

Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek ve İş Becerikliliği İlişkisinin İncelenmesi

Examining The Relationship Between Perceived Organisational Support and Job Crafting in Nurses

İzzet Erdem¹

SHYD 2021;8(3):377-387
doi:10.54304/SHYD.2021.70298

Cite as: Erdem İ. Hemşirelerde algılanan örgütsel destek ve iş becerikliliği ilişkisinin incelenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2021;8(3):377-387.

Öz

Amaç: Bu çalışma, hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş becerikliliği üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırmanın evrenini, Sağlık Bakanlığının 2019 verilerine göre Türkiye’de görev yapan 198.103 kayıtlı hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 505 hemşire oluşturmakta olup veriler Google Forms aracılığı ile 10.02.2020-22.02.2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmada “Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) ile İş Becerikliliği Ölçeği (İBÖ)” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 16.0 (Statistical Package for Social Science) programı ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin ortalama puanları hesaplanmış ve algılanan örgütsel desteğin iş becerikliliği üzerine etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Bulgular: Regresyon analizi sonucunda görev becerikliliği değişkenindeki değişimin %6’sının ($R^2=,060$) algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığı görülmüştür. Modelin açımlayıcı gücünün anlamlılığı açısından bir sorun olmadığı görülmüştür ($F=32,117$, $p=,000$). Bilişsel beceriklilik değişkenindeki değişimin %10,5’i ($R^2=,105$) algılanan örgütsel destek tarafından açıklanırken ve anlamlılık açısından sorun olmadığı görülmüşken ($F=58,947$, $p=,000$), ilişkisel beceriklilik değişkenindeki değişimin %8’inin ($R^2=,80$) algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığı ve modelin çok yüksek düzeyde istatistiksel olarak önemli olduğu görülmüştür ($F=43,871$, $p=,000$). Algılanan örgütsel desteğin görev becerikliliği ($\beta=,245$, $t=29,835$, $p=,000$), bilişsel beceriklilik ($\beta=,324$, $t=28,215$, $p=,000$) ve ilişkisel beceriklilik üzerinde ($\beta=,283$, $t=29,416$, $p=,000$) önemli ve olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Sonuç: Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş becerikliliği boyutları üzerinde önemli ve olumlu bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel destek, algılanan örgütsel destek, iş becerikliliği, hemşire.

Received / Geliş:
10.03.2021

Accepted / Kabul:
16.09.2021

Published Online / Online Yayın:
25.12.2021

Corresponding author /
Sorumlu yazar:
İzzet Erdem

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
Burdur, Türkiye

✉ izzeterdem42@gmail.com

ORCID: 0000-0003-1805-1597

Abstract

Aim: This study was conducted to examine the effect of perceived organisational support on job crafting on nurses.

Method: The research population consists of 198,103 registered nurses working in Turkey, according to the 2019 data of the Ministry of Health. The study sample consists of 505 nurses, and data were collected between 10.02.2020-22.02.2020 via Google Forms. The "Personal Information Form, Perceived Organisational Support Scale (POSS), and Job Crafting Scale (JCS)" was used in the research. The data obtained were analysed with the SPSS 16.0 (Statistical Package for Social Science) program. The mean scores of the scales were calculated, and regression analysis was performed to determine the effect of perceived organisational support on job crafting.

Results: As a result of the regression analysis, it was seen that 6% ($R^2=.060$) of the change in the task crafting variable was explained by the perceived organisational support. There was no problem with the significance of the exploratory power of the model ($F=32.117$, $p=.000$). 10.5% ($R^2=.105$) of the change in the cognitive crafting variable was explained by perceived organisational support, and there was no problem in terms of significance ($F=58.947$, $p=.000$). Furthermore, perceived organisational support explained 8% ($R^2=.80$) of the change in the relational crafting variable, and the model was found to be statistically significant at a very high level ($F=43.871$, $p=.000$). Perceived organisational support depends on task crafting ($\beta = .245$, $t = 29.835$, $p =.000$), cognitive crafting ($\beta =.324$, $t =28.215$, $p =.000$), and relational crafting ($\beta=.29.416$, $p=.000$). These were found to have a significant and positive effect.

Conclusion: It has been observed that the perceived organisational support in nurses has a significant and positive effect on job crafting dimensions.

Keywords: Organisational support, perceived organisational support, job crafting, nurse.

Extented Abstract

Introduction: Organisational support theory assumes that employees predict the extent to which the organisation cares for the well-being of employees through various policies, practices, and procedures. Research on the development of perceived organisational support shows that various premises are associated with perceived organisational support, including perceptions of the organisation such as justice and politics, working conditions, executive support, and personality and human resource practices. Job crafting represents the actions that employees take to change the physical boundaries of a job (type or number of activities), the cognitive task boundaries of a job (how they see the job), and the rational boundaries of a job (with whom they interact with the job). Job crafting can be defined as changing the boundaries, conditions, and meaning of the job duties and business relationships.

Method: This study was conducted to examine the effect of perceived organisational support on job crafting on nurses. The study data were obtained from 505 nurses who actively worked between 10.02.2020-22.02.2020 via Google Forms. The "Personal Information Form, Perceived Organisational Support Scale (POSS), and Job Crafting Scale (JCS)" was used in the study. The data obtained were analysed with the SPSS 16.0 program.

Results: From the nurses participating in the study, 53.7% (n: 271) were between the ages of 20-29, 85.7% (n: 433) were female, 51.7% were married (n: 261), and 65% (n: 328) have a bachelor's degree. 94.3% of the nurses (n: 476) worked in the public sector, 42.6% (n: 215) had a total working period of 1-5 years, 67.9% (n: 343) had their working time in their current institutions 1- It seems to be between 5 years . It was determined that 63.6% (n: 321) of the nurses participating in the study were working in state hospitals, and 29.3% (n: 148) were working in intensive care units. The mean scores of the scales were calculated, and regression analysis was performed to determine the effect of perceived organisational support on job crafting (dimensions). As a result of the regression analysis, it was seen that 6% ($R^2=.060$) of the change in the task crafting variable was explained by the perceived organisational support. There was no problem with the significance of the exploratory power of the model ($F=32.117$, $p=.000$). 10.5% ($R^2=.105$) of the change in the cognitive crafting variable was explained by perceived organisational support, and there was no problem in terms of significance ($F=58.947$, $p=.000$). 8% ($R^2=.80$) of the change in the relational crafting variable was explained by perceived organisational support, and the model was found to be statistically significant at a very high level ($F=43.871$, $p=.000$). Additionally, according to the results of the regression analysis, perceived organisational support was determined on task crafting ($\beta=.245$, $t =29.835$, $p =.000$), cognitive crafting ($\beta=.324$, $t =28.215$, $p=.000$), and relational crafting ($\beta=.283$, $t =29.416$, $p=.000$). This has a significant and positive effect. This study examined the relationship between organisational support perceived by nurses and examined job crafting.

Conclusion: As a result of the study, it was seen that there was a positive and strong relationship between perceived organisational support and job crafting. Some suggestions have been made to increase organisational support and thus improve the level of business competence. In line with this, institutional managers should make an effort to provide all kinds of support for nurses, and institutional communication channels should be kept open. Nurses behaviours that negatively affect the perception of organisational support should be avoided, such as excessive employment, mobbing, low salary, and discrimination. It should be ensured that they work in the units they want as much as possible, considering the skills and predispositions of the nurses. It is recommended that nurses create environments that speed up their work and make them enjoyable.

Giriş

Örgütsel destek kuramı, örgütün, çalışanların refahlarına ne ölçüde önem verdiğinin çalışanlarca doyumunu varsaymaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Daha açık bir söylemle algılanan örgütsel destek; çalışanların katkılarına kurum tarafından ne ölçüde değer verildiğine ve refahlarının ne ölçüde önemsendiğine ilişkin çalışanların algı ve inancı olarak tanımlanmıştır (Shore ve Shore, 1995).

Algılanan örgütsel destek, karşılıklılık ilkesi (Gouldner, 1960) ve sosyal değişim (mübadele/değiş-tokuş) kuramına (Blau, 1964) dayandırılmıştır. Bu ilke ve kuram, algılanan örgütsel destek ve önder-üye değişimi ile çalışan tutumları ve davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılmaktadır (Settoon ve ark., 1996). Gouldner'in (1960) karşılıklılık ilkesine göre eğer bir birey birine karşı iyi bir şekilde davranırsa, bu davranış kesinlikle karşılık bulacaktır. Karşılıklılık ilkesinden kaynaklanan tüm yararların karşılığının verilmesi sorumluluğu kişiler arası ilişkilerin güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda kurumlarından yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip çalışanlar, olumlu iş tutumları veya örgütsel davranışlar şeklinde kurumlarına olumlu yanıt vermekle yükümlüdürler (Eisenberger ve ark., 2001).

Yakın zamanda yapılmış çalışmalara göz atıldığında örgütsel destek ile ilişkilendirilen konuların çeşitlendiği görülmektedir. Örgütsel bağlılık (Labrague, Petite, Leocadio, Van Bogaert ve Tsaras, 2018), iş doyumunu (Sökmen ve Benk, 2019), işin anlamı (Akgündüz, Alkan ve Gök, 2018), işten ayrılma niyeti (Labrague ve ark. 2018), iş yaşam kalitesi (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017), diğergamlık (Sökmen ve Benk, 2019), çalışan yaratıcılığı (Duan, Tang, Cheng ve Zhang, 2020; Akgündüz ve ark., 2018), görev aşkı (Duan ve ark., 2020) ve psikolojik güçlendirme (Maan ve ark., 2020) son yıllarda örgütsel destek ve algılanan örgütsel destek ile ilişkilendirilen çalışmalardan bazılarıdır. Sonuçlara bakıldığında genel olarak örgütsel desteğin iş yaşam kalitesi, iş doyumunu, görev aşkı, çalışan yaratıcılığı, psikolojik güçlendirme ve diğergamlık üzerinde olumlu etkisinin olduğu görülmektedir (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017; Ho ve ark., 2021; Duan ve ark., 2020).

Blau (1964) herhangi bir değişim ilişkisinin temelini sosyal veya ekonomik ilkeler açısından açıklanabileceğini öne sürmüştür. Doğası gereği sosyal olan değişimler, gelecekte bir noktada iyi niyet eylemlerine karşılık verileceğine ilişkin güvene dayanmaktadır. Sosyal değişimin yönetim yazınında kavramsallaştırılmasının iki dayanağı; çalışanlar ve örgüt arasında genel bir değişim ilişkisi ve astlar ile üstleri arasındaki ikili ilişki olmaktadır (Settoon ve ark., 1996). Sosyal değişim astların neden amirlerine karşı biçimsel/resmi iş sözleşmesinde belirtilenlerin ötesinde bir şekilde yarar sağlamak zorunda olduklarını açıklamak için de kullanılmıştır (Liden ve Graen, 1980).

İş becerikliliği, çalışanların bir işin fiziksel sınırlarını (işlevlerin türü veya sayısı), bir işin bilişsel görev sınırlarını (iş nasıl görüldüğü) ve bir işin ilişkisel sınırlarını (işte kiminle etkileşimde bulunduğu) değiştirmek için gerçekleştirdiği eylemleri yansıtmaktadır (Berg ve Dutton, 2008). İş becerikliliği, iş görevlerinin ve iş ilişkilerinin, sınırlarını, koşullarını ve işin anlamını değiştirmek olarak tanımlanmaktadır (Tims ve Bakker, 2010). İş becerikliliğinde çalışanların işlerini, kişisel güçlü yönleriyle, tutkularıyla ve değerleriyle uyumlu hale getirmesi (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton, ve Berg, 2013) veya iş kaynakları ve iş gerekliliklerini gereksinimleri ve yetenekleriyle daha uyumlu şekilde getirmek için kendi başlarına yaptıkları değişiklikler öne çıkmaktadır (Tims ve Bakker, 2010). İş görevlerinin, iş ilişkilerinin veya iş algılarının doğası çalışanların kendileri tarafından dönüşüme uğratıldıkları için sonuç olarak, bu dönüşümlerin yararlı dönüşümler olarak değerlendirilmesi olanaklıdır (Bakker ve Daniels, 2013). Buna karşılık iş becerikliliği yaklaşımı, işverenlerin ve çalışanların, emeğin anlamını ve içeriğini olumlu yönde etkileyen işin muhakemesini, görevini ve etkileşimli ilişkilerini yeniden tasarlamak için karşılıklı olarak çalışmalarını sağlamaktadır.

Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş becerikliliğinin hangi değişimleri içerdiğini saptamış olup bunlar aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

- İşin görev sınırlarının değişimi: Çalışanların işin kapsamı, sayısı ve iş tipinde yaptıkları değişimdir.
- İşin ilişkisel sınırlarının değişimi: İşte diğer çalışanlar ile etkileşim sıklığı ya da kalitesinin birinde veya her ikisindeki değişimdir ve bir çalışanın çalışırken kiminle etkileşime gireceği konusunda dikkatli seçimler yapmasını gerektirir.
- İşin bilişsel görev sınırlarının değişimi: İş ya bir dizi ayrı iş görevi ya da entegre bir bütün olarak görülebilir. Çalışanların işlerini nasıl gördüklerinin zihinsel olarak düzenlemesi anlamına gelmektedir.

İş becerikliliği çalışanların kendileri tarafından başlatıldığından, kurum tarafından başlatılan yukarıdan aşağıya ve “herkese uyan tek beden” yaklaşımına kıyasla, işin yeniden tasarımına yönelik bireyselleştirilmiş, aşağıdan yukarıya ve proaktif bir yaklaşım niteliği taşımaktadır. (Demerouti ve Bakker, 2014). Bu özellikle, işe yönelik olumlu etkilerde bulunabilmekte ve iyileştirmeler sağlanabilmektedir (Lyons, 2008). Son yıllardaki çalışmalar iş becerikliliğinin örgütsel davranış alanındaki önemini koruduğunu göstermektedir. İş becerikliliği ile bağlantılı çalışmalara bakıldığında; iş doyumu (Aydın, 2020; Mavi, 2020), iyi oluş (Yepes-Baldó, Romeo ve Nordin, 2018), işe bağlılık (Karollah ve ark., 2020), birey iş uyumu (Mavi, 2020), kişi örgüt uyumu (Çevik Tekin, 2021), örgütsel vatandaşlık (Yavuz, 2018), işe yabancılaşma (Babadağ, 2020), iş aile çatışması (Sözber ve Ergenli, 2019), psikolojik iyi oluş (Kanbur ve Mazıoğlu, 2021), zihinsel sağlık (Pimenta de Devotto, Freitas ve Wechsler, 2020), psikolojik sermaye (Karabey ve Kerse, 2017), liderliği güçlendirme (Ghadi ve Almanaga'h, 2019), çalışılmış konu başlıkları olarak göze çarpmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Bu çalışma hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş becerikliliği üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmış olup tanımlayıcı, ilişki arayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır.

Araştırmanın Soruları: Araştırmada;

- Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek düzeyleri nedir?
- Hemşirelerin iş becerikliliği düzeyleri nedir?
- Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş becerikliliği üzerinde etkisi var mıdır? sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zamanı: Araştırma Türkiye genelindeki tüm hemşireleri kapsamakta olup veriler 10.02.2020-22.02.2020 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini, Türkiye’de herhangi bir sağlık kuruluşunda çalışan 198.103 hemşire (Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2019 Haber Bülteni) oluşturmaktadır. %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile örneklem büyüklüğünün 383 olması gerektiği görülmüştür. Bu bağlamda araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 505 hemşire bu çalışmanın örneklemi oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları: Araştırmada veri toplamak amacıyla kişisel bilgi formu ile beraber “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ)” ve “İş Becerikliliği (İBÖ)” ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Bilgi formunda katılımcı için araştırmanın kısaca amacı açıklanmış ve katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekte toplam çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, çalışılan sektör, çalışılan kurum ve çalışılan birime yönelik sorular sorulmuştur.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ): Çalışmada hemşirelerin kurumlarından algıladıkları desteği ölçmek amacıyla Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilmiş ve daha sonra Armstrong-Stassen ve Ursel’in (2009) 10 madde olarak yeniden düzenlemiş olduğu ölçek dikkate alınmıştır. Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan ölçeği, Türe ve Yıldırım (2018) hemşirelerde geçerlik ve güvenilirliğini yapmış ve Cronbach alpha değeri ,88 olan ve dokuz maddelik tek alt boyuttan oluşan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nin hemşireler için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu saptamıştır. Araştırmada bu ölçek kullanılmış olup ölçek 5’li Likert “Kesinlikle Katılmıyorum-1 ile Kesinlikle Katılıyorum-5” şeklinde puanlanmaktadır. Çalışmada, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ)” için yapılan açımlayıcı faktör analizinde sekizinci madde tek başına ayrı bir faktör gibi görüldüğünden ve ölçeğin güvenilirlik katsayısını düşürdüğünden analizden çıkarılmış ve sekiz soruluk ölçek ile analizlere devam edilmiştir. Bu çalışmada, ölçeğin toplam Cronbach alpha kat sayısı ,88 olarak bulunmuştur.

İş Becerikliliği Ölçeği (İBÖ): Slep ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen, 19 madde ve üç boyuttan oluşan (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklik) ölçek, 5'li Likert tipinde "Kesinlikle Katılmıyorum-1 ile Kesinlikle Katılıyorum-5" şeklinde puanlanmakta olup, geçerlilik ve güvenilirlik testleri ile Türkçe uyarlaması Kerse (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach alpha katsayısı görev becerikliliği boyutu için ,75 bilişsel beceriklilik boyutu için ,86 ve ilişkisel beceriklilik boyutu için ,84 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada Cronbach alpha katsayısı; görev becerikliliği boyutu için ,73, bilişsel beceriklilik boyutu için ,84 ve ilişkisel beceriklilik boyutu için ,85 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması: Araştırma verileri, Türkiye'de herhangi bir sağlık kuruluşunda görev yapan hemşirelere Google Forms aracılığı ile çevrim içi ortamda sosyal iletişim araçlarıyla dağıtılmış ve 516 hemşireden geri dönüş sağlanmıştır. Kontrol sorusuna uygun yanıt verilmeyen 11 anket değerlendirme dışı bırakılmış ve 505 anket kullanılmıştır.

Verilerin Analizi: Verilerin analizi için bilgisayarda SPSS 16.0 paket programı kullanılmıştır. Toplanan veriler üzerinde tanımlayıcı bilgiler edinmek için aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Elde edilen puan ortalamalarıyla araştırmanın istatistiksel değerlendirmeleri yapılmıştır. Tek boyuta sahip algılanan örgütsel destek ölçeğine ve iş becerikliliği ölçeğini oluşturan üç boyuta normallik testi uygulanmış ve basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri bulunmuştur. Algılanan örgütsel desteğin iş becerikliliği (boyutları) üzerine etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırma için bir üniversiteye bağlı İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 24.04.2020 tarihli, 2020/03-13 protokol sayısı (Karar No: 2020/01-68) ile etik kurul izni alınmıştır. Çalışma örneklemini için araştırmaya gönüllü katılım onayının verilmesi temel koşul olarak belirtildiğinden, tüm hemşire katılımcıların araştırmaya katılım için onayı alınmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklerin çalışmada kullanımı için daha önce Türkçe geçerlik ve güvenilirliklerini yapan yazarlardan e-posta yoluyla izin alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırmada veri toplanan katılımcıların iller bazında dağılımının sayıca orantılı olamaması bu çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (N:505)

Değişkenler	n	%
Yaş (Yıl)		
20-29	271	53,7
30-39	116	23,0
40+	118	23,3
Cinsiyet		
Erkek	72	14,3
Kadın	433	85,7
Medeni Durum		
Bekar	244	48,3
Evli	261	51,7
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	49	9,7
Ön Lisans	77	15,2
Lisans	328	65,0
Lisansüstü	51	10,1

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan hemşirelerin %53,7'sinin (n:271) 20-29 yaş aralığında olduğu, %85,7'sinin (n:433) kadın, %51,7'sinin evli (n:261), eğitim durumuna bakıldığında ise %65'nin (n:328) lisans mezunu olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özelliklere göre dağılımı Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Hemşirelerin mesleki özelliklerinin dağılımı (N:505)

Değişkenler	n	%
Çalışan Sektör		
Kamu	476	94,3
Özel	29	5,7
Toplam Çalışma Süresi (Yıl)		
1-5	215	42,6
6-10	112	22,2
11-15	59	11,7
16+	119	23,6
Şu Anki Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)		
1-5	343	67,9
6+	162	32,1
Çalışılan Kurum		
Devlet Hastanesi	321	63,6
Şehir Hastanesi	59	11,7
Tıp Fakültesi Hastanesi	32	6,3
Eğitim Araştırma Hastanesi	20	4,0
Özel Hastane	19	3,8
Diğer	54	10,7
Çalışılan Birim		
Klinik	115	22,8
Poliklinik	23	4,6
Acil	83	16,4
Yoğun Bakım	148	29,3
Ameliyathane	18	3,6
İdari Birimler	53	10,5
Diğer	65	12,9

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan hemşirelerin %94,3'ünün (n:476) kamu sektöründe çalıştığı, %42,6'sının (n:215) 1-5 yıl arasında toplam çalışma süresine sahip olduğu, %67,9'unun (n:343) şu anki kurumlarında çalışma sürelerinin 1-5 yıl arasında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %63,6'sının (n:321) devlet hastanelerinde çalıştığı, %29,3'ünün (n:148) ise yoğun bakım birimlerinde görev yaptığı saptanmıştır (Tablo 2).

Hemşire katılımcıların örgütsel destek algısı tek boyut, iş becerikliliği ise üç boyut olarak değerlendirilmiş ve her bir boyutun aldığı değerler Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. İş becerikliliği ve örgütsel destek boyutlarının psikometrik özellikleri (N:505)

Ölçekler/Boyutlar	Min-Max	İfade Sayısı	\bar{X}	SS	Cronbach Alpha	Normallik Testi	
						Skewness	Kurtosis
Algılanan Örgütsel Destek	1-5	8	2,9139	0,93007	,887	,004	-,652
İş Becerikliliği	Görev Becerikliliği	1-5	3,7960	0,75788	,730	-,788	,823
	Bilişsel Beceriklilik	1-5	4,0523	0,82219	,848	-1,109	1,364
	İlişkisel Beceriklilik	1-5	4,0013	0,79647	,856	-,873	,808

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin aritmetik ortalaması 2,913 ve standart sapması (SS) ,930 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik derecesi (Cronbach alpha) ise ,88 olarak güvenilir bulunmuştur.

Görev becerikliliği boyutunun aritmetik ortalaması 3,796 ve standart sapması (SS) ,757 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesi (Cronbach alpha) ise ,730 olarak güvenilir bulunmuştur. Bilişsel beceriklilik boyutunun aritmetik ortalaması 4.052, standart sapması (SS) ise ,822 olarak belirtilmiştir. Güvenirlik derecesinin (Cronbach alpha) ise ,848 olarak güvenilir olduğu görülmüştür. Boyutun aritmetik ortalaması 4,001, standart sapması (SS) ise ,769 olarak bulunmuştur. Boyutun güvenilirlik derecesinin (Cronbach alpha) ise ,85 olduğu belirlenmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin, iş becerikliliğinin her üç boyutu üzerine etkisinin regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel destek algısının iş becerikliliği üzerine etkisi (N:505)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R2	F	p	β	t	p
Algılanan Örgütsel Destek	Görev Becerikliliği	,245	,060	32,117	,000	,245	29,835	,000
	Bilişsel Beceriklilik	,324	,105	58,947	,000	,324	28,215	,000
	İlişkisel Beceriklilik	,283	,080	43,871	,000	,283	29,416	,000

Regresyon analizi sonucuna bakıldığında görev becerikliliği değişkenindeki değişimin %6'sı ($R^2=,060$) algılanan örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca modelin açıklayıcı gücünün anlamlılığı açısından bir sorun olmadığı görülmektedir ($F=32,117$, $p=,000$). Yine bilişsel beceriklilik değişkenindeki değişimin %10,5'i ($R^2=,105$) algılanan örgütsel destek tarafından açıklanırken ve anlamlılık açısından sorun olmadığı görülmüş ($F=58,947$, $p=,000$), ilişkisel beceriklilik değişkenindeki değişimin %8'inin ($R^2=,080$) algılanan örgütsel destek tarafından açıklandığı ve modelin çok yüksek düzeyde istatistiksel olarak önemli ($F=43,871$, $p=,000$) olduğu belirlenmiştir.

Bunun yanı sıra regresyon analizi sonucuna göre algılanan örgütsel desteğin görev becerikliliği ($\beta=,245$, $t=29,835$, $p=0,000$), bilişsel beceriklilik ($\beta=,324$, $t=28,215$, $p=,000$) ve ilişkisel beceriklilik üzerinde ($\beta=0,283$, $t=29,416$, $p=,000$) önemli ve olumlu etkisinin olduğu görülmüştür.

Tartışma

Sağlık kuruluşlarının önemli meslek gruplarından biri olan hemşireler, mesleğe değer vererek (bilişsel beceriklilik), deneyimleriyle ve öğrendikleriyle uzmanlıklarını geliştirerek yeni çalışma alanlarını (görev becerikliliği) kucaklamaktadırlar. Aynı zamanda hasta, refakatçi ve meslektaşları ile etkileşim yoluyla yakın ilişkiler geliştirmektedirler (ilişkisel beceriklilik). Bu becerikliliğin gelişiminde kurumun desteğinin de önemli rolü bulunmaktadır.

Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek ve iş becerikliliği arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki saptanmıştır. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek iş becerikliliklerinin her üç boyutunu da (ilişkisel beceriklilik, görev becerikliliği ve bilişsel beceriklilik) önemli ve olumlu olarak etkilemektedir. Bilimsel yazında bu çalışmanın bulgularını destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Saragih ve arkadaşlarının (2020) Endonezya'da 287 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş becerikliliği ile (önemli ölçüde) olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Park, Lim, Kim ve Kang (2020) tarafından 250 insan kaynağı uzmanı ile yapılan çalışmada örgütsel desteğin iş becerikliliği üzerinde istatistiksel ve olumlu olarak önemli bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Belçika'da 1053 hemşireden elde edilen verilere göre sosyal desteğin güçlendirilmesinin iş becerikliliğine katkıda bulunduğu (Audenaert, George, Bauwens, Decuyper, Descamps, Muylaert, Ma ve Decramer (2020), imalat sektöründe fabrika çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada da örgütsel destek ile becerikliliği arasında olumlu yönlü ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır (Uçar, 2021). Daha önce yapılmış söz konusu bu çalışmalar çalışanların iş becerikliliğinin artırılmasında örgütsel desteğin evrensel bir etken olabileceğini düşündürmektedir. Kim, Im ve Qu (2018) iş becerikliliğinin öncülleri ve sonuçları ile ilgili Güney Kore'de otel çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel desteğin bilişsel becerikliliği olumlu yönde etkilediği, fakat ilişkisel ve görev becerikliliği ile bir ilişkisinin bulunmadığını belirlemiştir. Bu çalışmanın sonucundan farklı olarak örgütsel destek ile ilişkisel beceriklilik ve görev becerikliliği arasında bir ilişkinin bulunmamasının nedeninin otel çalışanlarının tek düze çalışma biçimlerinin olduğu düşünülmektedir.

Ingusci, Callea, Chirumbolo ve Urbini (2016) İtalya'da 263 öğretmenle gerçekleştirdiği çalışmalarında, iş becerikliliği, algılanan örgütsel destek ve iş doyumunu ile olumlu olarak ilişkilendirilmiştir. Başka bir çalışmada algılanan örgütsel desteğin ve iş becerikliliğinin çalışanın refahında önemli rol oynadığı bulunmuştur (Sen ve Khandelwal, 2017). Bu iki değişkenin beraber kullanımı, birbirlerini tamamlayıcı ve destekleyici yönlerinin bulunduğu yönünde bir görüş verebilmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile iş becerikliliği ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda algılanan örgütsel destek ve iş becerikliliği arasında olumlu yönde ve güçlü bir ilişki bulunduğu söylenebilir. Bu bağlamda örgütsel desteğin artırılması ve dolayısıyla iş becerikliliği düzeyinin geliştirilebilmesi için:

- Kurum yöneticilerinin hemşirelere yönelik her türlü desteği sağlamak üzere çaba göstermesi ve kurumsal iletişim kanallarının açık tutulması,
- Yönetici ve politika yapıcıların hemşirelerin örgütsel destek algısını olumsuz etkileyen aşırı iş yükleme, yıldırma, düşük maaş ve ayrımcılık gibi davranışlarından kaçınması,
- Çalışma planlarının hemşirelerin becerilerinin dikkate alınarak hazırlanması,
- Hemşirelerin beceri ve yeteneklerinin gözetilerek olabildiğince istedikleri birimlerde çalışmalarının sağlanması,
- Hemşirelerin işlerini hızlandırabilecek ve eğlenceli hale getirecek ortamların oluşturulması,
- İş becerikliliğini etkileyen etmenler olarak hemşirelerin güdülenecekleri ortamların oluşturulması önerilmektedir.

Etik Kurul Onayı: Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 24.04.2020 tarihli, 2020/03-13 protokol sayısı (Karar No: 2020/01-68) ile etik kurul izni alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Çalışmaya katılan hemşirelerden yazılı bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Approval was obtained from Aksaray University Human Research Ethics Committee (Protocol no: 2020/03-13 Decision no: 2020/01-68 Date: 24.04.2020).

Conflict of Interest: Not declared.

Funding: None.

Informed Consent: Written informed consent was obtained from the nurses participating in the study.

Kaynaklar

Akgunduz, Y., Alkan, C. & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.01.0044>

Akkoç, İ., Çalışkan, A. & 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.

Armstrong-Stassen, M. & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220. <https://doi.org/10.1348/096317908X288838>

Audenaert, M., George, B., Bauwens, R., Decuypere, Descamps, A. M., Muylaert, J., Ma, R., A. & Decramer, A. (2020). Empowering leadership, social support, and job crafting in public organizations: A multilevel study. *Public Personnel Management*, 49(3), 367-392. <https://doi.org/10.1177/0091026019873681>

Aydın, K. (2020). *İş becerikliliğinin iş tatmini üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/>

Babadağ, M. (2020). İş becerikliliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(2), 1111-1128

Berg, J. M. & Dutton, J. E. (2008). Crafting a fulfilling job: Bringing passion into work. *Center for Positive Organizations*. Retrieved from <https://wdi-publishing.com/product/job-crafting-at-burts-bees/>

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, USA: Wiley.

- Çevik Tekin, İ. (2021). İş becerikliliğine kişi-örgüt uyumunun etkisi: Konya Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Pearson Journal Of Social Sciences & Humanities*, 6(11), 403-414.
- Daniels, K. (2013). Job characteristics and problem-solving. In A. B. Bakker & K. Daniels (Eds.), *Current issues in work and organizational psychology. A day in the life of a happy worker* (pp. 58-71). East Sussex, United Kingdom: Psychology Press.
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2014). Job crafting. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology*. (pp. 414-433). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Duan, W., Tang, X., Li, Y., Cheng, X. & Zhang, H. (2020). Perceived organizational support and employee creativity. *The Mediation Role of Calling, Creativity Research Journal*, 32(4), 403-411. <https://doi.org/10.1080/10400419.2020.1821563>
- 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>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Ghadi, M. Y. & Almanaga'h, K. S. (2020). The role of job crafting in the relationship between empowering leadership and happiness at work: an empirical analysis. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 244-251. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11109>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity. *American Sociological Review*, 25(2), 165-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Ho, L. H., Chang, S. C., Kau, K., Shiu, S. Y., Huang, S. S., Wang, Y. J. & Tsay, S. L. (2021). The impact of organizational support on practice outcomes in nurse practitioners in Taiwan. *Journal of Nursing Resesearch*, March, 19(29), (3):e148. <https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000425>
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A. & Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: The mediating role of perceived organizational support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675-687. <https://doi.org/10.1285/i20705948v9n4p675>
- Kanbur, E. & Mazıoğlu, V. (2021). Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1839-1857.
- Karabey, C. & G. Kerse, (2017). The relationship between job crafting and psychological capital: A survey in a manufacturing business. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 3, 909-915. <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.6733>
- Karollah, B., Monita, Y., Muhammad, V. & Ibrahim, M. (2020). The practice of job crafting and its impact on job outcomes: An empirical stud. *International Journal of Research in Business & Social Science*, 9(5), 192-199.
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (Job crafting) ölçeğini Türkçeye uyarılama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Kim, H. , Im, J. & Qu, H. (2018). Exploring antecedents and consequences of job crafting, *International Journal of Hospitality Management*, 75, 18-26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.014>
- Labrague, L. J., Petite, D. M. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P. & Tsaras, K. (2018). Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. *Nursing Forum*, 53, 339-347. <https://doi.org/10.1111/nuf.12260>
- Liden, R. C. & Graen, G. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal*, 23(3), 451-465. <https://doi.org/10.5465/255511>
- Lyons, P. (2008). The crafting of the jobs and individual differences. *Journal of Business Psychology*, 23, 25-36. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9080-2>

Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F. & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: A moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 2-12. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>

Mavi, O. (2020). *İş becerikliliği, birey-iş uyumu ve iş tatmini ilişkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Park, Y., Lim, D. H., Kim, W. & Kang, H. (2020). Organizational support and adaptive performance: The revolving structural relationships between job crafting, work engagement, and adaptive performance. *Sustainability*, 12(12), 2-14. 4872. <https://doi.org/10.3390/su12124872>

Pimenta de Devotto, R., Freitas, C. P. P. & Wechsler, S. M. (2020). The role of job crafting on the promotion of flow and wellbeing. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-24.

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Saragih, S., Margaretha, M. & Situmorang, A. P. (2020). Analyzing antecedents and consequence of job crafting. *International Journal of management, Economics and Social Sciences*, 9(2), 76-89. <https://doi.org/10.32327/IJMESS/9.2.2020.5>

Sen, C. & Khandelwal, R. (2017). Workplace well-being: the role of job crafting, perceived organizational support and perceived autonomy support, *The International Journal of Indian Psychology*, 4(3), 89-99. <https://doi.org/10.25215/0403.070>

Settoon, R. P., Bennett, N. & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.3.219>

Shore, L. M. & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace* (pp. 149-164). Westport, CT, USA: Quorum.

Slemp, G. R. & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.

Sökmen, A. & Benk, O. (2019). Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve diğergamlık ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2231-2241. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.736>

Sözber, S. & Ergenli, A. (2019). Dışsal prestij, iş becerikliliğinin ve kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması ile ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3404-3420. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.817>

T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı (2019). *Haber Bülteni, T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü*, <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/39024,haber-bulteni-2019pdf.pdf?0> (Erişim: 20.02.2020)

Tims, M. & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>

Türe, A. & Yıldırım, A., (2018). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenilirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(5), 9-18. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2018.009>

Uçar, H. (2021). *Algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisi: İş becerikliliğinin aracı rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/>

Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E. & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in positive organizational psychology* (pp. 281-302). Bingley, UK: Emerald Group.

Yavuz, M. (2018). *İş zanaatkarlığı ile bireysel performans çıktıları arasındaki ilişkide çalışanların dışsal prestij ve kurum destek algılarının rolü* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/>

Yepes-Baldó, M., Romeo, M., Westerberg, K. & Nordin, M. (2018), Job crafting, employee well-being, and quality of care. *Western Journal of Nursing Research*, 40(1): 52-66. <https://doi.org/10.1177/0193945916680614>

Yılmaz, A. & Tanrıverdi, H. (2017). Örgütsel destek algısı üzerinde iş yaşam kalitesinin rolü: Beş yıldızlı otel aşçıları üzerine ampirik bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 1(2), 83-105.