizational Support And Employee Job Performance, *International Journal of Economics, Commerce and Management*. 3 (7), s.654-667
324. Samson, G.N., Waiganjo, M., Koima, J. (2015) Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR).* 3 (12), s. 76-89.
325. Santos, A., Chambel, M.J. ve Castanheira, F. (2015) Relational job characteristics and nurses' affective organizational commitment: the mediating role of work engagement. *Journal of Clinical Nursing*, 72(2), s.294-305.

326. Santos,A., Chambel, M.J. ve Castanheira, F. (2020) Wellbeing among hospital nurses: A cross-sectional study of the contributions of relational job characteristics. *International Journal of Nursing Studies*. 105, 103438.
327. Schermerhorn, J. R. Jr., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005) Organizational Behavior (9th ed.). NJ: John Wiley & Sons, Inc.
328. Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. Psychological Bulletin, 124(2), 262–274.
329. Schutzenhofer, KK. (1987) The measurement of professional autonomy. *J Prof Nurs*, 3: 278– 83.
330. Seçer, I. (2018). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci*. Ankara: Anı yayıncılık
331. Sen, C. Ve Dulara, S. (2018) Job Characteristics and Performance: A Mediational role of work engagement, *IAHRW International Journal of Social Sciences Review, 6(1),* 138-142
332. Seo, Y., Ko, J. ve Price, J.L. (2004) The determinants of job satisfaction among hospital nurses: a model estimation in Korea, *International Journal of Nursing Studies, 41(4*), 437-446. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2003.11.003
333. Sezgin, F. (2005) Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. GÜ, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25 (1*), 317-339.
334. Shaju.M ve Subhashini.D (2017) A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research.* 1(1): 117-130. DOI: 10.5296/jmr.v9i1.10
335. Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*, Jhonn Wiley & Sons Inc.; 116, New York. (Lewis-Beck vd. 1994:112-113)
336. Shetty, B.R. ve Gujarathi, R. (2014) Applying Job Characteristics Model to Nursing Profession. *International Journal of Advances in Nursing Management*, 2(1), s.2347-8632.
337. Shirey M.R. (2006) Authentic leadership, organisational culture and healthy work environments *Critical Care Nursing Quarterly* 32 (3), 189–198.
338. Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637–643. https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.5.637
339. Simonet, D. V. ve Castille, C. M. (2020) The search for meaningful work: A network analysis of personality and the job characteristics model. *Personality and Individual Differences, 152*. https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109569
340. Sjetne IS, Veenstra M, Ellefsen B, Stavem K (2009) Service quality in hospital wards with different nursing organization: nurses' ratings. *J AdvNurs* 65: 325-336.
341. Skar, R. (2009) The meaning of autonomy in nursing practice. *J Clin Nurs*., 19 (15-16): 2226-2234. https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.02804.x

342. Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics, 29*(*6*), 517-538. http://dx.doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8
343. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. https://doi.org/10.1007/BF00929796
344. Spector, P. E., & Jex, S. M. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. *Journal of Applied Psychology, 76*(1): 46-53. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.46
345. Stamps PL. (1997) Nurses and Work Satisfaction: An Index for Measurement. 2 nd ed. Chicago: Health Administration Press.
346. Stamps, P.L., & Piedmont, E.B. (1986). Nurses andwork satisfaction: An index for measurement. AnnArbor, MI: Health Administration Press.
347. Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
348. Stewart, J., Stansfield, K. ve Tapp, D. (2004) Clinical Nurses' Understanding of Autonomy: Accomplishing Patient Goals Through Interdependent Practice. *The Journal of Nursing Administration,* 34 (10), s.p 443-450.
349. Sumathi, GN., Kamalanabhan, TJ. Ve Thenmozhi, M. (2015) Impact of work experiences on perceived organizational support: a study among healthcare professionals. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology* 9(7), 2018, pp. 885–901.
350. Taber, T. ve Taylor, E. (1990). A review and evaluation of the psychometric properties of thejob diagnostic survey. *Personnel Psychology*, *43*, 467-500.
351. Taghipour, A. ve Dejban, R. (2013) Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation, *Social and Behavioral Sciences.* 84: 1601-1605.
352. Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. (5. Edn.)* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
353. Tekingündüz, S., Seçkin, M., Yaman, K., Türk, I. ve Aslan, S. (2016) Performans, İş tatmini ve İş-Aile Yaşam Çatışması Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 9 (42); s.1672-1679.
354. Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015) İş Tatmini, Performans, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. Verimlilik Dergisi. 4: 39 – 64.
355. Terzi B ve Polat Ş. (2020) Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *ADYÜ Sağlık Bilimleri Derg.,* 6(1):59-67.
356. Tims, M. ve Bakker. AB. (2009) Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *Journal of Industrial Psychology.* 36(2):1-9.
357. Tisu, L Lupșa, D Vîrgă, D Rusu. A (2020) Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement.

Personality and Individual Differences. 153, s. 1-6. https://doi.org/10.1016/j.paid.

358. Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, *Doğuş Üniversite Dergisi, 8(1*), 92-107.
359. Tonges M. (2005). What specific nursing activities make a staff nurse experience higher levels of task identity, autonomy, and feedback from work? Nurse Leader 3, 12– 15.
360. Tonges, M.C., Rothstein, H. ve Carter, H.K. (1998) Sources of satisfaction in hospital nursing practice: a guide to effective job design. *J Nurs Adm.* 28(5):47-61.
361. Topcu, M. K., Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2017) Örgütsel Sinizm, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Tatmininin Bireysel İş Performansına Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik İmalat Sanayide Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi. 24(2),* 505-522.
362. Traynor, M., Boland, M. ve Buus, N. (2010) Professional autonomy in 21st century healthcare: nurses' accounts of clinical decision-making. *Soc Sci Med.,* 71(8):1506-12. DOI 10.1016/j.socscimed.2010.07.029.
363. Tummers, G.E.R., Van Merode, G.G. ve Landeweerd, J.A. (2002) The diversity of work: differences, similarities and relationships concerning characteristics of the organisation, the work and psychological work reactions in intensive care and non-intensive care nursing. *International Journal of Nursing Studies.* 39 (8), s.841-855.
364. Tunçer, P., (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon, *Sayıştay Dergisi,* 88, 87-108.
365. Turner, A.N. ve Lawrence, P.R. (1965) *Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes*. Cambridge, MA: Harvard University, Graduate School of Business Division of Research.
366. Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşeme ve İş Performansına Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
367. Tüney, M. (2019) Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Destek ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişki: Cerrahi Servisler ve Yoğun Bakım Üniteleri Örneği, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Erzincan.
368. Tyler, D., Parker, V., Engle, R., Brandeis, G., Hickey, E., Rosen, A., Wang, F., R. Berlowitz, D. (2006). An Exploration of Job Design in Long-Term Care Facilities and its Effect on Nursing Employee Satisfaction. *Health Care Management Review*, 31(2), 137-144.
369. UK Commission for Employment and Skills: "The Future of Work: Jobs and Skills in 2030", 2014, http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/er84-the-future-of-work-evidence-report.pdf, 15 Ekim 2014

370. Uyargil, C., (2018) *Performans Değerlendirme, İnsan Kaynakları Yönetimi,* 218-278. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
371. Uysal, Ş., (2015) performans yönetimi sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/715365
372. Ülgen, H. ve Marzi, S.K. (2010). İşletmelerde Stratejik Yönetim. Beta Yayınları
373. Üzüm, B. ve Uçkun, S., (2018) Performans Değerlendirme Yöntemleri Üzerine Nitel Bir Araştırma: Kocaeli İli Örneği. *Journal of Business Research-Türk. 10(2*). 254-275.
374. Van den Broeck, A. and Parker, SK. (2017) Job and Work Design, *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, e-ISBN: 9780190236557.
375. Van Oostveen C, Vermeulen H. (2017) Greater nurse autonomy associated with lower mortality and failure to rescue rates. *Evid Based Nurs.*, 20(2):s.56.
376. Van Scotter, J. R. ve Motowidlo, S. J. (1996) Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5): 525-31
377. Varjus, S.L., Leino-Kilpi, H. ve Suominen, T. (2011) Professional autonomy of nurses in hospital settings – a review of the literatüre. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(1), s.201-207.
378. Vieira-dos Santos, J. ve Gonçalves, G. (2018). Organizational Culture, Internal Marketing and Perceived Organizational Support in Portuguese Higher Education Institutions. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34 (1), 38-45.
379. Viswesvaran, C. (2005) Assessment of Individual Job Performance: A Review of the Past Century and a Look Ahead, Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology. V1: Personnel Psychology. Second Edition. *A sage publication, London*. 110-127
380. Vorster, M., Olckers, C., Buys, M. A. ve Schaap, P. (2005). The construct equivalence of the job diagnostic survey for diverse South African cultural groups, *Journal of Industrial Psychology, 31(1),* 31-37.
381. Wall, T. D., Clegg, C. W., & Jackson, P. R. (1978). An evaluation of the Job Characteristics Model. *Journal of Occupational Psychology, 51*(2), 183-196.
382. Wall, T.D. ve Clegg, C. W. (1981) A longitudinal field study of group work redesig, *Journal of Organizational Behavior. 2(1),* 31-49.
383. Wan Q., Zhou W., Li Z. ve Shang S. (2018) Associations of Organizational Justice and Job Characteristics with Work Engagement Among Nurses in Hospitals in China. *Research in Nursing Health*, 6, s.555-562
384. Wegman, L. A., Hoffman, B. J., Carter, N. T., Twenge, J. M., & Guenole, N. (2018). Placing job characteristics in context: Cross-temporal meta-analysis of changes in job characteristics since 1975. *Journal of Management, 44*(1), 352-386.

385. Wilson, M.G., Dejoy, D.M., Vandenberg, R.J., Richardson, H.A. ve Mcgrath, A.L. (2010) Work characteristics and employee health andwell-being: Test of a model of healthy workorganization, *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 77, s.565–588.
386. Wood, R. Ve Bandura, A. (1989) Social Cognitive Theory of Organizational Management, *The Academy of Management Review, 14 (3*), 361-384.
387. Wu, C.H., Parker, S.K. ve de Jong, J.P.J. (2014). Need for Cognition as an Antecedent of Individual Innovation Behavior, *Journal of Management, 40(6*), 1511–1534.
388. Wu, CC. ve Liu, NT (2014) Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors. *International journal of Business and Information*. 9(1): 61-88.
389. Wynd C. (2003) Current factors contributing to professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing* 19 (5), 251– 261.
390. Xu Huang ve Van De Vliert, E. (2003). Where intrinsic job satisfaction fails to work: national moderators of intrinsic motivation, *Journal of Organizational Behavior, 24*(2), syf.159-179.
391. Yaprakli, Ş. ve Yilmaz, M.K. (2007) Satış Gücü Motivasyonu - İş Tatmini Ölçeklerinin Test Edilmesi Ve Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama, *The Journal of Industrial Relations & Human Resources, 9 (3*), 62-98.
392. Yaşlıoğlu, M.M. (2017) Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,* 46: 74-85.
393. Yeşiltaş, M., Kanten, P., Kanten, S., Çeken, H. Ve Zorlu, Ö. (2013). Öğrenme Odaklılığın Ve İşin Özelliklerinin Yenilikçi Davranışlar Üzerindeki Etkisi, *14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı,* 126- 127
394. Yıldırım, A. (2010) Hemşirelik Yönetmeliği Ve Hemşirelik Açısından Yorumu. 24.06.2010. https://www.thder.org.tr/hemsirelik-yonetmeligi-ve-hemsirelik-acisindan-yorumu
395. Yuxiu, P., Kunaviktikul, W. ve Thungjaroenkul, P. (2011) Job Characteristics and Job Performance among Professional Nurses in the University Hospitals of People's Republic of China. *Chiang Mai University Journal of Natural Sciences,* 10(2):171-180.
396. Zangaro, G., & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing and Health*, 30(4), 445-458.
397. Zareen, M., Razzaq, K. Ve Mujtaba, B. (2013). Job Design and Employee Performance: the Moderating Role of Employee Psychological Perception. *European Journal of Business and Management*. 5(3), 216-225.
398. Zawawi, A.A. ve Nasurdin, A.M. (2017) The impact of task characteristics on the performance of nursing teams. *International Journal of Nursing Sciences,* 4(3), s.285-290.

399. Zhang, Y., Farh, J. ve Wang, H. (2012). Organizational antecedents of employee perceived organizational support in China: A groundediInvestigation, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(2), 422–446.
400. Zydziunaite, V. ve Egle, K. (2007) Improving motivation among health care workers in private health care organizations: A perspective of nursing personnel. *Baltic Journal of Management* 2(2):213-224.

HAM VERİLER

İÖA birinci bölümde yer alan maddelere verilen yanıtların dağılımı

	1	2	3	4	5	6	7
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
İşinizde ne kadar bağımsızsınız?	4 (1,1)	4 (1,1)	14 (3,9)	171 (47,6)	77 (21,4)	48 (13,4)	41 (11,4)
İşinizde ne derecede işin bütününü ve tanımlanabilir bir kısmını yapıyorsunuz?	0 (0)	3 (0,8)	10 (2,8)	125 (34,8)	62 (17,3)	68 (18,9)	91 (25,3)
İşinizde ne kadar çeşitlilik mevcuttur?	2 (0,6)	2 (0,6)	8 (2,2)	118 (32,9)	77 (21,4)	49 (13,6)	103 (28,7)
Genel olarak işiniz ne kadar önemlidir?	0 (0)	0 (0)	0 (0)	20 (5,6)	27 (7,5)	34 (9,5)	278 (77,4)
Yapmış olduğunuz işin kendisi ne derecede geribildirim vermektedir?	1 (0,3)	3 (0,8)	11 (3,1)	136 (37,9)	88 (24,5)	68 (18,9)	52 (14,5)

İÖA ikinci bölümde yer alan maddelere verilen yanıtların dağılımı

	Çok yanlış	Çoğunlukla yanlış	Kısmen yanlış	Kararsızım	Kısmen doğru	Çoğunlukla doğru	Çok doğru
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
İşim karmaşık ya da üst düzey becerileri kullanmamı gerektirmektedir.	1 (0,3)	3 (0,8)	9 (2,5)	22 (6,1)	92 (25,6)	148 (41,2)	84 (23,4)
İşim doğası gereği, işi başından sonuna kadar bir bütün olarak bitirebilme imkânı vermemektedir.	53 (14,8)	71 (19,8)	68 (18,9)	72 (20,1)	75 (20,9)	20 (5,6)	0 (0)
Sadece işimi yaparak o işi ne kadar iyi yaptığım ile ilgili bilgi edinebiliyorum.	2 (0,6)	5 (1,4)	23 (6,4)	83 (23,1)	123 (34,3)	99 (27,6)	24 (6,7)
İşim son derece kolay ve tekrarlayan niteliktedir.	126 (35,1)	88 (24,5)	65 (18,1)	35 (9,7)	40 (11,1)	5 (1,4)	0 (0)
Bu iş ne kadar iyi yapıldığına bağlı olarak pek çok başka kişinin hayatını etkilemektedir.	0 (0)	0 (0)	6 (1,7)	13 (3,6)	34 (9,5)	104 (29)	202 (56,3)
Bu iş bana çalışırken kendi takdir yetkimi ya da yargılarımı kullanabileceğim bir fırsat sunmamaktadır.	55 (15,3)	69 (19,2)	85 (23,7)	74 (20,6)	47 (13,1)	20 (5,6)	9 (2,5)
Bu iş bana başladığım bir işi tamamen bitirme imkânı verebilmektedir.	0 (0)	10 (2,8)	21 (5,8)	68 (18,9)	114 (31,8)	114 (31,8)	32 (8,9)
Bu iş çalışmalarımın iyi olup olmadığına dair herhangi bir ipucu sunmamaktadır.	46 (12,8)	91 (25,3)	87 (24,2)	89 (24,8)	38 (10,6)	8 (2,2)	0 (0)
Bu iş bana çalışırken bağımsız ve özgürce hareket edebilmem için ciddi fırsatlar sunmaktadır.	8 (2,2)	35 (9,7)	47 (13,1)	92 (25,6)	98 (27,3)	56 (15,6)	23 (6,4)
İşin kendisi geniş açıdan bakıldığında çok da önemli değildir.	283 (78,8)	44 (12,3)	13 (3,6)	15 (4,2)	3 (0,8)	1 (0,3)	0 (0)

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinde yer alan maddelere verilen yanıtların dağılımı

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Çalıştığım kurumun çıkarları için alınan sorumluluklara değer verilir.	17 (4,7)	32 (8,9)	94 (26,2)	169 (47,1)	47 (13,1)
Çalıştığım kurum genel olarak iş memnuniyetime önem verir.	35 (9,7)	78 (21,7)	96 (26,7)	117 (32,6)	33 (9,2)
Çalıştığım kurum kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.	16 (4,5)	60 (16,7)	114 (31,8)	141 (39,3)	28 (7,8)
Çalıştığım kurum benim iyi olmama ve mutlu olmama önem verir.	58 (16,2)	95 (26,5)	113 (31,5)	77 (21,4)	16 (4,5)
Çalıştığım kurum özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.	24 (6,7)	71 (19,8)	104 (29)	134 (37,3)	26 (7,2)
Çalıştığım kurum çalışanlara çok az ilgi gösterir.	22 (6,1)	105 (29,2)	94 (26,2)	96 (26,7)	42 (11,7)
Çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar versem iş yerim kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	34 (9,5)	59 (16,4)	137 (38,2)	99 (27,6)	30 (8,4)
Çalıştığım kurum başarılarımdan dolayı gurur duyar.	21 (5,8)	48 (13,4)	105 (29,2)	160 (44,6)	25 (7)
Çalıştığım kurum kapansa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder.	40 (11,1)	104 (29)	140 (39)	61 (17)	14 (3,9)
Çalıştığım kurum işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	56 (15,6)	101 (28,1)	133 (37)	57 (15,9)	12 (3,3)

İş Performansı Ölçeğinde yer alan maddelere verilen yanıtların dağılımı

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0 (0)	1 (0,3)	16 (4,5)	197 (54,9)	145 (40,4)
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşırım.	0 (0)	3 (0,8)	45 (12,5)	201 (56)	110 (30,6)
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığıma eminim.	2 (0,6)	5 (1,4)	41 (11,4)	200 (55,7)	111 (30,9)
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0 (0)	1 (0,3)	37 (10,3)	213 (59,3)	108 (30,1)

FORMLAR

Ek-2 Anket Formu

Sayın katılımcı, İstanbul Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı öğrencisiyim. Bu anket formu; hemşirelerin iş özellikleri ile algıladıkları örgütsel desteğin iş performanslarıyla ilişkisini belirlenmek için yapılan bir doktora tez çalışmasıdır. Yanıtlarınız genel toplam içinde değerlendirilecek olup, **isim ve kurum belirtmenize kesinlikle gerek yoktur.** Bu nedenle yanıtlarınızın samimi olması beklenmektedir. Böylece sizin desteğinizle çalışmanın güvenilir olması da sağlanacaktır. Çalışma için 10 dakikanızı ayırmanız yeterlidir. Değerli zamanınızı ayırdığınız ve ilgi gösterdiğiniz için teşekkür eder, saygılar sunarız.

İ.Ü. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM

Uzm. Hemş. Esin GÜLKAYA ANIK
egulkaya@yahoo.com
GSM: 0 533 734 72 98

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Medeni Durumunuz: ( ) Bekar ( ) Evli
3. Yaşınız: _____
4. En Son Mezun Olduğunuz Öğrenim Kurumu:
   ( ) Lise ( ) Ön lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( ) Doktora

5. Meslekte toplam çalışma yılınız:
   ( ) 1-5 yıl ( ) 6-11 yıl ( ) 12-17 yıl ( ) 18-23 yıl ( ) 24 yıl ve üzeri

6. Kurumda toplam çalışma yılınız:
   ( ) 1-5 yıl ( ) 6-11 yıl ( ) 12-17 yıl ( ) 18-23 yıl ( ) 24 yıl ve üzeri

7. Çalıştığınız birim: ( ) Cerrahi Bilimler ( ) Dahili Bilimler

8. Birimde toplam çalışma yılınız:
   ( ) 1-5 yıl ( ) 6-11 yıl ( ) 12-17 yıl ( ) 18-23 yıl ( ) 24 yıl ve üzeri

9. Göreviniz:
   ( ) Yönetici Hemşire;
      ( ) Hemş. Hizm. Müdürlüğü/ Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü
      ( ) Supervisor ( ) Eğitim Hemşiresi ( ) Bölüm Sorumlu Hemşiresi
   ( ) Hemşire;
      ( ) Ameliyathane ( ) Poliklinik ( ) Yoğun Bakım ( ) Servis hemşiresi ( ) Acil servis
      ( ) Diğer (*lütfen yazınız*): .....

10. Çalışma Şekliniz:
    ( ) Sadece gündüz şifti ( ) Sadece gece şifti ( )Gece gündüz dönüşümlü ( )İcapçı
    ( ) Diğer (Lütfen belirtiniz): .....

11. Görevli olduğunuz birimde çalışmak sizin tercihiniz miydi?
    ( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kısmen

12. Üye olduğunuz mesleki dernekler varsa yazınız:
.....

BÖLÜM 1- İŞ ÖZELLİKLERİ ANKETİ

Aşağıdaki ifadeleri okuyarak halen yaptığınız işi 1 ile 7 arasında en iyi yansıtan rakamı yuvarlak içine alınız. Ölçekte 1=işinizi en az yansıtan ifadeyi, 7= işinizi en çok yansıtan ifadeyi temsil etmektedir.

1. İşiniz ne derecede diğer insanlarla yakindan çalişmanizi gerektirmektedir ?

1	2	3	4	5	6	7
Çok az; işimi yapmam için diğer insanlarla herhangi bir iletişime ihtiyaç duymamaktayım			**Orta derecede;** Gerekli olduğunda başkalarıyla iletişime girmem gerekebiliyor			**Çok fazla;** başkaları ile iletişime geçmek benim işim için son derece gerekli ve işimin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

2. İşinizde ne kadar bağımsızsınız? İşinizi yaparken işin nasıl yapılacağına ne derecede kendiniz karar verebilmektesiniz?

1	2	3	4	5	6	7
Çok az; işimi yaparken işin nasıl ve ne zaman yapılacağına neredeyse hiçbir şekilde yön veremem			**Orta derecede;** Çoğu şey standart halde ilerlemekte olup kontrolüm altında değildir fakat bazen iş ile ilgili kararlar alabiliyorum			**Çok fazla;** benim işim işlerin nasıl ve ne zaman yapılacağına dair bana tamamıyla kontrol imkânı sunmaktadır.

3. İşinizde ne derecede işin bütününü ve tanımlanabilir bir kısmını yapıyorsunuz?
(Bu iş bir işin tamamının yapıldığı, başlangıcının ve sonunun belli olduğu bir iş midir? Ya da bütün işlerin sadece bir kısmının yapıldığı, kalan kısmının başka insanlar ya da otomatik makineler tarafından tamamladığı bir iş midir?)

1	2	3	4	5	6	7
Benim işim bütün işin sadece küçük bir kısmıdır, benim çalışmalarımın sonuçları nihai üründe ya da hizmette görülmemektedir.			Benim işim bütün işin orta büyüklükte kısmını oluşturmakta olup benim katkılarım nihai üründe ya da hizmette görülebilmektedir			Benim işim başlangıcından sonuna kadar neredeyse işin tamamını oluşturmakta olup yapmış olduğum çalışmaları nihai ürün ya da hizmette kolayca görülebilmektedir.

4. İşinizde ne kadar çeşitlilik mevcuttur? İşinizi yaparken ne derecede farklı şeylere ihtiyaç duymakta ve farlı beceri ve yeteneklerinizi kullanmanız gerekmektedir?

1	2	3	4	5	6	7
Çok az; işim sürekli rutin işleri tekrar tekrar yapmamı gerektirmektedir			**Orta derecede çeşitlilik**			**Çok fazla**; işim sürekli çok farklı şeyleri yapmamı gerektirmektedir, sürekli farklı beceri ve yeteneklerimi kullanırım

5. Genel olarak işiniz ne kadar önemlidir? Yapmış olduğunuz işin sonuçları diğer insanların hayatında ya da yaşam kalitesinde önemli etkiler yaratmakta mıdır?

1	2	3	4	5	6	7
Çok önemli değil; yaptığım işin çıktıları diğer insanların hayatında bir etki yaratmamaktadır			**Orta derecede** önemlidir			**Çok önemlidir;** yapmış olduğum işin sonuçları diğer insanların hayatını çok önemli yönlerden etkilemektedir

6. Yöneticileriniz ve iş arkadaşlarınız size işinizi ne kadar iyi yaptığınızla ilgili bilgi vermekte midirler?

1	2	3	4	5	6	7
Çok az; insanlar yaptığım isle ilgili neredeyse hiç bir bilgi vermemektedir			**Bazen** insanlar bana işimle ilgili geri bildirimde bulunurlar fakat diğer zamanlarda bilgi vermezler			**Çok fazla;** yapmış olduğum işte sürekli olarak işimi ne kadar iyi yaptığım ile ilgili olarak "geribildirim" alıyorum

7. Yapmış olduğunuz iş sizin performansınızla ilgili size ne derecede geribildirim vermektedir? İş arkadaşlarınızın ya da yöneticilerinizin size verdiği "geri bildirimin" yanı sıra Sadece yapmış olduğunuz işin kendisi size işi ne kadar iyi yaptığınız ile ilgili geribildirim vermekte midir?

1	2	3	4	5	6	7
Çok az; işin kendisi böyle tasarlanmıştır, işi ne kadar iyi yaptığımı bilmeden çalışabilirim			**Bazen;** işimi yaparken kendime "geri bildirim" alma imkânım olmakta ama bazen de bu mümkün olmuyor.			**Çok fazla;** işin kendisi çalıştığım sürece işi nasıl yaptığımla ilgili geri bildirim vermek üzere tasarlanmış.

BÖLÜM 1- İŞ ÖZELLİKLERİ ANKETİ İKİNCİ KISIM

Sizce bu ifadeler **işinizi** ne kadar doğru tanımlamaktadır?

1	2	3	4	5	6	7
Çok yanlış	Çoğunlukla yanlış	Kısmen yanlış	Kararsızım	Kısmen Doğru	Çoğunlukla Doğru	Çok doğru

_____1. İşim karmaşık ya da üst düzey becerileri kullanmamı gerektirmektedir.

_____2. İşim gereği diğer insanlarla çok fazla işbirliği yaparak çalışmam gerekmektedir.

_____3. İşim doğası gereği, işi başından sonuna kadar bir bütün olarak bitirebilme imkânı vermemektedir.

_____4. Sadece işimi yaparak o işi ne kadar iyi yaptığım ile ilgili bilgi edinebiliyorum.

_____5. İşim son derece kolay ve tekrarlayan niteliktedir.

_____6. İşin kendisi tek başına çalışan birisi tarafından – diğer insanlara danışmadan ya da kontrol ettirmeden - uygun bir şekilde yapılabilir.

_____7. Bu işteki yönetici ve iş arkadaşlarım işimi nasıl yaptığıma dair bana neredeyse hiç geri bildirimde bulunmazlar.

_____8. Bu iş ne kadar iyi yapıldığına bağlı olarak pek çok başka kişinin hayatını etkilemektedir.

_____9. Bu iş bana çalışırken kendi takdir yetkimi ya da yargılarımı kullanabileceğim bir fırsat sunmamaktadır.

_____10. Yöneticilerim sık sık bana işimi ne kadar iyi yaptığımla ilgili olarak bilgi verirler.

_____11. Bu iş bana başladığım bir işi tamamen bitirme imkânı verebilmektedir.

_____12. Bu iş çalışmalarımın iyi olup olmadığına dair herhangi bir ipucu sunmamaktadır.

_____13. Bu iş bana çalışırken bağımsız ve özgürce hareket edebilmem için ciddi fırsatlar sunmaktadır.

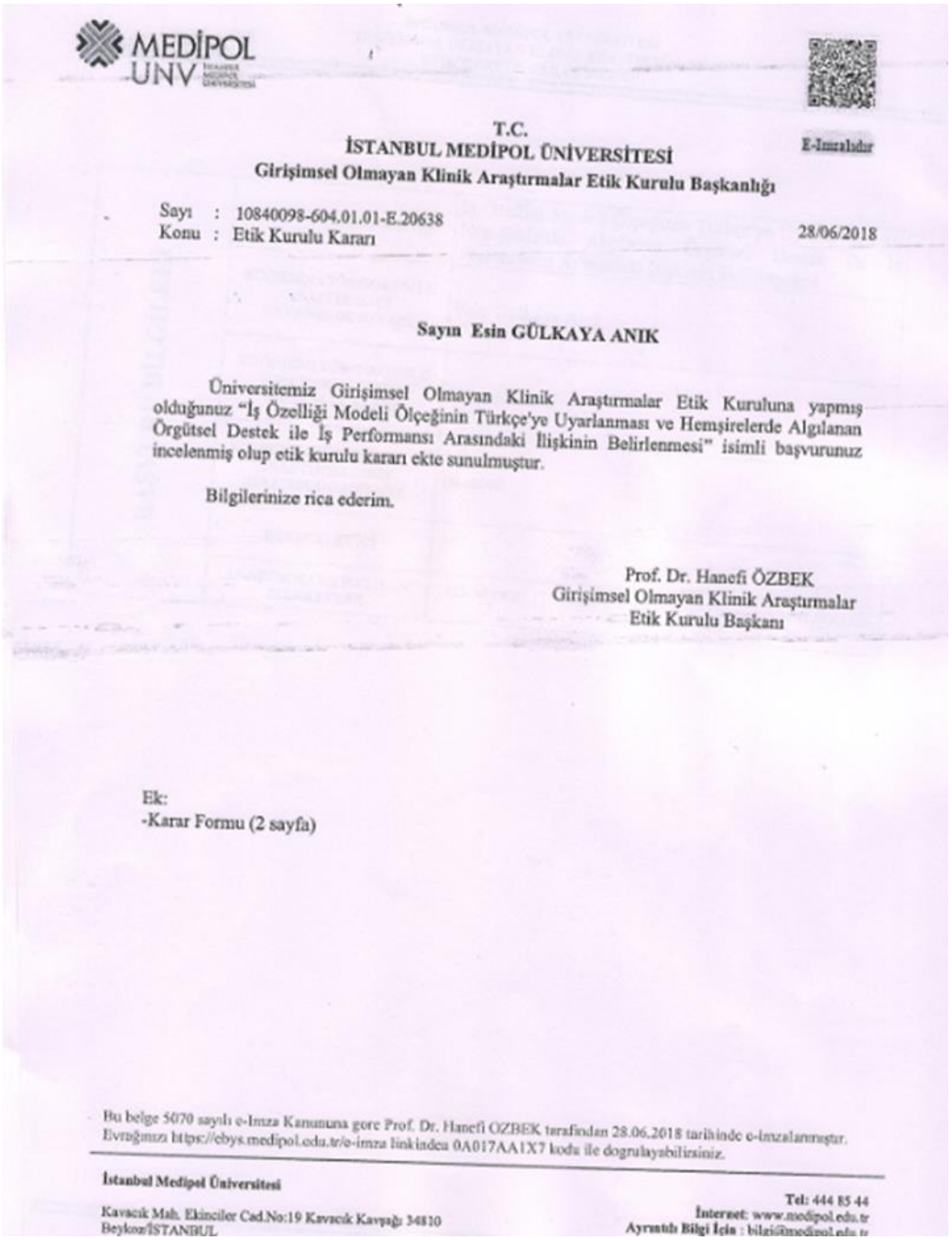
_____14. İşin kendisi geniş açıdan bakıldığında çok da önemli değildir.

BÖLÜM 2- ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurum çıkarları için alınan sorumluluklara değer verir.					
2	Çalıştığım kurum genel olarak iş memnuniyetime önem verir.					
3	Çalıştığım kurum kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.					
4	Çalıştığım kurum benim iyi olmama ve mutlu olmama önem verir.					
5	Çalıştığım kurum özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.					
6	Çalıştığım kurum çalışanlara çok az ilgi gösterir.					
7	Çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar versem iş yerim kalmam için beni ikna etmeye çalışır.					
8	Çalıştığım kurum başarılarımdan dolayı gurur duyar.					
9	Çalıştığım kurum kapansa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder.					
10.	Çalıştığım kurum işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.					
BÖLÜM 3- İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ						
1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşırım.					
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığıma eminim.					
4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.					

Lütfen tüm soruları cevaplamış olduğunuza emin olunuz.
Katılımınız için teşekkür ederim, saygılarımla...

ETİK KURUL KARARI

Ek-1 Etik Kurul Kararı ve Kurum İzinleri



MEDİPOL UNV

T.C.
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

E-İmzalıdır

Sayı : 10840098-604.01.01-E.20638
Konu : Etik Kurulu Kararı

28/06/2018

Sayın Esin GÜLKAYA ANIK

Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz "İş Özelliği Modeli Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" isimli başvurunuz incelenmiş olup etik kurulu kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar
Etik Kurulu Başkanı

Ek:
-Karar Formu (2 sayfa)

Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa gore Prof. Dr. Hanefi OZBEK tarafından 28.06.2018 tarihinde e-imzalanmıştır.
Evrağınızı https://ebys.medipol.edu.tr/e-imza linkinden 0A017AA1X7 kodu ile dogrulayabilirsiniz.

İstanbul Medipol Üniversitesi

Kavacık Mah. Ekinciler Cad.No:19 Kavacık Kavşağı 34810
Beykoz/İSTANBUL

Tel: 444 85 44
İnternet: www.medipol.edu.tr
Ayrıntılı Bilgi İçin : bilgi@medipol.edu.tr

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU KARAR FORMU

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	İş Özelliği Modeli Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Esin Gülkaya Anık			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Uzman Hemşire			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☐	ÇOK MERKEZLİ ☒	ULUSAL ☒	ULUSLARARASI ☐

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU KARAR FORMU

	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
Değerlendirilen Belgeler	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI			Türkçe ☐ İngilizce ☐ Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
Karar Bilgileri	**Karar No: 349**	**Tarih: 27/06/2018**		
	Yukarıda bilgileri verilen Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna **"oybirliği"** ile karar verilmiştir.			

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI	Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Şeref DEMİRAYAK	Eczacılık	İstanbul Medipol Üniversitesi	E☒	K☐	E☐	H☒	E☒	H☐	
Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK	Farmakoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E☒	K☐	E☐	H☒	E☒	H☐	
Dr. Öğr. Üyesi Sibel DOĞAN	Psiko-onkoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E☐	K☒	E☐	H☒	E☒	H☐	
Dr. Öğr. Üyesi Devrim TARAKCI	Ergoterapi	İstanbul Medipol Üniversitesi	E☒	K☐	E☐	H☒	E☒	H☐	
Dr. Öğr. Üyesi İlknur KESKİN	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E☐	K☒	E☐	H☒	E☒	H☐	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Hikmet ÜÇIŞIK	Biyoteknoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E☒	K☐	E☐	H☒	E☒	H☐	
Dr. Öğr. Üyesi Keziban OLCAY	Endodonti	İstanbul Medipol Üniversitesi	E☐	K☒	E☐	H☒	E☒	H☐	

* :Toplantıda Bulunma

Tarih ve Sayı: 03/10/2019-200622

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
Yönetim Kurulu Kararı

Toplantı Yeri	: Dekanlık
Toplantı Tarihi	: 02/10/2019
Toplantı No	: 20
Karar No	: 43

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'ın danışmanlığında doktora eğitimine devam eden **Esin GÜLKAYA ANIK**'nın "İş Özelliği Modeli Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" başlıklı tez çalışmasını, Fakültemizde uygulamasına oy birliğiyle karar verildi.

Aslı Gibidir
e-İmzalı
Ekrem AYDIN
Fakülte Sekreteri

Tarih ve Sayı: 12/10/2019-209101

BENNF0YJ5

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
İstanbul Tıp Fakültesi Dekanlığı

Sayı :89969066-044-
Konu :Esin GÜLKAYA ANIK'ın Tez Çalışması

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi :10.05.2019 tarih ve 94510 sayılı yazınız.

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'ın danışmanlığında doktora eğitimine devam eden Esin GÜLKAYA ANIK'ın "İş Özelliği Modeli Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" başlıklı tez çalışmasını, Fakültemizde uygulamasına 02.10.2019 tarihinde toplanan Yönetim Kurulunca karar verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Demirhan DIRAÇOĞLU
Dekan Yardımcısı

Doğrulamak İçin:http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BENNF0YJ5

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Emel BÖHÜRLER Dahili : 31387
İstanbul Tıp Fakültesi Dekanlığı Çapa/Fatih/İSTANBUL
Tel : 0 212 414 21 38/414 20 00-31561 Faks : 0 212 414 21 38 / 635 11 93
e-posta : itf-dekanlik@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : http://istanbultip.istanbul.edu.tr

K-Q TSE-ISO-EN 9000

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununu Gereğince E-imzaladır.
Doğrulamak için : http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BENNF0YJ5

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - İSTANBUL
SAĞLIĞIN GELİŞTİRİLMESİ BİRİMİ
26/03/2019 16:56 - 16867222 - 604.01.01 - E.1299
00089998785

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : 16867222-604.01.01
Konu : Esin GÜLKAYA ANIK
(Tez Çalışması)

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜNE
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)
(Üniversite Mahallesi, İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Avcılar Kampüsü, Avcılar)

İlgi : a) 18/01/2019 tarihli ve 71211201-5500 sayılı yazı.
b) 21/03/2019 tarihli ve 14679818-771-6430 sayılı yazı

İlgi a) da kayıtlı yazı ile Üniversiteniz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Öğrencisi Esin GÜLKAYA ANIK'ın" İş özelliği modeli ölçeğinin türkçeye uyarlanması ve hemşirelerde algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi" tez çalışmasını, Dr.Sadi Konuk Eğitim Ve Araştırma Hastanesinde yapma talebi Birimimize iletilmiştir.

Söz konusu araştırma Dr. Sadi Konuk Eğitim Ve Araştırma Hastanesinin ilgi b) sayılı yazısı ile uygun görülmüş olup, konunun çalışmada adı geçen kişiye tebliği hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Op. Dr. Kemal TEKEŞİN
Müdür a.
Başkan

Seyitnizam Mah. Mevlana Cad.No:85 Zeytinburnu-İstanbul Sağlığın Geliştirilmesi Birimi
Telefon: Faks No:
e-Posta:sinan.kavzan@saglik.gov.tr İnt.Adresi: www.istanbulsaglik.gov.tr
Bilgi için:Sinan KAVZAN
SÜREKLİ İŞÇİ
Telefon No:0212 638 33 99-3059

Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.saglik.gov.tr adresinden d1b7885c-a1d0-4079-a7ee-e6887df43788 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - İSTANBUL
SAĞLIĞIN GELİŞTİRİLMESİ BİRİMİ
26/03/2019 16:36 - 16867222 - 604.01.01 - E.1293
000899999921

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : 16867222-604.01.01
Konu : Esin GÜLKAYA ANIK
(Tez Çalışması)

DR. SADİ KONUK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNE

İlgi : a) 18/01/2019 tarihli ve 71211201-5500 sayılı yazı.
b) 21/03/2019 tarihli ve 14679818-771-6430 sayılı yazı.

İlgi a) sayılı yazıda yer alan İstanbul Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Öğrencisi Esin GÜLKAYA ANIK'ın" İş özelliği modeli ölçeğinin türkçeye uyarlanması ve hemşirelerde algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi" tez çalışmasını, Hastanenizde yapma talebi Birimimize iletilmiştir

Söz konusu araştırma ilgi b) de kayıtlı uygun görüşlerinize istinaden Müdürlüğümüzce onaylanmış olup araştırmanın yürütülmesi esnasında adı geçen kişiye gerekli kolaylığın gösterilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır.
Op. Dr. Kemal TEKEŞİN
Başkan

Seyitnizam Mah. Mevlana Cad.No:85 Zeytinburnu-İstanbul Sağlığın Geliştirilmesi Birimi
Telefon: Faks No:
e-Posta:sinan.kavzan@saglik.gov.tr İnt.Adresi: www.istanbulsaglik.gov.tr
Bilgi için:Sinan KAVZAN
SÜREKLİ İŞÇİ
Telefon No:0212 638 33 99-3059

Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.saglik.gov.tr adresinden 08ff1977-4fec-44bc-ad85-ded60e834b4a kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıstır.

11.02.2019

ÖZEL MEDİPOL MEGA ÜNİVERSİTE HASTANESİ

MEDİKAL DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı (Tezli, Örgün Öğretim) öğrencisiyim. Anabilim dalı başkanı Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM danışmanlığında yürüttüğüm, "İŞ ÖZELLİĞİ MODELİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'YE UYARLANMASI VE HEMŞİRELERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ" başlıklı doktora tezimin saha çalışması kapsamında 1 Şubat- 30 Nisan 2019 tarihleri arasında Özel Medipol Mega Üniversite Hastanesi'nde çalışan hemşirelerden veri toplamak/anket çalışması yapmak istemekteyim.

Söz konusu çalışmanın yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

HHM acısında uygundur.

Meryem KAPANCI
Medipol Üniversitesi Hastanesi
Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yrd.

Uzm. Hem. Esin GÜLKAYA ANIK
Tel: 0533 734 72 98
egulkaya@yahoo.com
esin.gulkaya@medipol.com.tr

EKLER:

Ek 1 Başvuru Dosyası

uygundur

06/03/2019

ÖZEL ACIBADEM ATAKENT HALKALI HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE

İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı (Tezli, Örgün Öğretim) öğrencisiyim. Anabilim dalı başkanı Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM danışmanlığında yürüttüğüm, "İŞ ÖZELLİĞİ MODELİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'YE UYARLANMASI VE HEMŞİRELERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ" başlıklı doktora tezimin saha çalışması kapsamında Özel Acıbadem Atakent Halkalı Hastanesi'nde çalışan hemşirelerden veri toplamak/anket çalışması yapmak istemekteyim.

Söz konusu çalışmanın yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Uzm. Hem. Esin GÜLKAYA ANIK

Tel: 0533 734 72 98

egulkaya@yahoo.com

esin.gulkaya@medipol.com.tr

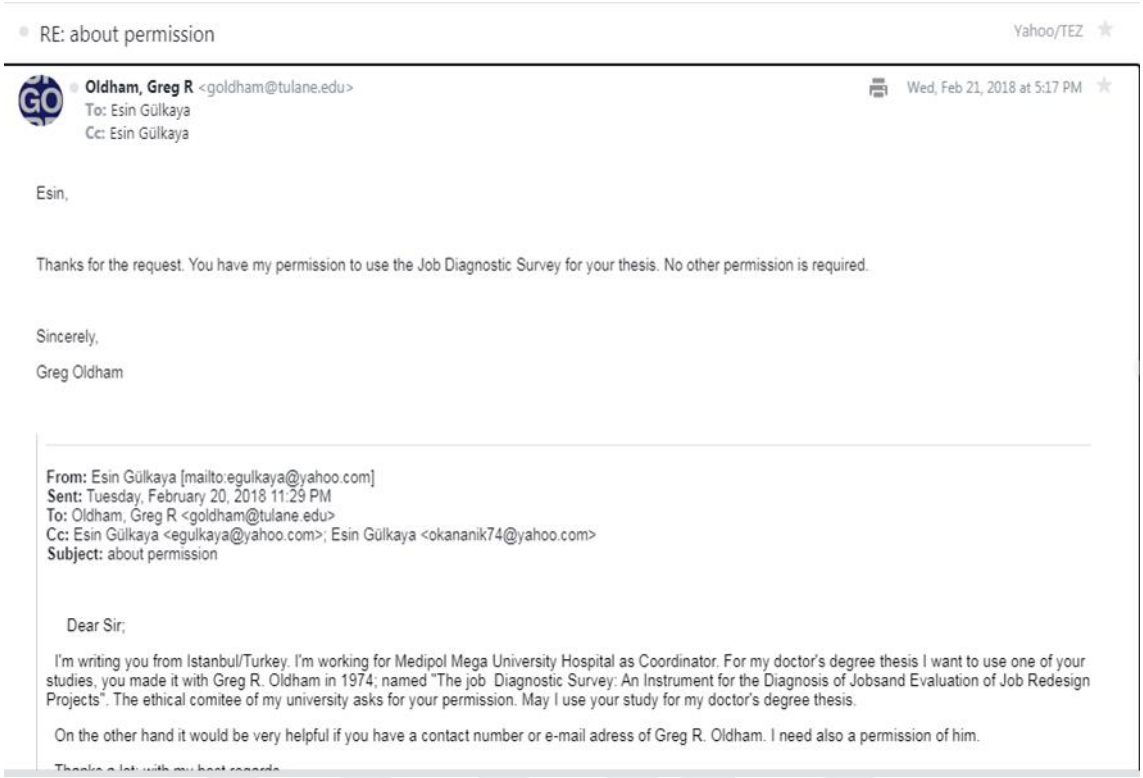
Uygundur.

Prof. Dr. Aytolan Toygar YILDIRIM
Başhekim
Özel Acıbadem Atakent Hastanesi
Mesul Müdür

EKLER:

Ek 1 Başvuru Dosyası

Ek-3 Yazarlardan Alınan İzinler



RE: about permission

Yahoo/TEZ

Oldham, Greg R <goldham@tulane.edu>
To: Esin Gülkaya
Cc: Esin Gülkaya

Wed, Feb 21, 2018 at 5:17 PM

Esin,

Thanks for the request. You have my permission to use the Job Diagnostic Survey for your thesis. No other permission is required.

Sincerely,

Greg Oldham

From: Esin Gülkaya [mailto:egulkaya@yahoo.com]
Sent: Tuesday, February 20, 2018 11:29 PM
To: Oldham, Greg R <goldham@tulane.edu>
Cc: Esin Gülkaya <egulkaya@yahoo.com>; Esin Gülkaya <okananik74@yahoo.com>
Subject: about permission

Dear Sir;

I'm writing you from Istanbul/Turkey. I'm working for Medipol Mega University Hospital as Coordinator. For my doctor's degree thesis I want to use one of your studies, you made it with Greg R. Oldham in 1974; named "The job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobsand Evaluation of Job Redesign Projects". The ethical comitee of my university asks for your permission. May I use your study for my doctor's degree thesis.

On the other hand it would be very helpful if you have a contact number or e-mail adress of Greg R. Oldham. I need also a permission of him.



Re: çalışma izni

Yahoo/TEZ

güner çöl <gunercol@hotmail.com>
To: Esin Gülkaya

Thu, Mar 29, 2018 at 4:01 PM

Kıymetli meslektaşım, atıf yaparak kullanabilirsiniz. Kolaylıklar ve başarılar dilerim.

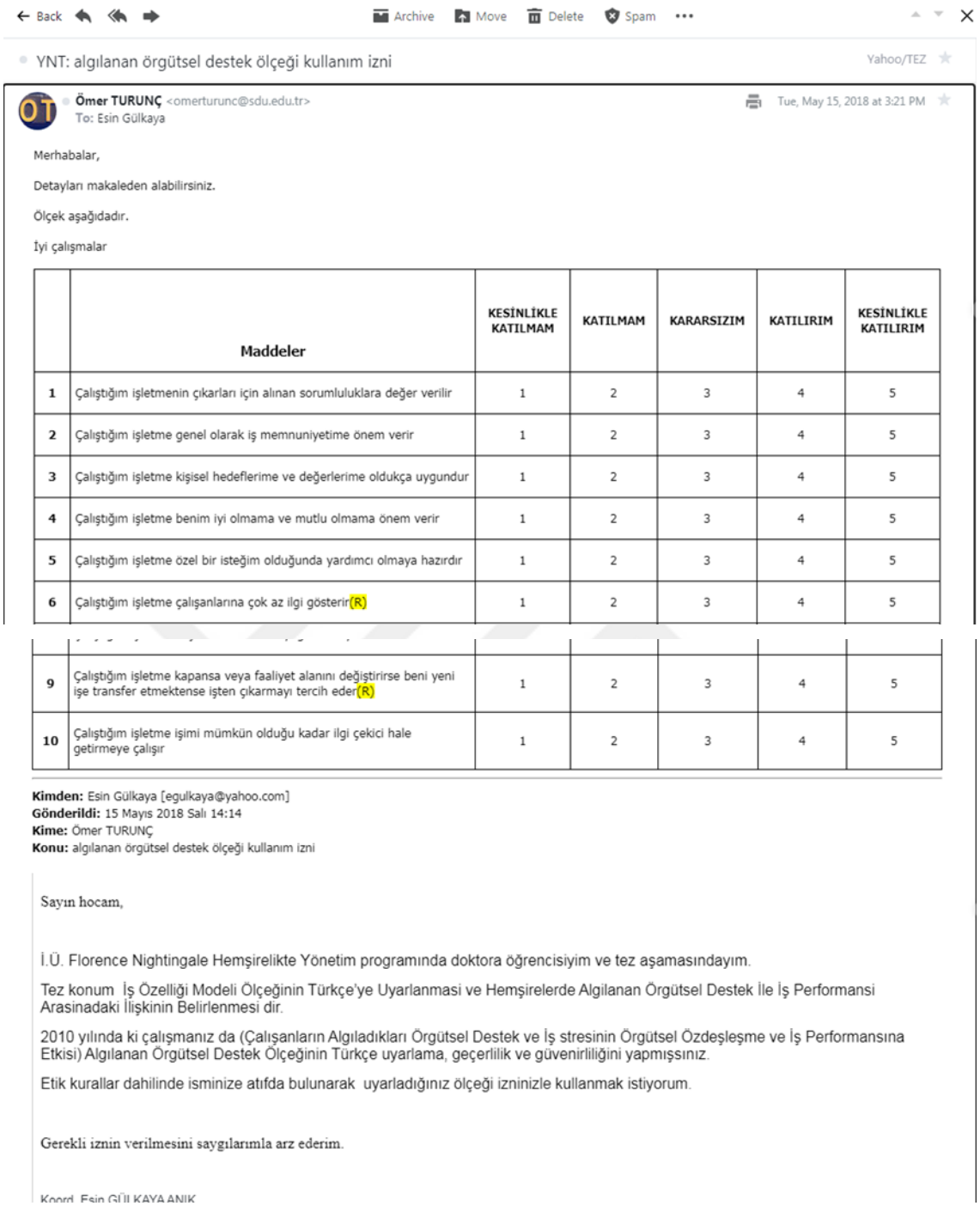
iPhone'umdan gönderildi

Esin Gülkaya <egulkaya@yahoo.com> şunları yazdı (29 Mar 2018 15:41):

sayın hocam,
ben doktora öğrencisiyim ve tez konum iş gören performansı.
2008 yılında "algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri" çalışmanızda Türkçe'ye uyarlayıp geçerlilik ve güvenirliğini yaptığınız işgören performansı ölçeğini
izin verirseniz kullanmak istiyorum.

Saygılarımla, şimdiden teşekkür ederim.

Koord. Esin GÜLKAYA ANIK
05337347298
Özel Medipol Mega Üniversite Hastanesi
Organ Nakil Merkezi



Back Archive Move Delete Spam

YNT: algılanan örgütsel destek ölçeği kullanım izni

Yahoo/TEZ

Ömer TURUNÇ <omerturunc@sdu.edu.tr>
To: Esin Gülkaya

Tue, May 15, 2018 at 3:21 PM

Merhabalar,

Detayları makaleden alabilirsiniz.

Ölçek aşağıdadır.

İyi çalışmalar

	Maddeler	KESİNLİKLE KATILMAM	KATILMAM	KARARSIZIM	KATILIRIM	KESİNLİKLE KATILIRIM
1	Çalıştığım işletmenin çıkarları için alınan sorumluluklara değer verilir	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım işletme genel olarak iş memnuniyetime önem verir	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım işletme kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım işletme benim iyi olmama ve mutlu olmama önem verir	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım işletme özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım işletme çalışanlarına çok az ilgi gösterir(R)	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım işletme kapansa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder(R)	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım işletme işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır	1	2	3	4	5

Kimden: Esin Gülkaya [egulkaya@yahoo.com]
Gönderildi: 15 Mayıs 2018 Salı 14:14
Kime: Ömer TURUNÇ
Konu: algılanan örgütsel destek ölçeği kullanım izni

Sayın hocam,

İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelikte Yönetim programında doktora öğrencisiyim ve tez aşamasındayım.

Tez konum İş Özelliği Modeli Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanmasi ve Hemşirelerde Algilanan Örgütsel Destek İle İş Performansi Arasinadaki İlişkinin Belirlenmesi dir.

2010 yılında ki çalışmanız da (Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi) Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Türkçe uyarlama, geçerlilik ve güvenirliliğini yapmışsınız.

Etik kurallar dahilinde isminize atıfda bulunarak uyarladığınız ölçeği izninizle kullanmak istiyorum.

Gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Koord. Esin GÜLKAYA ANIK

Ek-4 Uzman Görüşü Listesi

GÖRÜŞ ALINAN UZMAN LİSTESİ

- **Prof. Dr. Şeyda Serenler**
  Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı

- **Prof. Dr. Havva Öztürk**
  Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

- **Prof. Dr. İrfan Ertuğrul**
  Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Başkanı

- **Yrd. Doç. Dr. Leman Kutlu**
  Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı

- **Dr. Öğretim Üyesi Betül Sönmez**
  İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı

- **Dr. Öğretim Üyesi Feride Eşkin Bacaksız**
  İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı

- **Dr. Öğretim Üyesi Handan Alan**
  İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı

- **Dr. Öğretim Üyesi Manar Aslan**
  Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Ana Bilim Dalı

- **Araştırma Görevlisi Tayfun Öztaş**
  Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

- **Araştırma Görevlisi Abdullah Özgil**
  Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

- Unvan ve alfabetik dizine göre sıralanmıştır.

PATENT HAKKI İZNİ

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

İŞ ÖZELLİĞİ MODELİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'YE UYARLANMASI VE HEMŞİRELERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ ÖZELLİĞİN BELİRLENMESİ

ORIJINALLIK RAPORU

%12	%8	%3	%9
BENZERLIK ENDEKSI	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCI ÖDEVLERI

BIRINCIL KAYNAKLAR

1	Submitted to Okan Ãniversitesi Öğrenci Ödevi	%3
2	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	%1
3	Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University Öğrenci Ödevi	%1
4	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	<%1
5	Submitted to Kirikkale University Öğrenci Ödevi	<%1
6	Submitted to TechKnowledge Turkey Öğrenci Ödevi	<%1
7	katalog.marmara.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
8	Submitted to Beykent Universitesi	

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	ESİN	**Soyadı**	GÜLKAYA ANIK
Doğ.Yeri	BURDUR	**Doğ.Tar.**	03.07.1978
Uyruğu	TÜRK	**TC Kim No**	19585219998
Email	egulkaya@yahoo.com	**Tel**	0 533 734 72 98

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	**Mez. Yılı**
Doktora		
Yük.Lis.	Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2009
Lisans	Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu	1998
Lise	Polatlı Lisesi	1994

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	**Kurum**	**Süre (Yıl - Yıl)**
1.	Organ Nakil Koordinatörü	Medipol Mega Üniversite Hastanesi	(2013--)
2.	Acil Servis Sorumlu Hemşiresi	Hacettepe Üniversite Erişkin Hastanesi	(2012-2013)
3.	Organ Nakil Koordinatörü	Hacettepe Üniversite Erişkin Hastanesi	(2007-2013

Yabancı Dilleri	**Okuduğunu Anlama***	**Konuşma***	**Yazma***	**KPDS/ÜDS Puanı**	**(Diğer) Puanı**
İngilizce	Çok iyi	Iyi	Orta	73,75	

***Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	**Eşit Ağırlık**	**Sözel**
LES Puanı			
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	**Kullanma becerisi**
Microsoft Office	Iyi
SPSS	Iyi
StatView	Iyi

Yayınları/Tebligleri Sertifikaları/Ödülleri

Akkaş, M., Gulkaya Anık, E., Demir, M.C., İlhan, B., Akman, C., Ozmen, M.M., et al. (2018). Changing attitudes of medical students regarding organ donation from a university medical school in Turkey. Medical Science Monitor, 24, 6918-6924.

Anik, E. G., Anik, K. O., Birtan, D., Yavuz, H., Cakiroglu, A., Durmaz, F., & Aksu, A. (2017). The Knowledges and Opinions of ICU Professionals about Brain Death and Organ Donation. Transplantation, 101, S33.

Kahveci, E., Utku, T., Kahveci, F., Seren Harmancı, A. K., Gecegörmez Aydemir, S., Yıldırım, G., Y Ordin Sarigöl, YS Çınar, E Anık Gülkaya, ... & Canbulat, B. (2017). International transplant network (itn) project for developing countries: analysis and discussion of the 1st phase's findings.

Odabasi O, Elcin M, Uzun Basusta B, Gulkaya Anik E, Aki TF, Bozoklar A. (2015). Development and evaluation of a training program for organ procurement coordinators using standardized patient methodology. Exp Clin Transplant. DOI 10.6002/ect.2015.0131.

Harmanci, AK, Gul, Y, Ozbek, I, Gulkaya, E, Caner, A. (2011). Nurses' locations as organ transplantation coordinators in the Turkey National Coordination System. Transplant Proc. 43(3):769–772.

Özüçelik, D. N., Kunt, M., Akkaş, M., Karakılıç, E., Karaca, M. A., Karahisar, F., Gulkaya, E. ... & Sivri, B. (2007). Disaster Plan of Hacettepe University Hospital in Turkey: A Hospital Emergency Department Triage Drill. Turkish Journal of Emergency Medicine, 7(4), 171-174.