T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ

HEMŞİRELERİN YETENEK YÖNETİMİ ALGISI ÖLÇEĞİ'NİN GELİŞTİRİLMESİ ve YETENEK YÖNETİMİ ALGISINA İLİŞKİN BİR MODEL TESTİ

Duygu GÜL

DANIŞMAN
Doç. Dr. Betül SÖNMEZ

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Hemşirelikte Yönetim, Doktora Programı

Şubat, 2024

TEZ KABUL VE ONAYI

Duygu GÜL tarafından, **Doç. Dr. Betül SÖNMEZ** danışmanlığında hazırlanan **"HEMŞİRELERİN YETENEK YÖNETİMİ ALGISI ÖLÇEĞİ'NİN GELİŞTİRİLMESİ ve YETENEK YÖNETİMİ ALGISINA İLİŞKİN BİR MODEL TESTİ"** başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından **26/01/2024** tarihinde yapılan sınav sonucunda **oy birliği** ile başarılı bulunarak **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

		İmza	Sonuç
DANIŞMAN	Doç. Dr. Betül SÖNMEZ İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Prof. Dr. Ülkü BAYKAL İstanbul Arel Üniversitesi Hemşirelik Bölümü		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM İstanbul Atlas Üniversitesi Hemşirelik Bölümü		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Begüm YALÇIN İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Gülnur AKKAYA Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Hemşirelik Bölümü		☒ Kabul ☐ Ret

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve bilimsel etik kuralları 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 olmadığını ve her türlü hukuki sorumluluğu aldığımı kabul ederim.

Duygu GÜL

(İmza)

Annem Şükriye GÜL, Babam Mümin GÜL ve Kardeşim Meryem GÜL'e ithaf ediyorum…

BÜTÇE DESTEKLERİ

HEMŞİRELERİN YETENEK YÖNETİMİ ALGISI ÖLÇEĞİ'NİN GELİŞTİRİLMESİ ve YETENEK YÖNETİMİ ALGISINA İLİŞKİN BİR MODEL TESTİ

Bu tez çalışması için herhangi bir kurumdan bütçe desteği alınmamıştır.

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim boyunca bilgi ve deneyimi ile bana yol gösteren, her daim ilgisi ve desteğini yanımda hissettiğim, akademik gelişimime değerli katkılar sağlayan ve yeteneklerimi geliştirmemde rehberlik eden rol model aldığım, danışman hocam Doç. Dr. Betül SÖNMEZ'e,

Profesyonel mesleki bilgisi, deneyimi ve duruşuyla yoluma ışık tutan, değerli görüş ve önerileriyle eğitimimde önemli bir rol oynayan değerli hocam Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'a,

Doktora eğitimime değerli katkıları olan tez sürecimde desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Ülkü BAYKAL'a,

Yüksek lisans tez danışmanım değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Gülnur AKKAYA'ya,

Çalışmama uzman görüşleri ile katkı sağlayan kıymetli hocalarım ve meslektaşlarıma,

Doktora tezimi yürütmemde bana destek olan kurum yöneticileri ve çalışanlarına,

Tezimin veri analizine katkılarından dolayı Gözde UYUMAZ'a,

Çalışmama katılan tüm hemşire meslektaşlarıma,

Eğitimimde emekleri olan tüm hocalarıma,

Bugünlere gelmemde büyük emek ve fedakarlıklar gösteren, koşulsuz sevgi ve destekleriyle hayatımın her anında yanımda olan, bana güç veren, başarılarımın mimarı canım annem Şükriye GÜL, canım babam Mümin GÜL ve canım kardeşim Meryem GÜL'e,

Sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım…

Şubat 2024 Duygu GÜL

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ KABUL VE ONAYI ..... **ii**
BEYAN ..... **iii**
BÜTÇE DESTEKLERİ ..... **v**
TEŞEKKÜR ..... **vi**
İÇİNDEKİLER ..... **vii**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **xi**
TABLO LİSTESİ ..... **xii**
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ ..... **xvi**
ÖZET ..... **xviii**
ABSTRACT ..... **xx**
1. GİRİŞ **1**
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE **5**
2.1. YETENEK KAVRAMI 5
2.2. YETENEĞE YÖNELİK KURAMSAL YAKLAŞIMLAR 6
2.2.1. Yeteneğe Yönelik Nesne ve Özne Yaklaşımı 7
2.2.2. Yeteneğe Yönelik Doğuştan Gelen ve Edinilen Yaklaşım 10
2.2.3. Yeteneğe Yönelik Girdi ve Çıktı Yaklaşımı 12
2.2.4. Yeteneğe Yönelik Aktarılabilir ve Bağlam Yaklaşımı 12
2.2.5. Yeteneğe Yönelik Diğer Yaklaşımlar 12
2.2.6. Meyers ve Van Woerkom'ın (2014) Yeteneğe Yönelik Yetenek Felsefeleri 13
2.3. YETENEK YÖNETİMİ 16
2.3.1. Yetenek Yönetiminin İnsan Kaynakları Yönetiminden Farkı 17
2.4. YETENEK YÖNETİMİNE YÖNELİK KURAMSAL YAKLAŞIMLAR 18
2.4.1. Sosyal Değişim Kuramı 18
2.4.2. Kaynak Temelli Görüş 19
2.4.3. Temel Yetenek Kuramı 19
2.4.4. Mckinsey Araştırmaları 19
2.4.5. İnsan Kaynakları Mimarisi Yaklaşımı 20

2.4.6. Yetenek Fabrikası Modeli 20
2.4.7. Yetenek Yönetiminde Klasik Model: Sistemler Yaklaşımı 21
2.4.8. Bersin'in Yeni Yetenek Yönetimi Çerçevesi 21
2.5. YETENEK YÖNETİMİ SÜRECİ 21
2.5.1. Yeteneği Tanımlama 22
2.5.2. Yeteneği Çekme 22
2.5.3. Yeteneği İşe Alma 23
2.5.4. Yeteneği Yerleştirme 24
2.5.5. Yeteneği Geliştirme 25
2.5.6. Yeteneği Elde Tutma 27
2.6. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI 28
2.7. ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİ KAVRAMI 29
2.8. BİREYSEL UYUM PERFORMANSI 32
2.9. ÖZNEL KARİYER BAŞARISI 33
2.10. YETENEK YÖNETİMİNİN ÖLÇÜLMESİ 35
3. YÖNTEM 38
3.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BİLGİLER 38
3.1.1. Araştırmanın Birinci Aşamasının Amacı ve Tasarımı 38
3.1.2. Araştırmanın Birinci Aşamasının Araştırma Sorusu 38
3.1.3. Araştırmanın Birinci Aşamasının Evreni ve Örneklemi 38
3.1.4. Araştırmanın Birinci Aşamasının Yapıldığı Yer ve Zaman 40
3.1.5. Araştırmanın Birinci Aşamasının Veri Toplama Araçları 41
3.1.6. Araştırmanın Birinci Aşamasının Verilerinin Toplanması 49
3.1.7. Araştırmanın Birinci Aşamasının Veri Analizi 49
3.1.8. Araştırmanın Birinci Aşamasının Etik Yönü 50
3.1.9. Araştırmanın Birinci Aşamasının Sınırlılıkları 50
3.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BİLGİLER 50
3.2.1. Araştırmanın İkinci Aşamasının Amacı ve Tasarımı 50
3.2.2. Araştırmanın İkinci Aşamasının Hipotez Modeli ve Hipotezleri 51
3.2.3. Araştırmanın İkinci Aşamasının Evreni ve Örneklemi 52
3.2.4. Araştırmanın İkinci Aşamasının Yapıldığı Yer ve Zaman 53
3.2.5. Araştırmanın İkinci Aşamasının Veri Toplama Araçları 53
3.2.6. Araştırmanın İkinci Aşamasının Verilerinin Toplanması 57
3.2.7. Araştırmanın İkinci Aşamasının Veri Analizi 57

3.2.8. Araştırmanın İkinci Aşamasının Etik Yönü 58
3.2.9. Araştırmanın İkinci Aşamasının Sınırlılıkları 59
4. BULGULAR 60
4.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BULGULAR 60
4.1.1. AFA Örnekleminde Yer Alan Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular 60
4.1.2. AFA Örnekleminde Yer Alan Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular 61
4.1.3. DFA Örnekleminde Yer Alan Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular 63
4.1.4. DFA Örnekleminde Yer Alan Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular 64
4.1.5. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları 67
4.1.6. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin Yapısı ve Değerlendirilmesi ... 81
4.1.7. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısına İlişkin Analizler 82
4.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BULGULAR 83
4.2.1. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular 83
4.2.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular 83
4.2.3. Başlangıç Analizleri 85
5. TARTIŞMA 102
5.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BULGULARIN TARTIŞILMASI 102
5.1.1. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri Bulgularının Tartışılması 102
5.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BULGULARIN TARTIŞILMASI 113
5.2.1. Ölçeklerden Elde Edilen Tanımlayıcı Bulguların Tartışılması 113
5.2.2. Hipotez Modelinin Test Edilmesine Yönelik Bulguların Tartışılması 116
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 122
6.1. SONUÇLAR 122
6.1.1. Araştırmanın Birinci Aşamasına Yönelik Sonuçlar 122
6.1.2. Araştırmanın İkinci Aşamasına Yönelik Sonuçlar 125
6.2. ÖNERİLER 129
6.2.1. Araştırmanın Birinci Aşamasına Yönelik Öneriler 129
6.2.2. Araştırmanın İkinci Aşamasına Yönelik Öneriler 130
KAYNAKLAR 133
EKLER 155

ETİK KURUL İZİN YAZISI 171
KURUM İZNİ YAZILARI 174
UZMAN GÖRÜŞÜ LİSTESİ 187
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI 188
ÖZGEÇMİŞ 189

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 2.1: Hemşirelikte yetenek yönetimi süreci. 27

Şekil 3.1: Araştırmanın ikinci aşamasının hipotez modeli. 51

Şekil 4.1: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği taslağının yamaç-birikinti grafiği. . 69

Şekil 4.2: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği yol diyagramı. 73

Şekil 4.3: Yapısal eşitlik modeline ilişkin yol diyagramı. 98

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 2.1: Yetenek yönetimi ile ilgili geliştirilen ölçekler. 36

Tablo 3.1: Tez çalışma planı 39

Tablo 3.2: Araştırmanın birinci aşamasının kurum türüne göre yanıtlanma oranları (N=918). 40

Tablo 3.3: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin geliştirilmesi aşamaları. 42

Tablo 3.4: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin (taslak) uzman değerlendirmeleri ve kapsam geçerlik indeksleri (n=10). 46

Tablo 3.5: Araştırmanın birinci aşamasının verilerinin değerlendirilmesinde kullanılan analizler. 49

Tablo 3.6: Araştırmanın ikinci aşamasının kurum türüne göre yanıtlanma oranları (N=1060). 52

Tablo 3.7: Bireysel Uyum Performansı Ölçeği'ne ilişkin madde anlamlılıkları (N=1060). 56

Tablo 3.8: Araştırmanın ikinci aşamasının verilerinin değerlendirilmesinde kullanılan analizler. 58

Tablo 4.1: Açımlayıcı faktör analizi örnekleminde yer alan hemşirelerin kişisel özellikleri (N_{AFA}=422). 61

Tablo 4.2: Açımlayıcı faktör analizi örnekleminde yer alan hemşirelerin mesleki özellikleri (N_{AFA}=422). 62

Tablo 4.3: Doğrulayıcı faktör analizi örnekleminde yer alan hemşirelerin kişisel özellikleri (N_{DFA}=496). 63

Tablo 4.4: Doğrulayıcı faktör analizi örnekleminde yer alan hemşirelerin mesleki özellikleri (N_{DFA}=496). 64

Tablo 4.5: Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi örnekleminin karşılaştırılması (kategorik değişkenler) (N_{AFA}=422, N_{DFA}=496). 65

Tablo 4.6: Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi örnekleminin karşılaştırılması (sürekli değişkenler) (N_{AFA}=422, N_{DFA}=496). 67

Tablo 4.7: Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi örneklemlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları (N_{AFA}=422, N_{DFA}=496). 68

Tablo 4.8: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik testi (N_{AFA}=422). 69

Tablo 4.9: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin faktör deseni (34 madde, N_{AFA}=422). 70

Tablo 4.10: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin faktör deseni (26 madde, N_{AFA}=422). 71

Tablo 4.11: Faktörlere ilişkin özdeğer katsayıları ve açıklanan varyans yüzdeleri (N_{AFA}=422). 72

Tablo 4.12: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği faktör yükleri (N_{DFA}=496). 74

Tablo 4.13: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N_{DFA}=496). 74

Tablo 4.14: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'ne ilişkin madde anlamlılıkları (N_{DFA}=496). 75

Tablo 4.15: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ile Yetenek Yönetimi Ölçeği arasındaki ilişki (N_{AFA}=422) 76

Tablo 4.16: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ile Yetenek Yönetimi Ölçeği arasındaki ilişki (N_{DFA}=496) 76

Tablo 4.17: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin yakınsak ve ıraksak geçerlik sonuçları (N_{AFA}=422). 76

Tablo 4.18: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin yakınsak ve ıraksak geçerlik sonuçları (N_{DFA}=496). 77

Tablo 4.19: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin madde analizi ve madde güvenirlikleri (N_{AFA}=422). 77

Tablo 4.20: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin madde analizi ve madde güvenirlikleri (N_{DFA}=496). 78

Tablo 4.21: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin yarıya bölme analiz sonuçları (N_{AFA}=422). 78

Tablo 4.22: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin yarıya bölme analiz sonuçları (N_{DFA}=496). 79

Tablo 4.23: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin güvenirlik katsayıları (N_{AFA}=422). 79

Tablo 4.24: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin güvenirlik katsayıları (N_{DFA}=496). 79

Tablo 4.25: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ile Yetenek Yönetimi Ölçeği arasındaki ilişki (N_{AFA}=422).....80

Tablo 4.26: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ile Yetenek Yönetimi Ölçeği arasındaki ilişki (N_{DFA}=496).....80

Tablo 4.27: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ve Yetenek Yönetimi Ölçeği'nin test-tekrar test analizi sonuçları (N=98) (N=97). 81

Tablo 4.28: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ile Yetenek Yönetimi Ölçeği arasındaki tekrar-test ilişkisi (N=98) (N=97). 81

Tablo 4.29: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin tanımlayıcı bulguları (N_{AFA}=422, N_{DFA}=496).....82

Tablo 4.30: Hemşirelerin kişisel özellikleri (N=1060).....83

Tablo 4.31: Hemşirelerin mesleki özellikleri (N=1060). 84

Tablo 4.32: Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri (N=1060).....85

Tablo 4.33: Psikolojik Sermaye Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N=1060).87

Tablo 4.34: Öğrenme Çevikliği Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri (N=1060). 87

Tablo 4.35: Öğrenme Çevikliği Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N=1060). 88

Tablo 4.36: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri (N=1060). 89

Tablo 4.37: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N=1060). 90

Tablo 4.38: Bireysel Uyum Performansı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri (N=1060). 91

Tablo 4.39: Bireysel Uyum Performansı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N=1060). 92

Tablo 4.40: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri (N=1060). ..93

Tablo 4.41: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N=1060). 94

Tablo 4.42: Ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları (N=1060).....95

Tablo 4.43: Ölçüm araçlarına ilişkin tanımlayıcı analizler (N=1060). 96

Tablo 4.44: Korelasyon matrisi (N=1060). 97

Tablo 4.45: Yapısal eşitlik modeline yönelik uyum indeksleri ve uyum değerleri (N=1060). 99

Tablo 4.46: İlk yapısal modele ilişkin regresyon tahmin (β) değerleri. 99

Tablo 4.47: Psikolojik sermayenin bireysel uyum performansı üzerindeki etkisindeki aracılık sonuçları (N=1060).....100

Tablo 4.48: Psikolojik sermaye puanının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisindeki aracılık sonuçları (N=1060).....101

SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

Simgeler	Açıklama
α:	: Cronbach Alpha
p:	: İstatistiksel Anlamlılık Düzeyi
r:	: Korelasyon Katsayısı
R^2	: R Square; R Kare
χ2	: Ki-Kare
χ2/sd	: Düzeltilmiş Kikare İstatistiği

Kısaltmalar	Açıklama
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
AMO	: Ability (Yetenek) Motivation (Motivasyon) Opportunity (Fırsat)
AVE	: Average Variance Extracted; Ortalama Açıklanan Varyans
BUPÖ	: Bireysel Uyum Performansı Ölçeği
CFI	: Comparative Fit Index; Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
CR	: Composite Reliability; Bileşik Güvenirlik
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
GFI	: Goodness of Fit Index; Uyum İyiliği İndeksi
HYYAÖ	: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği
IBM	: International Business Machines
ICC	: Intraclass Correlation Coefficient; Sınıf İçi Korelasyon Katsayısı
ICN	: International Council of Nurses; Uluslararası Hemşireler Birliği
IFI	: Incremental Fit Index; Artan Uyum İndeksi
KGİ	: Kapsam Geçerlik İndeksi
KGO	: Kapsam Geçerlik Oranı
KKK	: Kaynakların Korunması Kuramı
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin

Mak : Maksimum

Min : Minimum

NFI : Normed Fit Index; Normlaştırılmış Uyum İndeksi

Ort : Ortalama

ÖÇÖ : Öğrenme Çevikliği Ölçeği

ÖKBÖ : Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği

PSÖ-12 : Psikolojik Sermaye Ölçeği

RMSEA : Root Mean Square Error of Approximation; Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

RMR : Root Mean Square Residual; Kök Artık Kareler Ortalaması

Sd : Serbestlik derecesi

SDK : Sosyal Değişim Kuramı

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences; Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı

Ss : Standart sapma

Std : Standart

TDK : Türk Dil Kurumu

TLI : Tucker Lewis Index; Tucker Lewis İndeks

vb. : ve benzeri

YYÖ : Yetenek Yönetimi Ölçeği

ÖZET

DOKTORA TEZİ

HEMŞİRELERİN YETENEK YÖNETİMİ ALGISI ÖLÇEĞİ'NİN GELİŞTİRİLMESİ ve YETENEK YÖNETİMİ ALGISINA İLİŞKİN BİR MODEL TESTİ

Duygu GÜL

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Hemşirelikte Yönetim, Doktora Programı

Danışman: Doç. Dr. Betül SÖNMEZ

Hemşirelerin yeteneklerinin değerlendirilmesinde önemli bir rol oynayan yetenek yönetimi ile ilgili kavramları incelemek önemlidir. İki aşamadan oluşan bu araştırmanın birinci aşamasının amacı, hemşirelerin yetenek yönetimi algısının belirlenmesinde kullanılmak üzere Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin (HYYAÖ) geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılması, ikinci aşamasının amacı ise psikolojik sermaye, öğrenme çevikliği, hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisini belirleyen hipotez modelinin test edilmesidir. Araştırmanın metodolojik tasarımda gerçekleştirilen birinci aşamasının evrenini İstanbul'da çalışan 2050 hemşire, örneklemini ise gelişigüzel örnekleme yöntemi ile ulaşılan 918 hemşire (n_{AFA}=422, n_{DFA}=496) oluşturdu. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi olarak iki ayrı örneklemde geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılan ölçeğin 26 madde ve tek boyuttan oluştuğu, yapıya ilişkin varyansın %63,205'ini açıkladığı, geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu saptandı. Araştırmanın ikinci aşamasının evrenini ise İstanbul'da çalışan 2958 hemşire, örneklemini ise gelişigüzel örnekleme yöntemi ile ulaşılan 1060 hemşire oluşturdu. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak test edilen modele yönelik sonuçlar doğrultusunda oluşturulan modelin kabul edilebilir uyum

gösterdiği, psikolojik sermayenin hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısını; öğrenme çevikliğinin, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısını; hemşirelerin yetenek yönetimi algısının ise bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısını anlamlı ve pozitif etkilediği bulundu. Fakat, öğrenme çevikliğinin hemşirelerin yetenek yönetimi algısı üzerinde anlamlı etkisi saptanmadı. Doğrudan ve dolaylı etkiler incelendiğinde ise hemşirelerin yetenek yönetimi algısının kısmi aracılık rolü hem psikolojik sermayenin bireysel uyum performansı üzerindeki etkisinde hem de psikolojik sermayenin öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisinde belirlendi.

Bu çalışma HYYAÖ'nün geliştirilerek yetenek yönetimi algısına ilişkin öncülleri ve sonuçları inceleyen ilk çalışma olması bakımından literatüre kapsamlı bir katkı sunmaktadır. Hemşirelerin sahip olduğu yeteneklerin belirlendiği, geliştirildiği ve değerlendirildiği sağlık hizmetlerinde hemşirelerin mevcut ve gelecekteki çalışma ortamlarına uyumu kolaylaşacak ve kariyer başarıları artacaktır.

Şubat 2024 , 211. sayfa.

Anahtar kelimeler: Bireysel Uyum Performansı, Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı, Öğrenme Çevikliği, Öznel Kariyer Başarısı, Psikolojik Sermaye

ABSTRACT

Ph.D. THESIS

The DEVELOPMENT of NURSES' PERCEPTION of TALENT MANAGEMENT SCALE and a MODEL TESTING for PERCEPTION of TALENT MANAGEMENT

Duygu GÜL

İstanbul University-Cerrahpaşa

Institute of Graduate Studies

Department of Management in Nursing

Nursing Management, Doctorate Program

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Betül SÖNMEZ

It is important to study the concepts related to talent management, which play an important role in evaluating nurses' talents. The first stage was to develop the Nurses' Perception of Talent Management Scale (NPTMS) and to conduct the validity and reliability analyses, while the second stage was to test the hypothesis model determining the relationship between psychological capital, learning agility, nurses' perception of talent management, individual adaptive performance and subjective career success. The population of the first stage in methodological design consisted of 2050 nurses working in Istanbul, and the sample consisted of 918 who were reached using convenience sampling method (n_{EFA}=422, n_{CFA}=496). It was found that the scale consisted of 26 items and one dimension, explained 63.205% of the variance related to the structure, and was a valid and reliable measurement tool. The population of the second stage consisted of 2958 nurses working in Istanbul, and the sample consisted of 1060 reached using convenience sampling method. According to the tests using the structural equation modeling, the model showed acceptable fit. Psychological capital had a significantly positive effect on nurses' perception of talent management, individual adaptive performance

and subjective career success; learning agility on individual adaptive performance and subjective career success; nurses' perception of talent management on individual adaptive performance and subjective career success. However, learning agility had no significant effect on nurses' perception of talent management. The partial mediating role of nurses' perception of talent management, was determined both in the effect of psychological capital on individual adaptive performance, and psychological capital on subjective career success.

This study provides a comprehensive contribution to the literature as the first study to examine the antecedents and outcomes by developing the NPTMS. In health services, where nursing talents are determined, developed and assessed, their adaptation to current and future work environments will be easier and their career success will increase.

February 2024, 211 pages.

Keywords: Individual Adaptive Performance, Nurses' Perception of Talent Management, Learning Agility, Subjective Career Success, Psychological Capital

1. GİRİŞ

Geleneksel personel yönetiminde ekonomik bir bakış olarak ele alınan çalışanlar, insan kaynakları yönetiminde kurumların en değerli varlığı (Doğan ve Demiral, 2008; Nobarieidishe ve diğ., 2014) olarak değerlendirilmiştir. Günümüzde ise bu çalışanlar sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada katma değer yaratan (Atlı, 2013), cezbedilmesi ve elde tutulması gereken (Collings ve Mellahi, 2009; Meyers ve van Woerkom, 2014; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2020) benzersiz stratejik yetenekler olarak ele alınmaya başlanmıştır (Collings ve Mellahi, 2009; Dries, 2013; Meyers ve van Woerkom, 2014). Bu doğrultuda insan kaynakları yönetiminde yeni rol ve sorumlulukları içeren yetenek yönetimi ön plana çıkmıştır (Iles ve diğ., 2010a; Atlı, 2013). McKinsey & Company danışmanlık firmasının araştırmaları sonucunda 1990'lı yılların sonuna doğru ortaya çıkan yetenek yönetimi (Michaels ve diğ., 2001; Atlı, 2013) doğru çalışanı, doğru yerde istihdam etme anlayışına dayanmaktadır (Mwanzi ve diğ., 2017). Yetenek yönetimi, yüksek potansiyelli ve performanslı (Collings ve diğ., 2019) çalışanları tanımlamak, seçmek, işe almak, geliştirmek ve elde tutabilmek (Hamidi ve diğ., 2014) için tasarlanan özel insan kaynakları uygulamaları olarak tanımlanmıştır (Collings ve diğ., 2019).

Hemşirelerin işgücünde kalmasını sağlamak küresel bir zorluk olarak kabul edilmekle birlikte sağlık hizmetlerinin erişilebilir ve kaliteli olmasını sağlamanın merkezinde yer almaktadır (Fisher ve diğ., 2022; Gül ve Sönmez, 2022). Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ), Dünya Hemşirelik Durum Raporu'na (WHO, 2020) göre, dünya genelinde altı milyon hemşire açığı bulunmaktadır. Başka bir raporda ise Buchan ve diğ. (2022), Covid-19 pandemisinin küresel hemşire açığını artırdığını belirtmektedir. Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) ise 2030 yılına kadar emekli olacak hemşire sayısının on milyona yakın olduğunu, hemşireliğin Covid-19 pandemisi boyunca yaşadığı kitlesel travmanın, iki veya üç milyon hemşirenin mesleği erken bırakmasına yol açabileceğini belirtmektedir (Kennedy, 2021). Dünyadaki her altı hemşireden birinin de gelecek 10 yılda emekli olması tahmin edilmekle birlikte her sekiz hemşireden birinin doğduğu veya eğitim aldığı ülke dışında bir ülkede çalışması, hemşire işgücünün uluslararası hareketliliğini artırmaktadır (Buchan ve Catton, 2020). Sağlık hizmetlerinde nitelikli çalışanların kurumdan ayrılması yetenek eksikliğine neden olduğundan yetenek bulmanın zorluğu yeteneklerin beklenti ve gereksinimlerinin karşılanarak kurumda

kalmalarının sağlanmasını gerektirmektedir. Bu nedenle de yeteneğin çekilmesi ve elde tutulması giderek zorlaşarak örgütler arasındaki yetenek savaşlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Venketash, 2017). DSÖ, gelişmiş ülkeler arasındaki yetenek savaşlarının gerçek olduğunu ve mevcut işgücünün benzeri görülmemiş hareketliliğinin ve yaşlanan bir işgücünün yeteneği daha değerli hale getirdiğini vurgulamaktadır (Ryan ve diğ., 2022). Nitekim, DSÖ, sağlık işgücünün en kalabalık grubu olan hemşirelerin etkinliğini ve üretkenliğini artırmak için ülkelerin hemşire işgücünü cezbetmesi, yerleştirmesi ve elde tutması gerektiğini belirtmektedir (WHO, 2020; 2021). Benzer şekilde ICN, hemşirelerin beceri, nitelik ve yeteneklerinin farkına varılması gerektiğini belirterek hemşirelere yatırım yapılmasının önemini vurgulamaktadır (ICN, 2021; 2022).

Diğer yandan, hemşirelikte yetenek yönetiminin bugüne kadar yeterince çalışılmamış bir kavram olduğu ve dolayısıyla hemşirelerin işe alımı ve elde tutulması konusunda giderek artan uluslararası krizler nedeniyle daha fazla araştırılması gerektiği belirtilmektedir (Gül ve Sönmez, 2022; Ryan ve diğ., 2022; Zulfiqar ve diğ., 2023). Haines (2013), hemşirelikte yetenek yönetimini çekme, geliştirme ve elde tutma olarak tanımlamıştır. Yetenek yönetimi uygulamaları olmadan "en iyi ve en parlak hemşireleri" çekme ve elde tutma yeteneği engellenmektedir (Elkady ve diğ., 2021). Yetenek yönetimi ile hemşirelerin klinik becerilerinin artarak (Nojedeh ve Ardabili, 2015) hasta bakım kalitesinin olumlu etkileneceği (Groves, 2011; Venketash, 2017) sağlık kurumlarının yüksek düzeyde hasta güvenliği, memnuniyet (Groves, 2011) ve ekonomik konularda (Groves, 2011; Douglas, 2013) rekabet avantajı sağlayabileceği belirtilmektedir. Hemşirelikte yetenek yönetimine ilişkin çalışmalar yetenek yönetiminin hemşireler, sağlık hizmetleri ve daha bütünsel ve kapsayıcı geniş sağlık sistemleri için karşılıklı olarak faydalı olduğunu göstermektedir (El Dahshan ve diğ., 2018; Abd El Rahman ve Farghaly, 2019; Ahmed ve diğ., 2019; Alnuqaidan ve Ahmad, 2019; Abdrabou ve El-Sayed Ghonem, 2020; Elhaddad ve diğ., 2020; Elkady ve diğ., 2021; Chelan ve diğ., 2022; Fisher ve diğ., 2022; Gül ve diğ., 2023).

Örgütlerde uygulanan yetenek yönetimini değerlendirmek için kullanılan ölçüm araçları değerlendirildiğinde ulusal (Tutar ve diğ., 2011; Demirkasımoğlu ve Taşkın 2015; Akar ve Balcı, 2016; Bayraktar, 2019; Duran ve diğ., 2019; Erdoğan, 2019; Tabancalı ve diğ., 2017; Yener ve diğ., 2017; Yerlikaya, 2017) ve uluslararası (Oehley, 2007; El-Nakhala, 2013; Jayaraman ve diğ., 2018; Yogalakshmi ve Supriya, 2020; Mujtaba ve diğ., 2022) alanda farklı sektörde çalışanlar için çeşitli yetenek yönetimi ölçekleri ve anketi (Fegley, 2006)

geliştirilmiştir. Fakat hemşirelerin yetenek yönetimi algılarını ölçmek için geliştirilen herhangi bir ölçeğe rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda, çalışmanın birinci aşamasında, hemşireliğe özel hemşirelerin yetenek yönetimi algısını belirlemek amacıyla bir ölçek geliştirilerek geçerlik ve güvenirlik analizleri yapıldı.

Yetenek yönetiminde bireylerin psikolojik sermaye ve öğrenme çevikliği önemlidir (De Meuse, 2017; Özdilek, 2019). Luthans ve diğ. (2007a) yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların, işlerinin gerektirdiği yetenek ve özyeterliliğe sahip olduğunu belirtmektedir Nitekim psikolojik sermaye ile yetenek yönetimi pozitif ilişkili bulunmuştur (Özdilek, 2019). Psikolojik sermaye bileşenleri (özyeterlilik, iyimserlik ve umut), yeteneği çekme boyutunda önemli bir faktör olarak görülen işveren markası oluşumunun pozitif ve anlamlı bir yordayıcısıdır (Yorulmaz ve Yavan, 2018). Öğrenme çevikliği de, performansın, potansiyelin ve kariyer başarısının temel bir bileşeni olarak tanımlanmaktadır (Lombardo ve Eichinger, 2000). Yetenek yönetiminin birincil sorumluluğu, öğrenme çevikliği yüksek çalışanları belirlemek ve uygun pozisyon ile eşleştirmektir (De Meuse, 2017). Lombardo ve Eichinger (2000) potansiyeli ve performansı yüksek olan çalışanların öğrenme çevikliğinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Yetenek yönetimi, çevikliği yüksek potansiyelli çalışanları belirleme, çekme, geliştirme ve elde tutmada etkili bir araçtır (De Meuse ve diğ., 2008). Yapılan çalışma sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ile kariyer başarısı (Kauffeld ve Spurk, 2022) ve öznel kariyer başarısı pozitif ilişkilidir (Bekmezci ve diğ., 2020). Diğer çalışmalarda da öğrenme çevikliğinin lider performansı (De Meuse, 2017; De Meuse, 2019) ve kariyer başarısı sonuçları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Dai ve diğ., 2013).

Literatürde çalışan performansı yetenek yönetiminin bir sonucu olarak ele alınmaktadır (Luna-Arocas ve Morley, 2015; Mensah ve diğ., 2015; Meyers, 2020). Yetenek yönetimi uygulamaları çalışan performansı (görev, bağlamsal, uyum) ile pozitif ilişkilidir (Maya ve Thamilselvan, 2013; Mensah ve diğ., 2016; Dang ve diğ., 2020). Yapılan çalışmalarda özyeterlilik ve deneyime açık olma gibi bireysel özellikler (Naami ve diğ., 2014) ve psikolojik sermaye (Luo ve diğ., 2022) uyum performansı ile de pozitif ilişkilidir. Bununla birlikte, Vos ve Dries (2013), yetenek yönetimi uygulamaları sonucunda bireyin öznel kariyer başarısının değerlendirilmesinin önemli olduğunu belirtmektedir. Nitekim, öğrenme çevikliği yüksek bireyler daha farklı kariyer arayışındadır (Dries ve diğ., 2012). Chami-Malaeb ve Garavan (2013), yetenek yönetimi uygulanan bir kurumda çalışanların, örgütlerinin kariyerlerine katkıda

bulunduğunu hissettiklerini belirtmiştir. Benzer şekilde, Altınöz (2018), yetenek yönetiminin kariyer başarısı üzerine etkisini ortaya koymuştur.

Hemşireler örnekleminde yetenek yönetimi ile duygusal zekâ (Ahmed ve diğ., 2019), işe tutkunluk ve çalışan performansı (Sopiah ve diğ., 2020), örgütsel performans (El Dahshan ve diğ., 2018; Ahmed diğ., 2019), işe tutkunluk ve elde tutma (Elhaddad ve diğ., 2020), iş becerikliliği ve yenilik (Abd El Rahman ve Farghaly, 2019), iş doyumu (Gül ve diğ., 2022), örgütsel bağlılık (Elkady ve diğ., 2021; Gül ve diğ., 2023), yönetici etkililiği (Chelan ve diğ., 2022) ve iş performansı (Aly ve diğ., 2023) incelenmiştir. Fakat yetenek yönetimi ile hemşirelerin psikolojik sermayesi, öğrenme çevikliği, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmadı. Çalışmanın ikinci aşamasında, Sinyal Kuramı, Sosyal Değişim Kuramı (SDK) ve yetenek yönetimi ile psikolojik sermaye (Yorulmaz ve Yavan, 2018; Özdilek, 2019), öğrenme çevikliği (De Meuse ve diğ., 2008; De Meuse, 2017), bireysel uyum performansı (Maya ve Thamilselvan, 2013; Luna-Arocas ve Morley, 2015; Mensah ve diğ., 2015; Mensah ve diğ., 2016; Dang ve diğ., 2020) ve öznel kariyer başarısı (Altınöz, 2018; Bayraktar, 2019) ile ilgili yukarıda belirtilen çalışma bulgularına dayanarak bir hipotez modeli oluşturuldu ve hemşireler örnekleminde test edildi. Bu modelde, psikolojik sermaye ve öğrenme çevikliği hemşirelerin yetenek yönetimi algısını etkileyebilecek değişkenler olarak ele alınırken, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı hemşirelerin yetenek yönetimi algısından etkilenebilecek değişkenler olarak ele alındı.

Yetenekli hemşireleri, belirleme, çekme, işe alma, yerleştirme, geliştirme ve elde tutmaya yönelik stratejilerin geliştirilerek sağlık kurumlarında yetenek yönetimi uygulamalarına geçilmesinin sağlık insan gücünün büyük bir grubunu oluşturan hemşireleri etkileyeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, geliştirilecek olan "Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği"nin (HYYAÖ) sağlık kurumlarında hemşirelere yönelik yetenek yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesini sağlayarak uygulamaya katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte, hemşirelerin psikolojik sermayesi, öğrenme çevikliği, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısının hemşirelerin yetenek yönetimi algısı ile ilişkisinin ortaya koyularak hem literatüre hem de hemşire yöneticilere ve insan kaynakları yöneticilerine katkı sağlamak hedeflenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. YETENEK KAVRAMI

Binlerce yıllık bir geçmişe sahip olan yetenek kavramı zamana, insanlara ve yere bağlı olarak günümüze kadar birçok değişiklik göstermiştir (Tansley, 2011). Eski İngilizcede yeteneği tanımlamak için kullanılan *Talente* terimi Yunancada denge, ağırlık ve paraların toplamı anlamına gelen *Tálanton* teriminden türeyen Latince bir kelime olan *Talentum* kelimesinden köken almıştır (Hoad, 1996; Knowles, 2005). Tarihsel süreç içinde farklı anlamlarda kullanılan yetenek on üçüncü yüzyıla kadar eğilim ya da yaradılışla, on yedinci yüzyıla kadar doğuştan gelen zihinsel yetenek anlamında, on dokuzuncu yüzyıla kadar da kabiliyetlerin şekillenmesi olarak ele alınmış ve böylelikle yeteneği insan olarak ele alan bir bakış açısı (insanın becerisi ve yeteneği) ortaya çıkmıştır (Tansley, 2011). Yirminci yüzyılda da yetenek avcısı terimi kullanılmaya başlanmıştır. Günlük dilde ise yetenek, doğuştan sahip olunan yetenek bağlamında müzikal ya da sportif yetenek ile ilişkilendirilmiştir (Tansley, 2011).

Literatürde yetenek kavramının ortak bir tanımı bulunmamaktadır (Tansley, 2011; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013; Meyers ve diğ., 2013; Thunnisen ve diğ., 2013a; Turner, 2018; Fisher ve diğ., 2022). Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre yetenek, "Bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, istidat, kabiliyet, kudret" ve "Bir duruma uyma konusunda organizmada bulunan ve doğuştan gelen güç, kapasite" olarak tanımlanmaktadır (https://sozluk.gov.tr, Erişim tarihi: 1 Nisan 2023). Yetenek, sistematik olarak geliştirilen ya da becerilerde ustalık (Gagné, 1999), ortalamanın üstünde beceri, nitelik ve performansa sahip olma durumu (Piansoongnern ve Anurit, 2010), belirli bir alanda ortaya çıkan doğuştan gelen özellik (Tansley, 2011), yeterlik (mevcut ve gelecekteki performans için gereken bilgi ve beceri), bağlılık (iş/göreve adanma) ve katkının (iş için anlam ve amaç bulma, görevi yerine getirme konusundaki ilgileri artırma) çarpımı (Ulrich ve Smallwood, 2012) olarak farklı yazarlar tarafından farklı tanımlanmıştır. Diğer tanımlarda yetenek, yüksek potansiyelli çalışan (Tansley, 2011; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013; Meyers ve van Woerkom, 2014; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2015; Mujtaba ve diğ., 2022), mükemmel performans (Tansley, 2011; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2015; Yogalakshmi ve Supriya, 2020; Mujtaba ve diğ., 2022), eşsiz, nadir ve taklit edilemez temel yetkinlik (Yogalakshmi ve Supriya, 2020), A sınıf oyuncular (Lombardo ve Eichinger, 2000; Mujtaba ve diğ., 2022), kilit

pozisyon (Collings ve Mellahi, 2009; Piansoongnern ve Anurit, 2010; Iles ve diğ., 2010a; Meyers ve van Woerkom, 2014; Ingram ve Glod, 2016), stratejik değer (Collings ve Mellahi, 2009; Meyers ve van Woerkom, 2014) ve organizasyonun temel yetkinliği (Mohammed, 2015) olarak tanımlanmıştır.

Yetenek, beceri, yeterlik, yetkinlik, performans ve potansiyel gibi kavramlardan farklıdır (Altınöz, 2009; Ulrich ve Smallwood, 2012). Akar'ın (2015) Moon'dan aktardığına göre, beceri yeteneğin gelişmesini kolaylaştıran bir kavramdır. Becerinin, bireyin işi ya da görevi benimsemesi sonucunda öğrendiği ve kazandığı bilgiyi uygulayabilmesi, öğrenilebilir ve geliştirilebilir nitelikte olması nedeniyle yetenekten ayrıldığı belirtilmektedir (Turan, 2015). Yeterlik, bireyin mevcut ve gelecek performansında gerekli bilgi, beceri ve değerleridir (Ulrich ve Smallwood, 2012). Yetkinlik ise yeteneğin davranışa yansımasıdır (Boyatzis, 2008). Yetkinlikler bilgi, beceri, yetenek, kişisel veya diğer özelliklerin yapı taşlarından oluşmaktadır (Hoge ve diğ., 2005). Bilgi ve becerilerin çoğunun insan tarafından geliştirilebileceği, ancak yeteneklerin oldukça sabit olduğu öne sürülmüştür (Meyers ve diğ., 2013). Potansiyel, bireylerin şu anda olduklarından daha fazlası olma olasılığını (Silzer ve Church, 2009), çalışanın gelecekte neler yapabileceğini tahmin edebilmesini ve geleceğe bakışı (Akar, 2015) ifade ederken yetenek ise potansiyel olarak bir işi gerçekleştirebilme becerisi (Altınöz, 2009) olarak ele alınmakta, potansiyeli de içine alan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Yüksek potansiyele sahip çalışanlar, ortalama çalışanlardan farklı ihtiyaç, motivasyon ve davranışlar sergilerken bu çalışanlar akranlarından daha hızlı ilerleme potansiyeline sahip olduğuna inanılan (Pepermans ve diğ., 2003) kritik pozisyonlara yükselme ve bu pozisyonlarda başarılı olma becerisine, bağlılığına ve arzusuna sahip olan çalışanlardır (Tansley, 2011). Performans, mevcut eylem ve görevlerdeki çıktılar (Dries ve Pepermans, 2008) belirli hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmeme durumu olmakla birlikte geçmiş ve mevcut durumun ölçülmesidir (Akar, 2015). Yetenekli çalışanların aynı miktarda eğitimle bile diğerlerinden daha iyi performansa sahip olduğu belirtilmektedir (Meyers ve diğ., 2013). Yüksek potansiyel ve yüksek performanslı yetenekli çalışanlar örgütlerin mevcut ve gelecek performansında stratejik bir konumdadır (Thunnisen ve diğ., 2013b).

2.2. YETENEĞE YÖNELİK KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Yeteneğe yönelik kuramsal yaklaşımlar nesne-özne yaklaşımı, doğuştan-edinilen yaklaşım, girdi-çıktı yaklaşımı, aktarılabilir-bağlam yaklaşımı, diğer yaklaşımlar (güç olarak

yetenek, meta-yetkinlikler olarak yetenek) ve Meyers ve Van Woerkom'ın (2014) yeteneğe yönelik yetenek felsefeleri kapsamında incelenmektedir (Dries, 2013; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013; Iles, 2013).

2.2.1. Yeteneğe Yönelik Nesne ve Özne Yaklaşımı

Yeteneğe yönelik nesne ve özne yaklaşımları, yeteneği neyin veya kimin oluşturduğuna ilişkin farklı yaklaşımları ifade etmektedir (Dries, 2013; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013; Iles, 2013; Thunnisen ve diğ., 2013a).

2.2.1.1. Yeteneğe Yönelik Nesne Yaklaşımı

Yeteneğe yönelik nesne yaklaşımı yetenekli bireylerin özelliklerinin tanımlanmasına ve geliştirilmesine odaklandığından (Dries, 2013; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013; Iles, 2013), bu yaklaşımda bireyin kişisel özellikleri dikkate alınmaktadır (Meyers ve diğ., 2013). Nesne yaklaşımında yeteneğin tanımlanmasında hangi kişisel özelliklerin aranacağı belirtilmektedir (Meyers ve diğ., 2013). Bu yaklaşım genellikle belirli bir işlev için ortalamanın üzerinde yeteneği savunarak yeteneğin belirli bir performans alanında mükemmel performansa eşit olduğunu belirtmektedir (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Bu yaklaşımı savunan yazarlar yeteneği; bilgi, beceri, kabiliyet, yeterlilik, potansiyel ve davranış gibi bireysel nitelikler olarak ele almaktadır (Iles, 2013; Thunnissen ve diğ., 2013b). Nesne yaklaşımını benimseyen örgütlerin yetkinlik ve bilgi yönetimine odaklandığı belirtilmektedir (Dries, 2013).

Yeteneğe yönelik nesnel yaklaşım içinde, yeteneği doğal beceri, sistematik olarak geliştirilen becerilerde ustalık olarak işlevselleştirme, bağlılık ve uyum ile ilişkilendiren yaklaşımlar bulunmaktadır (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013).

Doğal Beceri Olarak Yetenek Yaklaşımı: Doğal beceri olarak yetenek yaklaşımı, yeteneğin doğal olduğu anlayışını savunmaktadır. Bu yaklaşım doğuştan gelen faktörleri yeteneğin ana belirleyicileri olarak tanımlamaktadır (Iles, 2013; Meyers ve diğ., 2013). Bu yaklaşımda yeteneğin kalıcı ve benzersiz özellikler ile ilgili olduğu (Buckingham ve Vosburgh, 2001; Tansley, 2011) bu nedenle yeteneğin öğrenilmesi veya öğretilmesinin neredeyse imkânsız olduğu belirtilmektedir (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Bu yaklaşıma göre yetenek doğuştan gelmekte ve belirli bir alanda ortaya çıkmaktadır (Tansley, 2011).

Yeteneği doğal bir beceri olarak kavramsallaştırma anlayışı yeteneğin zekâ ile bağlantısını öne çıkarmakta zekânın önemli bir yetenek bileşimi olduğunu savunmaktadır. Bu

tanım, yetenekli bireylerin aynı seviyede eğitimle bile diğerlerinden daha iyi performans gösterebileceğini, yetenek alanlarında yeteneksiz akranlarına göre daha hızlı öğrenebileceklerini savunmaktadır (Meyers ve diğ., 2013). Doğuştan gelen yetenek genellikle üstün yetenekli öğrencilerle ilişkilendirilerek gelecekteki başarıyı tahmin etmek için yeteneğin erken belirtilerini kullanmaktadır. Bu nedenle yüksek potansiyelin erken belirtileri kimin üstün olacağını tahmin edebilmek için bir kanıt oluşturmaktadır (Iles, 2013). Yetenekli bireylerin belirli düzeyde zekâ, kişilik ve motivasyon gibi kendilerine atfedilen sabit/doğal özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir (Meyers ve van Woerkom, 2014).

Ustalık Olarak Yetenek Yaklaşımı: Ustalık olarak yetenek yaklaşımı, sistematik olarak geliştirilen beceri ve bilgiye atıfta bulunur (Gagné, 1999). Doğal yetenek yaklaşımının aksine, kasıtlı uygulamaya ve deneyimden öğrenmeye odaklanan yetenek yaklaşımları bulunmaktadır. Bireyler aynı miktarda potansiyele sahip olmasa da amaçlı uygulama ve deneyim sonucunda öğrenme, ustalık olarak yetenek yaklaşımını tanımlamaktadır (Yetenekli performans seviyelerine erişebilmede 10.000 saatlik amaçlı uygulama gerekir) (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013).

Bağlılık Olarak Yetenek Yaklaşımı: Bağlılık olarak yetenek yaklaşımı, bireyin işine ve çalıştığı örgüte bağlılığını tanımlamaktadır. Bireyin işine bağlı olduğu anlayışı ile yetenek; odaklanmayı, dikkati ve bağlılığı yönlendiren, bireye özel bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Pruis, 2011). Bu yaklaşıma göre, yetenek yapısı bireyin iradesi, azmi, motivasyonu, ilgisi ve tutkusu ile ilişkilidir. Bireyin çalıştığı örgüte bağlı olduğu anlayışı, çalışanların kendi takdirine bağlı enerjilerini örgütlerinin başarısına yatırım yapma istekliliği ile açıklanmaktadır. Böylece bireysel ve örgütsel hedefler uyumlaştırılır (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Bu yaklaşım doğrultusunda Ulrich ve Smallwood (2012) yeteneği "yetenek= yeterlilik x bağlılık x katkı" olarak tanımlamıştır.

Uyum Olarak Yetenek Yaklaşımı: Uyum olarak yetenek yaklaşımı, bir bireyin yeteneği ile içinde çalıştığı bağlamı (doğru yer, doğru pozisyon ve/veya doğru zaman) arasındaki uyumu tanımlamaktadır (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Uyum, çalışanların beceri ve motivasyona ek olarak performans gösterme fırsatlarına da ihtiyaç duyduğunu öne süren Ability (Yetenek), Motivation (Motivasyon), Opportunity (Fırsat) AMO çerçevesinde önemli bir rol oynar (Appelbaum ve diğ., 2000). Bu nedenle yetenek sadece bireyin becerilerinin kalitesiyle ilgili değildir; aynı zamanda yaptığı işin kalitesiyle de ilgilidir (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). En

yetenekli çalışanların en önemli pozisyonlara (A pozisyon) yerleştirildiği bir anlayışta "A yeteneğimiz kim?" sorusu yerine "A yeteneği en çok hangi yetenek havuzlarında önemlidir?" olarak ele alınması gerektiği belirtilmektedir (Huselid ve diğ., 2005; Becker ve diğ., 2009; Collings ve Mellahi, 2009; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013).

2.2.1.2. Yeteneğe Yönelik Özne/Konu Yaklaşımı

Yeteneğe yönelik özne/konu yaklaşımı yeteneği, yetenekli insanların kendilerini yani insan olarak yetenek bakış açısını ele almaktadır. Özel beceri veya yeteneklere sahip bireyleri tanımlamaktadır (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013; Iles, 2013). Yetenek yönetimine özne yaklaşımı, değerli, kıt, taklit edilemez ve değiştirilmesi zor çalışanlara odaklanmaktadır (Thunnissen ve diğ., 2013b). Bu yaklaşım yetenekli bireylerin tanımlanmasını ve geliştirilmesini temel alır (Dries, 2013; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Özne yaklaşımını benimseyen örgütlerin yedekleme planlamaları ve kariyer yönetimine odaklandığı belirtilmektedir (Dries, 2013).

Bu yaklaşım içinde, kapsayıcı özne yaklaşımı (bir organizasyonun tüm çalışanları olarak yetenek) ve özel/ayrıcalıklı özne yaklaşımı (bir organizasyonun özel/ayrıcalıklı bir alt kümesi olarak yetenek) yer almaktadır (Iles ve diğ., 2010b; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013).

Kapsayıcı Özne Yaklaşımı: Kapsayıcı özne yaklaşımı, organizasyondaki her çalışanı birer yetenek olarak görür ve örgütteki herkesi kapsamaktadır (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Bu yaklaşımda her çalışanın kendine özel güçlü yönleri bulunduğundan bu çalışanlar potansiyel olarak kurum için katma değer yaratmaktadır (Buckingham ve Vosburgh, 2001). Bu yaklaşım, örgütlerin tüm çalışanlarının güçlü yönlerini ortaya çıkararak potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmaya çalışması gerektiğini savunmaktadır (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013; Meyers ve diğ., 2013).

Özel/Ayrıcalıklı Özne Yaklaşımı: Özel/ayrıcalıklı özne yaklaşımı, bazı bireylerin doğası gereği diğerlerinden daha yetenekli dolayısıyla daha değerli olduğu anlayışını savunmaktadır (Iles ve diğ., 2010a; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Bu yaklaşım, kapsayıcı yaklaşımın aksine işgücünün bölümlere ayrılması (Huselid ve diğ., 2005; Becker ve diğ., 2009) fikrine dayanmaktadır. Bu yaklaşımda yetenek, doğrudan katkılarıyla veya uzun vadede en yüksek düzeyde potansiyel göstererek kurumsal performansta fark yaratabilen bireyler olarak organizasyonun özel/ayrıcalıklı bir alt kümesi olarak tanımlanır (Collings ve Mellahi, 2009). Bu doğrultuda, en yetenekli çalışanlar organizasyondaki en yüksek stratejik değere sahip

pozisyonlara (A pozisyon), iyi performans gösterenler ise destek pozisyonlarına (B pozisyon) yerleştirilirken düşük performans (C pozisyon) gösterenler kilit pozisyonlardan uzak tutulmaktadır (Axelrod ve diğ., 2002; Huselid ve diğ., 2005; Becker ve diğ., 2009; Atlı, 2013). Bu yaklaşımda, "A oyuncuları" ve "A pozisyonları"nın "mükemmel eşleşmesinin" "A performansına" katkıda bulunması beklenir (Iles ve diğ., 2010a). Bu yaklaşım içinde yetenek yüksek performans ve yüksek potansiyel olarak yer almaktadır (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013).

Yüksek Performans Olarak Yetenek: Yeteneğe özel/ayrıcalıklı özne yaklaşımı yeteneği çoğu zaman yüksek performans gösterenler ile eşleştirmektedir (Collings ve Mellahi, 2009; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Bu bağlamda yetenek, diğer yetenek yaklaşımlarında olduğu gibi belirli bir çıktıyı (örneğin bilgi, beceri, yetenek) elde edebilmek için gereken girdilerle değil, gerçekleşen çıktılarla tanımlamaktadır (Meyers ve diğ., 2013). Yüksek performans gösterenlerin örgüte daha fazla katkı sağladığı, daha fazla yenilik yaptığı, daha fazla güven verdiği, daha fazla inisiyatif aldığı, daha iyi iş stratejileri geliştirip kaliteli işler sunduğu, işleri kısa sürede az maliyetle bitirmenin yollarını buldukları belirtilmektedir (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Bu nedenle organizasyonlar en iyi, ortalama ve en düşük performans gösteren çalışanları sınıflandırmaktadır (Axelrod ve diğ., 2002; Huselid ve diğ., 2005; Becker ve diğ., 2009).

Yüksek Potansiyel Olarak Yetenek: Yeteneğe özel/ayrıcalıklı özne yaklaşımı, yeteneği yüksek potansiyel sergileyen seçilmiş bir çalışan grubu ile eşleştirmektedir (Collings ve Mellahi, 2009; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Yüksek potansiyele sahip çalışanlar, akranlarından daha hızlı ilerleme potansiyeline sahip olduğuna inanılan, aynı zamanda ortalama (sıradan) çalışanlardan farklı ihtiyaç, motivasyon ve davranış sergileyen çalışanlardır (Pepermans ve diğ., 2003; Meyers ve diğ., 2013). İş gücünün yalnızca yüzdelik olarak çok az bir kesiminin yüksek potansiyelli olduğu belirtilmektedir (Ulrich ve Smallwood, 2012).

2.2.2. Yeteneğe Yönelik Doğuştan Gelen ve Edinilen Yaklaşım

Bu yaklaşım yeteneğin doğuştan geldiği ya da sonradan kazanıldığıyla ilgilidir (Dries, 2013; Meyers ve diğ., 2013). Tansley (2011) yetenek kelimesine karşılaştırmalı bir bakış açısıyla yaptığı filolojik analizde, İngilizce, Almanca ve Fransızca gibi Avrupa dillerinde yeteneğin doğuştan gelen doğasını vurgularken Japoncada ise yetenek yıllarca sıkı çalışma ve mükemmelliğe ulaşma çabasının bir ürünü olarak değerlendirilmektedir.

2.2.2.1. Yeteneğe Yönelik Doğuştan Gelen Yaklaşım

Yetenek tanımları incelendiğinde yeteneğin bir şeyi iyi yapmak için doğal bir yetenek (https://www.oxfordlearnersdictionaries.com, Erişim tarihi: 1 Nisan 2023), doğuştan sahip olunan yetenek (Tansley, 2011), özellikle öğretilmeden bir şeyde iyi olmayı sağlayan doğal bir yetenek (http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/talent_1?q=talent, Erişim tarihi: 25 Mayıs 2022) olarak tanımlanması az bulunurluk, değerli olma ve taklit edilmesinin zorluğu gibi özellikleri yeteneğin doğuştan geldiğini göstermektedir (Ülgen ve Mirze, 2013). Yüksek performansta önemli olan zekânın yetenek ile ilişkisi olduğu; bunun da genetik olarak kanıtlandığı, çok küçük yaşlarda belirli alanlarda olağanüstü yetenekler sergileyen çocukların bulunduğu, yüksek performans ve potansiyele sahip olağanüstü çalışan sayısının az olduğu, aynı seviyede eğitim alan bazı bireylerin diğerlerinden daha iyi performansa sahip olduğu, yetenekli bireylerin yetenek alanlarında yeteneksiz akranlarına göre daha hızlı öğrendiği argümanları (Meyers ve diğ., 2013) doğuştan gelen faktörleri yeteneğin ana belirleyicileri olarak tanımlamaktadır. Dahası bu yaklaşımda yeteneğin kalıtsal olup bireyin genlerinde var olup olmadığı sorgulanmaktadır (Tansley, 2011; Iles, 2013).

Buckingham ve Vosburgh (2001), bilgi ve becerileri öğretmenin daha kolay olduğunu, yeteneği öğrenmenin ya da öğretmenin neredeyse imkânsız olduğunu belirtmiştir. Bu yaklaşım özel/ayrıcalıklı yetenek yönetimi uygulamalarına odaklanmaktadır (Meyers ve diğ., 2013). Doğuştan gelen yeteneği geliştirmenin zor olduğu ve yetenek kıtlığının giderek arttığı mevcut ve gelecek iş dünyasında yeteneğin bulunması, işe alınması ve seçilmesinin gittikçe zorlaşacağı, bu nedenle de organizasyonların yetenekli çalışanların bulunmasına, işe alınmasına (Dries, 2013; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013) ve elde tutulmasına daha fazla odaklanmaları gerektiği belirtilmektedir (Meyers ve diğ., 2013).

2.2.2.2. Yeteneğe Yönelik Edinilen Yaklaşım

Yeteneğe yönelik edinilen yaklaşım yeteneğin, bireyin kişisel gelişimi ile etkileşiminden elde edildiğini sorgulamaktadır (Dries, 2013; Meyers ve diğ., 2013). Bu yaklaşımda eğitim, gelişim ve deneyimin mükemmel performansa ulaşmada temel faktör olduğu belirtilmektedir. Yeteneği sonradan elde edilen bir yaklaşım olarak değerlendiren bu anlayışta, planlı uygulama/alıştırma performansın en önemli belirleyicisi olarak görülmekte; mükemmel performans seviyelerine ulaşabilmek için gerekli uygulama/alıştırmanın yapılması gerektiği belirtilmektedir. Bu yaklaşımda deneyim kazanmanın önemine de vurgu yapılmaktadır (Meyers ve diğ., 2013). Bireyler için planlı alıştırma yaparak ve deneyimlerden

öğrenerek sonradan yetenek edinebilmek mümkündür (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Yost ve Chang (2009) organizasyonun çalışanların güçlü yanlarını kullanabilecekleri bir pozisyon bularak ve onlara kendilerini nasıl geliştireceklerini öğreterek bireysel potansiyelin gelişmesini sağladığında mükemmel performans sergileyen bireyler olabileceğini öne sürmüştür.

Yeteneğin edinilen yaklaşımı ile doğuştan gelen yetenek yaklaşımı arasındaki fark edinilen yeteneğin daha kapsayıcı olmasıdır. Yeteneğin doğuştan gelen faktörlere dayanmadığı bu anlayışta daha fazla insanın potansiyel olarak yetenekli olabileceği belirtilmektedir. Bu doğrultuda, yetenek yönetimi, yetenekli bireylerin belirlenmesi ve işe alınması ile daha az; eğitilmesi ve geliştirilmesi ile daha fazla ilgilenmektedir (Dries, 2013; Meyers ve diğ., 2013).

2.2.3. Yeteneğe Yönelik Girdi ve Çıktı Yaklaşımı

Yeteneğe yönelik girdi ve çıktı yaklaşımı motivasyona ya da yeteneğe odaklanmaktadır. Yeteneğe yönelik girdi yaklaşımı, yeteneği bireylerin işlerine yönelik çaba, motivasyon, tutku, hırs ve kariyer yönelimi olarak tanımlamaktadır. Yeteneğe yönelik çıktı yaklaşımı çalışanın performans ve başarılarında ortaya çıkan yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Dries, 2013).

2.2.4. Yeteneğe Yönelik Aktarılabilir ve Bağlam Yaklaşımı

Yeteneğe yönelik aktarılabilir ve bağlam yaklaşımı, yeteneğin ne ölçüde çevreye bağlı olduğu ile ilgilidir. Yeteneğe ilişkin aktarılabilir yaklaşım, yetenekli bireylerin çalışma ortamlarından bağımsız bir şekilde yeteneklerini gösterebileceklerini varsaymaktadır. Cezbetme ve işe alma bu tür bir yaklaşımda tercih edilebilecek yetenek yönetimi uygulamalarındandır. Yeteneğe yönelik bağlam yaklaşımı, aktarılabilir yaklaşımın aksine yeteneğin çevresinden etkilendiği düşüncesini savunur (Dries, 2013).

2.2.5. Yeteneğe Yönelik Diğer Yaklaşımlar

2.2.5.1. Güç Olarak Yetenek

Güçlü yönler, bireyin iyi/en iyi performansını göstermesine olanak sağlayan özellikleri olarak tanımlanmaktadır (Wood ve diğ., 2011). Her bireyin belirli güçleri olduğu ve çalışanın güçlü yönlerini belirlemeye, geliştirmeye ve kullanmaya teşvik edilmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır (Meyers ve diğ., 2013). Örgütlerin, çalışanlarının hangi alanda doğal yeteneği olduğunu fark etme ve işe özgü beceri ve bilgilerini geliştirmesine yardımcı olma durumu yetenek yönetiminin güce dayalı yaklaşımını oluşturmaktadır. Örgütlerin tüm çalışanlarının potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmaya çalışması gerektiği ve

çalışanları yeteneğine göre geliştirmeyi amaçlaması gerektiği savunulmaktadır (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013).

2.2.5.2. Meta-Yetkinlikler Olarak Yetenek

Meta-yetkinlik, yeteneğin davranışa yansıması olarak tanımlanmaktadır (Boyatzis, 2008). Bireysel öğrenmeyi, uyum sağlayabilmeyi ve gelişimi kolaylaştıran meta-yetkinlikler çevresel değişiklikler meydana geldiğinde bile değişime uğramamaktadır (Meyers ve diğ., 2013). Çalışanların uyum yeteneğini ve esnekliğini etkileyen meta-yetkinliklere örnek olarak zekâ, öğrenme çevikliği ve duygusal zekâ verilebilir (De Meuse ve diğ., 2012; Dries ve diğ., 2012; Meyers ve diğ., 2013).

2.2.6. Meyers ve Van Woerkom'ın (2014) Yeteneğe Yönelik Yetenek Felsefeleri

Meyers ve van Woerkom (2014), yeteneği doğuştan gelen ya da geliştirilen felsefe ile özel/ayrıcalıklı ya da kapsayıcı felsefeye (Lewis ve Heckman, 2006; Iles ve diğ., 2010a) temellendirerek yeteneğe yönelik önemli kuramsal katkılar sağlamıştır.

2.2.6.1. Yeteneğe Yönelik Özel/Ayrıcalıklı Doğuştan Felsefe

Yeteneğe yönelik özel/ayrıcalıklı doğuştan felsefede yeteneğin doğuştan geldiği varsayılmaktadır (Tansley, 2011; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Çalışanlar ise yetenekli küçük bir grup (yüksek performanslılar ve potansiyeller, yıldız çalışanlar) (Collings ve Mellahi, 2009) ve büyük bir grup ortalama ve en düşük performans gösterenler olarak ayrılmaktadır (Axelrod ve diğ., 2001; Michaels ve diğ., 2001). Bu felsefede az sayıda çalışan yetenekli olarak değerlendirildiğinden (Iles ve diğ., 2010a; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013) olağanüstü performans gösteren en yetenekli grup çalışanlar (A grubu) kilit/önemli pozisyonlar için seçilmektedir. Sadece kendisinden beklenilen işleri yapabilen belirli bir potansiyeli olan B grubu çalışanlarının geliştirilir, nadiren kabul edilebilir performans gösteren C grubu çalışanları ise kilit/önemli pozisyonlardan ayrı tutulur (Huselid ve diğ., 2005; Becker ve diğ., 2009; Atlı, 2013). Örgütler, yetenekli (A grubu) çalışanlara olumlu girişimler (ikramiyeler, hızlı terfi vb.) ile onları organizasyona bağlayarak rakipler için çalışan diğer yetenekli çalışanları belirlemeye ve ele geçirmeye çalışmaktadır (Meyers ve diğ., 2020). Literatürde yetenek yönetiminin çoğunlukla özel/ayrıcalıklı felsefe kapsamında ele alındığı belirtilmektedir (Lewis ve Heckman, 2006; Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013; Gallardo-Gallardo ve Thunnissen, 2016).

Özel/ayrıcalıklı doğuştan felsefede iş gücünün farklılaşması ve kaynakların farklılaştırılmış bir şekilde dağıtılması organizasyonlar için çeşitli fırsatlar ve zorluklar

yaratmaktadır. Çalışanların farklı şekilde yönetilmesinin ve mevcut kaynakların eşit olmayan bir şekilde dağıtılmasının, kaynakların eşit olarak dağıtıldığı duruma kıyasla, geliştirme yatırımlarında daha yüksek getiri sağladığı belirtilmektedir (Gelens ve diğ., 2013). En yetenekli çalışanlara yatırım yapmak onların motivasyonunu ve organizasyona bağlılıklarını artırabilir (Collings ve Mellahi, 2009). Bu felsefenin savunucuları belirli bir seviye üzerinde zekâ, motivasyon ve birtakım kişilik özelliklerine sahip yetenekli çalışanlar ile yetenek savaşını kazanan örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebileceğini öne sürmektedir (Michaels ve diğ., 2001). Çünkü kaynak temelli görüşe göre çalışan yetenekleri gibi değerli, nadir, taklit ve ikame edilemez kaynaklar rakiplerden daha iyi performans göstermeyi sağlayabilir (Barney, 1991). Performans veya zekâ değerlendirmesine dayalı olarak bireyleri yetenekli ve yeteneksiz olarak sınıflandırma, bazı çalışanların örgütün yetenekli grubuna ait olmadığının açıkça iletilerek motivasyonun düşmesi, özellikle bir örgütün omurgasını oluşturan ortalama performans gösteren B oyuncularının kaybedilerek verimliliğin ve etkililiğin azalması bu felsefe için çeşitli zorluklar yaratmaktadır (Meyers ve van Woerkom, 2014). Ek olarak bu felsefe, küresel yetenek kıtlığı ve örgütlerin faaliyet gösterdiği rekabetçi ortam olmak üzere iki zorlukla karşı karşıyadır. Örgütlerin faaliyet gösterdiği son derece dinamik ortam, gelecekteki yetenek ihtiyaçlarının tahmin edilmesini engellemektedir (Collings ve Mellahi, 2009; Yost ve Chang, 2009; Kaliannan ve diğ., 2023). Gereksinim duyulan yetenek türleri hızlı değişeceğinden çok özel yeteneklere sahip belirli çalışanlara yatırım yapmak etkisiz olarak görülmektedir (Meyers ve van Woerkom, 2014).

2.2.6.2. Yeteneğe Yönelik Özel/Ayrıcalıklı Geliştirilebilir Felsefe

Yeteneğe yönelik özel/ayrıcalıklı geliştirilebilir felsefe, yeteneğin nadir bulunduğunu ve doğuştan olduğunu kabul etmesinden dolayı özel/ayrıcalıklı doğuştan felsefeye benzemektedir. Ancak özel/ayrıcalıklı geliştirilebilir felsefede yetenekler genellikle gizlidir ve yalnızca gelişim yolu ile ortaya çıkarılabilmektedir (Meyers ve van Woerkom, 2014; Meyers ve diğ., 2020). Bu felsefede, yalnızca potansiyel gösteren çalışanların özel eğitim ve gelişim fırsatlarına erişebileceği belirtilmektedir. Fakat potansiyel tanımı gereği gizli olduğundan gerçek yüksek potansiyeli bulmak örgütler için önemli bir zorluk oluşturabilmektedir (Meyers ve van Woerkom, 2014). Dahası, günümüz kuruluşlarının dinamik pazarlarda faaliyet göstermesi nedeniyle potansiyeli tanımlamanın engellendiği dolayısıyla gelecekte hangi tür potansiyele veya yeteneğe ihtiyaç duyulacağının bilinemediği belirtilmektedir (Silzer ve Church, 2009).

2.2.6.3. Yeteneğe Yönelik Kapsayıcı Doğuştan Felsefe

Yeteneğe yönelik kapsayıcı doğuştan felsefe, her bireyde bulunan olumlu nitelik veya yeteneklere odaklanarak çalışanların gelişimin sağlanabileceğini öne sürmektedir (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013). Bu felsefede, tüm çalışanların benzersiz niteliklerini kabul edip onlardan yararlanmak amaçlandığından bireysel yeteneklerin belirlenmesi, geliştirilmesi ve yeteneğe uygun pozisyon ile eşleştirilmesi gereklidir. Her bir çalışanın güçlü yönlerini belirlemek, iş ile uyumunu artırabilmek ve zayıf yönlerini yönetebilmek önemlidir (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013; Meyers ve diğ., 2013; Meyers ve van Woerkom, 2014).

Çalışanların güçlü yönlerine odaklanıp destekleyen örgütler çalışanın elde tutulmasını sağlayabilmektedir. Ayrıca, çalışanların yeteneklerini kullanabilecekleri bir organizasyonda çalışmak istemeleri, çekmede önemli bir etken olabilir (Meyers ve diğ., 2013; Meyers ve van Woerkom, 2014). Çalışanların başarısız olduklarında, başarısızlıklarını doğuştan gelen özelliklerin eksikliğine bağlama eğiliminde olması bu nedenle de kolaylıkla cesaretlerinin kırılabilmesi ve zorluklarla mücadele etmekten kaçınabilme ihtimalleri bu felsefeye yönelik zorlukları oluşturmaktadır (Dweck, 2012).

2.2.6.4. Yeteneğe Yönelik Kapsayıcı Geliştirilebilir Yetenek Felsefesi

Yeteneğe yönelik kapsayıcı geliştirilebilir yetenek felsefesi, ortalama çalışanları olağanüstü performans gösteren çalışanlara dönüştürme amacındadır (Dweck, 2012; Atlı, 2013). Bu felsefede çalışanların kendi kişisel gelişimlerini yönetmesi teşvik edilerek tüm çalışanların gelişimine odaklanılmaktadır (Meyers ve van Woerkom, 2014). Çalışanın bireysel potansiyelini artırarak onlara gelişim fırsatları tanıyan kapsayıcı geliştirilebilir felsefeye sahip örgütlerin, işlerin yürütülmesi için gereken yetenek türlerini geliştirerek yetenek kıtlığının üstesinden gelebileceği belirtilmektedir. Ancak bu felsefeyi eleştirenler, tüm işgücünü geliştirmenin önemli miktarda zaman ve para yatırımı gerektirdiğini öne sürmektedir (Meyers ve van Woerkom, 2014). Ayrıca, bir işi yapabilmek için gereken belirli yetenekler çevredeki değişimler ile birlikte hızla değiştiğinden örgütler gelecekteki yetenek ihtiyaçlarını yeterince tahmin edememektedir (Cappelli, 2008; Silzer ve Church, 2009). Bireysel gelişimi teşvik etmek ve çeşitli yetenek türlerini geliştirmek bu tahminlerin telafi edilmesine yardımcı olabilir (Meyers ve van Woerkom, 2014).

2.3. YETENEK YÖNETİMİ

Yetenek yönetimi, yüksek potansiyeli ve performansı (Collings ve Mellahi, 2009) olan çalışanın tanımlanması, seçilmesi, işe alınması, geliştirilmesi, elde tutulması (Hamidi ve diğ., 2014) ve doğru kişinin doğru yerde konumlandırılması/istihdam edilmesidir (Mwanzi ve diğ., 2017). Collings ve Mellahi (2009) yetenek yönetimini, organizasyonun sürdürülebilir rekabet avantajına önemli katkısı bulunan kilit pozisyonların sistematik bir şekilde tanımlanması, bu pozisyonlara atanacak yüksek potansiyel ve yüksek performans sahibi çalışanların oluşturduğu yetenek havuzunun geliştirilmesi ve çalışan bağlılığını devam ettirebilmek için insan kaynaklarının farklılaştırılmış mimarisi şeklinde tanımlamaktadır. Gelens ve diğ. (2013), yetenek yönetimini örgütün rekabet avantajı elde edebilmesini sağlamak için çalışanların potansiyeline göre yönetilmesi olarak tanımlamıştır. Diğer bir tanımda, yetenek yönetimi, yetenekli çalışanları çekmeye, geliştirmeye ve elde tutmaya odaklanmaktadır (Meyers ve van Woerkom, 2014; Gallardo-Gallardo ve Thunnissen, 2016). Yetenek yönetiminin farklı bakış açıları ile farklı tanımlanması, kabul gören ortak bir tanımının bulunmadığını göstermektedir (Ashton ve Morton, 2005; Lewis ve Heckman, 2006; Collings ve Mellahi, 2009; Atlı, 2013; Dries, 2013; Meyers ve diğ., 2013; Venkatesh, 2017). Gallardo-Gallardo ve diğ. (2015), yetenek yönetimine ilişkin çalışmaları değerlendirdiği bibliyometrik ve içerik analizinde, yetenek yönetimi literatürünün büyüme/gelişme aşamasından olgun aşamaya geçmekte olduğunu belirtmiştir.

Yetenek yönetiminin çalışan ve örgütsel çıktıları açısından ele alındığı gittikçe büyüyen bir literatür bulunmaktadır. Hemşirelik dışındaki çalışmalarda yetenek yönetiminin kariyer başarısı ve işten ayrılma niyeti (Altınöz, 2018), kariyer memnuniyeti (Bayraktar, 2019), iş doyumu (Elahinejad ve Gholami 2015; Hafez ve diğ., 2017), çalışan bağlılığı (Ali ve diğ., 2019), çalışan performansı (Maya ve Thamilselvan, 2013), örgütsel sessizlik (Altınöz ve Çöp, 2012), örgütsel güven (Altınöz ve diğ., 2013; Refan ve diğ., 2021), elde tutma (Hafez ve diğ., 2017) gibi çalışan odaklı sonuçları; yetenek yönetiminin ürün ve hizmet kalitesi, ekonomik durumları (Hughes ve Rog, 2008; Mohammed, 2015), organizasyon verimliliği (Maya ve Thamilselvan, 2013) örgütsel etkililik (Ali ve diğ., 2019) gibi örgütsel sonuçları etkilediği ortaya koyulmuştur.

Hemşirelikte ise yeni bir kavram olarak nitelendirilen yetenek yönetimi, Haines (2013) ile hemşirelik literatürüne girmiştir. Haines (2013), hemşirelikte yetenek yönetimini çekme, geliştirme ve elde tutma olarak tanımlamıştır. Fakat literatürde yetenek yönetiminin örgütsel

bütünsel bir süreç olarak ele alınmada sınırlı kaldığı ve bu nedenle de yetenek yönetimi uygulamalarının ayrı ayrı ele alındığı belirtilmektedir (Haines, 2016). İşe alma, liderlik gelişimi, yedekleme ve elde tutma gibi yetenek yönetimi uygulamaları hemşirelik literatüründe de kullanılmaktadır (Brown ve diğ., 2013). Fakat yetenek yönetiminin elde tutma ve geliştirme gibi bireysel bileşenlerinin dikkat çekmesine rağmen hemşirelikte yetenek yönetimi kavramının hemşirelik literatürüne tam olarak yerleşmediği belirtilmektedir (Fisher ve diğ., 2022).

Son yıllarda hemşirelikte yetenek yönetimi ile ilgili çalışmalar önemli ölçüde artmıştır (Taie, 2015; Arıcı, 2016; Haines, 2016; El Dahshan ve diğ., 2018; Abd El Rahman ve Farghaly, 2019; Ahmed ve diğ., 2019; Abdrabou ve El-SayedGhonem, 2020; Elhaddad ve diğ., 2020; Sopiah ve diğ., 2020; Dzimbiri ve Molefakgotla, 2021; Elkady ve diğ., 2021; Youssef Elhanafy ve Moh Samir El Hessewi, 2021; Chelan ve diğ., 2022; Fisher ve diğ., 2022; Gül ve diğ., 2022; Saleh ve Eldeep, 2022; Akdeniz, 2023; Aly ve diğ., 2023). Fakat hemşirelikte yetenek yönetimi ile ilgili araştırmaların hâlen yetersiz olduğu da belirtilmektedir (Al-Mutairi 2013; Fisher ve diğ., 2022; Zulfiqar ve diğ., 2023). Yetenek yönetimi uygulamalarının kuramsal açıdan bilinmesi, doğru ve etkili bir şekilde uygulanması için daha fazla tartışılması ve araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Haines 2013; Nojedeh ve Ardabili 2015; Fisher ve diğ., 2022; Zulfiqar ve diğ., 2023).

2.3.1. Yetenek Yönetiminin İnsan Kaynakları Yönetiminden Farkı

İnsan kaynakları yönetiminin yeni vizyonu olarak değerlendirilen yetenek yönetimi insan kaynakları uygulamalarına yetenek odaklı yeni bir bakış açısı geliştirmiştir (Iles ve diğ., 2010a; Atlı, 2013; Ingram ve Glod, 2016). Mevcut performansları veya gelecekteki potansiyelleri nedeniyle yetenekli olarak tanımlanan çalışanlara odaklanan (Iles ve diğ., 2010a, Meyers ve van Woerkom, 2014; Nojedeh ve Ardabili, 2015) yetenek yönetimi, stratejik/kilit pozisyonlarla ilgilenir (Collings ve Mellahi, 2009). İnsan kaynakları yönetimi, yönetim fonksiyonlarına odaklanırken yetenek yönetimi yetenekli çalışanları cezbetmeye, geliştirmeye ve elde tutmaya odaklanmaktadır (Collings ve Mellahi, 2009; Iles ve diğ. 2010b; Meyers ve van Woerkom, 2014).

Yetenek yönetimini insan kaynakları yönetiminden ayıran en temel prensibin, işgücü farklılaştırması olduğu ileri sürülmektedir (Huselid ve diğ., 2005; Becker ve diğ., 2009; Collings ve Mellahi, 2009; Atlı, 2013). İşgücü farklılaştırması, örgütlerin tüm çalışanlara eşit yatırım yaptıklarında gereksiz yüksek maliyet yaratması fikrine dayanmaktadır (Huselid ve

diğ., 2005; Becker ve diğ., 2009; Collings ve Mellahi, 2009; Meyers ve diğ., 2013). Bu nedenle yetenek yönetimi çalışanların performans ve potansiyel gibi farklılıklarını dikkate alarak (Collings ve Mellahi, 2009; Iles ve diğ., 2010a; 2010b; Meyers ve van Woerkom, 2014) ücret ve ödül politikalarının farklılaştırılması gerektiği ilkesini benimsemektedir (Collings ve Mellahi, 2009). Yüksek performans ve potansiyelli çalışanların belirlenip örgütün gelecekte ihtiyaç duyabileceği kilit/stratejik pozisyonların gerektirdiği niteliklere göre geliştirildiği yetenek havuzu uygulaması, yetenek yönetimini insan kaynakları uygulamalarından farklılaştıran temel bileşenlerdendir (Collings ve Mellahi, 2009; Atlı, 2013). Planlama, işe alma, ücretlendirme, eğitim ve gelişim, değerlendirme, iş ilişkileri, güvenlik ve sağlık gibi geniş bir politika ve uygulama yelpazesi olan (Tarique ve Schuler, 2010), bu nedenle de yetenek yönetiminden daha geniş bir kapsamda değerlendirilen insan kaynakları yönetimi (Iles ve diğ., 2010a; 2010b) tüm çalışanları eşitlikçi bir anlayışla yönetmekle ilgilidir (Iles ve diğ., 2010a; 2010b; Meyers ve van Woerkom, 2014). Yetenek yönetimi ile insan kaynakları yönetimi aynı araçları kullanmalarına karşın (Nojedeh ve Ardabili, 2015) insan kaynakları yönetimi yeteneklerin stratejik ve etkili kullanımı konusunda yetersiz kalmaktadır (Collings ve Mellahi, 2009; Iles ve diğ., 2010a; 2010b; Meyers ve van Woerkom, 2014).

2.4. YETENEK YÖNETİMİNE YÖNELİK KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Yetenek yönetimine yönelik kuramsal yaklaşımlar SDK, Kaynak Temelli Görüş, Temel Yetenek Kuramı, Mckinsey Araştırmaları, İnsan Kaynakları Mimarisi Yaklaşımı, Yetenek Fabrikası Modeli, Yetenek Yönetiminde Klasik Model: Sistemler Yaklaşımı ve Bersin'in (2010) Yeni Yetenek Yönetimi Çerçevesi bağlamında ele alınmaktadır.

2.4.1. Sosyal Değişim Kuramı

Mevcut yetenek yönetimi kuramları, organizasyonların yetenek yönetimine yatırım yaparak yüksek potansiyel ve yüksek performanslı çalışanlarla özel değişim ilişkileri başlattığını açıklamak için genellikle SDK'dan (Blau, 1964) yararlanmaktadır (Meyers ve diğ., 2013). Bu kuram bir örgütün çalışanları ile arasındaki ilişkinin güç ve kaynak alışverişi olduğunu ileri sürmektedir (Blau, 1964). Bu kuram kapsamında yetenek yönetimi bir organizasyonun en değerli çalışanlarına yaptığı muazzam bir yatırım olarak görülmektedir. Bu yatırımı algılayan çalışanlar, örgütsel bağlılık ve iş çabasının artması gibi olumlu davranışlar sergileyerek karşılık verme zorunluluğu hissetmektedir. Bu tutum ve davranışların örgütsel düzeyde olumlu yetenek yönetimi sonuçlarına dönüşmesi beklenmektedir (Collings ve Mellahi,

2009). Gelens ve diğ. (2014), çoğunluğu yüksek potansiyel olarak tanımlanan çalışanlar ile yaptığı çalışmada yetenekli olarak tanımlanan çalışanların daha yüksek iş doyumu ve çalışma çabası içinde olduğunu belirtmektedir.

2.4.2. Kaynak Temelli Görüş

Kaynak Temelli Görüş'e ilişkin ilk çalışmalar Penrose (1959) tarafından yapılmıştır. Daha sonra Wernerfelt (1984), Barney (1991) ve diğer akademisyenler tarafından geliştirilen bu yaklaşım, rekabet avantajını organizasyonun kaynakları ve yeteneklerinin bir fonksiyonu olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşım ortak pazarlarda rekabet eden kurumların rekabet üstünlüğü sağlamalarına yönelik kuramsal temel oluşturmaktadır (Çetintürk, 2014). Kaynak Temelli Görüş'ün temel noktası, organizasyonun sahip olduğu kaynak ve yeteneklerdir. Bu yaklaşıma göre organizasyonun değerli, nadir, taklit ve ikame edilemez kaynakları yüksek performans ve rekabet avantajı sağlayabilmek için anahtar bir rol oynamaktadır (Barney, 1991). Bu doğrultuda, bu yaklaşım örgütlerde mümkün olan en iyi çalışanları cezbetme, geliştirme ve elde tutmaya odaklanan yetenek yönetiminin uygulanmasına yönelik kuramsal bir zemin hazırlamaktadır (Meyers ve diğ., 2013). Kaynak Temelli Görüş, örgütlerin bu özelliklere sahip yetenekli çalışanlar ile sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabileceklerini vurgulamaktadır (Mujtaba ve diğ., 2022).

2.4.3. Temel Yetenek Kuramı

Prahalad ve Hamel'in (1990) geliştirdiği kuram organizasyon yeteneğini ele almaktadır. Ülgen ve Mirze (2013) temel yeteneği, organizasyona rekabet avantajı sağlayan, taklit edilemeyen, değerli, nadir varlık ve yetenekler olarak tanımlamıştır. Akar (2015) ise örgüte değer yaratan ve örgüte rekabet avantajı sağlayan temel yeteneği, organizasyonun sistem ve yapısına yönelik becerilerinin öğrenilmesi olarak tanımlar. Taklit edilemeyen temel yetenek bir ürün ve hizmeti alanlara yarar sağlayarak çevrede olumlu fark yaratan, organizasyonun diğer organizasyonlara göre güçlü olduğu alanları oluşturur (Çetintürk, 2014).

2.4.4. Mckinsey Araştırmaları

McKinsey & Company danışmanlık şirketi, yetenekli çalışanları belirlemede yaşanılan zorlukları tespit etmek için 1997 (War for talent 1997 Survey) ve 2000 (War for talent 2000 Survey) yıllarında yaptıkları araştırma ve uygulamaları ile yetenek yönetiminin kuramsal çerçevesine katkı sağlamıştır. Şirket, yeteneğin uğruna savaşmaya değer olduğu fikrini benimseyerek yetenek savaşlarına atıfta bulunmuştur (Michaels ve diğ., 2001). Araştırma

sonuçlarına göre, yetenekli çalışanların örgütler ve yöneticiler için kilit bir rol oynadığı, yetenekli çalışan bulmanın zor olduğu, yetenekleri kuruma çekme ve kurumda tutmanın mevcut yönetim yapısı ile çok zor olduğu ve örgütlerin en iyi çalışanlar ile çalıştığı zaman daha iyi çıktılar elde ettiği bulunmuştur (Axelrod ve diğ., 2001; Akar, 2015). Bu doğrultuda, McKinsey araştırma sonuçları, küresel örgütlerin mevcut insan kaynakları uygulamalarını yetenek bakış açısı ile yeniden değerlendirmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır (Akar, 2015).

2.4.5. İnsan Kaynakları Mimarisi Yaklaşımı

İstihdam farklılıklarının ve insan kaynaklarının temel itici gücü olarak insan kaynağının stratejik değerine ve benzersiz oluşuna odaklanan Lepak ve Snell (1999), tüm örgütlerde çalışanların yönetilmesi için tek tip insan kaynakları mimarisinin bulunması gerektiğinin uygun olmayacağını belirtmiştir (Lepak ve Snell, 1999). Benzer şekilde belirli insan kaynakları uygulamalarının tüm çalışanlar için standartlaştırılabileceği (Miles ve Snow, 1984) fakat diğer uygulamaların ise işgücü farklılaşmasını temel alan farklı çalışan gruplarının özel gereksinimlerine uyacak şekilde özelleştirilebileceği ve tüm bunları yönetmek için kullanılan insan kaynakları uygulamalarının da farklılaşabileceği belirtilmektedir (Lepak ve Snell, 2002; Beardwell ve Thompson, 2017). Bu doğrultuda, Lepak ve Snell'in (1999), bir organizasyonun kıt kaynaklarının, benzersiz becerileri olan ve katma değer sağlayan (yüksek potansiyelli ve performanslı) çalışanları cezbetme, seçme, geliştirme ve elde tutabilmek için kullanılması gerektiğini savunması yetenek yönetimine kuramsal zemin oluşturmuştur.

2.4.6. Yetenek Fabrikası Modeli

Yetenek Fabrikası Modeli'ni Li ve Devos (2008) geliştirmiştir. Her örgütün bir yetenek fabrikası olarak değerlendirildiği bu modelde, örgüt içinde yetenek fabrikasının nasıl kurulacağı, iş ihtiyaçlarını karşılamak için en yetenekli bireylerin nasıl işe alınacağı, çalışanların potansiyelinin nasıl en üst düzeye çıkarılacağı, doğru kişilerin işe nasıl yerleştirileceği araştırılmıştır. Modelde yetenek yönetimi işe alma (elektronik işe alım, işveren markası vb.), geliştirme (öğrenen örgütler, farklılıkların yönetimi, iletişim, çevrim içi öğrenme), yerleştirme (işbirliği ve performans yönetimi) ve elde tutma (liderlik, iletişim, bağlılık, motivasyon, adil ödeme ve maddi ödüller) olarak dört boyutta ele alınan bilimsel bir yaklaşım olarak ele alınmıştır. Bu model örgütlerin yetenek yönetimi uygulamalarını nasıl ele alması gerektiğine ilişkin kuramsal çerçeve oluşturmaktadır.

2.4.7. Yetenek Yönetiminde Klasik Model: Sistemler Yaklaşımı

Philips ve Edwards'ın (2009) Sistemler Yaklaşımı'na (Klasik Model) göre yetenek yönetimi birden çok sistemin bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Bu yaklaşımda yetenek yönetimi; edinme, yerleştirme, geliştirme ve elde tutma uygulamaları olarak ele alınmaktadır. Bu uygulamalar sistemin işlerliği için birbirini izleyerek koordinasyon halinde yürütülür. Her bir uygulama (edinme, yerleştirme, geliştirme, elde tutma) kendi içinde alt sistemlere ayrılmaktadır (Akar, 2015). Alt sistemlerin ana amacı sistemin işlerliği için birbirini izleyerek koordinasyon halinde çalışmaktır. Bu yaklaşım, yetenek yönetimi uygulamalarının birbiri ile ilişkili olduğunu ele aldığından yetenek yönetimi uygulamalarını benimseyen örgütler bir uygulamada yaşanan aksaklığın tüm sistemi etkileyebileceğini düşünüp her bir aşamayı birbirinden bağımsız düşünmemelidir.

2.4.8. Bersin'in Yeni Yetenek Yönetimi Çerçevesi

Bersin (2010), kilit çalışanı çekme, geliştirme, yönetme ve örgütte kalmalarını sağlamak amacıyla Yeni Yetenek Yönetimi Çerçevesi geliştirmiştir. Bu model, yetenek stratejisi ve iş uyumu, iş gücü planlaması, yetkinlik yönetimi, liderlik gelişimi, yedekleme planlaması, kariyer yönetimi, performans yönetimi, yetenek edinimi/kazanımı, toplam ödüller, öğrenme ve yetkinlik gelişimi ve yetenek altyapısından oluşmaktadır. Bersin'in (2010) Yeni Yetenek Yönetimi Çerçevesi, yetenek yönetimine ilişkin uygulamaların temelini oluşturmaktadır.

2.5. YETENEK YÖNETİMİ SÜRECİ

Yetenek yönetimi süreci örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için düzenlenebilen, geliştirilebilen ve değerlendirilebilen sistematik ve bütünsel bir süreç olarak ele alınmaktadır. Yetenek yönetimi sürecinin işlerliği için birtakım uygulamaların yürütülmesi gereklidir. Bu uygulamalara ilişkin ortak bir anlayış bulunmasa da yetenek yönetimi sürecini içeren en kapsamlı uygulamalar yeteneğin tanımlanması, yeteneği çekme, yeteneği işe alma, yeteneği yerleştirme, yeteneği geliştirme ve yeteneği elde tutmadır (Heinen ve O'Neilli, 2004; Lewis ve Heckman, 2006; Iles ve diğ., 2010a; Thunnissen ve diğ., 2013b; Meyers ve van Woerkom, 2014; Gallardo-Gallardo ve Thunnissen, 2016; Bolander ve diğ., 2017; El Dahshan ve diğ., 2018; Mujtaba ve diğ., 2022). Bu doğrultuda bu çalışmada yetenek yönetimi süreci; yeteneği tanımlama, yeteneği çekme, yeteneği işe alma, yeteneği yerleştirme, yeteneği geliştirme ve yeteneği elde tutma aşamaları olarak ele alındı.

2.5.1. Yeteneği Tanımlama

Yeteneği tanımlama, yetenek yönetiminin en önemli adımıdır. Bu aşamada örgütler, vizyon ve misyonları doğrultusunda mevcut ve gelecekte ihtiyaç duydukları/duyabilecekleri yetenekleri ve özellikleri belirlemelidir (Meyers ve diğ., 2013; Akar, 2015). Bu doğrultuda, her örgüt farklı yetenekler tanımlayabilmektedir (Akar, 2015). Silzer ve Kilise (2009) çalışan yeteneklerinin liderlik yeteneği, performans ve potansiyeli, kariyer arzusu veya motivasyonu, uyum sağlama yeteneği, deneyimi, öğrenme yeteneği, kişilik özellikleri ve bağlılığı gibi çeşitli kriterlere göre belirlendiğini belirtmektedir (Meyers ve diğ., 2020).

Yeteneğin tanımlanması aşamasında performans, potansiyel ve yetkinlikler değerlendirilerek buna yönelik ölçüm kriterleri oluşturulmaktadır. Bu doğrultuda çalışanın bilgi, beceri, potansiyeli, deneyimi, eğitim durumu, güçlü ve gelişime açık yönleri ile örgütün amaç, hedef ve kültürü ile uygunluğu sorgulanarak tüm bunlar değerlendirme merkezi uygulamaları ile karara bağlanır. Bir sonraki aşamada ise çalışanların performans, potansiyel ve yetkinliği yetenek matrisi olarak adlandırılan sınıflandırmaya göre uygun alanlara yerleştirilmektedir (Atlı, 2013). Çalışanların sınıflandırılması farklı şekillerde (Thomas Steward'ın işgücü sınıflandırması, Deloitte sınıflandırması vb.) yapılmaktadır. Fakat literatürde en çok karşılaşılan McKinsey sınıflandırılmasıdır. McKinsey sınıflandırmasında işgücü bölümlere ayrılarak (Axelrod ve diğ., 2001; Axelrod ve diğ., 2002; Michaels ve diğ., 2001; Atlı, 2013) yetenekler farklılaştırılmaktadır. En yetenekli çalışanlar ödüller (ikramiye, ücret artışı, kariyer gelişim olanakları vb.) ile desteklenirken, ortalama çalışanlar geliştirilir ve katma değer sağlamayan çalışanlar önemli pozisyonlardan ayrı tutulur (Iles ve diğ., 2010a; Atlı, 2013; Meyers ve diğ., 2013). Yeteneğin doğru bir şekilde tanımlanması sonraki aşamaların etkili bir şekilde yürütülmesini sağlayarak sürecin işlerliğine katkı sağlayacaktır.

2.5.2. Yeteneği Çekme

Yeteneği çekme, yetenek yönetiminin en önemli uygulamalarından biridir (Mitozis ve diğ., 2021). Yeteneği çekme, doğru bireye doğru mesajı aktarabilmektir. Örgütler, bünyesine katmak istediği yetenekleri belirlemek, bu kişilerde aradıkları özellikleri saptamak ve bu yeteneklere ulaşabilmek için çeşitli araçları kullanmaktadır (Atlı, 2013). Yetenek yönetimine girdi sağlayan bu aşamada yetenekli çalışanları örgüte çekebilmek çok kolay olmamaktadır (Akar, 2015).

İnsan kaynakları uygulamalarından farklı olarak yeteneği çekme aşamasında, yenilikçi, yaratıcı, gelecek vaat eden, yüksek performans ve potansiyelli çalışanların keşfedilmesi ve çekilmesi amaçlanmaktadır (Turner, 2018). İşe alım süreci, işveren markası (örgütün rakiplerinden farklılaşması), kurumsal imaj (işveren markasının nasıl algılandığı), kurumsal kimlik (örgütün nasıl algılanmak istediği), çalışan değer teklifi (örgütün çalışanın istek ve beklentilerini nasıl karşıladığı), çalışan markası (örgüt markasını çalışanların taşıması), kurumsal itibar, yüksek performans kültürü ve tercih edilen işveren olmak, yetenekli çalışanların ilgisini çekmede önemli parametrelerdir (Atlı, 2013). Turner (2018), yeteneği çekmede ekonomik ödüllere ek olarak kariyer ve mesleki gelişim olanakları, çalışan değer ve inançları gibi faktörleri de içeren bütünsel bir yaklaşımın gerekliliğini vurgulamaktadır. Sönmez ve Yıldırım (2009), hemşirelere yatay ve dikey yükselme olanağı sunan, gelişim politikaları net olan hastanelerin hemşireleri çekmede daha etkili olduğunu belirtmiştir. Yapılan diğer çalışmalarda, hemşireleri çeken hastanelerde gelişim fırsatlarının daha fazla olduğu (Stordeur ve D'Hoore, 2007), hemşirelikte mükemmelik standartına sahip mıknatıs hastanelerin hemşirelerin çekilmesinde etkili olduğu (Upenieks, 2005) belirtilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD), pandemi sürecinde Covid-19 tanılı hastaların artması nedeniyle nitelikli hemşire gereksinimini deneyimli seyahat hemşireleri ile karşılamak durumunda kalmıştır. Bu hemşireleri çekebilmek için ise birtakım ücret düzenlemeleri (pandemi dalgalarının zirve yaptığı her dönemde daha fazla ücret teklifi) yapılmış, konut yardımı, ikramiye ve sosyal yardım olanağı sunulmuştur (Longyear ve diğ., 2020).

2.5.3. Yeteneği İşe Alma

Günümüzde kurumlar, kendilerine yapılmış olan başvuruları değerlendiren veya boş pozisyonlar açıldığında onları uygun çalışanlar ile doldurmaya çalışan reaktif bir anlayışı terk etmeye başlamıştır. Bu doğrultuda örgütler, gereksinim duydukları yetenekli çalışanları çekmede yaratıcı ve proaktif yöntemler geliştirmelidir. Yetenek yönetiminde işe alım, geleneksel insan kaynakları yönetimi ile farklılık gösterir. Geleneksel işe alımda, ihtiyaç duyulduğunda harekete geçen bir yaklaşım mevcut iken yetenek yönetiminde anlık ihtiyaçların karşılandığı bir aşama olarak değil örgütün ihtiyaç duyabileceği yetenekleri işe almaya yönelik süreklilik arz eden bir yaklaşım mevcuttur (Atlı, 2013; Turner, 2018). Yeteneğe yönelik işe alım uygulamalarında iç ve dış yetenek havuzlarından yararlanmak, kampüs işe alım uygulamasını kullanmak ve yetenek avcısı olmak gibi proaktif stratejiler kullanılmaktadır (Atlı, 2013).

Yeteneği işe alma sürecinde önceliklendirme yaklaşımı kullanılmaktadır. Bu doğrultuda örgüt performansında farklılık yaratan pozisyon ve yetenekler önceliklendirilerek işe alım bu özellikler üzerinden yapılmaktadır (Atlı, 2013). Yeteneği işe alma aşamasında yeteneğe yönelik yetenek ve kişilik testleri, yetkinlik mülakatı, grup çalışması, simülasyona dayalı uygulamalar, yetkinlik bazlı değerlendirme ve değerlendirme merkezi uygulamalarından yararlanılmaktadır (Altınöz, 2009; Atlı, 2013; Akar, 2015; Boz, 2018).

Yeteneğe yönelik rekabetin her geçen gün arttığı ortamlarda örgütler uygun stratejileri doğru yer, doğru zaman, doğru seviyede becerilerle eşleştirerek etkili bir işe alım stratejisi belirlemesi gereklidir (Turner, 2018). Fakat ülkemizde kamu hastanelerinde hemşirelerin merkezi atama yoluyla işe alınması nedeniyle kurum yöneticileri hemşirelerin işe alım sürecine dahil olamamaktadır (Yeşilyurt ve diğ., 2020). Ülkemizde yapılan bir araştırma, hemşire yöneticilerin hemşire işe alımlarında dikkate aldıkları kriterlerin kişisel özellikler, eğitim düzeyi, deneyim ve yeterlilik olduğunu ortaya koymuştur (Yeşilyurt ve diğ., 2020).

2.5.4. Yeteneği Yerleştirme

Yeteneği yerleştirme, yüksek performans ve potansiyelli çalışanların yeteneğini etkin bir şekilde kullanabileceği uygun bir pozisyona atanmasını sağlamaktır. Bu aşamada yetenekli çalışanların performans ve potansiyellerine göre farklı kariyer olanakları sağlanmakta, doğru çalışanın doğru rolleri yürütmesine olanak tanınmaktadır (Akar, 2015). Önceki aşamalarda çeşitli düzeylerde tanımlanan yetenekler yetenek havuzu uygulamasına alınarak gelecekte ihtiyaç duyulabilecek önemli pozisyonlara ve bu pozisyonların gerektirdiği yetkinliklere göre geliştirilmekte, uygun pozisyonlar açıldığında ise yeteneklerine uygun şekilde yerleştirilmektedir (Collings ve Mellahi, 2009; Atlı, 2013).

Hemşire yöneticiler örnekleminde yapılan bir çalışmada (Sönmez ve Yıldırım, 2009) yöneticilerin hemşirelerin işe yerleştirilmesinde lisans ve yüksek lisans mezunu olmalarına öncelik verdikleri, terfilerde çalışanların yetenek ve performansının, eğitim düzeyinin ve uzmanlık alanının dikkate alındığı saptanmıştır. Çin'de pandemi döneminde yapılan bir çalışmada (Liu ve diğ., 2019), Covid-19 birimlerinde çalışacak hemşire yöneticileri ve hemşireleri seçme ve yerleştirme kriterleri belirlenmiştir. Ateş poliklinikleri ve izolasyon birimlerinde çalışan hemşirelerin birimlere yerleştirilmesinde göğüs hastalıkları ve enfeksiyon birimleri ve yoğun bakım ünitesinde deneyimli olma koşulu aranmıştır (Liu ve diğ., 2019). Başka bir çalışmada (Zhang ve diğ., 2020) ise Covid-19 tanılı hastaların bakımında

görevlendirilecek hemşirelerden acil, yoğun bakım, göğüs hastalıkları veya enfeksiyon birimlerinde en az üç yıllık deneyim şartı aranmıştır. Yeteneği yerleştirme aşaması yeteneğin eğitimi, gelişimi, kariyer olanakları, performans değerlendirmesi ve ödüllendirme uygulamalarına yön vermektedir (Akar, 2015).

2.5.5. Yeteneği Geliştirme

Yetenek yönetimi, çalışanların yetenekleri doğrultusunda gelişimlerini sağlamada önemli görülmektedir (Rothwell ve diğ., 2003). Aljbour ve diğ. (2022) yaptıkları sistematik derlemede, yetenek gelişimi aşamasının en çok araştırılan yetenek yönetimi uygulamaları olduğunu belirtmiştir. Yetenek yönetiminin merkezi bir işlevini oluşturan yeteneği geliştirme (Mujtaba ve diğ., 2022), çalışanların tutum ve becerilerinin geliştirilme süreci olarak tanımlanmaktadır (El Dahshan ve diğ., 2018). Yeteneğin gelişiminde amaç, çalışanların potansiyellerini geliştirip gelecekte ihtiyaç duyulabilecekleri bilgi, beceri ve yeterliklere hazırlanabilmelerini sağlamaktadır. Bu aşamada, çalışanların bireysel gelişimlerinin sorumluluğunu üstlenmesi sağlanarak kendi kariyerlerini biçimlendirmelerine destek olunmakta ve bireyin yeteneğine, performansına, potansiyeline ve gelişmeye ihtiyaç duyduğu durumlara yönelik uygulamalar yapılmaktadır (Rothwell ve diğ., 2003).

Yeteneği geliştirme, yeteneğin geliştirilebilir olduğunu savunarak yetenek gelişimi uygulamalarına odaklanmaktadır (Meyers ve diğ., 2013). Yetenek geliştirme uygulamaları yeteneğin kapsayıcı veya özel/ayrıcalıklı yaklaşım (Rezaei ve Beyerlein, 2018), özne veya nesne yaklaşımı olarak ele alınmasına göre farklılaşmaktadır. Tüm çalışanların yetenekli olduğunu öne süren kapsayıcı yaklaşımın (Gallardo-Gallardo ve diğ., 2013; Meyers ve diğ., 2020) benimsendiği yetenek gelişimi uygulamaları örgütteki tüm çalışanlara sağlanırken çok az kişinin yetenekli olduğunu öne süren özel/ayrıcalıklı yaklaşımda (Meyers ve van Woerkom, 2014; Meyers ve diğ., 2020) yüksek performans ve potansiyelli yetenekli çalışanların gelişimi ile ilgilenilerek (Rezaei ve Beyerlein, 2018) yetenek havuzlarında bu çalışanları geliştirmeye yönelik uygulamalar gerçekleştirilir (Collings ve Mellahi, 2009; Meyers ve diğ., 2020). Yetenek havuzu, yüksek performans ve potansiyelli çalışanların örgütün ihtiyaç duyabileceği kilit pozisyonların gerektirdiği şekilde yetiştirildiği uygulamalardır (Collings ve Mellahi, 2009; Atlı, 2013). Bu doğrultuda, farklılaştırılmış işgücünün geliştirilmesinde her bir düzeyde tanımlanan yeteneğe ilişkin farklı eğitim ve gelişim uygulamaları bireysel farklılıklar dikkate alınarak yürütülmektedir (Akar, 2015). Yetenek havuzuna yönelik bir uygulama örneğinde (Baykal ve diğ., 2020) ise pandemi döneminde nitelikli hemşire işgücünü karşılayabilmek için

hemşirelerin deneyimi, performansı ve yetkinliğine göre havuz sistemi uygulanmıştır. Arıcı (2016), yaptığı çalışmada hemşirelerin çoğunluğunun görev yaptığı kurumda yetenek havuzunun ve kariyer geliştirme programlarının olmadığını belirtmiştir. Yeteneğin özne yaklaşımını temel alan yetenek gelişiminde ise çalışanların şimdi ve gelecekte neler yapabileceğine odaklanılırken nesne yaklaşımının temel alındığı gelişim uygulamalarında, yetenekli çalışanlar için tanımlanmış kişisel özellikler aranmaktadır (McCracken ve diğ., 2016).

Kapsayıcı yetenek gelişimi uygulamaları, çalışanların iş tutkusunu artırmakta, işten ayrılma niyetlerini düşürmekte ve örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik kültürüne katkı sağlamaktadır. Özel/ayrıcalıklı yetenek gelişimi uygulamaları ise yeteneklerin performans ve potansiyele göre bölümlendirilmesi olumsuzluk/eşitsizlik olarak algılanmadığında devir hızını azaltır ve psikolojik sözleşmeyi olumlu yönde etkileyebilir (Aljbour ve diğ., 2022). Dahası, eğitim ve gelişim fırsatları gibi kaynakların her çalışanın ihtiyacına göre dağıtılması, kaynakları alan yüksek potansiyelli çalışanlar arasında olumlu etkiler yaratırken bu kaynakları almayan yüksek potansiyelli olmayanlar arasında ise olumsuz etkilere neden olabilecektir (Gelens ve diğ. 2013).

Yeteneği geliştirme; eğitim ve koçluk, mentorluk, oryantasyon, elektronik öğrenme, liderlik ve kariyer geliştirme (Atlı, 2013), liyakat ve performansa dayalı yüksek ücret, finansal katılım, ödül ve tazminat ödemeleri, terfi fırsatları (Meyers ve diğ., 2020) gibi gelişim uygulamalarını içermektedir. Berger (2003) acil bir görevi yürütebilme, kişiye yönelik özel projeler, yetkilendirme, çevrim içi eğitimler, örgütün dışında verilen eğitim ve kurs gibi uygulamaların yeteneği geliştirmede kullanılabileceğini belirtmiştir (Akar, 2015). Yeteneğin geliştirilmesinde eğitim ve motivasyon (Ingram ve Glod, 2016) mentorluk ve klinik basamaklandırma programının uygulandığı belirtilmektedir (Pertiwi ve Hariyati, 2019). Klinik basamaklandırma veya diğer bir tanımlamayla klinik ilerleme programlarının hemşirelerin mesleki gelişimini ve liderliğini geliştirdiği saptanmıştır (Burke ve diğ., 2017; Kim ve diğ, 2017; Paul ve diğ., 2019; Wakim ve diğ., 2019). Mujtaba ve diğ. (2022), çalışanların kariyer tatminini sağlayan gelişimlerine gereken önem verilmemesi durumunda örgütten ayrıldıklarını saptamıştır. Bu doğrultuda, yeteneği geliştirme uygulamaları yeteneğin elde tutulmasında etkili bir araç olarak kullanılabilmektedir.

2.5.6. Yeteneği Elde Tutma

Yetenek yönetiminin nihai hedefi olan elde tutma (Mujtaba ve diğ., 2022), kuruma değer katan yetenekli çalışanların uzun süre örgütte çalışmasını sağlamaktır (Atlı, 2013). Örgütlerin, mükemmel performansı yakalamak ve rekabet avantajını sağlayabilmede yüksek performanslı çalışanları elde tutabilmek için etkili bir elde tutma stratejisi oluşturması gerekli görülmektedir (Mujtaba ve diğ., 2022). Bu doğrultuda elde tutma uygulamaları; kariyer gelişimi, zorlayıcı görevler, iş rotasyonu, yönetim desteği, elverişli ortam, cazip ücret ve performansa göre ödüller, tanınma, yan haklar, esnek çalışma saatleri, iş yaşam dengesine yönelik uygulamalar gibi ekonomik ve ekonomik olmayan faydalar sağlamaya odaklanmaktadır (Mujtaba ve diğ., 2022).

Ahmed ve diğ. (2019), yetenekli hemşireleri elde tutmanın uygun ücret, sürekli eğitim, kariyer gelişimi ve ek ödemeler gibi uygulamalar ile sağlanabileceğini belirtmiştir. Yapılan çalışmalarda hemşireleri elde tutmada otonomi ve ücretin (Hagan ve Curtis, 2018), klinik basamaklandırma programın (Marufu ve diğ., 2021), mıknatıs hastane uygulamalarının (Upenieks, 2005; Blegen ve diğ., 2017; Stone ve diğ., 2019;), dış motivasyon faktörlerinin (ödül, ekonomik teşvik vb.), destekleyici kurum kültürü ve yönetici desteğinin (Ali ve diğ., 2019) önemli olduğu belirtilmiştir. İngiltere'de beşinci düzey kariyer basamağındaki hemşirelerin katıldığı, hemşirelerin değişim yönetimi, inovasyon, kariyer gelişimi ve liderlik konularındaki becerilerini geliştirmeyi amaçlayan yetenek yönetimi ile ilgili bir programın, hemşirelerin elde tutulmasına katkı sağladığı belirtilmiştir (Fisher ve diğ., 2022). Fakat, ülkemizde yapılan bir çalışmada hemşirelerin çoğu çalıştıkları kurumda elde tutma stratejilerinin kullanılmadığını belirtmiştir (Arıcı, 2016).

Bu bilgiler doğrultusunda, hemşirelikte yetenek yönetimi yeteneği tanımlama, yeteneği çekme, yeteneği işe alma, yeteneği yerleştirme, yeteneği geliştirme ve yeteneği elde tutma uygulamalarının sistematik bir süreci olarak tanımlanabilir (Şekil 2.1).



Şekil 2.1: Hemşirelikte yetenek yönetimi süreci.

2.6. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

Pozitif psikoloji, neyin işe yaradığını, neyin doğru olduğunu ve neyin geliştiğini bulmak amacıyla ortalama insanı yeniden değerlendirmektedir. Pozitif psikolojiden yararlanan performansın geliştirilmesi için ölçülebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen olumlu yönlere odaklanan insan kaynaklarının güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi (Luthans, 2002) olarak tanımlanan pozitif davranış kavramı, günümüz çalışma ortamlarında insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetilmesine yönelik yeni ortaya çıkan pozitif yaklaşıma odaklanmaktadır (Youssef and Luthans, 2007; Luthans ve diğ., 2007b). Olumlu yaklaşımlar sonucunda ortaya çıkan özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık kavramları birlikte ele alındığında pozitif psikoloji ve örgütsel davranış yaklaşımlarını temel alan psikolojik sermayeyi temsil etmektedir (Luthans ve diğ., 2007b; Luthans ve Youssef, 2017). Bireyin olumlu psikolojik gelişimini gösteren psikolojik sermaye (Luthans ve diğ., 2007b) günümüzde yaygın olarak kabul edilen insan ve sosyal sermaye gibi, kaynakların yatırıma dönüştürüldüğü ve gelecekteki bir getiri için güçlendirildiği ekonomik sermayenin bir çıkış noktasıdır. Ancak psikolojik sermaye insan (ne biliyorsun?) ve sosyal (kimi tanıyorsun?) sermayesinin ötesine geçer ve kim olduğun ve daha da önemlisi kime dönüştüğün (olası benlik haline gelmek için kişinin gerçek benliğini geliştirmesi) ile ilgilenir (Luthans ve diğ., 2007b).

Psikolojik sermaye özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olmak üzere dört özellik ile karakterize edilmektedir (Luthans ve diğ., 2007b; Luthans ve Youssef-Morgan, 2017). Özyeterlilik, zorlu görevleri üstlenmek ve bu görevlerin üstesinden gelmek için gerekli çabayı gösterebilecek kendine güveni tanımlar. İyimserlik, şimdi ve gelecekte başarılı olabilmek için pozitif bir bakışı, umut ise başarılı olmak için hedeflere doğru ilerleme ve ihtiyaç duyulduğunda hedefe giden adımları yeniden yönlendirmeyi içerir. Son olarak, dayanıklılık sorunlar ve zorluklarla karşılaştığında başarıya ulaşmak için dayanabilmeyi ve tekrar ayağa kalkabilmeyi temsil etmektedir (Luthans ve diğ., 2007). Psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler dinamik iş taleplerini karşılamada esnek ve uyumlu bir şekilde hareket etmektedir (Luthans ve diğ., 2007; Luo ve diğ., 2022).

Kuramsal olarak psikolojik sermayenin yetenek yönetimi uygulamalarına erişim üzerindeki etkisi Sinyal Kuramı ile açıklanabilmektedir (Spence, 1973). Sinyal kuramı bir tarafın (Taraf A) diğer tarafın (Taraf B) sahip olmadığı bilgilere sahip olduğu durumların anlaşılmasına yardımcı olur. Taraf A (yani gönderen) için bilginin iletilmesi Taraf A'ya kazanç sağlıyorsa Taraf B'ye (yani alıcı) bu bilgiyi aktarmayı amaçlayan sinyaller göndermeyi tercih

edebilir (Spence, 1973). Sinyal kuramı kapsamında psikolojik sermayeye sahip çalışanlar yetenek yönetimi uygulamalarına erişim kazanmak için örgütlerine (yani alıcıya) bunu işaret etmeye çalışabilir. Çalışanın psikolojik sermayesi bu açıdan güçlü bir sinyali temsil edebilir (Meyers, 2020). Psikolojik sermaye ile yetenek yönetimi algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Hemşireler dışında yapılan bir çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi ile yetenek yönetimi algısı arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Aynı çalışmada, vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi algısı ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü saptanmıştır (Özdilek, 2019). Diğer bir çalışmada ise pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin (özyeterlilik, iyimserlik ve umut) yeteneği çekmede önemli bir faktör olarak görülen işveren markası oluşumunun pozitif ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur (Yorulmaz ve Yavan, 2018). Hemşire örnekleminde yapılan az sayıda çalışmada ise psikolojik sermaye ile çalışan performansı (Ali ve diğ., 2022) ve kariyer yolu uyumluluğu arasında ilişki belirlenmiştir (Chamani-Ghalandari ve diğ., 2023). Hemşireler dışında yapılan çalışmalarda, psikolojik sermayenin uyum performansı (Luo ve diğ., 2022) kariyer başarısı (Kauffeld ve Spurk, 2022) ve öznel kariyer başarısı ile pozitif ilişkisi ortaya koyulmuştur (Bekmezci ve diğ., 2020).

2.7. ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİ KAVRAMI

Öğrenme çevikliğinin 21. yüzyılın en çok aranan iş becerisi olduğu ve iş dünyasında başarılı olabilmek için çevikliğin öğrenilmesinin gerekliliği üzerinde durulmaktadır (De Mouse, 2017). Günümüzde yaşanan karmaşık, öngörülemez, hızlı ve değişken ortamlar, çalışanların sürekli olarak yeni beceriler edinmesi ve iş yapmak için yeni yollar öğrenmesini gerektirmiş, bu nedenle, geleneksel iş zorluklarıyla başa çıkabilmede çevikliğin önemi artmıştır (Dries ve diğ., 2012; Milani ve diğ., 2021). Geçtiğimiz yıllarda, öğrenme çevikliği kavramı, yeteneğin tanımlanması ile ilgilenen insan kaynakları profesyonellerinin büyük ilgisini çekmiştir. Örgütler daha sonra bu yapıyı yüksek potansiyel belirleme, seçme ve liderlik geliştirme modellerine dahil ederek kavramı yetenek yönetimi literatürü içerisinde kullanmaya başlamışlardır (Milani ve diğ., 2021). Organizasyonların hızlı değişen koşullarda varlıklarını sürdürebilmeleri için rekabet avantajının temel taşı olan insan sermayesine yatırım yapmaları gerektiğinden, örgütlerin öğrenme çevikliği yüksek, öğrenmeye istekli, yüksek potansiyelli yetenekli işgücünün yönetimine odaklanması önerilmektedir (Dries ve diğ., 2012).

Çevikliğin kuramsal temeli, öğrenmeyi insan adaptasyonunun ana ve temel süreci olarak tanımlayan, bireyleri ve çevreyi deneyimsel bilgiye dönüştürüp sinerjik işlemler döngüsüne dahil eden Deneyimsel Öğrenme Kuramı'nın uzun geçmişine dayanmaktadır (Kolb ve diğ., 1986). Hesketh ve Neal (1999), çevikliğin kuramsal temelinin, çalışanların hızla değişen iş durumlarına uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanan Uyum Performansı Modeli'yle de bağlantılı olabileceğini belirtmiştir (Milani ve diğ., 2021). İlk kez zorlayıcı veya farklı şartlar altında performans göstermek için yeni yeterlilikleri öğrenme isteği ve yeteneği şeklinde tanımlanan öğrenme çevikliğinin bireyin performansı, potansiyeli ve kariyer başarısının temel bileşeni olarak görüldüğü belirtilmektedir (Lombardo ve Eichinger, 2000). Lombardo ve Eichinger (2000) geliştirdikleri modelde, öğrenme çevikliğini; insan çevikliği, sonuç çevikliği, zihinsel çeviklik ve değişim çevikliği olarak değerlendirmiştir. İnsan çevikliği, kendini tanıyan, deneyimlerinden öğrenen, diğerlerine yapıcı davranışlar sergileyen, koşullar altında soğukkanlı davranan ve dayanıklı olan bireyleri temsil etmektedir. Sonuç çevikliği, zor koşullar altında sonuçlar alan, diğer bireylere ortalamanın üstünde performans göstermeleri için ilham kaynağı olan ve başkalarında güven oluşturan bir duruş sergileyen bireyler olarak tanımlanmaktadır. Zihinsel çeviklik ise sorunları yeni bakış açısıyla çözmek, karmaşık ve belirsiz durumlarda düşüncelerini başkalarına aktarma rahatlığı olarak tanımlanmaktadır. Değişim çevikliği, meraklı, denemekten ve beceri geliştirme faaliyetlerine katılmaktan hoşlanan bireyleri tanımlamaktadır (Lombardo ve Eichinger, 2000). Orijinalinde dört faktörlü olan model, liderlik değerlendirmesi olarak öğrenme çevikliğinin genişlemesiyle birlikte zamanla değişmiş, son yirmi yılda araştırmacılar tarafından yeni tanımlar ve farklı modeller önerilmiştir (Milani ve diğ., 2021). Orijinal modele ilk entegrasyon, kavramsal olarak bireylerin kendilerini tanıma, becerilerini, güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, kör noktalarını ve gizli güçlü yönlerini tanıma derinliği (De Meuse ve diğ., 2011) olarak tanımlanan beşinci boyut olarak öz farkındalığın eklenmesidir (De Meuse, 2017). İkinci entegrasyonda ise öğrenme çevikliği modeline geribildirim duyarlılığı ve çevresel farkındalık dahil edilerek yapının yedi boyutlu bir modeli önerilmiştir (De Meuse ve Feng, 2015). Bu gelişmelere ek olarak De Meuse (2017), öğrenme çevikliğini deneyimlerden öğrenme yeteneği ve bu dersleri yeni ve zorlu liderlik rollerinde etkili şekilde uygulama isteği şeklinde tanımlamıştır.

DeRue ve diğ. (2012) iki spesifik bileşene (öğrenme hızı ve bilişsel esneklik) dayanan öğrenme çevikliği ve öğrenme yeteneği arasındaki ayrıma atıfta bulunarak öğrenme çevikliği yapısına farklı bir yaklaşım getirmiştir. Öğrenme çevikliği, bireyin bir durumu hızlı bir şekilde

anlaması, hem deneyimler içinde (örneğin, hızlı bir şekilde hızlanmak ve mevcut deneyim hakkında esnek bir şekilde düşünmek) hem de deneyimler arasında (örneğin, çevik bir öğrenci bir durumdaki önemli kalıpları hızlı bir şekilde tanır ve deneyimler arasındaki ilişkileri hızlı ve esnek bir şekilde görebilir) öğrenmeyi sağlayacak şekilde düşünceler arasında esnek hareket etme yeteneği olarak tanımlanmıştır (DeRue ve diğ., 2012). Bu tanımda bir bireyin değişen koşullara (örneğin yeni iş rolleri, görevler, atamalar) ne kadar hızlı tepki verebileceği, uyum sağlayabileceği veya bireylerin bir kez farklı performans sergilemek için davranışsal esnekliğe ne ölçüde sahip olduğu vurgulanmaktadır (De Meuse, 2017). DeRue ve diğ. (2012) öğrenme hızı ve bilişsel esnekliği temel alan öğrenme çevikliğinin merkezde yer aldığı modelinde, öğrenme çevikliği bireyin öğrenme yeteneğine eşdeğer değildir; öğrenme yeteneğinin bir bileşenidir. Model içinde yer alan öğrenme çevikliğini etkileyen bireysel farklılıklar; hedef odaklılık, (üst) bilişsel yetenek ve deneyime açıklıktır. Öğrenme çevikliğini etkileyen bağlamsal ve çevresel faktörler ise gelişimsel zorluk ve karmaşıklığı içeren deneyim özellikleri ile psikolojik güvenlik ve doğruluğa odaklanan kültür ve iklimdir. Bu modele göre öğrenme çevikliği, bilişsel ve davranışsal aşamalar ile deneyim esnasında öğrenmeyi etkileyerek zamanla performansın artmasına yol açmaktadır (DeRue ve diğ., 2012).

Lombardo ve Eichinger (2000) yüksek potansiyele sahip yeteneğin olası bir göstergesi olarak öğrenme çevikliği yapısını önerdiğinden bugüne, öğrenme çevikliği yaygın bir liderlik aracına dönüşmüştür. Günümüzde pek çok örgüt, liderlik pozisyonları için kimi işe alacağı, kimi terfi ettireceği, küresel görevler için kimi görevlendireceği ve yeni liderlere ya da yüksek potansiyel gerektiren pozisyonlara kimi yerleştireceği konusunda karar verirken öğrenme çevikliğini kullanmaktadır. Öğrenme çevikliğinin nasıl değerlendirildiğini anlamak için farklı araçlar sunulmuştur. Bu araçlardan ilki 2000'li yılların başında Lominger tarafından geliştirilen viaEDGETM'dir. İkincisi Lombardo ve Eichinger (2000) tarafından geliştirilen CHOICES®, üçüncüsü Liderin Gen Danışmanlığı tarafından oluşturulan TALENTx7® isimli değerlendirme aracı iken diğeri ve en yenisi ise Burke ve diğ. (2016) tarafından geliştirilen Burke Öğrenme Çevikliği Envanteri'dir (BLAI) (De Meuse, 2017).

Milani ve diğ. (2021) yaptıkları sistematik derlemeye göre, çevik ve uyum sağlayabilen çalışanların geliştirilmesi konusu giderek daha önemli hale geldiğinden, öğrenme çevikliği örgütlerde potansiyelin nasıl ele alındığı ve değerlendirildiği konusunda merkezi bir rol oynayan, büyüme ve öğrenmenin ana faktörlerinden biri olarak kabul edilmiştir (Milani ve diğ., 2021). Benzer şekilde, De Meuse (2017), öğrenme çevikliği yüksek olan yüksek potansiyelli

çalışanların yetenek yönetimindeki rolünün büyük olduğunu savunmaktadır. Nitekim, öğrenme çevikliği yeteneğin tanımlanması ve yerleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Dai ve diğ., 2013). Dries ve diğ. (2012), yetenek yönetimi uygulayan yedi örgütte yaptıkları çalışmada öğrenme çevikliğinin, yüksek potansiyelli çalışan ile yüksek potansiyelli olmayan çalışanları ayırmada önemli bir kriter olduğunu belirtmiştir.

Sinyal Kuramı açısından ele alındığında öğrenme çevikliğine sahip çalışanlar yetenek yönetimi uygulamalarına erişebilmek için örgütlerine birtakım sinyaller gönderecektir. Bu doğrultuda, hemşireler yetenek yönetimi uygulamaları ile gelişerek kazanç sağlayacaktır (Spence, 1973). Literatürde, öğrenme çevikliği ile yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısını inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılamadı. Hemşire örneklemi dışında yapılan çalışmalarda, öğrenme çevikliğinin iş performansı ve ilerleme potansiyeli ile yüksek düzeyde (Bedford, 2011), lider performansı ve lider potansiyeli ile güçlü ilişkisi ortaya koyulmuştur (De Meuse, 2017; De Meuse, 2019). Hemşire örneklemi dışındaki bir diğer çalışmada ise öğrenme çevikliğinin liderlik yetkinliği ve kariyer başarısı sonuçları ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Dai ve diğ., 2013).

2.8. BİREYSEL UYUM PERFORMANSI

Literatürde çalışan performansı yetenek yönetiminin bir sonucu olarak ele alınmaktadır (Luna-Arocas ve Morley, 2015; Mensah, 2015). Hesketh ve Neal (1999) uyum performansını bireyin değişken çalışma ortamlarına uyum sağlama yeteneği olarak tanımlamıştır (Charbonnier-Voirin ve Roussel, 2012). Uyum performansının değişim ve belirsizlik koşulları altında çalışan performansının dinamik doğasına ilişkin daha zengin bir anlayış sağlayacağı savunulmaktadır. Dahası, uyum performansının, çalışanların beceri ve yeteneklerinin sürekli eskimesi ve yeniden edinilmesi ile başa çıkma konusunda örgütlere katkı sağlayabileceği öngörülmektedir (Jundt ve diğ., 2015). Uyum performansı; sorun çözme, belirsizlik, kriz, yeni öğrenme, birey ve farklı kültürler ile uyumda mükemmellik göstererek çalışanların değişime ve çevreye uyumunu kolaylaştırmasını sağlayan esnek iş davranışları olarak tanımlanmıştır (Park ve Park, 2019; Luthia, 2022). Uyum performansı, bireylerin belirsizliği tahmin ederken veya deneyimlerken verdikleri davranışsal tepkilerin toplamını içermektedir (Marques-Quinteiro ve diğ., 2019). Çalışanların uyum performansının geliştirilmesi, örgütün değişime uyum sağlamasına, kurumsal öğrenmeyi teşvik etmesine ve değişen beklentilere ayak uydurmasına

olanak tanıyacak ve görev performansı üzerinde pozitif etki yaratacaktır (Jundt ve diğ., 2015; Luthia, 2022).

Yapılan çalışmalarda uyum performansının tutum, kişilik, zekâ ve özyeterlilik gibi çalışanların bireysel özellikleriyle ilişkili olduğu gösterilmiştir (Pulakos ve diğ., 2000; Pulakos ve diğ., 2002). Hemşireler örnekleminde yapılan çalışmalarda da, özyeterlilik (Naami ve diğ., 2014; Zhang ve diğ., 2021) ve deneyime açıklık (Naami ve diğ., 2014) ile uyum performansı arasında pozitif ilişki bulunmuştur. SDK (Blau, 1964) açısından bakıldığında, örgütler en değerli çalışanlarına yatırım yaptıklarında çalışanlar örgütün performansını artırmaya yönelik çaba ve örgütsel bağlılık gibi olumlu davranışlar sergileyerek karşılık verme zorunluluğu hissedecektir (Mensah, 2015). Geleneksel yaklaşım, görev performansına odaklanmak olsa da, mevcut dinamik ortamda daha uyumlu ve dirençli bir iş gücünün geliştirilmesine ve elde tutulmasına gereksinim duyulmaktadır (Luthia, 2022). Nitekim yeteneği çekme, geliştirme ve elde tutma uygulamalarını içeren yetenek yönetimi ile çalışan performansı boyutlarından uyum performansı pozitif ilişkili bulunmuştur (Mensah ve diğ., 2016; Dang ve diğ., 2020). Hemşire örnekleminde yapılan bir çalışmada psikolojik sermayenin hemşirelerin uyum performansını yordadığı saptanmıştır (Ghashghaeizadeh ve diğ., 2019). Başka bir çalışmada ise hemşirelerin uyum performansı ile deneyime açıklık ve özyeterlilikleri pozitif ilişkilidir (Naami ve diğ., 2014). Diğer çalışmalarda da, öğrenme çevikliğinin iş performansı ve lider performansı ile güçlü ilişkisi ortaya konulmuştur (Bedford, 2011; De Meuse, 2017; De Meuse, 2019).

2.9. ÖZNEL KARİYER BAŞARISI

Kariyer başarısı, kişinin iş deneyimi boyunca biriktirdiği ve yavaş yavaş elde ettiği işe ilişkin olumlu düşüncelerin, duyguların ve başarıların bileşkesi olarak tanımlanmaktadır (Arthur ve diğ., 2005). Kariyer başarısı, nesnel kariyer başarısı ve öznel kariyer başarısı olarak sınıflandırılmaktadır. Nesnel kariyer başarısı, bireyin kariyeri boyunca elde ettiği maaş, terfi, statü gibi gözlenebilen ve ölçülebilen başarıdır. Öznel kariyer başarısı ise işin anlamı, iş doyumu ve örgüte katkı gibi bireyin önemli gördüğü boyutlara ilişkin başarının içsel olarak anlaşılması ve değerlendirilmesidir (Arthur ve diğ., 2005; Dai ve diğ., 2013). Spurk ve diğ. (2019), Kaynakların Korunması Kuramı'nı (KKK) (Hobfoll, 1989) kariyer başarısı kapsamında ele almıştır. KKK, bireylerin daha üst düzey hedeflere veya arzu edilen gelecek durumlara ulaşmada etkili olan maddi ve psikolojik kaynakları geliştirmeye, korumaya, kullanmaya ve elde tutmaya yönelik davranışsal eğilimidir (Hobfoll ve diğ., 2018). Spurk ve diğ. (2019),

kaynakların (bilgi, deneyim, farkındalık, yönetici desteği, kurumsal politikalar vb.) kariyer başarısını sağlamada kilit rolde olduğunu belirtmektedir (Terpstra-Tong ve diğ., 2022). Böylece kaynakların mevcudiyeti (yetenek yönetimi) bireylerin kariyer gelişimindeki zorluklarla ve engellerle daha iyi başa çıkmalarını ve başarıya ulaşmalarını sağlayacaktır (Ng ve Feldman, 2014).

Günümüzde doğrusal kariyerlerin daha az yaygın hale gelmesiyle birlikte çalışanlar kendileri için kişisel olarak anlamlı olan işleri takip etmeye daha istekli hale gelmektedir. Çalışanların kendi kariyerini şekillendirmedeki proaktif rolü (sınırsız ve değişken kariyer, çok yönlü kariyer yolları vb.) kariyer yönetimi alanında gittikçe önemli hale gelmektedir (Thunnisen ve diğ., 2013b). Araştırmacılar, çalışanların giderek daha büyük bir yüzdesinin kariyer başarısını nesnel göstergeler (maaş, terfi sıklığı vb.) yerine öznel göstergeler açısından tanımladığını bildirmektedir (Ng ve Feldman, 2014). Öznel kariyer başarısı işin anlamı, iş doyumu ve örgüte katkı gibi bireyin önemli gördüğü boyutlara ilişkin başarının içsel olarak anlaşılması ve değerlendirilmesidir (Arthur ve diğ., 2005). Öznel kariyer başarısı duygu temelli ve biliş temelli tutum olarak ele alınmaktadır. Duygu temelli öznel kariyer başarısı, çalışanların kariyer başarılarına ilişkin duygularını, duygusal tepkilerini ve memnuniyetlerini içerirken, biliş temelli öznel kariyer başarısı, çalışanların kariyer başarılarına ilişkin inançlarını ve algılarını (bireylerin istedikleri kadar ileri ve hızlı ilerleyip ilerlemediklerine dair algıları) içermektedir (Ng ve Feldman, 2014).

Yetenekli çalışanların kariyer başarısı, bu çalışanlar için kurumda kalma kararını belirlemede önemli bir etkendir. Geleceğin liderlerini geliştirmek ve yetiştirmek isteyen örgütler yetenekli çalışanlara kurum içi transferler, terfiler ve yurt dışı olanakları gibi çeşitli uygulamalar ile yeteneği elde tutmaya çalışmaktadır (Bonneton, 2023). Bununla birlikte Vos ve Dries (2013), yetenek yönetimi kapsamında kariyer yönetimi uygulamaları sonucunda, bireyin öznel kariyer başarısının değerlendirilmesinin gerekli olduğunu belirtmektedir. Bu durum SDK kapsamında ele alındığında yetenek yönetimi bir örgütün en değerli çalışanlarına yaptığı muazzam bir yatırım olarak görüldüğünden bu yatırımı algılayan çalışanlar performans (Meyers, 2020) ve kariyer başarısı (Altınöz, 2018) gibi olumlu tutum ve davranışlar ile örgüte karşılık verme zorunluluğu hissedecektir. Yapılan bir çalışmada, yüksek lisans mezunu olmanın ve hemşirelerin yönetime katılımı ve temsil gücünün hemşirelerin öznel kariyer başarısını pozitif etkilediği belirlenmiştir (Sönmez ve diğ., 2021). Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda,

yetenek yönetiminin kariyer başarısı ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi (Altınöz, 2018) ve çalışanların kariyer memnuniyetine olumlu etkisi (Bayraktar, 2019) bulunmuştur.

2.10. YETENEK YÖNETİMİNİN ÖLÇÜLMESİ

Örgütlerde uygulanan yetenek yönetimini değerlendirmek için kullanılan ölçüm araçları değerlendirildiğinde; İngilizce olarak "Yetenek Yönetimi Anketi" (Fegley, 2006) "Yetenek Yönetimi Yetkinliği 360° Değerlendirme Anketi" (Oehley, 2007), Yetenek Yönetimi Bileşenleri Ölçeği (El-Nakhala, 2013), "Entegre Yetenek Yönetimi Ölçeği" (Jayaraman ve diğ., 2018), "Yetenek Tanımlaması/Bölümlendirmesi Ölçeği" (Yogalakshmi ve Supriya, 2020), "Yetenek Yönetimi Stratejileri Ölçeği"nin (Mujtaba ve diğ., 2022) geliştirildiği belirlendi. Bununla birlikte Türkiye'de de, farklı sektörlerde faaliyet gösteren örgütlerde çalışanlar için, "Yetenek Yönetimi Ölçeği" (Tutar ve diğ., 2011), "Yetenek Yönetimi Ölçeği" (Demirkasımoğlu ve Taşkın, 2015) "Üniversitede Yetenek Yönetimi Ölçeği" (Akar ve Balcı, 2016), "Yetenek Yönetimi Ölçeği" (Tabancalı ve diğ., 2017), "Yetenek Yönetimi Ölçeği" (Yener ve diğ., 2017), "Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği" (Yerlikaya, 2017), "Özel Okullar İçin Yetenek Yönetimi Ölçeği" (Zafer Güneş ve Keskinkılıç Kara, 2017), "Yetenek Yönetimi Ölçeği" (Bayraktar, 2019), "Yetenek Yönetimi Uygulamaları Ölçeği" (Duran ve diğ., 2019) ve "Yetenek Yönetimi Ölçeği" (Erdoğan, 2019) geliştirilmiştir. Fakat yetenek yönetimi ile ilgili uluslararası geliştirilip Türkçeye uyarlanan herhangi bir ölçeğe rastlanılamadı. Yetenek yönetimine ilişkin geliştirilen ölçekler Tablo 2.1 ve Tablo 2.1 (devam)'da sunuldu.

Tablo 2.1: Yetenek yönetimi ile ilgili geliştirilen ölçekler.

	Ölçek Adı	Yazar(lar)	Yıl	Ölçek Bilgileri
Türkçe Geliştirilen Ölçekler	Yetenek Yönetimi Ölçeği	Tutar, Altınöz ve Çöp	2011	*18 Madde, tek boyut*
	Yetenek Yönetimi Ölçeği	Demirkasımoğlu ve Taşkın	2015	*25 Madde, 4 alt boyut* İşe çekme İşe seçme Yeteneğin geliştirilmesi Yeteneğin elde tutulması
	Üniversitede Yetenek Yönetimi Ölçeği	Akar ve Balcı	2016	*80 Madde, 5 alt boyut* Yeteneğin çekilmesi Yeteneğin yerleştirilmesi Yeteneğin geliştirilmesi Yeteneğin tutulması Örgütsel yedekleme
	Yetenek Yönetimi Ölçeği	Yener, Gürbüz ve Acar	2017	*26 Madde, 6 alt boyut* Yetenek planlama Çalışma ortamı kültürü Yeteneği işe alma ve elde tutma Yetenek gelişimi Mesleki gelişim Ödüllendirme
	Eğitimde Yetenek Yönetimi Ölçeği	Yerlikaya	2017	*18 Madde, 2 alt boyut* Hedefler ve yeteneğin geliştirilmesi Performans değerlendirme ve yeteneğin tutulması
	Yetenek Yönetimi Ölçeği	Tabancalı, Şimşek ve Korumaz	2017	*49 Madde, 6 alt boyut* Örgütsel hedefleri ve stratejileri tanımlama Kilit pozisyonları belirleme Yeteneği çekme ve yetenek havuzu Eğitim ve gelişim Performans değerlendirme Kariyer gelişimi
	Özel Okullar İçin Yetenek Yönetimi Ölçeği	Zafer Güneş ve Keskinkılıç Kara	2017	*25 madde 3 alt boyut* Yetenek belirleme Yetenek geliştirme Yetenek kültürü
	Yetenek Yönetimi Ölçeği	Bayraktar	2019	*25 madde, 5 alt boyut* İşe çekme Yeteneğin yerleştirilmesi Yeteneğin geliştirilmesi Yeteneğin elde tutulması Örgütsel yedekleme
	Yetenek Yönetimi Uygulamaları Ölçeği	Duran, Boz, Behdioğlu ve Kutlu	2019	*49 madde, 7 alt boyut* Ödüllendirme Elde tutma Eğitim Elde tutma ve bağlılık Cezbetme Yetenek havuzu Seçme yerleştirme
	Yetenek Yönetimi Ölçeği	Erdoğan	2019	*24 madde, 4 alt boyut* Eğitim ve gelişim Kariyer yönetimi Çalışan seçimi ve işe alım Performans yönetimi

Tablo 2. 1 (devam): Yetenek yönetimi ile ilgili geliştirilen ölçekler.

	Ölçek Adı	Yazar(lar)	Yıl	Ölçek Bilgileri
İngilizce Geliştirilen Ölçekler	Yetenek Yönetimi Yetkinliği 360° Değerlendirme Anketi	Oehley	2007	*43 Madde, 8 alt boyut* Yetenek yönetimi zihniyeti oluşturma Yeteneği çekme ve işe alma Yetenekli çalışanları tanımlama ve farklılaştırma Başkalarını geliştirme Olumlu ilişkiler kurma ve sürdürme Anlamlı ve zorlu ortamda çalışma sağlama Adil ücretlendirme ve ödüllendirme İş yaşam dengesini yönetme
	Yetenek Yönetimi Bileşenleri	El Nakhala	2013	*31 Madde, 3 alt boyut* Yeteneğin işe alınması Yeteneğin geliştirilmesi Yeteneğin elde tutulması
	Entegre Yetenek Yönetimi Ölçeği	Jayaraman, Talib ve Khan	2018	*26 Madde, 4 alt boyut* Kilit pozisyonları tanımlama Yeterlilik eğitimi Geliştirme Ödül yönetimi
	Yetenek Tanımlaması/ Bölümlendirmesi Ölçeği	Yogalakshmi ve Supriya	2020	*16 madde 6 alt boyut* Çağrı yönlendirme Kritik içgörü Devamlı öğrenme İş birliği Tutarlılık Meydan okuma dürtüsü
	Yetenek Yönetimi Stratejileri Ölçeği	Mujtaba, Mubarik ve Soomro	2022	*26 Madde 5 alt boyut* Kritik pozisyonların belirlenmesi Yetenek kazanma/edinme Yetenek geliştirme Yetenek katılımı/taahhüdü Yeteneği elde tutma

3. YÖNTEM

İki aşamadan oluşan araştırmanın yöntemi araştırmanın birinci aşaması ve ikinci aşaması olmak üzere iki ayrı başlıkta sunuldu. Araştırmanın birinci ve ikinci aşaması Tablo 3.1'de yer alan tez çalışma planı doğrultusunda gerçekleştirildi.

3.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BİLGİLER

3.1.1. Araştırmanın Birinci Aşamasının Amacı ve Tasarımı

Araştırmanın birinci aşaması, hemşirelerin yetenek yönetimi algısını belirlemede kullanılmak üzere HYYAÖ'nün geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin belirlenmesi amacı ile metodolojik tasarımda gerçekleştirildi.

3.1.2. Araştırmanın Birinci Aşamasının Araştırma Sorusu

Geliştirilecek olan HYYAÖ hemşirelerin yetenek yönetimi algısını belirlemek için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı mıdır?

3.1.3. Araştırmanın Birinci Aşamasının Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın birinci aşamasının evrenini, İstanbul ilinde bulunan toplam 12 hastanede (bir devlet hastanesi, bir eğitim ve araştırma hastanesi, altı özel hastane/vakıf hastanesi, dört özel üniversite hastanesi/vakıf üniversite hastanesi) çalışan hemşireler oluşturdu (N_{toplam}=2050). Ölçek geliştirmeye ilişkin çalışmalarda örneklem grubunun belirlenmesi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Ölçek geliştirme çalışmalarında katılımcı sayısı 300 (yeterli) (Nunnally, 1978), 100 (zayıf), 200 (orta), 300 (iyi), 500 (çok iyi) ve 1000 (mükemmel) (Comrey ve Lee, 1992) değerlendirilmektedir. Literatürde madde başına en az 10 kişinin alınması yaygın bir kural olarak görülürken madde başına 15 veya 20 katılımcının alınması da ideal olarak değerlendirilmektedir (Morgado ve diğ., 2017). Bu doğrultuda araştırmanın birinci aşamasında 34 madde olarak hazırlanan taslak ölçeğe göre en az 340 hemşireye (34x10=340) ulaşmak hedeflendi. Gelişigüzel örnekleme yöntemi ile belirlenen hastanelerde çalışan ve araştırmaya dahil etme kriterlerine uyan 918 (n_{AFA}=422, n_{DFA}=496) hemşire araştırmanın birinci aşamasının örneklemini oluşturdu. Kurum türüne göre yanıtlanma oranları Tablo 3.2'de sunuldu.

Tablo 3.1: Tez çalışma planı.

	2020			2021												2022												2023											2024
Yapılan Faaliyet	**10**	**11**	**12**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**1**
Literatür Tarama																																							
Tez Konu Önerisi Formunun Hazırlanması																																							
Tez Konu Önerisinin Kabulü																																							
Tez Proje Önerisinin Hazırlanması																																							
Tez Proje Önerisinin Tez İzlem Üyelerine Sunumu ve Tez Savunma Sınavı																																							
Tez Projesinin Onayı																																							
Etik Kurul Onayı																																							
Birinci Ara Rapor																																							
Ölçek Maddelerinin Oluşturulması																																							
Uzman Görüşlerinin Alınması																																							
Yüzey Geçerliği																																							
İkinci Ara Rapor																																							
Birinci Aşama Kurum İzinlerinin Alınması																																							
Birinci Aşama Veri Toplama																																							
Üçüncü Ara Rapor																																							
Birinci Aşama Veri Analizi																																							
İkinci Aşama Kurum İzinlerinin Alınması																																							
Dördüncü Ara Rapor																																							
Etik Kurul Onayı (Güncelleme)																																							
İkinci Aşama Veri Toplama																																							
Birinci Aşama Bulgularının Raporlandırılması ve Tartışmanın Yazılması																																							
Etik Kurul Onayı (Güncelleme)																																							
İkinci Aşama Veri Analizi																																							
İkinci Aşama Bulgularının Raporlandırılması ve Tartışmanın Yazılması																																							
Beşinci Ara Rapor																																							
Etik Kurul Onayı (Güncelleme)																																							
Tezin Sonlandırılması ve İntihal Raporunun Alınması																																							
Tezin Savunulması																																							

Tablo 3.2: Araştırmanın birinci aşamasının kurum türüne göre yanıtlanma oranları (N=918).

Kurum Türü	Hemşire Sayısı	Evreni Temsil Oranı (%)	Örneklemi Oluşturan Hemşire Sayısı	Örneklemi Temsil Oranı (%)	Yanıtlanma Oranı (%)
Özel Hastane/ Vakıf Hastanesi	810	40	361	39	44,5
Özel Üniversite Hastanesi/ Vakıf Üniversitesi Hastanesi	703	34	281	31	39,9
Eğitim ve Araştırma Hastanesi	287	14	188	20	65,5
Devlet Hastanesi	250	12	88	10	35,2
Toplam	**2050**	**100**	**918**	**100**	**44,7**

Örnekleme dahil etme kriterleri

- Belirlenen hastanelerde en az iki ay süre boyunca çalışan hemşire olma (iki aylık deneme ve oryantasyon süresini tamamlamış olma)
- Veri toplama sürecinde (Nisan-Eylül 2022) aktif çalışma
- Araştırmaya katılımda gönüllü olma

Örneklemden dışlanma kriterleri

- Belirlenen hastanelerde iki aydan daha az süre çalışan hemşire olma
- Ebe ve acil tıp teknisyenliği mezunu olup hemşire olarak çalışma
- Veri toplama araçlarını eksik doldurma

3.1.4. Araştırmanın Birinci Aşamasının Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırmanın birinci aşaması, İstanbul ilinde bulunan bir devlet hastanesi, bir eğitim ve araştırma hastanesi, altı özel hastane/vakıf hastanesi, dört özel üniversite hastanesi/vakıf üniversite hastanesinde gerçekleştirildi. Araştırmanın birinci aşamasının verileri etik kurul onayı ve birinci aşamanın yapılacağı kurumlardan onay alındıktan sonra Nisan-Eylül 2022 tarihleri arasında toplandı.

Araştırmanın birinci aşamasının yapıldığı hastanelerin belirlenmesinde, hastanenin sahiplik durumu ile birlikte profesyonel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının varlığı dikkate alındı. Bu doğrultuda, araştırmanın birinci aşamasında kamu ve özel hastanelerin yer alması sağlanarak kurum çeşitliliği sağlandı.

3.1.5. Araştırmanın Birinci Aşamasının Veri Toplama Araçları

Araştırmanın birinci aşamasında veri toplama aracı olarak "Tanıtıcı Bilgi Formu" (Ek-3.1), geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılan "HYYAÖ" (Ek-3.2) ve eşzaman geçerliği ve paralel form güvenirliği için "Yetenek Yönetimi Ölçeği" "YYÖ" (Ek-3.3) kullanıldı.

3.1.5.1. Tanıtıcı Bilgi Formu

Araştırmanın birinci aşaması için araştırmacı tarafından oluşturulan form araştırma değişkenleri ile ilişkili olduğu düşünülen hemşirelerin bireysel (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum) ve çalışma özelliklerini (çalışılan kurum, görev, çalışılan birim, kurumda ve meslekte çalışma yılı, çalışma şekli, sertifika durumu ve sertifikanın birime uygunluğu) içeren 12 sorudan (Ek-3.1) oluştu.

3.1.5.2. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği Taslağı

HYYAÖ ölçek geliştirmede temel ilkeler dikkate alınarak literatür doğrultusunda üç aşamada geliştirildi (DeVellis, 2003; Netemeyer, 2003; DeVellis, 2014; Esin, 2014; Boateng ve diğ., 2018; Carpenter, 2018). HYYAÖ'nün geliştirilmesi aşamaları Tablo 3.3'de sunuldu.

Tablo 3.3: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin geliştirilmesi aşamaları.

1. Aşama: Ölçek maddelerinin oluşturulması		Literatür doğrultusunda 92 madde geliştirildi. Danışman ve tez izlem jüri üyelerinin görüşleri ile birlikte kapsam (içerik) geçerliğine sunulmak üzere 34 madde oluşturuldu.	
2. Aşama: Başlangıç aşaması		Kapsam (İçerik) Geçerliği (n=10 uzman)	Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) ≥0,80 olduğundan taslak ölçekten madde çıkarılmadı.
		Uzman Görüşünden Sonra Taslak Ölçeğe Son Halinin Verilmesi	Uzman görüşü sonrasında önerilen düzenlemeler yapıldı. Taslak ölçek madde sayısı değişmedi (34 madde)
		Yüzey Geçerliği (n=61 hemşire)	"Hemşireler, yeteneklerine göre maddi olarak ödüllendirilir." maddesine "yetenekli" kelimesi eklenerek madde "Yetenekli hemşireler, yeteneklerine göre maddi olarak ödüllendirilir." olarak düzenlendi.
		Ölçeğe Son Şeklinin Verilmesi ve Pilot Uygulama	Madde sayısı değişmedi (34 madde) Taslak ölçek belirlenen hastanelerde çalışan hemşirelere uygulandı (n_{AFA}=422, n_{DFA}=496)
3. Aşama: Ölçeğin Psikometrik Özelliklerinin Değerlendirilmesi	**Geçerlik**	Açımlayıcı Faktör Analizi (n_{AFA}=422)	Özdeğer 1'in üzerinde bulundu. Taslak ölçeğin tek boyutlu olduğu belirlendi.
			Taslak ölçek tek boyut olarak belirlendiğinden madde faktör yükü <0,70 olan 8 madde çıkarıldı. Taslak ölçeğin yapısı 26 madde ve tek boyut olarak belirlendi.
		Doğrulayıcı Faktör Analizi (n_{DFA}=496)	Uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir seviyede, Maddelerin standartlaştırılmış β katsayıları >0,70, R^2 >0,40
		Eşzaman Geçerliği AFA (n=422) DFA (n=496)	Hem AFA (r=0,755) hem DFA (r=0,772) sonrasında yapılan analizlerde HYYAÖ puanı ile YYÖ puanı pozitif, yüksek ilişkili (p<0,05)
		Yakınsak ve Iraksak Geçerliği AFA (n=422) DFA (n=496)	Hem AFA hem DFA sonrasında yapılan analizlerde yakınsak ve ıraksak geçerlik sağlandı (AVE >0,5; CR >0,8).
	Güvenirlik	Madde-Toplam Puan Korelasyonu AFA (n=422) DFA (n=496)	Hem AFA hem DFA sonrasında yapılan analizlerde 26 maddenin madde-toplam puan korelasyon katsayısı >0,60
		Yarıya Bölme Yöntemi AFA (n=422) DFA (n=496)	Hem AFA ve hem DFA sonrasında yapılan analizlerde güvenirlik katsayıları >0,90
		Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı AFA (n=422) DFA (n=496)	Hem AFA ve hem DFA sonrasında yapılan analizlerde toplam ölçek Cronbach alpha katsayısı >0,90
		Paralel Form Güvenirliği AFA (n=422) DFA (n=496)	Hem AFA (r=0,755) hem DFA (r=0,772) sonrasında yapılan analizlerde, HYYAÖ puanı ile YYÖ puanı pozitif, yüksek ilişkili (p<0,05).
		Test-Tekrar Test Güvenirliği (n=98)	15 günlük ara ile yapılan iki ölçümde de anlamlı fark bulunmadı (p>0,05). Sınıf içi korelasyon katsayısı (Intraclass Correlation Coefficient; ICC)>0,80 ve istatistiksel olarak anlamlı saptandı (p<0,05)

Ölçek maddelerinin oluşturulması: Araştırmacılar ölçek geliştirme sürecinin her aşamasının titizlikle incelenmesi gereken karmaşık ve sistematik aşamaları kapsadığı konusunda hemfikirdir (Morgado ve diğ., 2017). Madde oluşturma aşamasında araştırmacının başlangıç madde havuzuna kuramsal destek sağlaması gerektiği belirtilmektedir (Morgado ve diğ., 2017). Madde havuzu oluşturmaya yönelik yöntemler tümdengelim, tümevarım veya ikisinin birleşimi olarak sınıflandırılabilir. Tümdengelim yönteminde, detaylı bir literatür incelemesi yapılmakta, önceden var olan ölçeklere ve konu ile ilgisi olan başka kaynaklara dayalı olarak ölçek maddeleri oluşturulmaktadır (Hinkin, 1995; Boateng ve diğ., 2018). Tümevarım yöntemi ise madde geliştirmek için hedef kitleden (odak grupları vb.) toplanan görüşlerden elde edilen bir yapıya ilişkin niteliksel bilgilere dayanmaktadır (Morgado ve diğ., 2017; Boateng ve diğ., 2018). Araştırmanın metodolojik tasarımda planlanan ilk aşamasında HYYAÖ'nün geliştirilmesi amacıyla tümdengelim yöntemi kullanılarak ölçek madde havuzu oluşturuldu. Bu doğrultuda kapsamlı bir literatür incelemesi yapılarak ve yetenek yönetimi ile ilgili modeller, bu konuda yapılan araştırmalar, kitaplar ve daha önce geliştirilen ölçekler incelendi. Philips ve Edwards'ın (2009) Yetenek Yönetiminde Klasik Model: Sistemler Yaklaşımı, Li ve Devos'un (2008) Yetenek Fabrikası Modeli, Ooi tarafından 2009 yılında tanımlanan Yetenek Çiftliği Modeli, Bersin (2010) Yeni Yetenek Yönetimi Çerçevesi Modeli, mevcut yetenek yönetimi ile ilgili anket (Fegley, 2006; Farooq ve diğ, 2016) ve ölçeklerden (Oehley 2007; Tutar ve diğ., 2011; El-Nakhala, 2013; Demirkasımoğlu ve Taşkın, 2015; Akar ve Balcı, 2016; Tabancalı ve diğ., 2017; Yener ve diğ., 2017; Yerlikaya, 2017; Yogalakshmi ve Supriya, 2020; Zafer Güneş ve Keskinkılıç Kara, 2017; Jayaraman ve diğ., 2018; Bayraktar, 2019; Erdoğan, 2019; Duran ve diğ., 2019), Kerse'nin (2017) *İş Becerikliliği Ölçeği,* Chami-Malaeb ve Garavan'ın (2013) makalesinde bulunan "*Gelişim Uygulamaları ve Liderlik Gelişimi İndeksi"* ve yetenek yönetimi ile ilgili kitaplardan (Altınöz, 2009; Atlı, 2013; Akar, 2015; Şahin, 2017; Boz, 2018; Turner, 2018) yararlanılarak araştırmacı tarafından ölçek madde havuzu oluşturuldu. Ölçek maddelerinin oluşturulmasında her bir maddenin bir yargı içermesine, maddelerin açıklığına ve anlaşılırlığına özen gösterildi (DeVellis, 2003). Geliştirilmek istenilen ölçeğin planlanan madde sayısından iki-üç (Carpanter, 2018) ya da üç-dört katı (Tezbaşaran, 1997) kadar madde sayısının oluşturulması önerilmektedir. Hemşirelerin uzun veri toplama formlarını yanıtlamaya çok istekli olmaması, çalıştıkları birimlerde zaman baskısı yaşamaları ve konuya ilişkin yapının kısa ve öz sunulmak istenmesi nedeniyle ölçeğin 30-35 madde arasında olması planlandı. Bu doğrultuda ölçek madde havuzu 92 madde olarak oluşturuldu. Madde oluşturma sürecinin ardından araştırmacının hangi maddelerin tutulacağına

veya atılacağına karar vererek madde sayısını azaltması gerekir. Katılımcı motivasyonunu sağlamak için ölçek uzunluğunu optimize etmek kritik öneme sahiptir (Carpenter, 2018). Bu doğrultuda, madde havuzunda bulunan 92 madde ilk olarak danışman ile birlikte tartışılarak 84 maddeye indirgendi. Daha sonra araştırmacı ve danışman tarafından çalışılan taslak ölçek 35 maddeye düşürüldü. Ardından tez izleminde yer alan jüri üyelerinin görüşleri ile birlikte değerlendirilen taslak ölçek ilk aşamada 39 madde, ikinci aşamada 36 madde olarak hazırlandı. Araştırmacı ve danışman tarafından taslak ölçek maddeleri son kez değerlendirildi ve taslak ölçek 34 madde olarak hazırlandı. Oluşturulan maddelerin kapsamı, Türkçe dil bilgisi kurallarına uygunluğu ve anlaşılabilirliği tez izlem üyeleri tarafından değerlendirildi. Son aşamada taslak ölçekte 34 madde yer aldı. Bu aşama, yaklaşık on altı ay (Ekim 2020-Şubat 2022) sürdü.

Ölçek maddelerinin oluşturulma sürecinde ölçülmek istenilen yapının oluşabilecek bütün alt boyutlarının dikkate alınması gereklidir (Tezbaşaran, 1997; Boateng ve diğ. 2018; Carpenter, 2018). Bu doğrultuda, HYYAÖ'nün yapısı oluşturulurken kapsamlı bir literatür taraması yapıldı (Heinen ve O'Neill, 2004; Fegley, 2006; Lewis ve Heckman, 2006; Oehley, 2007; Li ve Devos, 2008; Altınöz, 2009; Philips ve Edwards, 2009; Ooi, 2009; Bersin, 2010; Iles ve diğ., 2010a; Al Ruwaili ve diğ., 2013; Atlı, 2013; Chami-Malaeb ve Garavan, 2013; El-Nakhala, 2013; Thunnissen ve diğ., 2013b; Meyers ve van Woerkom, 2014; Akar, 2015; Demirkasımoğlu ve Taşkın, 2015; Akar ve Balcı, 2016; Farooq ve diğ, 2016; Gallardo-Gallardo ve Thunnissen, 2016; Bolander ve diğ., 2017; Boz, 2018; El Dahshan ve diğ., 2018; Jayaraman ve diğ., 2018; Bayraktar, 2019; Duran ve diğ., 2019; Erdoğan, 2019; Şahin, 2017; Tabancalı ve diğ., 2017; Turner, 2018; Yener ve diğ., 2017; Yerlikaya, 2017; Zafer Güneş ve Keskinkılıç Kara, 2017; Yogalakshmi ve Supriya, 2020). Belirtilen literatür doğrultusunda, HYYAÖ'nün yapısı yeteneği tanımlama, yeteneği çekme, yeteneği işe alma, yeteneği yerleştirme, yeteneği geliştirme ve yeteneği elde tutma uygulamalarını içeren yetenek yönetimi sürecini kapsayacak şekilde ölçek maddelerinin oluşturulması planlandı.

Ölçek geliştirme çalışmalarında ölçme aracının formatının belirlenmesi sonuçların değerlendirilebilmesi açısından önemli görülmektedir (Tezbaşaran, 1997). Krosnick ve Presser (2009) ölçekteki puanların ölçüm sürekliliğini yansıtması gerektiğini, veri kalitesinin sağlanabilmesi için yanıtların sıralı yani artan bir şekilde, üst üste binmeden sunulması, yanıt ölçeğindeki her noktanın anlamlı olması ve her katılımcı tarafından aynı şekilde yorumlanması gerektiğini belirtmektedir. Literatürde ise en fazla Likert tipi ölçek türünün kullanıldığı

belirtilmektedir (Tezbaşaran, 1997). Krosnick ve Presser (2009) 2 ile 3'lü Likert tipinin, 5 ile 7'li Likert tipine kıyasla daha az güvenilirlikte olduğunu belirtmiştir. Boateng ve diğ. (2018) bir maddeye verilecek yanıtlar için 5'li yanıt seçeneklerini önermektedir. Bu doğrultuda araştırmacı ve danışman tarafından literatürde kullanılan Likert tipleri incelendi ve ölçeğin yapısına uygunluğu değerlendirilerek 5'li Likert tipinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) yanıtlanmasına karar verildi (Vagias, 2006). Ölçekten alınan puanın artmasının, hemşirelerin kurumlarında yetenek yönetimine ilişkin uygulamalara yönelik algılarının yüksek, puanın azalmasının ise hemşirelerin kurumlarında yetenek yönetimine ilişkin uygulamalara yönelik algılarının düşük olduğunu belirtecek şekilde değerlendirilmesi planlandı.

Kapsam (İçerik) Geçerliği: HYYAÖ taslağının kapsam (içerik) geçerliği araştırmacı ve danışman tarafından belirlenen hemşirelik, insan kaynakları ve işletme alanından dokuz akademisyen ve bir hemşire yönetici olmak üzere toplam 10 uzmandan görüş alınarak yapıldı. Uzman görüşü değerlendirme süresi yaklaşık dört ay (Ekim 2021-Şubat 2022) sürdü. Bu aşamada uzmanlar taslak maddelerin gerekliliğini, açıklığını ve dil özelliklerini değerlendirdi. Bu doğrultuda, uzman görüşüne sunulan 34 maddeli taslak ölçeğin madde sayısı uzman görüşleri doğrultusunda değişmeyerek aynı kaldı (34 madde). Uzmanlardan ayrıca ölçek taslağını oluşturan her maddenin anlaşılabilirliği için varsa ek önerilerini iletmeleri istendi. Bu doğrultuda uzmanların taslak ölçek maddelerinin daha iyi ifade edilmesi ve anlaşılabilmesi için uzman önerileri doğrultusunda araştırmacı ve danışman tarafından gerekli düzenlemeler yapıldı. Taslak ölçeğin kapsam (içerik) geçerliği Davis tekniği ile değerlendirildi. Davis tekniğinde 3-20 arasında uzman görüşünün alınması önerilmektedir. Bu teknikte uzmanlar her bir ölçek maddesini "4=Uygun", "3=Madde hafifçe gözden geçirilmeli", "2=Madde ciddi olarak gözden geçirilmeli" ve "1=Madde uygun değil" şeklinde dörtlü Likert olarak derecelendirmektedir. Maddeleri "4=Uygun" ve "3=Madde hafifçe gözden geçirilmeli" seçeneklerini işaretleyen uzmanların sayısı toplam uzman sayısına bölünerek o maddeye ilişkin "KGİ" elde edilmektedir (Davis, 1992). Bu değerin 0,80 olması kapsam geçerliği için kabul edilebilir bir düzey olarak belirtilmektedir (Esin, 2014; Karakoç ve Dönmez, 2014). Taslak ölçekte yer alan 34 maddenin KGİ değerleri 0,80-1,00 olup toplam taslak ölçek KGİ değeri 0,95 olarak hesaplandı (Tablo 3.4). Bu doğrultuda HYYAÖ'nün (taslak) kapsam (içerik) geçerliği sağlandı.

Tablo 3.4: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin (taslak) uzman değerlendirmeleri ve kapsam geçerlik indeksleri (n=10).

Madde No	Uzman Görüşü				KGİ
	1	**2**	**3**	**4**	
HYYAÖ1	0	0	0	10	1,00
HYYAÖ2	0	1	1	8	0,90
HYYAÖ3	0	0	3	7	1,00
HYYAÖ4	0	0	0	10	1,00
HYYAÖ5	0	0	2	8	1,00
HYYAÖ6	0	0	3	7	1,00
HYYAÖ7	0	0	0	10	1,00
HYYAÖ8	0	0	2	8	1,00
HYYAÖ9	0	1	1	8	0,90
HYYAÖ10	0	2	1	7	0,80
HYYAÖ11	0	0	1	9	1,00
HYYAÖ12	0	0	4	6	1,00
HYYAÖ13	0	0	2	8	1,00
HYYAÖ14	1	0	4	5	0,90
HYYAÖ15	0	1	2	7	0,90
HYYAÖ16	0	0	1	9	1,00
HYYAÖ17	0	0	1	9	1,00
HYYAÖ18	0	0	1	9	1,00
HYYAÖ19	0	0	3	7	1,00
HYYAÖ20	0	1	1	8	0,90
HYYAÖ21	1	0	2	7	0,90
HYYAÖ22	0	0	0	10	1,00
HYYAÖ23	0	0	1	9	1,00
HYYAÖ24	0	1	2	7	0,90
HYYAÖ25	0	1	0	9	0,90
HYYAÖ26	0	0	1	9	1,00
HYYAÖ27	0	0	1	9	1,00
HYYAÖ28	2	0	3	5	0,80
HYYAÖ29	0	1	4	5	0,90
HYYAÖ30	0	0	2	8	1,00
HYYAÖ31	0	0	1	9	1,00
HYYAÖ32	0	0	2	8	1,00
HYYAÖ33	1	1	2	6	0,80
HYYAÖ34	1	0	1	8	0,90
HYYAÖ-TOPLAM					**0,95**

HYYAÖ: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği, KGİ: Kapsam Geçerlik İndeksi

Uzman Görüşünden Sonra Taslak Ölçeğe Son Halinin Verilmesi: Kapsam geçerliği sonrasında, uzmanlardan gelen önerilere göre HYYAÖ'ye araştırmacı ve danışman tarafından son hali verildi. Bu aşamada taslak ölçekte bir önceki aşamada olduğu gibi 34 madde yer aldı.

Yüzey Geçerliği: Çokluk ve diğ. (2014), bir ölçeğin geliştirilmesi aşamasında yapılacak yüzey geçerliğinde madde sayısı 30'dan az ise 50 kişi, fazla ise madde sayısının 2-3 katı katılımcıya uygulama yapılması gerektiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda taslak ölçeğin kapsam (içerik) geçerliğinin sağlanmasının ardından HYYAÖ taslağının anlaşılırlık ve dil özellikleri bakımından örneklem grubuyla benzer özelliğe sahip örneklemde yer almayacak

olan farklı hastanelerde çalışan lise, ön lisans, yüksek lisans eğitim seviyesinde olan hemşire yönetici ve hemşire olmak üzere toplamda 61 hemşireye uygulandı. Bu aşamada hemşirelerden gelen öneriler doğrultusunda "Hemşireler, yeteneklerine göre maddi olarak ödüllendirilir." maddesine "yetenekli" kelimesi eklenerek madde "Yetenekli hemşireler, yeteneklerine göre maddi olarak ödüllendirilir." olarak revize edildi. Yüzey geçerliğine katılan hemşirelerden ölçeğin anlaşılır, sade ve net olduğu geri bildirimi alındı. Ayrıca ölçek, dil ve yazım özellikleri bakımından Türkçe öğretmeni tarafından incelendi ve önerilen düzenlemeler yapıldı.

Ölçeğe Son Şeklinin Verilmesi: Uzman görüşleri ve yüzey geçerliği sonrasında ölçek madde sayısı değişmeyerek 34 maddeli HYYAÖ taslağına araştırmacı ve danışman tarafından son hali verildi.

Pilot Uygulama: Oluşturulan ölçeğin geçerlik ve güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla taslak ölçek, madde sayısının en az 10 katı hemşireye ulaşacak şekilde belirlenen hastanelerde çalışan hemşirelere uygulandı (n_{AFA}=422, n_{DFA}=496: N_{toplam}= 918).

Yapı Geçerliği: Yapı geçerliğini belirlemek için 34 maddeden oluşan HYYAÖ taslağı belirlenen hemşire örneklem grubuna uygulandı. Açımlayıcı faktör analizinin (AFA) örneklem grubunu 422 hemşire oluşturdu (n_{AFA}=422). AFA aşamasına geçmeden önce verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett küresellik testleri yapıldı. HYYAÖ'nün faktör desenini belirlemek için faktörleştirme yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi, faktör sayısını belirlemek için özdeğer yöntemi ve yamaç-birikinti grafiği ve açıklanan varyans oranları kullanıldı. AFA öncesinde verilere uç değer incelemesi yapılarak 3 veri standartlaştırılmış z puanları (-3, +3 aralığı) dikkate alınarak uç değer olarak saptandı ve AFA verisinden çıkarıldı (Çokluk ve diğ., 2018). HYYAÖ taslağının faktör desenini belirlemek için yapılan AFA sonucunda analize alınan 34 madde için özdeğeri 1'in üzerinde olan tek faktör olduğu görülerek taslak ölçeğin tek boyut altında toplandığı saptandı. Ölçeğin tek boyutlu olmasından kaynaklı faktör yük değeri kabul düzeyi güncel literatür dikkate alınarak 0,70 olarak ele alındığından taslak ölçekten sekiz madde çıkarıldı (4., 28., 1., 14., 3., 17., 6., 2. maddeler). Taslak ölçeğin eşzaman geçerliği için AFA örneklemi ile birlikte Tutar ve diğ. (2011) tarafından geliştirilen YYÖ uygulandı ve arasındaki korelasyon hesaplandı. AFA grubunun yakınsak ve ıraksak geçerliği için Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted; AVE) bileşik güvenirlik (Composite Reliability; CR) değerleri hesaplandı. AFA sonucunda elde edilen taslak ölçek yapısının (26 madde, tek boyut) doğruluğunu saptamak için

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapıldı. DFA'nın örneklem grubunu AFA grubundan farklı olan 496 hemşire oluşturdu (n_{DFA}=496). DFA öncesinde verilere uç değer incelemesi yapılarak 9 veri standartlaştırılmış z puanları (-3, +3 aralığı) dikkate alınarak uç değer olarak saptandı ve DFA verisinden çıkarıldı (Çokluk ve diğ., 2018). Taslak ölçeğin eşzaman geçerliği için DFA örneklemi ile birlikte Tutar ve diğ. (2011) tarafından geliştirilen YYÖ uygulandı ve aralarındaki korelasyon hesaplandı. DFA aşamasında uyum indeksleri ve madde anlamlılık (standartlaştırılmış Beta katsayıları) analizleri yapıldı. DFA grubunun yakınsak ve ıraksak geçerliği için AVE ve CR değerleri hesaplandı.

Güvenirlik: HYYAÖ taslağına AFA sonrasında ve DFA sonrasında olmak üzere güvenirlik analizleri yapıldı. Güvenirlik analizleri içerisinde madde-toplam puan korelasyonu, yarıya bölme (Split-half) yöntemi, Guttman Split-half ve Spearman Brown katsayısı, Cronbach alpha katsayısı, paralel form güvenirliği ve test-tekrar test analizleri yapıldı. Test-tekrar test analizleri DFA örnekleminde gerçekleştirildi. HYYAÖ taslağının paralel form güvenirliğini belirlemek için Tutar ve diğ. (2011) tarafından geliştirilen YYÖ kullanıldı. Ölçek madde sayısının fazla olmaması istendiğinden hem eşzaman geçerliği hem de paralel form güvenirliği için seçilen tek bir ölçek kullanıldı. Hem AFA hem DFA örnekleminde paralel form güvenirliği için korelasyon katsayısı hesaplandı. Taslak ölçeğin zamana göre değişmezliğini hesaplamak için taslak ölçek örneklemin en az %25'ine iki hafta ara ile uygulandı (n=98 hemşire). Bağımlı örneklem t testi (Paired Sample t-test) kullanıldı ve ICC katsayısı hesaplandı. Hem AFA hem DFA örneklemi sonrasında ölçüm aracının iç tutarlığını gösteren Cronbach alpha katsayısı hesaplandı.

3.1.5.3. Yetenek Yönetimi Ölçeği (YYÖ)

HYYAÖ'nün paralel form güvenirliği için Tutar ve diğ. (2011) tarafından geliştirilen YYÖ, HYYAÖ taslağı ile aynı zamanda uygulandı. 18 madde ve tek boyuttan oluşan YYÖ'de eğitim ve gelişim, liderlik, iletişim, mentorluk ve performans değerlendirmeye ilişkin ifadeler yer almaktadır. Ölçek 5'li Likert (1=Hiçbir zaman, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Sık sık, 5=Her zaman) olarak yanıtlanmaktadır. Ölçekte olumsuz madde yer almamaktadır (Tutar ve diğ., 2011). Ölçekten alınan puan arttıkça yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin algı artmaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0,93 olarak bulunmuş olup Gül (2018) çalışmasında ölçeğe ilişkin Cronbach alpha katsayısını 0,96 bulmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0,975 bulundu.

3.1.6. Araştırmanın Birinci Aşamasının Verilerinin Toplanması

Araştırmanın birinci aşamasının verileri "Tanıtıcı Bilgi Formu" (Ek-3.1), "HYYAÖ" (Taslak)" (Ek-3.2) ve "YYÖ" (Ek-3.3) kullanılarak toplandı.

Araştırmanın birinci aşamasının verileri, etik kurul ve kurum izinleri alındıktan sonra Nisan-Eylül 2022 tarihleri arasında, gelişigüzel örnekleme yöntemi kullanılarak İstanbul'da hizmet veren belirlenen hastanelerden toplandı. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu (Ek-3.4) ve veri toplama araçları her hemşireye özel kapalı bir zarfa konularak dağıtıldı. Araştırmaya katılan hemşirelerden ilgili dosyaları doldurduktan sonra zarfın içini görünmeyecek şekilde kapatmaları istendi.

3.1.7. Araştırmanın Birinci Aşamasının Veri Analizi

Araştırmanın ölçek geliştirmeye yönelik birinci aşamasının veri analizinde SPSS 24.0 (IBM® SPSS® Corp, Armonk, New York) ve AMOS GRAPHICS 21 programı kullanıldı. Veri toplama formunda yer alan ölçeklerin çoğunluğunun eksik doldurulduğu 36 veri analize alınmadı. Kayıp veriler için ortanca değer ataması yapıldı. Verilerin değerlendirilmesinde kullanılan analiz yöntemleri Tablo 3.5'te verildi. Elde edilen veriler %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirildi.

Tablo 3.5: Araştırmanın birinci aşamasının verilerinin değerlendirilmesinde kullanılan analizler.

İncelenen Özellik	**Kullanılan Analiz Yöntemleri**
Uç değer incelemesi	Standartlaştırılmış z puanları (-3,+3). 3'ü AFA' dan, 9'u DFA'dan olmak üzere 12 katılımcı veri setinden çıkarıldı.
Kayıp veri ataması	Ortanca
Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri	Frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, ortanca, minimum, maksimum
Kapsam (içerik) geçerliği Uzman görüşlerinin değerlendirilmesi	Davis tekniği
Yüzey geçerliği	Ön uygulama
Verilerin faktör analizine uygunluğu	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett küresellik testleri
Yapı geçerliği	Açıklayıcı faktör analizi (AFA), Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), Eşzaman geçerliği, Yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliği
Ölçek alt boyutlarının belirlenmesi	Özdeğer, yamaç-birikinti grafiği
İç tutarlık ve madde ayırt ediciliği	Madde-toplam puan analizi
Yarıya bölme (split-half) yöntemi	Guttman Split-Half katsayısı, Spearman-Brown katsayısı
İç tutarlık	Cronbach alpha katsayısı
Eşzaman geçerliği ve paralel form güvenirliği	Pearson korelasyon analizi
Zamana karşı değişmezlik	Test-tekrar test yöntemi
AFA ve DFA grubu arasındaki fark	Ki-kare (χ^2) testi, t-testi
Normallik değerlendirmesi	Çarpıklık (skewnes) ve basıklık (kurtosis)
Tanımlayıcı analizler	Ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, mod, ortanca

3.1.8. Araştırmanın Birinci Aşamasının Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan izin alındı (Tarih: 08.06.2021, Sayı:107065) (Revize tarih: 23.08.2022, Sayı: 465209) (Revize tarih: 02.06.2023, Sayı: 702225) (Ek-3.12, Ek-3.13, Ek-3.14). Ayrıca araştırmanın birinci aşamasının yapılabilmesi için belirlenen hastane yönetimlerinden ve İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nden kurum izinleri alındı (Ek-3.16-25). Veriler, etik kurul ve kurum izinleri alındıktan sonra toplandı. Araştırmanın birinci aşamasında kullanılan YYÖ'yü geliştiren yazardan e-posta ile ölçeğin araştırmada kullanımı için onay alındı (Ek-3.32). Araştırmanın veri toplama araçları hemşirelere uygulanmadan önce araştırma hakkında bilgi verildi (araştırma amacı, süresi, gönüllülük, gizlilik, araştırmacıya erişim vb.). Araştırmaya katılan hemşireler Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu'nu (Ek-3.4) imzaladı. Doldurularak kapalı bir zarfa koyulan veri toplama araçları ve Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu araştırmacı tarafından geri alındı. Veriler beş yıl süre ile saklanacak, güvenli bir şekilde imha edilecektir.

3.1.9. Araştırmanın Birinci Aşamasının Sınırlılıkları

Hemşirelerin öz bildirimlerine dayalı olarak yanıtlanan HYYAÖ taslağı İstanbul'da hizmet veren belirli hastanelerde uygulandı. Bu sınırlılığı azaltmak amacıyla insan kaynakları uygulamaları açısından çeşitlilik sağlanması için araştırma kamu, özel ve üniversite hastanelerinde yürütüldü. Hastanelerin hizmet yoğunluğu fazla olduğundan hemşireler veri toplama araçlarını yanıtlamak için uygun zaman bulma konusunda zorluk yaşadı. Araştırmada gelişigüzel örnekleme yönteminin kullanılması da bir diğer sınırlılığı oluşturdu. Bu sınırlılığı azaltmak üzere araştırmacı birden fazla ziyaret ile veri toplama döneminde hastanelerde çalışan tüm hemşirelere ulaşmaya çalıştı. Bu aşamanın örnekleminde özel hastanelerde çalışan hemşirelerin oranının kamu hastanelerine göre ve bir yıldan az süredir kurumda çalışanların oranının diğerlerine göre daha yüksek olması sonuçlar üzerinde etkili olmuş olabilir. Deneme ve oryantasyon süresini tamamlamış kuruma yeni başlayan hemşirelerin kurumdaki gelişim fırsatlarına ilgisinin daha yoğun olması araştırmaya katılımı da artırmış olabilir.

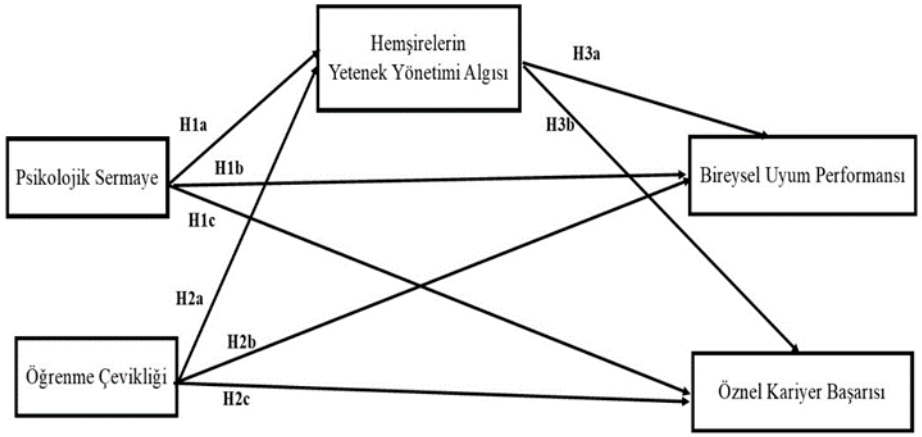
3.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BİLGİLER

3.2.1. Araştırmanın İkinci Aşamasının Amacı ve Tasarımı

Araştırmanın ikinci aşaması psikolojik sermaye, öğrenme çevikliği, hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisini

belirlemek amacı ile oluşturulan hipotez modelini test etmek için ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirildi.

3.2.2. Araştırmanın İkinci Aşamasının Hipotez Modeli ve Hipotezleri



Şekil 3.1: Araştırmanın ikinci aşamasının hipotez modeli.

İkinci aşamanın hipotezleri:

Hipotez 1 (H1). Psikolojik sermaye, (a) hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, (b) bireysel uyum performansı ve (c) öznel kariyer başarısı ile ilişkilidir.

Hipotez 2 (H2). Öğrenme çevikliği, (a) hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, (b) bireysel uyum performansı ve (c) öznel kariyer başarısı ile ilişkilidir.

Hipotez 3 (H3). Hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, (a) bireysel uyum performansı ve (b) öznel kariyer başarısı ile ilişkilidir.

Hipotez 4 (H4). Psikolojik sermaye ile bireysel uyum performansı ilişkisinde hemşirelerin yetenek yönetimi algısı aracı roldedir.

Hipotez 5 (H5). Psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı ilişkisinde hemşirelerin yetenek yönetimi algısı aracı roldedir.

Hipotez 6 (H6). Öğrenme çevikliği ile bireysel uyum performansı ilişkisinde hemşirelerin yetenek yönetimi algısı aracı roldedir.

Hipotez 7 (H7). Öğrenme çevikliği ile öznel kariyer başarısı ilişkisinde hemşirelerin yetenek yönetimi algısı aracı roldedir.

İkinci aşamanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri:

- ***H1*** ve ***H2***'de psikolojik sermaye ve öğrenme çevikliği bağımsız değişkenler, hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı bağımlı değişkenler,
- ***H3***'te hemşirelerin yetenek yönetimi algısı bağımsız değişken, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı bağımlı değişkenler,
- ***H4, H5, H6*** ve ***H7***'de psikolojik sermaye, öğrenme çevikliği ve hemşirelerin yetenek yönetimi algısı bağımsız değişkenler, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı bağımlı değişkenlerdir.

3.2.3. Araştırmanın İkinci Aşamasının Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın ikinci aşamasının evrenini İstanbul ilinde bulunan toplam sekiz hastanede (bir eğitim ve araştırma hastanesi, bir kamu üniversite hastanesi, bir özel üniversite hastanesi ve beş özel hastane) çalışan hemşireler oluşturdu (N_{toplam}=2958). Hastanelerde çalışan hemşire sayısının değişken olması ve aktif hemşire sayısının bilinmemesi nedeniyle araştırmanın örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde evreni bilinmeyen örneklem formülü kullanıldı. Bu aşamada, evreni bilinmeyen örnekleme yöntemi kullanılarak %95 güven aralığı ve $p<0,05$ anlamlılık seviyesi ile hemşire örnekleminin en az 384 hemşire olması gerektiği hesaplandı. Bu doğrultuda gelişigüzel örnekleme yöntemi ile belirlenen hastanelerde çalışan ve araştırmaya dahil etme kriterlerine uyan 1060 hemşire araştırmanın ikinci aşamasının örneklemini oluşturdu (N=1060). Kurum türüne göre yanıtlanma oranları Tablo 3.6'da sunuldu.

Tablo 3.6: Araştırmanın ikinci aşamasının kurum türüne göre yanıtlanma oranları (N=1060).

Kurum Türü	Hemşire Sayısı	Evreni Temsil Oranı (%)	Örneklemi Oluşturan Hemşire Sayısı	Örneklemi Temsil Oranı (%)	Yanıtlanma Oranı (%)
Kamu Üniversite Hastanesi	976	33,0	283	26,7	29,0
Özel Üniversite Hastanesi	658	22,2	194	18,3	29,5
Eğitim ve Araştırma Hastanesi	600	20,3	281	26,5	46,8
Özel Hastane	724	24,5	302	28,5	41,7
Toplam	**2958**	**100,0**	**1060**	**100,0**	**35,8**

Örnekleme dahil etme kriterleri

- Belirlenen hastanelerde en az iki ay süre boyunca çalışan hemşire olma (iki aylık deneme ve oryantasyon süresini tamamlamış olma)
- Veri toplama sürecinde (Temmuz-Ekim 2023) aktif çalışma
- Araştırmaya katılımda gönüllü olma

Örneklemden dışlanma kriterleri

- Belirlenen hastanelerde iki aydan daha az süre çalışan hemşire olma
- Ebe ve acil tıp teknisyenliği mezunu olup hemşire olarak çalışma
- Veri toplama araçlarını eksik doldurma

3.2.4. Araştırmanın İkinci Aşamasının Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırmanın ikinci aşaması İstanbul ilinde bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesi, bir kamu üniversite hastanesi, bir özel üniversite hastanesi ve beş özel hastanede gerçekleştirildi. Araştırmanın ikinci aşamasının verileri etik kurul izni ve ikinci aşamanın yapılacağı kurumlardan onay alındıktan sonra Temmuz-Ekim 2023 tarihleri arasında toplandı.

Araştırmanın ikinci aşamasının yapıldığı hastanelerin belirlenmesinde, hastanenin sahiplik durumu ile birlikte profesyonel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının varlığı dikkate alındı. Bu doğrultuda, araştırmanın ikinci aşamasında kamu, üniversite ve özel hastanelerin yer alması sağlanarak kurum çeşitliliği sağlandı.

3.2.5. Araştırmanın İkinci Aşamasının Veri Toplama Araçları

Araştırmanın ikinci aşamasında veri toplama aracı olarak "Tanıtıcı Bilgi Formu" (Ek-3.5) "Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ-12)" (Ek-3.6), "Öğrenme Çevikliği Ölçeği (ÖÇÖ)" (Ek-3.7), "Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği (HYYAÖ)" (Ek-3.8), "Bireysel Uyum Performansı Ölçeği (BUPÖ)" (Ek-3.9) ve "Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği (ÖKBÖ)" (Ek-3.10) kullanıldı.

3.2.5.1. Tanıtıcı Bilgi Formu

Araştırmanın ikinci aşaması için araştırmacı tarafından oluşturulan form, araştırma değişkenleri ile ilişkili olduğu düşünülen hemşirelerin bireysel (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum) ve çalışma özelliklerini (çalışılan kurum, görev, çalışılan birim, kurumda ve meslekte çalışma yılı, çalışma şekli, sertifika durumu ve sertifikanın birime uygunluğu) içeren 12 sorudan (Ek-3.5) oluştu.

3.2.5.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ-12)

PSÖ-12, Luthans ve diğ. (2007a) tarafından 24 madde olarak geliştirilmiştir. Avey ve diğ. (2011) ise geliştirilen ölçeğin 12 maddelik kısa formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapmıştır. Oruç (2018) ölçeğin kısa formunun Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasını bir üniversitede farklı kademelerde görev yapan idari personeller üzerinde yapmıştır. Ölçek; özyeterlilik (3 madde, 1.,2., ve 3. maddeler), umut (4 madde, 4.,5.,6., ve 7. maddeler), dayanıklılık (3 madde, 8., 9., 10. maddeler) iyimserlik (2 madde, 11. ve 12. maddeler) olmak üzere dört alt boyut ve toplam 12 maddeden oluşmakta ve 6'lı Likert olarak yanıtlanmaktadır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılmıyorum, 4=Kısmen katılıyorum, 5=Katılıyorum, 6=Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan yüksek puanların yüksek psikolojik sermayeye işaret ettiği belirtilmektedir (Oruç, 2018). Luthans ve diğ. (2007a) özgün ölçeğin hizmet/teknoloji çalışanları ve beliren yetişkinlerden (öğrenciler) oluşan iki ayrı örneklemde geçerlik ve güvenirlik analizlerini yapmıştır. Orijinal 24 maddeli ölçeğin Cronbach alpha katsayısı dört ayrı örneklemde hesaplanarak umut (0,72, 0,75, 0,80, 0,76), psikolojik dayanıklılık (0,71, 0,71, 0,66, 0,72), özyeterlilik (0,75, 0,84, 0,85, 0,75), iyimserlik (0,74, 0,69, 0,76, 0,79) alt boyutları ile ölçeğin tümü için (0,88, 0,89, 0,89, 0,89) hesaplanmıştır (Luthans ve diğ., 2007a). Ölçeğin Türkçe versiyonunun Cronbach alpha katsayısı 0,931 olarak bulunmuş olup Türk kültüründe geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmektedir (Oruç, 2018). Bu çalışmada, Cronbach alpha katsayısı alt boyutlarda; özyeterlilik (0,813), umut (0,790), dayanıklılık (0,693), iyimserlik (0,831) ve toplam ölçekte 0,873 bulundu.

3.2.5.3. Öğrenme Çevikliği Ölçeği (ÖÇÖ)

ÖÇÖ, Bedford (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek boyutlu olup dokuz maddeden oluşmaktadır (Bedford, 2011). Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasını Zümrüt (2020) yapmıştır. Ölçek 5'li Likert olarak yanıtlanmaktadır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek öğrenme çevikliğini göstermektedir (Zümrüt, 2020). Orijinal ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0,929 (Bedford, 2011), Türkçe versiyonunun ise Cronbach alpha katsayısı 0,78 bulunmuştur (Zümrüt, 2020). Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0,904 bulundu.

3.2.5.4. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği (HYYAÖ)

HYYAÖ'nün geçerlik ve güvenirlik çalışmaları bu araştırmanın birinci aşamasında gerçekleştirildi. Tek boyut ve 26 maddeli ölçek 5'li Likert tipinde yanıtlanmaktadır

(1=Kesinlikle katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçek, puan ortalaması alınarak 1-2,34 puan ise düşük, 2,35-3,65 puan ise orta, 3,66-5 puan ise yüksek olarak değerlendirilmektedir. Araştırmanın birinci aşamasında ölçeğin geneli için Cronbach alpha katsayısı AFA örnekleminde 0,976 bulunurken DFA örnekleminde 0,978 bulundu. Araştırmanın ikinci aşamasında ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0,981 bulundu.

3.2.5.5. Bireysel Uyum Performansı Ölçeği (BUPÖ)

BUPÖ, Charbonnier-Voirin ve Roussel (2012) tarafından üç ayrı örneklemde geliştirilmiştir. Ölçek yaratıcılık (4 madde, 1.,2.,3.,4. maddeler), acil durumlarda tepki (4 madde, 5.,6.,7.,8. maddeler), kişilerarası uyum (4 madde, 9.,10.,11.,12. maddeler), eğitim ve öğrenme çabası (4 madde, 13.,14.,15.,16.,17. maddeler (Orijinal ölçekte DFA'da doğrulanmayan 17. madde çıkarıldı)), stres yönetimi (3 madde, 18.,19.,20.,21. maddeler (Orijinal ölçekte DFA'da doğrulanmayan 21.madde çıkarıldı)) olmak üzere beş alt boyut ve toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Doğru (2019) tarafından yapılmış olup ölçeğin özgün ölçekte olduğu gibi beş boyutlu yapısı korunmuştur. Fakat Doğru (2019) ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerini 21 madde olarak yapmıştır. Ölçek 5'li Likert olarak yanıtlanmaktadır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Orijinal ölçeğin ikinci örneklemine ilişkin yapılan çalışmada Cronbach Alpha katsayısı alt boyutlar için 0,78-0,87 arasında değişmektedir (Charbonnier-Voirin ve Roussel, 2012). Türkçe versiyonunun ise Cronbach alpha katsayısı alt boyutlarda yaratıcılık 0,85, acil durumlarda tepki 0,91, kişilerarası uyum 0,79, eğitim ve öğrenme çabası 0,87, stres yönetimi 0,84 bulunmuştur (Doğru, 2019). Orijinal ölçeğin 19 madde, Türkçe uyarlama çalışmasında ise 21 madde olması nedeniyle ölçeği geliştiren yazara e-posta gönderildi. Yazarın 19 maddeli ölçek ile çalıştığını belirtmesi üzerine, orijinal ölçek ile Türkçe uyarlanan ölçeğin maddeleri karşılaştırılarak eğitim ve öğrenme çabasına ait bir madde (17. madde) ve stres yönetimine ait bir madde (21. madde) analizlere dahil edilmedi. Son durumda ölçek 19 madde olarak kullanıldı. Bu doğrultuda ölçeğin araştırmada kullanılan 19 maddeli DFA sonuçlarına ilişkin madde anlamlılıkları ve madde analizi sonuçları Tablo 3.7'de sunuldu. Bu çalışmada, Cronbach alpha katsayısı alt boyutlarda; yaratıcılık (0,828), acil durumlarda tepki (0,883), kişilerarası uyum (0,872), eğitim ve öğrenme çabası (0,868), stres yönetimi (0,777) ve toplam ölçekte ise 0,940 bulundu.

Tablo 3.7: Bireysel Uyum Performansı Ölçeği'ne ilişkin madde anlamlılıkları (N=1060).

	β	Std. Hata	p	R^2
BUPÖ4← BUPÖ	0,803	26,980	***	,645
BUPÖ3← BUPÖ	0,857	30,141	***	,735
BUPÖ2← BUPÖ	0,734	25,149	***	,539
BUPÖ1← BUPÖ	0,600	19,793	***	,360
BUPÖ8← BUPÖ	0,761	20,175	***	,579
BUPÖ7← BUPÖ	0,841	28,243	***	,708
BUPÖ6← BUPÖ	0,834	27,972	***	,695
BUPÖ5← BUPÖ	0,807	26,980	***	,652
BUPÖ12← BUPÖ	0,778	20,175	***	,605
BUPÖ11← BUPÖ	0,840	28,477	***	,705
BUPÖ10← BUPÖ	0,817	27,651	***	,668
BUPÖ9← BUPÖ	0,747	24,931	***	,557
BUPÖ16← BUPÖ	0,838	21,512	***	,703
BUPÖ15← BUPÖ	0,841	21,549	***	,707
BUPÖ14← BUPÖ	0,763	20,175	***	,583
BUPÖ13← BUPÖ	0,731	19,549	***	,535
BUPÖ20← BUPÖ	0,760	20,579	***	,577
BUPÖ19← BUPÖ	0,692	19,130	***	,479
BUPÖ18← BUPÖ	0,757	20,524	***	,573

β: Standartlaştırılmış Beta Katsayısı, Std: Standart, R^2: R Kare; R Square; *p<0,05.

BUPÖ'ye ilişkin madde anlamlılıkları incelendiğinde tüm maddelerin istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu saptandı (p<0,05). Maddelerin ölçekle olan ilişkileri incelendiğinde ise R^2 değerlerinin 0,360-0,735 arasında değiştiği bulundu (Tablo 3.7). R^2 değerleri ne kadar yüksek olursa yapı geçerliği için o kadar iyidir (Bowen ve Guo, 2011). Hair ve diğ. (2019b) 0,75, 0,50 ve 0,25 R^2 değerlerinin sırasıyla anlamlı, orta ve düşük düzey olduğunu belirtmektedir. Bu sonuca göre maddelerin faktör üzerinde oluşturduğu açıklayıcılık yeterlidir (Kline, 2005; Çokluk ve diğ., 2010).

3.2.5.6. Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği (ÖKBÖ)

ÖKBÖ, Shockley ve diğ. (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tanınma (3 madde, 1., 2., 3. maddeler), işin anlamlılığı (3 madde, 4., 5., 6. maddeler), etki (3 madde, 7.,8.,9. maddeler), işin niteliği (3 madde, 10., 11., 12. maddeler), otantik (3 madde, 13., 14., 15. maddeler), kişisel yaşam, (3 madde, 16., 17., 18. maddeler), büyüme ve gelişme (3 madde, 19., 20., 21. maddeler) ve tatmin (3 madde, 22., 23., 24. maddeler) olmak üzere sekiz alt boyut ve toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Budak ve Gürbüz tarafından (2017) yapılmıştır. Budak ve Gürbüz (2017) ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini kamu ve özel sektörde çalışanlardan oluşan iki farklı örneklem üzerinde yapmıştır. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin özgün yapısı korunmuştur. Ölçek 5'li Likert olarak yanıtlanmaktadır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Kısmen katılmıyorum, 3=Ortadayım, 4=Kısmen katılıyorum

5=Tamamen katılıyorum). Özgün ölçeğin alt boyutlara ilişkin Cronbach alpha katsayılarının 0,75-0,92 arasında değiştiği belirtilmektedir (Shockley ve diğ., 2016). Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında alt boyutlar için Cronbach alpha katsayılarının, ilk örneklem için 0,62-0,92, ikinci örneklem için 0,79-0,91 arasında değiştiği, toplamda ise ilk örneklem için 0,91, ikinci örneklem için ise 0,94 olduğu belirtilmiş olup ölçeğin Türk kültürü için geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmektedir (Budak ve Gürbüz, 2017). Bu çalışmada, Cronbach alpha katsayısı alt boyutlarda tanınma (0,828), işin anlamlılığı (0,883), etki (0,872), işin niteliği (0,868), otantik (0,777), kişisel yaşam (0,916), büyüme ve gelişme (0,889), tatmin (0,945) ve toplam ölçekte ise 0,939 bulundu.

3.2.6. Araştırmanın İkinci Aşamasının Verilerinin Toplanması

Araştırmanın ikinci aşamasının verileri, "Tanıtıcı Bilgi Formu" (Ek-3.5) "PSÖ-12" (Ek-3.6), "ÖÇÖ" (Ek-3.7), "HYYAÖ" (Ek-3.8), "BUPÖ" (Ek-3.9) ve "ÖKBÖ" (Ek-3.10) kullanılarak toplandı.

Araştırmanın verileri, etik kurul ve ikinci aşamanın yapılacağı kurumlardan araştırmanın yapılması için onay alındıktan sonra, Temmuz-Ekim 2023 tarihleri arasında İstanbul'da hizmet veren belirlenen hastanelerde gelişigüzel örnekleme yöntemi kullanılarak fiziksel olarak toplandı. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu (Ek-3.11) ve veri toplama araçları her hemşireye özel kapalı bir zarfa koyarak dağıtıldı. Araştırmaya katılan hemşirelerden ilgili dosyaları doldurduktan sonra zarfın içini görünmeyecek şekilde kapatmaları istendi.

3.2.7. Araştırmanın İkinci Aşamasının Veri Analizi

Araştırmanın hipotez modelinin testine yönelik ikinci aşamasının veri analizinde SPSS 24.0 (IBM® SPSS® Corp, Armonk, NY) ve AMOS GRAPHICS 21 programı kullanıldı. Veri toplama formunda yer alan ölçeklerin çoğunluğunun eksik doldurulduğu 26 veri analize alınmadı. Kayıp veriler için ortanca değer ataması yapıldı. Model testinde gözlenen ve gizli değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesinde Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanıldı. YEM'de nedensel değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler tek bir modelle ölçülebilmektedir. Bu modelde ilişkilere ait değişkenlerin kavramsal modeldeki uygunluğu ölçüm modeli ve yapısal modelden oluşan iki aşamalı bir yöntemle test edilmektedir. İlk aşamada ölçüm modeli test edilirken ikinci aşamada yapısal model test edilir (Civelek, 2018). Bu doğrultuda, araştırmanın ikinci aşamasında kullanılan PSÖ-12, ÖÇÖ, HYYAÖ, BUPÖ ve ÖKBÖ'ye yönelik geçerlik ve güvenirlik analizleri yapıldı. Ardından araştırmanın

hipotez modeli YEM ile test edildi. Modelin doğrudan etkileri, dolaylı etkileri ve istatistiksel anlamlılığı için Bootstrap yöntemi (2000 örneklem) kullanıldı. Örneklem büyüklüğü 200'den büyük olan çalışmalarda bu yöntemin sonuçları diğer yöntemlere göre daha stabil ve daha doğrudur (Chen ve diğ., 2023). Elde edilen veriler %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirildi. Verilerin değerlendirilmesinde kullanılan analiz yöntemleri Tablo 3.8'de verildi.

Tablo 3.8: Araştırmanın ikinci aşamasının verilerinin değerlendirilmesinde kullanılan analizler.

İncelenen Özellik	**Kullanılan Analiz Yöntemleri**
Uç değer hesaplaması	Mahalanobis uzaklığı (-3,+3) 85 veri uç değer olduğu için veri setinden çıkarıldı.
Kayıp veri ataması	Ortanca
Normallik değerlendirmesi	Çarpıklık (skewnes) ve basıklık (kurtosis)
Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri	Frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, ortanca, minimum, maksimum
Yapı geçerliği	Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) Yakınsak (benzeşim), ıraksak (ayrışım) ve ayırt edici geçerlik
Madde ayırt ediciliği	Madde-toplam puan analizi
İç tutarlık	Cronbach alpha katsayısı, madde-toplam puan analizi
Ölçeklere yönelik tanımlayıcı analizler	Ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, mod, ortanca
Ölçekler arasındaki ilişki	Pearson korelasyon analizi
Hipotez testi	Yapısal eşitlik modeli
Aracılık rolünün anlamlılığı	Bootstrap (2000) yöntemi

3.2.8. Araştırmanın İkinci Aşamasının Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için daha önce belirtildiği üzere etik onay alındı (Ek-3.12-14) (Ek-3.15/Revize tarih: 10.01.2024, Sayı: 884349). Araştırmanın ikinci aşamasının yapılabilmesi için belirlenen hastane yönetimlerinden ve İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nden araştırmanın yapılabilmesi için onay alındı (Ek-3.26-31). İkinci aşamanın verileri etik kurul ve kurum izinleri alındıktan sonra toplandı. Araştırmanın ikinci aşamasında kullanılan ölçekleri Türkçeye uyarlayan yazarlardan ölçeklerin araştırmada kullanılması için e-posta ile onay alındı (Ek-3.33-36). Araştırmanın veri toplama araçları hemşirelere uygulanmadan önce araştırma hakkında bilgi verildi (araştırma amacı, süresi, gönüllülük, gizlilik, araştırmacıya erişim vb.). Araştırmaya katılan hemşireler Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu'nu (Ek-3.11) imzaladı. Doldurularak kapalı bir zarfa koyulan veri toplama araçları ve Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu araştırmacı tarafından geri alındı. Veriler beş yıl süre ile saklanacak, güvenli bir şekilde imha edilecektir.

3.2.9. Araştırmanın İkinci Aşamasının Sınırlılıkları

Araştırmanın ikinci aşaması da İstanbul'da hizmet veren belirlenen hastanelerde yürütüldü ve veriler hemşirelerin öz bildirimlerine dayalı olarak toplandı. Bu sınırlılığı azaltmak için birinci aşamada belirtilenler uygulandı. İkinci aşamada verilerin belirli bir zaman diliminde toplanmış olması yetenek yönetimini etkileyen faktörler ve sonuçlar üzerindeki nedensel etkisini sınırlamaktadır. Elde edilen yeterli veri sayısına rağmen yanıtlanma oranının düşük olması bu aşamanın diğer bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Hastanelerin hizmet yoğunluğu fazla olduğundan hemşireler veri toplama araçlarını yanıtlamak için uygun zaman bulma konusunda zorluk yaşadı. Dahası, hemşireler beş veri toplama aracının yanıtlanmasını uzun buldu ve istekli davranmadı. Bu aşamada birinci aşamadaki gibi gelişigüzel örnekleme yönteminin kullanılması da diğer bir sınırlılığı oluşturdu. Bu sınırlılığı azaltmak amacıyla araştırmacı birden fazla ziyaret ile veri toplama sürecinde hastanelerde çalışan tüm hemşirelere ulaşmaya çalıştı. Bu nedenle bulgular, araştırmanın yapıldığı il, araştırmanın yapıldığı hastaneler ve veri toplama zamanı için geçerli olarak değerlendirilmelidir.

4. BULGULAR

İki aşamadan oluşan bu araştırmanın bulguları araştırmanın birinci aşaması ve ikinci aşaması olmak üzere iki ayrı başlık altında sunuldu. İlk bölümde HYYAÖ'nün geliştirilmesi ve psikometrik analizlerinin yapılmasını amaçlayan araştırmanın birinci aşamasına yönelik bulgular sunuldu. İkinci bölümde ise psikolojik sermaye, öğrenme çevikliği, hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisini belirlemeyi amaçlayan hipotez modelinin test edilmesine yönelik bulgular sunuldu.

4.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BULGULAR

Araştırmanın birinci aşamasının bulguları AFA ve DFA örnekleminde yer alan hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri, hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin AFA ve DFA örneklemi arasındaki farklılıkları, AFA ve DFA'ya ilişkin normallik testleri, HYYAÖ'nün geçerlik (AFA, DFA, eşzaman geçerliği, yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerlik) ve güvenirlik (madde-toplam puan korelasyonu, yarıya bölme (split-half) yöntemi, Cronbach alpha katsayısı, paralel form güvenirliği ve test-tekrar test yöntemi) analizleri olarak sunuldu.

4.1.1. AFA Örnekleminde Yer Alan Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci aşamasının AFA örneklemini 422 hemşire oluşturdu. AFA örneklemine katılan hemşirelerin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4.1'de sunuldu.

Tablo 4.1: Açımlayıcı faktör analizi örnekleminde yer alan hemşirelerin kişisel özellikleri (N_{AFA}=422).

Değişken	Alt Grup	AFA Grubu			
		Frekans (n)	**Yüzde (%)**	**Ort±Ss**	**Ortanca (Min-Mak)**
Yaş	25 yaş ve altı	228	54,0	28,142±7,138	25,00 (21-56)
	26-30 yaş	97	23,0		
	31 yaş ve üstü	97	23,0		
	Toplam	**422**	**100,0**		
Cinsiyet	Kadın	346	82,0		
	Erkek	76	18,0		
	Toplam	**422**	**100,0**		
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	126	29,9		
	Ön Lisans	77	18,2		
	Lisans	194	46,0		
	Yüksek Lisans	25	5,9		
	Toplam	**422**	**100,0**		
***Yüksek Lisans Alanı**	Hemşirelik	17	68,0		
	Sağlık Kurumları Yönetimi	6	24,0		
	**Diğer	2	8,0		
	Toplam	**25**	**100,0**		
Medeni Durum	Evli	122	28,9		
	Bekâr	300	71,1		
	Toplam	**422**	**100,0**		

*Yüksek lisans mezunu hemşireler üzerinden değerlendirilmiştir. Min: Minimum, Mak: Maksimum, Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma
**İletişim ve İş Sağlığı ve Güvenliği

Araştırmanın AFA örnekleminde yer alan 422 hemşirenin kişisel özellikleri değerlendirildiğinde; hemşirelerin yaş ortalamasının 28,142±7,138, %82'sinin (n=346) kadın, %46'sının (n=194) lisans mezunu ve %71,1'inin (n=300) bekâr olduğu saptandı. Yüksek lisans mezunu hemşirelerin %68'inin (n=17) hemşirelik lisansüstü programlarında eğitim aldığı belirlendi (Tablo 4.1).

4.1.2. AFA Örnekleminde Yer Alan Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın AFA örnekleminde yer alan hemşirelerin mesleki özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4.2'de sunuldu.

Tablo 4.2: Açımlayıcı faktör analizi örnekleminde yer alan hemşirelerin mesleki özellikleri (N_{AFA}=422).

Değişken	Alt Grup	AFA Grubu			
		Frekans (n)	Yüzde (%)	Ort±Ss	Ortanca (Min-Mak)
Çalışılan Kurum	Özel Hastane/ Vakıf Hastanesi	156	37,0		
	Özel Üniversite Hastanesi/ Vakıf Üniversitesi Hastanesi	134	31,8		
	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	89	21,1		
	Devlet Hastanesi	43	10,2		
	Toplam	**422**	**100,0**		
Görev	Hemşire Yönetici	53	12,6		
	Özel Dal Hemşiresi	30	7,1		
	Hemşire	339	80,3		
	Toplam	**422**	**100,0**		
Çalışılan Birim	Cerrahi	73	17,3		
	Dahiliye	156	37,0		
	Acil	18	4,3		
	Ameliyathane	42	10,0		
	İdari Birimler	8	1,9		
	Yoğun Bakım	76	18,0		
	Poliklinik	17	4,0		
	Karma	32	7,6		
	Toplam	**422**	**100,0**		
Kurumda Çalışma Yılı	1 yıldan az	157	37,2	4,23±4,854	2,00 (1-27)
	1-5 yıl	158	37,4		
	6-10 yıl	61	14,5		
	11 yıl ve üstü	46	10,9		
	Toplam	**422**	**100,0**		
Meslekte Çalışma Yılı	1 yıldan az	43	10,2	7,08±7,097	5,00 (1-35)
	1-5 yıl	210	49,8		
	6-10 yıl	83	19,7		
	11 yıl ve üstü	86	20,4		
	Toplam	**422**	**100,0**		
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	130	30,8		
	Vardiyalı	292	69,2		
	Toplam	**422**	**100,0**		
Mesleğiyle İlgili Sertifika Durumu	Evet	214	50,7		
	Hayır	208	49,3		
	Toplam	**422**	**100,0**		
***Sertifikanın Çalışılan Birime Uygunluğu**	Evet	152	71,0		
	Hayır	62	29,0		
	Toplam	**214**	**100,0**		

*Sertifikaya sahip olan hemşireler üzerinden değerlendirilmiştir. Min: Minimum, Mak: Maksimum, Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma

Araştırmanın AFA örnekleminde yer alan hemşirelerin mesleki özellikleri değerlendirildiğinde; hemşirelerin %37'sinin (n=156) özel/vakıf hastanesinde çalıştığı, %80,3'ünün (n=339) hemşire olarak görev yaptığı, %37'sinin (n=156) dahiliye biriminde

çalıştığı, %69,2'sinin (n=292) vardiyalı çalıştığı, %50,7'sinin (n=214) mesleği ile ilgili sertifikaya sahip olduğu ve mesleği ile ilgili sertifikaya sahip olan hemşirelerin ise %71'inin (n=152) sertifikasının çalıştığı birime uygun olduğu belirlendi. Hemşirelerin kurumda çalışma yılı puan ortalamasının 4,23±4,854, meslekte çalışma yılı puan ortalamasının ise 7,08±7,097 olduğu saptandı (Tablo 4.2).

4.1.3. DFA Örnekleminde Yer Alan Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın DFA örnekleminde yer alan hemşirelerin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4.3'de sunuldu.

Tablo 4.3: Doğrulayıcı faktör analizi örnekleminde yer alan hemşirelerin kişisel özellikleri (N_{DFA}=496).

Değişken	Alt Grup	DFA Grubu			
		Frekans (n)	Yüzde (%)	Ort±Ss	Ortanca (Min-Mak)
Yaş	25 yaş ve altı	232	46,8	28,9982±7,801	26,00 (21-63)
	26-30 yaş	135	27,2		
	31 yaş ve üstü	129	26,0		
	Toplam	**496**	**100,0**		
Cinsiyet	Kadın	410	82,7		
	Erkek	86	17,3		
	Toplam	**496**	**100,0**		
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	88	17,7		
	Ön Lisans	96	19,4		
	Lisans	248	50,0		
	Yüksek Lisans	64	12,9		
	Toplam	**496**	**100,0**		
***Yüksek Lisans Alanı**	Hemşirelik	44	68,75		
	Sağlık Kurumları Yönetimi	20	31,25		
	Toplam	**64**	**100,0**		
Medeni Durum	Evli	166	33,5		
	Bekâr	330	66,5		
	Toplam	**496**	**100,0**		

*Yüksek lisans mezunu hemşireler üzerinden değerlendirilmiştir. Min: Minimum, Mak: Maksimum, Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma

Araştırmanın DFA örnekleminde yer alan 496 hemşirenin kişisel özellikleri değerlendirildiğinde; hemşirelerin yaş ortalamasının 28,9982±7,801, %82,7'sinin (n=410) kadın, %50'sinin (n=248) lisans mezunu ve %66,5'inin (n=330) bekâr olduğu saptandı. Yüksek lisans mezunu hemşirelerin %68,75'inin (n=44) hemşirelik lisansüstü programlarında eğitim aldığı belirlendi (Tablo 4.3).

4.1.4. DFA Örnekleminde Yer Alan Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın DFA örneklemine katılan hemşirelerin mesleki özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4.4'de sunuldu.

Tablo 4.4: Doğrulayıcı faktör analizi örnekleminde yer alan hemşirelerin mesleki özellikleri (N_{DFA}=496).

Değişken	Alt Grup	DFA Grubu			
		Frekans (n)	**Yüzde (%)**	**Ort±Ss**	**Ortanca (Min-Mak)**
Çalışılan Kurum	Özel Hastane/Vakıf Hastanesi	205	41,3		
	Özel Üniversite Hastanesi/ Vakıf Üniversite Hastanesi	147	29,6		
	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	99	20,0		
	Devlet Hastanesi	45	9,1		
	Toplam	**496**	**100,0**		
Görev	Hemşire Yönetici	74	14,9		
	Özel Dal Hemşiresi	87	17,5		
	Hemşire	335	67,5		
	Toplam	**496**	**100,0**		
Çalışılan Birim	Cerrahi	61	12,3		
	Dahiliye	231	46,6		
	Acil	25	5,0		
	Ameliyathane	18	3,6		
	İdari Birimler	35	7,0		
	Yoğun Bakım	72	14,5		
	Poliklinik	20	4,0		
	Karma	34	6,9		
	Toplam	**496**	**100,0**		
Kurumda Çalışma Yılı	1 yıldan az	177	35,7		
	1-5 yıl	152	30,6		
	6-10 yıl	94	19,0	4,96±5,335	2,50 (1-35)
	11 yıl ve üstü	73	14,7		
	Toplam	**496**	**100,0**		
Meslekte Çalışma Yılı	1 yıldan az	64	12,9		
	1-5 yıl	222	44,8		
	6-10 yıl	96	19,4	7,55±7,634	5,00 (1-40)
	11 yıl ve üstü	114	23,0		
	Toplam	**496**	**100,0**		
Çalışma Şekli	Gündüz	210	42,3		
	Vardiyalı	286	57,7		
	Toplam	496	**100,0**		
Mesleğiyle İlgili Sertifika Durumu	Evet	285	57,5		
	Hayır	211	42,5		
	Toplam	**496**	**100,0**		
***Sertifikanın Çalışılan Birime Uygunluğu**	Evet	223	78,2		
	Hayır	62	21,8		
	Toplam	**285**	**100,0**		

*Sertifikaya sahip olan hemşireler üzerinden değerlendirilmiştir. Min: Minimum, Mak: Maksimum, Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma

Araştırmanın DFA örnekleminde yer alan hemşirelerin mesleki özellikleri değerlendirildiğinde, hemşirelerin %41,3'ünün (n=205) özel/vakıf hastanesinde çalıştığı, %67,5'inin (n=335) hemşire olarak görev yaptığı, %46,6'sının (n=231) dahiliye biriminde, %57,7'sinin (n=286) vardiyalı çalıştığı, %57,5'inin (n=285) mesleği ile ilgili sertifikaya sahip olduğu ve mesleği ile ilgili sertifikaya sahip olan hemşirelerin ise %78,2'sinin (n=223) sertifikasının çalıştığı birimle uyumlu olduğu belirlendi. Hemşirelerin kurumda çalışma yılı puan ortalamasının 4,96±5,335, meslekte çalışma yılı puan ortalamasının 7,55±7,634 olduğu saptandı (Tablo 4.4).

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin AFA ve DFA örneklemine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla yapılan fark analizlerine ilişkin bulgular Tablo 4.5, Tablo 4.5 (devam) ve Tablo 4.6'da sunuldu.

Tablo 4.5: Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi örnekleminin karşılaştırılması (kategorik değişkenler) (N_{AFA}=422, N_{DFA}=496).

Değişken	Alt Grup	AFA Grubu		DFA Grubu		Toplam			
		n	%	n	%	n	%	χ2	p
Yaş	25 yaş ve altı	228	54,0	232	46,8	460	50,1	4,856	,088
	26-30 yaş	97	23,0	135	27,2	232	25,3		
	31 yaş ve üstü	97	23,0	129	26,0	226	24,6		
	Toplam	**422**	**100,0**	**496**	**100,0**	**918**	**100,0**		
Cinsiyet	Kadın	346	82,0	410	82,7	756	82,4	0,795	,428
	Erkek	76	18,0	86	17,3	162	17,6		
	Toplam	**422**	**100,0**	**496**	**100,0**	**918**	**100,0**		
Eğitim Durumu	SML	126	29,9	88	17,7	214	23,3	26,730	*,000
	Ön Lisans	77	18,2	96	19,4	173	18,8		
	Lisans	194	46,0	248	50,0	442	48,1		
	Yüksek Lisans	25	5,9	64	12,9	89	9,7		
	Toplam	**422**	**100,0**	**496**	**100,0**	**918**	**100,0**		
Medeni Durum	Evli	122	28,9	166	33,5	288	31,4	0,153	,079
	Bekar	300	71,1	330	66,5	630	68,6		
	Toplam	**422**	**100,0**	**496**	**100,0**	**918**	**100,0**		
Çalışılan Kurum	Özel Hastane/ Vakıf Hastanesi	156	37,0	205	41,3	361	39,9	1,877	,598
	Özel Üniversite Hastanesi/ Vakıf Üniversite Hastanesi	134	31,8	147	29,6	281	30,6		
	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	89	21,1	99	20,0	188	20,5		
	Devlet Hastanesi	43	10,2	45	9,1	88	9,6		
	Toplam	**422**	**100,0**	**496**	**100,0**	**918**	**100,0**		

n: Frekans, %:Yüzde, χ2 Ki-Kare Testi, *p<0,05

Tablo 4.5 (Devam): Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi örnekleminin karşılaştırılması (kategorik değişkenler) (N_{AFA}=422, N_{DFA}=496).

Değişken	Alt Grup	AFA Grubu		DFA Grubu		Toplam			
		n	%	n	%	n	%	(χ2)	p
Görev	Hemşire Yönetici	53	12,6	74	14,9	127	13,8	25,747	*,000
	Özel Dal Hemşiresi	30	7,1	87	17,5	117	12,7		
	Hemşire	339	80,3	335	67,5	674	73,5		
	Toplam	**422**	**100,0**	**496**	**100,0**	**918**	**100,0**		
Çalışılan Birim	Cerrahi	73	17,3	61	12,3	134	14,6	38,246	*,000
	Dahiliye	156	37,0	231	46,6	387	42,2		
	Acil	18	4,3	25	5,0	43	4,7		
	Ameliyathane	42	10,0	18	3,6	60	6,5		
	İdari Birimler	8	1,9	35	7,0	43	8,9		
	Yoğun Bakım	76	18,0	72	14,5	148	16,1		
	Poliklinik	17	4,0	20	4,0	37	4,0		
	Karma	32	7,6	34	6,9	66	7,2		
	Toplam	**422**	**100,0**	**496**	**100,0**	**918**	**100,0**		
Kurumda Çalışma Yılı	1 yıldan az	157	37,2	177	35,7	334	36,4	8,556	*,044
	1-5 yıl	158	37,4	152	30,6	310	33,8		
	6-10 yıl	61	14,5	94	19,0	155	16,9		
	11 yıl ve üstü	46	10,9	73	14,7	119	13,0		
	Toplam	**422**	**100,0**	**496**	**100,0**	**918**	**100,0**		
Meslekte Çalışma Yılı	1 yıldan daha az	43	10,2	64	12,9	107	11,5	2,995	,392
	1-5 yıl	210	49,8	222	44,8	432	47,2		
	6-10 yıl	83	19,7	96	19,4	179	19,5		
	11 yıl ve üstü	86	20,4	114	23,0	200	21,8		
	Toplam	**422**	**100,0**	**496**	**100,0**	**918**	**100,0**		
Çalışma Şekli	Gündüz	130	30,8	210	42,3	340	37,0	13,005	*,000
	Vardiyalı	292	69,2	286	57,7	578	63,0		
	Toplam	**422**	**100,0**	**496**	**100,0**	**918**	**100,0**		
Mesleğiyle İlgili Sertifika Durumu	Evet	214	50,7	285	57,5	499	54,4	4,186	*,046
	Hayır	208	49,3	211	42,5	419	45,6		
	Toplam	**422**	**100,0**	**496**	**100,0**	**918**	**100,0**		

n: Frekans, %:Yüzde, χ2 Ki-Kare Testi, *p<0,05

AFA ve DFA örnekleminde yer alan hemşirelerin yaşına (χ2=4,856), cinsiyetine (χ2=0,795), medeni durumuna (χ2=0,153), çalıştığı kuruma (χ2=1,877) ve meslekte çalışma yılına (χ2=2,995) göre dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05). Bu sonuçlara göre gruplar arasındaki dağılımın homojen olduğu saptandı (Tablo 4.5) (Tablo 4.5 devam).

AFA ve DFA örnekleminde yer alan hemşirelerin eğitim durumuna (χ2=26,730), görevine (χ2=25,747), çalıştığı birime (χ2=38,246), kurumda çalışma yılına (χ2=8,556), çalışma şekline (χ2=13,005) ve mesleğiyle ilgili sertifikaya sahip olma durumuna (χ2=4,186) göre dağılımları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p<0,05). Bu sonuçlara göre gruplar arasındaki dağılımın homojen olmadığı saptandı (Tablo 4.5) (Tablo 4.5 devam).

Tablo 4.6: Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi örnekleminin karşılaştırılması (sürekli değişkenler) (N_{AFA}=422, N_{DFA}=496).

	Grup	N	Ort±Ss	Ortanca (Min-Mak)	t	sd	p
Yaş	AFA	422	28,142±7,138	25,00 (21-56)	1,722	916	,085
	DFA	496	28,9982±7,801	26,00 (21-63)			
	Toplam	**918**	**28,6046±7,51149**	**25,00(21-63)**			
Kurumda Çalışma yılı	AFA	422	4,23±4,854	2,00 (1-27)	2,178	916	*,030
	DFA	496	4,96±5,335	2,50 (1-35)			
	Toplam	**918**	**4,63±5,130**	**2,00 (1-35)**			
Meslekte Çalışma Yılı	AFA	422	7,08±7,097	5,00 (1-35)	0,917	916	,332
	DFA	496	7,55±7,634	5,00 (1-40)			
	Toplam	**918**	**7,33±7,392**	**5,00 (1-40)**			

t testi, Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, Min: Minimum, Mak: Maksimum, sd: serbestlik derecesi , *p<0,05

AFA ve DFA örnekleminde yer alan hemşirelerin yaşı (t=1,722) ve meslekte çalışma yılı ortalamaları (t=0,917) arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (p>0,05). Fakat kurumda çalışma yılı (t=2,178) ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p<0,05). Bu durum AFA ve DFA örnekleminde yer alan hemşirelerin yaş ortalamalarının ve meslekte çalışma yılı ortalamalarının homojen olduğunu, kurumda çalışma yılı ortalamalarının ise heterojen olduğunu gösterdi (Tablo 4.6).

4.1.5. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

HYYAÖ taslağının geçerliğini belirlemek için kapsam (içerik) geçerliği, yüzey geçerliği, yapı geçerliği (AFA, DFA, eşzaman geçerliği, yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliği analizleri yapıldı. HYYAÖ taslağının güvenirliğini belirlemek için ise madde-toplam puan korelasyonu, yarıya bölme (split-half) yöntemi, Cronbach alpha katsayısı, paralel form güvenirliği, test-tekrar test yöntemi analizleri yapıldı.

4.1.5.1. Kapsam (İçerik) Geçerliği

HYYAÖ taslağının kapsam (içerik) geçerliği için hazırlanan 34 madde Davis tekniği kullanılarak uzman görüşüne sunuldu. Hemşirelik, insan kaynakları ve işletme alanından dokuz akademisyen ve bir hemşire yönetici olmak üzere toplamda 10 uzman görüşü sonrasında taslak ölçekte yer alan 34 maddenin KGİ değerleri 0,80-1,00 (≥80), toplam taslak ölçek KGİ değeri 0,95 bulundu (Tablo 3.4). Bu aşamada taslak ölçekten madde çıkarılmadı.

4.1.5.2. Yüzey Geçerliği

Yüzey geçerliği aşamasında HYYAÖ taslağı örneklem grubu ile benzer özelliklere sahip örneklemde yer almayan lise, ön lisans, yüksek lisans eğitim düzeyine sahip hemşire yönetici ve hemşire olmak üzere toplamda 61 hemşireye uygulandı. Bu aşamada hemşirelerden

gelen öneriler doğrultusunda "Hemşireler, yeteneklerine göre maddi olarak ödüllendirilir." maddesine "yetenekli" kelimesi eklenerek madde "Yetenekli hemşireler, yeteneklerine göre maddi olarak ödüllendirilir." olarak revize edildi. Ayrıca taslak ölçek, dil ve yazım özellikleri bakımından Türkçe öğretmeni tarafından incelendi ve önerilen düzenlemeler yapıldı.

4.1.5.3. Açımlayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Örneklemlerine İlişkin Normallik Değerlendirmesi

HYYAÖ'nün eşzaman geçerliği ve paralel form güvenirliği için kullanılan YYÖ'ye yönelik elde edilen puanların normallik analizlerinin incelenmesi amacıyla AFA ve DFA örnekleminin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendi. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.7'de sunuldu.

Tablo 4.7: Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi örneklemlerine ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları (N_{AFA}=422, N_{DFA}=496).

		N	Çarpıklık	Çarpıklık Ss	Basıklık	Basıklık Ss
AFA	HYYAÖ	422	-,297	,119	-,054	,237
	YYÖ	422	-,302	,119	-,614	,237
DFA	HYYAÖ	496	-,387	,110	-,937	,219
	YYÖ	496	-,419	,110	-,688	,219

Ss: Standart sapma

AFA ve DFA örneklemlerinde kullanılan ölçeklere yönelik çarpıklık ve basıklık katsayılarının (-1, +1) aralığında olduğu ve bu puanların normal dağılıma sahip olduğu belirlendi (Tablo 4.7). Çarpıklık ve basıklık katsayılarının (-2, +2) aralığında olması puanların normal dağılım gösterdiğinin bir kanıtı (Kim, 2013) olduğundan bu puanlar kullanılarak yapılan testlerde parametrik testler kullanıldı.

4.1.5.4. Yapı Geçerliği

HYYAÖ taslağının yapı geçerliğini belirlemek için AFA (n_{AFA}=422) ve AFA sonucunda elde edilen yapıyı doğrulamak için AFA grubundan farklı bir örnekleme DFA (n_{DFA}=496) yapıldı. Ayrıca ölçeğin yapı geçerliğinin sağlanabilmesi amacıyla hem AFA örneklemine hem DFA örneklemine eşzaman geçerliği ve yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliğe ilişkin analizler yapıldı.

Açımlayıcı Faktör Analizi Öncesi Başlangıç Analizleri: AFA öncesinde verilere uç değer incelemesi yapılarak Mahalanobis uzaklıkları değerlendirildi ve 3 veri standartlaştırılmış z puanları (-3, +3) aralığı dikkate alınarak uç değer olarak saptandı (Çokluk ve diğ., 2018). Bu veriler AFA verisinden çıkarıldı (n_{AFA}=422).

AFA aşamasına geçmeden önce verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek için KMO ve Barlett küresellik testleri yapıldı.

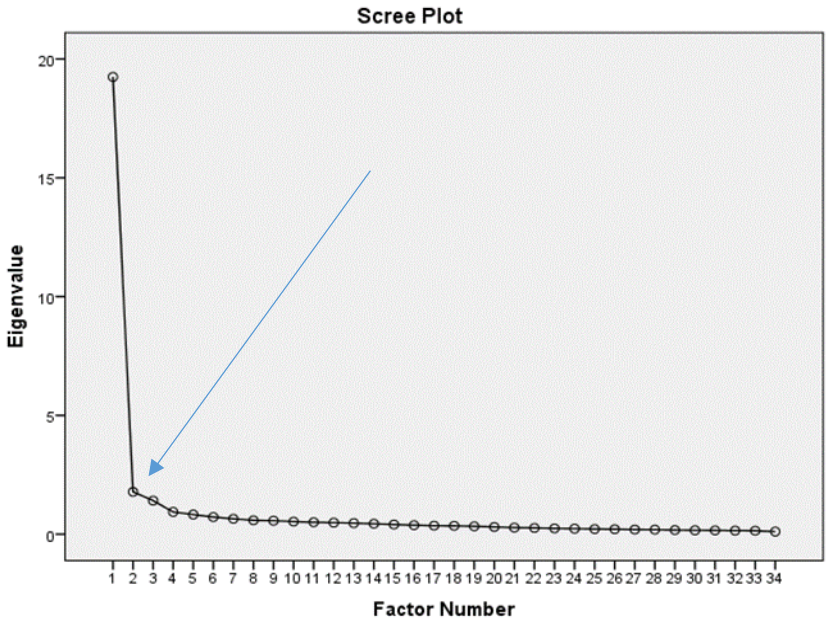
Tablo 4.8: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik testi (N_{AFA}=422).

KMO ve Bartlett's Testleri		
KMO		0,972
Bartlett's Küresellik Testi	χ^2	11972,774
	sd	561
	p	,000*

*p<0,001

AFA örnekleminin KMO katsayısı incelendiğinde; KMO katsayısının 0,972 olduğu (>0,90) saptandı. AFA örneklemine ait Bartlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde ise elde edilen (χ^2) değerinin istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı olduğu saptandı (χ^2=11972,774; p=0,000, p<0,001) (Tablo 4.8). Elde edilen sonuçlara göre 422 hemşireden oluşan örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğu görüldü (Şencan, 2005; Çokluk ve diğ., 2010).

Açımlayıcı Faktör Analizi: HYYAÖ'nün faktör deseninin belirlenmesinde Temel Bileşenler Analizi kullanıldı. Elde edilen sonuç doğrultusunda, 34 maddenin özdeğerinin 1'in üzerinde ve tek faktörlü bir yapıda olduğu belirlendi. Yamaç-birikinti grafiğinde kırılımın birinci faktörden sonra olması taslak ölçeğin tek faktörden oluştuğunu doğruladı. Elde edilen tek faktörün toplam varyansa katkısı %57,957'dir (>40). Yamaç-birikinti grafiği Şekil 4.1'de sunuldu.



Eigenvalue: Özdeğer, Factor Number: Faktör Sayısı

Şekil 4.1: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği taslağının yamaç-birikinti grafiği.

HYYAÖ taslağının faktör desenini belirlemek için yapılan AFA'da 34 maddeli taslak ölçeğe yönelik faktör yükleri incelendi (Tablo 4.9).

Tablo 4.9: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin faktör deseni (34 madde, N_{AFA}=422).

Madde No	Faktör Yükü
HYYAÖ33	,878
HYYAÖ34	,860
HYYAÖ32	,855
HYYAÖ25	,852
HYYAÖ22	,836
HYYAÖ30	,833
HYYAÖ27	,814
HYYAÖ24	,812
HYYAÖ23	,809
HYYAÖ16	,807
HYYAÖ26	,807
HYYAÖ19	,805
HYYAÖ29	,803
HYYAÖ31	,796
HYYAÖ 9	,787
HYYAÖ15	,783
HYYAÖ20	,781
HYYAÖ18	,768
HYYAÖ7	,767
HYYAÖ21	,766
HYYAÖ12	,764
HYYAÖ11	,759
HYYAÖ8	,735
HYYAÖ10	,727
HYYAÖ13	,725
HYYAÖ5	,710
HYYAÖ4	,698
HYYAÖ28	,677
HYYAÖ1	,653
HYYAÖ14	,648
HYYAÖ3	,648
HYYAÖ17	,643
HYYAÖ6	,637
HYYAÖ2	,629

HYYAÖ taslağının (34 maddeli) faktör desenini belirlemek için yapılan AFA'da, taslak ölçeğin faktör yüklerinin 0,629-0,878 (>0,60) arasında değiştiği saptandı. Taslak ölçeğin tek boyutlu olduğunun belirlenmesinden dolayı faktör yük değerlerinin kabul sınırı 0,70 olarak belirlendi (Hair ve diğ., 2011; Wong, 2013). Bu nedenle kabul değerin (<0,70) altında kalan 8 madde (4., 28., 1., 14., 3., 17., 6., 2. madde) taslak ölçekten çıkarıldı (Tablo 4.9). 0,70 altında kalan 8 maddenin analiz dışında tutulması sonucunda elde edilen faktör yükleri ve maddelerin faktörlere dağılımları Tablo 4.10'da sunuldu.

Tablo 4.10: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin faktör deseni (26 madde, N_{AFA}=422).

Madde No	Faktör Yükü	Extraction	Anti-image
HYYAÖ33	,864	,740	,196
HYYAÖ34	,863	,770	,208
HYYAÖ32	,854	,731	,227
HYYAÖ25	,847	,725	,232
HYYAÖ22	,830	,700	,255
HYYAÖ30	,823	,694	,270
HYYAÖ27	,806	,662	,296
HYYAÖ24	,806	,660	,285
HYYAÖ23	,793	,655	,296
HYYAÖ16	,806	,651	,287
HYYAÖ26	,792	,650	,283
HYYAÖ19	,787	,648	,299
HYYAÖ29	,785	,645	,326
HYYAÖ31	,791	,634	,307
HYYAÖ9	,783	,620	,258
HYYAÖ15	,775	,613	,333
HYYAÖ20	,762	,610	,365
HYYAÖ18	,767	,590	,359
HYYAÖ7	,764	,588	,326
HYYAÖ21	,758	,587	,356
HYYAÖ12	,745	,584	,348
HYYAÖ11	,746	,576	,323
HYYAÖ8	,739	,540	,332
HYYAÖ10	,720	,528	,393
HYYAÖ13	,739	,525	,430
HYYAÖ5	,703	,504	,385

Tek boyutlu 34 maddenin yer aldığı HYYAÖ taslağından 8 maddenin çıkarılmasından sonra kalan 26 maddenin faktör yüklerinin 0,703-0,864 (>0,70) arasında değiştiği saptandı. Ölçeğin faktör yüklerinin 0,70 üzerinde olması iyi tanımlanan bir yapıyı göstermektedir (Hair ve diğ., 2019a) (Tablo 4.10).

Taslak ölçeğin olası tüm faktörlere ve belirlenen sayıdaki faktöre ilişkin özdeğer katsayıları ve açıklanan varyans yüzdeleri Tablo 4.11'de sunuldu.

Tablo 4.11: Faktörlere ilişkin özdeğer katsayıları ve açıklanan varyans yüzdeleri (N_{AFA}=422).

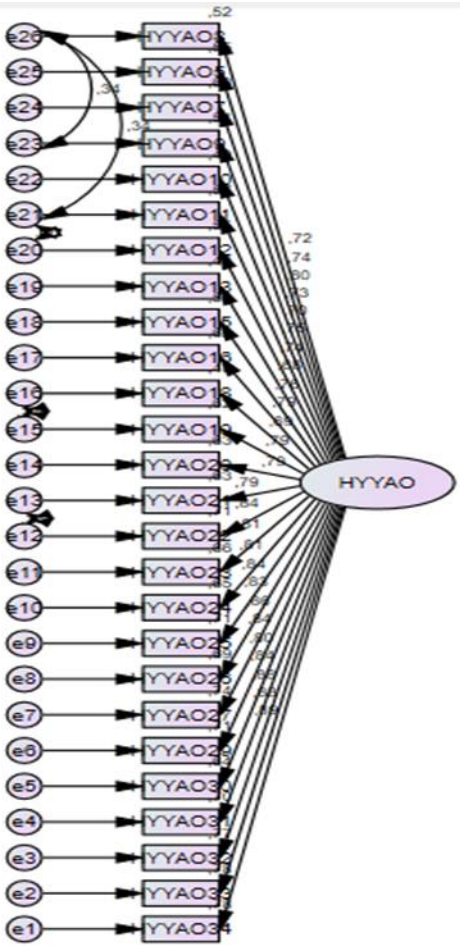
	Olası Tüm Faktörlere İlişkin Değerler			Belirlenen Sayıda Faktöre İlişkin Değerler		
Bileşen	**Özdeğer**	**Açıklanan Varyans Yüzdesi**	**Toplamalı Açıklanan Varyans Yüzdesi**	**Özdeğer**	**Açıklanan Varyans Yüzdesi**	**Toplamalı Açıklanan Varyans Yüzdesi**
1	16,433	63,205	63,205	16,433	63,205	63,205
2	1,313	5,051	68,255			
3	,703	2,706	70,961			
4	,625	2,404	73,364			
5	,589	2,264	75,629			
6	,542	2,085	77,714			
7	,508	1,954	79,668			
8	,465	1,790	81,457			
9	,454	1,748	83,205			
10	,433	1,664	84,869			
11	,403	1,552	86,421			
12	,356	1,371	87,792			
13	,340	1,306	89,098			
14	,328	1,263	90,361			
15	,283	1,088	91,449			
16	,266	1,025	92,474			
17	,259	,996	93,471			
18	,242	,931	94,401			
19	,221	,850	95,252			
20	,215	,827	96,079			
21	,207	,795	96,874			
22	,193	,741	97,615			
23	,176	,678	98,294			
24	,163	,627	98,921			
25	,154	,591	99,512			
26	,127	,488	100,000			

Tablo 4.11'de sunulan başlangıç özdeğer katsayıları ve açıklanan toplam varyans oranları incelendiğinde, HYYAÖ özdeğeri 16,433 (>1) bulundu. Ayrıca ölçek, yapıya ilişkin varyansın %63,205'ini (>%40) açıkladı. Özdeğer ne kadar büyük olursa faktör tarafından açıklanan varyans da o kadar fazla olup açıklanan varyans oranının yüksekliği ölçeğin faktör yapısının güçlü olduğunu ortaya koydu (Büyüköztürk, 2015; Carpanter, 2018) (Tablo 4.11).

Doğrulayıcı Faktör Analizi Öncesi (DFA) Başlangıç Analizleri: DFA öncesinde verilere uç değer incelemesi yapılarak Mahalanobis uzaklıkları değerlendirildi ve 9 veri standartlaştırılmış z puanları (-3, +3) aralığı dikkate alınarak uç değer olarak saptandı (Çokluk ve diğ., 2018). Bu veriler DFA verisinden çıkarıldı (n_{DFA}=496).

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA): HYYAÖ taslağının AFA sonucunda tek boyutlu 26 madde olarak belirlenen yapısının doğrulanması amacıyla AFA örnekleminden farklı bir

örneklemde DFA yapıldı (n_{DFA}=496). DFA'ya ilişkin elde edilen yol diyagramı Şekil 4.2'de sunuldu.



Şekil 4.2: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği yol diyagramı.

HYYAÖ'nün faktör yükleri Tablo 4.12'de sunuldu.

Tablo 4.12: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği faktör yükleri (N_{DFA}=496).

Madde No	Faktör Yükü
HYYAÖ5	0,74
HYYAÖ7	0,80
HYYAÖ8	0,72
HYYAÖ9	0,73
HYYAÖ10	0,70
HYYAÖ11	0,75
HYYAÖ12	0,75
HYYAÖ13	0,69
HYYAÖ15	0,76
HYYAÖ16	0,79
HYYAÖ18	0,69
HYYAÖ19	0,79
HYYAÖ20	0,79
HYYAÖ21	0,79
HYYAÖ22	0,84
HYYAÖ23	0,81
HYYAÖ24	0,81
HYYAÖ25	0,84
HYYAÖ26	0,83
HYYAÖ27	0,86
HYYAÖ29	0,80
HYYAÖ30	0,84
HYYAÖ31	0,85
HYYAÖ32	0,88
HYYAÖ33	0,89
HYYAÖ34	0,89

Şekil 4.2 ve Tablo 4.12 incelendiğinde HYYAÖ'ye ilişkin faktör yüklerinin 0,690-0,890 olduğu bulundu. Bu durum ölçeğin faktör yüklerinin >0,50 (anlamlı) ve >0,60 (yüksek) olduğunu gösterdi (Büyüköztürk, 2002; Hair ve diğ., 2019a) (Tablo 4.12). Taslak ölçeğin DFA sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri ve uyum değerleri Tablo 4.13'de sunuldu.

Tablo 4.13: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N_{DFA}=496).

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değerleri	Sonuç
χ^2/sd	<3	<5	1262,770/292 (4,325)	Kabul edilebilir uyum
RMSEA	<0,05	<0,08	0,078	Kabul edilebilir uyum
RMR	<0,05	<0,08	0,046	İyi uyum
TLI/NNFI	<0,95	<0,90	0,915	Kabul edilebilir uyum
CFI	<0,95	<0,90	0,924	Kabul edilebilir uyum
NFI	<0,95	<0,90	0,903	Kabul edilebilir uyum
GFI	<0,95	*0,80<	0,882	Kabul edilebilir uyum
IFI	<0,95	<0,90	0,924	Kabul edilebilir uyum

Hu ve Bentler, 1999; *Tabachnick ve Fidell, 2001; Netemeyer, 2003; Schermelleh-Engel ve diğ., 2003; Brown, 2006; Bryne, 2010; Schumacker ve Lomax, 2010; Bowen ve Guo, 2011; Çelik ve Yılmaz, 2013; Çapık, 2014; Doğan ve Özdamar, 2017; Boateng ve diğ., 2018; Kline, 2019; Dash ve Paul, 2021'den yararlanılarak yazar tarafından oluşturuldu.

χ^2/sd : Düzeltilmiş Kikare İstatistiği, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation), RMR: Kök Artık Kareler Ortalaması (Root Mean Square Residual), TLI: Tucker Lewis İndeks (Tucker Lewis Index), CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index), NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index), GFI: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index), IFI: Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index)

DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri χ2/sd= 4,325, RMSEA= 0,078, RMR=0,046 TLI=0,915, CFI=0,924, NFI=0,903, GFI=0,882, IFI=0,924 olarak bulundu. Elde edilen sonuca göre ölçek kabul edilebilir uyum gösterdi (Tablo 4.13).

HYYAÖ'nün DFA sonuçlarına ilişkin madde anlamlılıkları ve madde analizi sonuçları Tablo 4.14'de sunuldu (Tablo 4.14).

Tablo 4.14: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'ne ilişkin madde anlamlılıkları (N_{DFA}=496).

	β	Güven aralığı	Std. Hata	p	R^2
HYYAÖ34←HYYAÖ	,883	(0,859-0,899)	,046	,000	,779
HYYAÖ33←HYYAÖ	,876	(0,857-0,901)	,032	,000	,767
HYYAÖ32←HYYAÖ	,872	(0,849-0,892)	,032	,000	,761
HYYAÖ31←HYYAÖ	,840	(0,810-0,864)	,037	,000	,706
HYYAÖ30←HYYAÖ	,799	(0,754-0,829)	,037	,000	,638
HYYAÖ29←HYYAÖ	,839	(0,817-0,863)	,036	,000	,703
HYYAÖ27←HYYAÖ	,858	(0,826-0,881)	,035	,000	,736
HYYAÖ26←HYYAÖ	,825	(0,789-0,853)	,035	,000	,680
HYYAÖ25←HYYAÖ	,840	(0,804-0,863)	,033	,000	,706
HYYAÖ24←HYYAÖ	,806	(0,765-0,842)	,036	,000	,650
HYYAÖ23←HYYAÖ	,812	(0,758-0,845)	,035	,000	,659
HYYAÖ22←HYYAÖ	,851	(0,822-0,873)	,037	,000	,724
HYYAÖ21←HYYAÖ	,802	(0,762-0,834)	,039	,000	,643
HYYAÖ20←HYYAÖ	,793	(0,755-0,830)	,035	,000	,629
HYYAÖ19←HYYAÖ	,794	(0,745-0,828)	,036	,000	,630
HYYAÖ18←HYYAÖ	,698	(0,647-0,753)	,042	,000	,487
HYYAÖ16←HYYAÖ	,789	(0,756-0,824)	,034	,000	,623
HYYAÖ15←HYYAÖ	,765	(0,726-0,802)	,037	,000	,585
HYYAÖ13←HYYAÖ	,684	(0,631-0,741)	,039	,000	,468
HYYAÖ12←HYYAÖ	,752	(0,709-0,793)	,041	,000	,565
HYYAÖ11←HYYAÖ	,763	(0,716-0,802)	,042	,000	,582
HYYAÖ10←HYYAÖ	,703	(0,657-0,749)	,038	,000	,494
HYYAÖ9←HYYAÖ	,740	(0,687-0,776)	,039	,000	,547
HYYAÖ7←HYYAÖ	,800	(0,772-0,833)	,037	,000	,640
HYYAÖ5←HYYAÖ	,746	(0,704-0,784)	,037	,000	,557
HYYAÖ8←HYYAÖ	,725	(0,682-0,760)	,043	,000	,526

β: Standartlaştırılmış Beta Katsayısı, Std: Standart Hata

HYYAÖ'ye ilişkin madde anlamlılıkları incelendiğinde, tüm maddelerin istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu bulundu (p<0,05). Maddelerin ölçekle olan ilişkileri incelendiğinde R^2 değerlerinin 0,468-0,779 arasında değiştiği belirlendi. Hair ve diğ. (2019b) 0,75, 0,50 ve 0,25 R^2 değerlerinin sırasıyla anlamlı, orta ve düşük düzeyde ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Elde edilen sonuca göre maddelerin faktör üzerinde oluşturduğu açıklayıcılığın yeterli olduğu saptandı (Kline, 2005; Çokluk ve diğ., 2010) (Tablo 4.14).

Eşzaman Geçerliği: HYYAÖ'nün eşzaman geçerliği için Tutar ve diğ. (2011) tarafından geliştirilen YYÖ kullanıldı. Ölçeğin eşzaman geçerliği hem AFA örnekleminde hem

de DFA örnekleminde yapıldı. HYYAÖ'den elde edilen puan ile YYÖ'den elde edilen puanlar arasındaki ilişki AFA örneklemi için Tablo 4.15'te DFA örneklemi için Tablo 4.16'da sunuldu.

Tablo 4.15: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ile Yetenek Yönetimi Ölçeği arasındaki ilişki (N_{AFA}=422).

		HYYAÖ
YYÖ	r	0,755
	p	*,000

Pearson Korelasyon Testi, r: Korelasyon Katsayısı, *p<0,05

HYYAÖ'den elde edilen puan ile YYÖ'den elde edilen puan arasında pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki (r=0,755, p<0,05) bulundu (Evans, 1996) (Tablo 4.15).

Tablo 4.16: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ile Yetenek Yönetimi Ölçeği arasındaki ilişki (N_{DFA}=496).

		HYYAÖ
YYÖ	r	0,772
	p	*,000

Pearson Korelasyon Testi, r: Korelasyon Katsayısı, *p<0,05

HYYAÖ'den elde edilen puan ile YYÖ'den elde edilen puan arasında pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki (r=0,772, p<0,05) bulundu (Evans, 1996) (Tablo 4.16).

Yakınsak (Benzeşim) ve Iraksak (Ayrışım) Geçerliği: HYYAÖ'nün yapı geçerliğini belirlemek için hem AFA örneklemine hem DFA örneklemine yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliği incelendi. Bu doğrultuda, AFA örnekleminde yapılan analizler Tablo 4.17'de, DFA örnekleminde yapılan analizler Tablo 4.18'de sunuldu.

Tablo 4.17: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin yakınsak ve ıraksak geçerlik sonuçları (N_{AFA}=422).

	AVE	**CR**
Katsayı	0,619	0,987
Madde Sayısı	26	26

AVE: Ortalama Açıklanan Varyans, CR: Bileşik Güvenirlik

HYYAÖ'nün AFA örneklemine yönelik AVE ve CR değerleri incelendiğinde; AVE değerinin 0,619 (>0,5), CR değerinin ise 0,987 (>0,8) olduğu bulundu. CR>AVE olduğu saptandı ve yakınsak ve ıraksak geçerlik sağlandı (Fornell ve Larcker, 1981) (Tablo 4.17).

Tablo 4.18: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin yakınsak ve ıraksak geçerlik sonuçları (N_{DFA}=496).

	AVE	CR
Katsayı	0,501	0,982
Madde Sayısı	26	26

AVE: Ortalama Açıklanan Varyans, CR: Bileşik Güvenirlik

HYYAÖ'nün DFA örneklemine yönelik AVE ve CR değerleri incelendiğinde; AVE değerinin 0,501 (>0,5), CR değerinin ise 0,982 (>0,8) olduğu bulundu. CR>AVE olduğu saptandı ve yakınsak ve ıraksak geçerlik sağlandı (Fornell ve Larcker, 1981) (Tablo 4.18).

4.1.5.5. Güvenirlik Analizleri

HYYAÖ'nün güvenirliğini belirlemek için hem AFA örnekleminde hem de DFA örnekleminde madde-toplam puan korelasyonu, yarıya bölme (split-half) yöntemi, Cronbach alpha katsayısı, paralel form güvenirliği ve test-tekrar test analizi yapıldı.

Madde-Toplam Puan Korelasyonu Analizleri: HYYAÖ'nün madde-toplam puan korelasyonu analizlerine ilişkin AFA örneklemine yönelik sonuçlar Tablo 4.19'da ve DFA örneklemine yönelik sonuçlar Tablo 4.20'de sunuldu.

Tablo 4.19: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin madde analizi ve madde güvenirlikleri (N_{AFA}=422).

Madde No	Ort	Ss	Madde Toplam r	Madde Silindiğinde α
HYYAÖ5	3,2339	1,04747	,690	,976
HYYAÖ7	3,2185	1,06784	,750	,976
HYYAÖ8	2,7249	1,15942	,716	,976
HYYAÖ9	2,9769	1,08503	,772	,976
HYYAÖ10	3,2005	1,10803	,707	,976
HYYAÖ11	2,8406	1,16446	,742	,976
HYYAÖ12	3,0694	1,08780	,746	,976
HYYAÖ13	3,0848	1,09380	,704	,976
HYYAÖ15	3,0617	1,11978	,764	,976
HYYAÖ16	3,2391	1,08263	,789	,975
HYYAÖ18	2,9846	1,14638	,747	,976
HYYAÖ19	3,1594	1,09134	,786	,975
HYYAÖ20	3,1388	1,05579	,761	,976
HYYAÖ21	3,2159	1,07916	,744	,976
HYYAÖ22	3,1774	1,13378	,819	,975
HYYAÖ23	3,1825	1,06495	,789	,975
HYYAÖ24	2,9769	1,12926	,793	,975
HYYAÖ25	3,1362	1,06947	,835	,975
HYYAÖ26	3,1877	1,08801	,785	,975
HYYAÖ27	3,0951	1,08109	,794	,975
HYYAÖ29	3,0540	1,08631	,782	,975
HYYAÖ30	2,9460	1,10746	,815	,975
HYYAÖ31	3,0308	1,16834	,776	,976
HYYAÖ32	3,1208	1,09040	,838	,975
HYYAÖ33	3,0668	1,05060	,863	,975
HYYAÖ34	3,1568	1,10229	,844	,975

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, r: Korelasyon, α: Cronbach Alpha

HYYAÖ'nün AFA örnekleminin madde-toplam puan korelasyonlarının 0,690-0,863 arasında olduğu (>0,60) bulundu (Boatenberg ve diğ., 2018; Carpanter, 2018) (Tablo 4.19). Bu sonuca göre madde ayırt ediciliğin sağlandığı görüldü (Büyüköztürk, 2005).

Tablo 4.20: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin madde analizi ve madde güvenirlikleri (N_{DFA}=496).

Madde No	Ort.	Ss	Madde Toplam r	Madde Silindiğinde α
HYYAO5	3,5081	1,04637	,748	,977
HYYAO7	3,4940	1,10826	,802	,977
HYYAO8	2,9456	1,23871	,732	,978
HYYAO9	3,1633	1,10442	,747	,977
HYYAO10	3,4960	1,03669	,706	,978
HYYAO11	3,0827	1,23387	,772	,977
HYYAO12	3,3024	1,16743	,757	,977
HYYAO13	3,3226	1,05255	,686	,978
HYYAO15	3,2923	1,08303	,762	,977
HYYAO16	3,4677	1,02640	,781	,977
HYYAO18	3,2036	1,13746	,691	,978
HYYAO19	3,3387	1,08720	,789	,977
HYYAO20	3,3448	1,03869	,787	,977
HYYAO21	3,3790	1,16232	,792	,977
HYYAO22	3,3488	1,17779	,841	,977
HYYAO23	3,3427	1,08594	,796	,977
HYYAO24	3,1996	1,11123	,793	,977
HYYAO25	3,3367	1,04521	,823	,977
HYYAO26	3,3871	1,10616	,808	,977
HYYAO27	3,3488	1,13588	,843	,977
HYYAO29	3,1613	1,12913	,821	,977
HYYAO30	3,1794	1,12189	,782	,977
HYYAO31	3,1734	1,18329	,823	,977
HYYAO32	3,3105	1,07889	,849	,977
HYYAO33	3,2540	1,07119	,853	,977
HYYAO34	3,3629	1,13589	,862	,977

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, r: Korelasyon, α: Cronbach Alpha

HYYAÖ'nün DFA örnekleminin madde-toplam puan korelasyonlarının 0,686-0,862 arasında olduğu (>0,60) bulundu (Boatenberg ve diğ., 2018; Carpanter, 2018) (Tablo 4.20). Bu sonuca göre madde ayırt ediciliğin sağlandığı görüldü (Büyüköztürk, 2005).

Yarıya Bölme (Split-half) Yöntemi: HYYAÖ'nün iç tutarlığını belirlemek için yapılan yarıya bölme (split-half) analizlerine ilişkin AFA örneklemine yönelik sonuçlar Tablo 4.21'de ve DFA örneklemine yönelik sonuçlar Tablo 4.22'de sunuldu.

Tablo 4.21: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin yarıya bölme analiz sonuçları (N_{AFA}=422).

	Cronbach Alpha (İlk yarı)	Cronbach Alpha (İkinci yarı)	Guttman Split-Half	Spearman Brown
Katsayısı	0,950	0,967	0,934	0,935
Madde Sayısı	13	13	26	26

HYYAÖ'nün AFA örneklemine yapılan yarıya bölme (split-half) analizinde ölçeğin ilk yarısına (13 madde) ilişkin Cronbach alpha katsayısı 0,950, ikinci yarısına (13 madde) ilişkin Cronbach alpha katsayısı 0,967, iki yarının güvenirliği olan Guttman split-half katsayısı 0,934 ve Spearman Brown katsayısı 0,935 bulundu. Elde edilen sonuçlar yüksek derecede güvenirliğin (>0,70) olduğunu gösterdi (Özdamar, 2004) (Tablo 4.21).

Tablo 4.22: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin yarıya bölme analiz sonuçları (N_{DFA}=496).

	Cronbach Alfa (İlk yarı)	**Cronbach Alfa (İkinci yarı)**	**Guttman Split-Half**	**Spearman Brown**
Katsayısı	0,951	0,970	0,944	0,946
Madde Sayısı	13	13	26	26

HYYAÖ'nün DFA örneklemine yapılan yarıya bölme (split-half) analizinde ölçeğin ilk yarısına (13 madde) ilişkin Cronbach alpha katsayısı 0,951, ikinci yarısına (13 madde) ilişkin Cronbach alpha katsayısı 0,970, iki yarının güvenirliği olan Guttman split-half katsayısı 0,944 ve Spearman Brown katsayısı 0,946 bulundu. Elde edilen sonuçlar yüksek derecede güvenirliğin (>0,70) olduğunu gösterdi (Özdamar, 2004) (Tablo 4.22).

***Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı*:** HYYAÖ'nün iç tutarlığını belirlemek için Cronbach alpha katsayısı hem AFA örnekleminde hem DFA örnekleminde hesaplandı. AFA örneklemine yönelik sonuçlar Tablo 4.23'de ve DFA örneklemine yönelik sonuçlar Tablo 4.24'te sunuldu.

Tablo 4.23: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin güvenirlik katsayıları (N_{AFA}=422).

	Cronbach Alpha
Katsayısı	0,976
Madde Sayısı	26

AFA örnekleminden elde edilen sonuçlar incelendiğinde; ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0,976 bulunduğundan (≥0,90) ölçek mükemmel derece güvenilir bulundu (Kline, 2019) (Tablo 4.23).

Tablo 4.24: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin güvenirlik katsayıları (N_{DFA}=496).

	Cronbach Alpha
Katsayısı	0,978
Madde Sayısı	26

DFA örnekleminden elde edilen sonuçlar incelendiğinde; ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0,978 bulunduğundan (≥0,90) ölçek mükemmel derece güvenilir bulundu (Kline, 2019) (Tablo 4.24).

Paralel Form Güvenirliği: HYYAÖ'nün paralel form güvenirliği için eşzaman geçerliği için kullanılan Tutar ve diğ. (2011) tarafından geliştirilen YYÖ kullanıldı. Ölçeğin paralel form güvenirliği analizleri hem AFA örnekleminde hem DFA örnekleminde yapıldı. HYYAÖ'den elde edilen puan ile YYÖ elde edilen puan arasındaki ilişki AFA örneklemi için Tablo 4.25'te DFA örneklemi için Tablo 4.26'da sunuldu.

Tablo 4.25: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ile Yetenek Yönetimi Ölçeği arasındaki ilişki (N_{AFA}=422).

		HYYAÖ
YYÖ	r	0,755
	p	*,000

Pearson Korelasyon Testi, r: Korelasyon Katsayısı, *p<0,05

HYYAÖ'den elde edilen puan ile YYÖ'den elde edilen puan arasında pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki (r=0,755, p<0,05) bulundu (Evans, 1996) (Tablo 4.25)

Tablo 4.26: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ile Yetenek Yönetimi Ölçeği arasındaki ilişki (N_{DFA}=496).

		HYYAÖ
YYÖ	r	0,772
	p	*,000

Pearson Korelasyon Testi, r: Korelasyon Katsayısı, *p<0,05

HYYAÖ'den elde edilen puan ile YYÖ'den elde edilen puan arasında pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki (r=0,772, p<0,05) bulundu (Evans, 1996) (Tablo 4.26).

Test-Tekrar Test Analizi: HYYAÖ'nün zamana göre değişmezliğini belirlemek için ölçek DFA örnekleminde yer alan 98 hemşireye 15 gün ara ile uygulandı. Aynı ölçeğin tekrarlı uygulanmasından elde edilen puanlara ilişkin sonuçlar Tablo 4.27'de sunuldu.

Tablo 4.27: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ve Yetenek Yönetimi Ölçeği'nin test-tekrar test analizi sonuçları (N=98) (N=97).

Ölçek	Grup	N	Ort ±Ss	Ortanca (Min-Mak)	t	p	ICC (%95 CI)/p
HYYAÖ	Test	98	116,3367±28,909	122,00 (45-170)	0,154	,878	0,836 (-4,251/4,966)
	Tekrar test	98	115,9796±32,283	124,50 (34-170)			<*0,05
YYÖ	Test	97	64,7423±18,023	66,00 (18-90)	0,719	,474	0,823 (-1,835/3,918)
	Tekrar test	97	63,7010±18,735	65,00 (18-90)			<*0,05

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, Min: Minimum, Mak: Maksimum, Bağımlı Örneklem t Testi (Paired Sample t-Test), Sınıf İçi Korelasyon Katsayısı (Intraclass Corelation Coefficient: ICC), *p<0,05

HYYAÖ'nün ilk ölçümünden elde edilen puan ortalaması (116,3367) ve ortancası (122,00) ile tekrar ölçümünden elde edilen puan ortalaması (115,9796) ve ortancası (124,50) arasında anlamlı bir farklılık bulunmadı (t=0,154, p>0,05). Ölçeğin iki ölçüm puan ortalamaları arasındaki ICC katsayısı 0,836 (>0,75-0,90) ve istatistiksel açıdan anlamlı bulundu (p<0,05). Elde edilen ICC katsayısı ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğunu gösterdi (Koo ve Lii, 2016) (Tablo 4.27).

YYÖ'den elde edilen puan ortalaması (64,7423) ve ortancası (66,00) ile tekrar-test ölçümünden elde edilen puan ortalaması (63,7010) ve ortancası (65,00) arasında anlamlı bir farklılık bulunmadı (t=0,719, p>0,05) (Tablo 4.27).

Tablo 4.28: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ile Yetenek Yönetimi Ölçeği arasındaki tekrar-test ilişkisi (N=98) (N=97).

		HYYAÖ (n=98)
YYÖ	r	0,868
(n=97)	p	*,000

Pearson Korelasyon Testi, r: Korelasyon Katsayısı, *p<0,05

HYYAÖ'nün tekrar testinden elde edilen puan ile YYÖ'nün tekrar testinden elde edilen puan arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulundu (r=0,868, p<0,05) (Evans, 1996) (Tablo 4.28).

4.1.6. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin Yapısı ve Değerlendirilmesi

Araştırmanın birinci aşamasında hemşirelerin yetenek yönetimi algısını ölçmede kullanılmak üzere geliştirilerek geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılan HYYAÖ'nün 26 madde ve tek boyutlu olduğu belirlendi. Ölçek, yetenek yönetimi sürecini içeren yeteneğin tanımlanması, cezbedilmesi, yeteneği işe alma, yerleştirme, geliştirme ve elde tutma

uygulamalarını sorgulayan tek boyutlu bir ölçektir (Lewis ve Heckman, 2006; Li ve Devos, 2008; Thunnissen ve diğ., 2013b; Meyers ve van Woerkom, 2014; Gallardo-Gallardo ve Thunnissen, 2016; Bolander ve diğ., 2017; Collings ve diğ. 2019).

HYYAÖ, 5'li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) olarak yanıtlanmaktadır. Ölçekte olumsuz madde yer almamaktadır (Ek-3.8). HYYAÖ'nün toplamından elde edilen puan aritmetik ortalama ile hesaplanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puan, madde sayısına (26) bölünerek 1-5 arasında bir değer elde edilir. Ölçekten alınan puan 1'e yaklaştıkça yetenek yönetimi algısı azalırken 5'e yaklaştıkça yetenek yönetimi algısı artmaktadır. Bu doğrultuda elde edilen puan ortalaması 1-2,346 (düşük), 2,35-3,653 (orta), 3,66-5 (yüksek) olarak değerlendirilmesi önerilmektedir.

4.1.7. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısına İlişkin Analizler

Araştırmanın birinci aşamasında geliştirilen 26 madde ve tek boyutlu HYYAÖ'ye ilişkin tanımlayıcı analizler Tablo 4.29'da sunuldu.

Tablo 4.29: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin tanımlayıcı bulguları (N_{AFA}=422, N_{DFA}=496).

		n	Ort	Ss	Min	Mak	Mod	Ortanca
AFA	HYYAÖ	422	4,028	1,086	1,27	4,54	3,92	4,00
DFA	HYYAÖ	496	4,316	1,114	1,73	4,54	4,23	4,692

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, Min: Minimum, Mak: Maksimum

HYYAÖ'nün AFA ve DFA örneklemlerinden elde edilen puan ortalamaları sırasıyla 4,028±1,086 ve 4,316±1,114 bulundu (Tablo 4.29).

4.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BULGULAR

Araştırmanın ikinci aşamasına yönelik bulgular hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımı, PSÖ-12, ÖÇÖ, HYYAÖ, BUPÖ ve ÖKBÖ'nün geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yer aldığı başlangıç analizleri, ölçeklere yönelik tanımlayıcı analizler ve normallik analizleri, ölçekler arasındaki korelasyon analizleri, hipotez modelinin testi ve aracılık rolüne ilişkin analizler olarak sunuldu.

4.2.1. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci aşamasına katılan 1060 hemşirenin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4.30'da sunuldu.

Tablo 4.30: Hemşirelerin kişisel özellikleri (N=1060).

Değişken	Alt Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)	Ort±Ss	Ortanca (Min-Mak)
Yaş	25 yaş ve altı	396	37,5	29,40±6,901	27(22-60)
	26-30 yaş	379	35,7		
	31 yaş ve üstü	285	26,8		
	Toplam	**1060**	**100,0**		
Cinsiyet	Kadın	867	81,8		
	Erkek	193	18,2		
	Toplam	**1060**	**100,0**		
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	180	17,0		
	Ön Lisans	135	12,7		
	Lisans	619	58,2		
	Yüksek Lisans	126	12,1		
	Toplam	**1060**	**100,0**		
***Yüksek Lisans Alanı**	Hemşirelik	100	79,3		
	Hemşirelik Dışı	26	20,7		
	Toplam	**126**	**100,0**		
Medeni Durum	Evli	393	37,1		
	Bekâr	667	62,9		
	Toplam	**1060**	**100,0**		

*Yüksek lisans yapan hemşireler üzerinden değerlendirilmiştir. Min: Minimum, Mak: Maksimum, Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma

Araştırmanın ikinci aşamasına katılan hemşirelerin yaş ortalamasının 29,40±6,901, %81,8'inin (n=867) kadın, %58,2'sinin (n=619) lisans mezunu ve %62,9'unun (n=667) bekâr olduğu saptandı. Yüksek lisans mezunu hemşirelerin %79,3'ünün (n=100) hemşirelik lisansüstü programlarında eğitim aldığı belirlendi (Tablo 4.30).

4.2.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci aşamasına katılan hemşirelerin mesleki özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4.31'de sunuldu.

Tablo 4.31: Hemşirelerin mesleki özellikleri (N=1060).

Değişken	Alt Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)	Ort±Ss	Ortanca (Min-Mak)
Çalışılan Kurum	Özel Hastane/Vakıf Hastanesi	302	28,5		
	Özel Üniversite Hastanesi/ Vakıf Üniversite Hastanesi	194	18,3		
	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	281	26,5		
	Kamu Üniversite Hastanesi	283	26,7		
	Toplam	**1060**	**100,0**		
Görev	Hemşire Yönetici	103	9,7		
	Özel Dal Hemşiresi	40	3,8		
	Hemşire	917	86,5		
	Toplam	**1060**	**100,0**		
Çalışılan Birim	Cerrahi	236	22,3		
	Dahiliye	272	25,7		
	Acil	65	6,1		
	Ameliyathane	84	7,9		
	İdari Birimler	40	3,7		
	Yoğun Bakım	225	21,2		
	Poliklinik	95	9,0		
	Karma	43	4,1		
	Toplam	**1060**	**100,0**		
Kurumda Çalışma Yılı	1 yıldan az	75	7,1	5,02±5,757	3,00(1-37)
	1-5 yıl	604	56,9		
	6-10 yıl	132	12,5		
	11 yıl ve üstü	249	23,5		
	Toplam	**1060**	**100,0**		
Meslekte Çalışma Yılı	1 yıldan az	40	3,8	7,61±7,033	5,00(1-37)
	1-5 yıl	513	48,4		
	6-10 yıl	270	25,5		
	11 yıl ve üstü	237	22,3		
	Toplam	**1060**	**100,0**		
Çalışma Şekli	Gündüz	367	34,6		
	Vardiyalı	693	65,4		
	Toplam	**1060**	**100,0**		
Mesleğiyle İlgili Sertifika Durumu	Evet	497	46,9		
	Hayır	563	53,1		
	Toplam	**1060**	**100,0**		
Sertifikanın Çalışılan Birime Uygunluğu	Evet	370	74,4		
	Hayır	127	25,6		
	Toplam	**497**	**100,0**		
Yüksek Lisansın Çalışılan Birime Uygunluğu	Evet	73	42,1		
	Hayır	53	57,9		
	Toplam	**126**	**100,0**		

Min: Minimum, Mak: Maksimum, Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma

Araştırmanın ikinci aşamasına katılan hemşirelerin %28,5'inin (n=302) özel/vakıf hastanesinde çalıştığı, %86,5'inin (n=917) hemşire olarak görev yaptığı, %25,7'sinin (n=272) dahiliye biriminde çalıştığı, %65,4'ünün (n=693) vardiyalı çalıştığı, %53,1'inin (n=563)

mesleği ile ilgili sertifikaya sahip olmadığı ve mesleği ile ilgili sertifikaya sahip olan hemşirelerin (%46,9, n=497) ise %74,4'ünün (n=370) sertifikasının çalıştığı birimle uyumlu olduğu belirlendi. Yüksek lisans mezunu olan hemşirelerin %57,9'u (n=53) yüksek lisans alanının çalıştığı birimle uyumlu olmadığı saptandı. Hemşirelerin kurumda çalışma yılı puan ortalamasının 5,02±5,757, meslekte çalışma yılı puan ortalamasının ise 7,61±7,033 olduğu saptandı (Tablo 4.31).

4.2.3. Başlangıç Analizleri

Hipotez testi öncesi yapılan başlangıç analizleri kapsamında, araştırmanın ikinci aşamasında kullanılan PSÖ-12, ÖÇÖ, HYYAÖ, BUPÖ ve ÖKBÖ'ye ilişkin geçerlik (DFA, yakınsak, ıraksak ve ayırt edici geçerlik) ve güvenirlik (madde-toplam puan korelasyonu, Cronbach alpha katsayısı) analizlerine yönelik bulgular sunuldu.

4.2.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

PSÖ-12'nin yapı geçerliğinin belirlenmesinde ölçeğin orijinal faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını incelemek amacıyla DFA yapıldı. DFA'dan elde edilen faktör yükleri (Tablo 4.32) ve hata varyanslarına ilişkin yol diyagramı Ek-4.1'de sunuldu. Yapı geçerliği için ayrıca yakınsak, ıraksak ve ayırt edici geçerlik analizlerine yönelik bulgular sunuldu. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin madde-toplam puan korelasyonu ve Cronbach alpha katsayısı incelendi (Tablo 4.32).

Tablo 4.32: Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri (N=1060).

Altboyutlar/ Maddeler	Faktör Yükü	Ort	Ss	Madde Toplam r	Madde Silindiğinde α	AVE/CR	ASV/MSV	α
Özyeterlilik								0,813
PSÖ12-1	0,69	5,0774	,86896	,577	,862			
PSÖ12-2	0,64	4,9234	,94953	,536	,864			
PSÖ12-3	0,84	5,2927	,70961	,629	,860			
Umut								0,790
PSÖ12-4	0,77	5,1824	,75132	,632	,860			
PSÖ12-5	0,77	5,0047	,78162	,648	,859			
PSÖ12-6	0,72	5,0208	,80575	,656	,858			
PSÖ12-7	0,51	4,6881	1,01596	,564	,862			
Dayanıklılık								0,693
PSÖ12-8	0,74	5,1133	,78369	,633	,859			
PSÖ12-9	0,34	4,0057	1,38792	,357	,885			
PSÖ12-10	0,69	4,9034	,87681	,635	,858			
İyimserlik								0,831
PSÖ12-11	0,93	4,6997	1,02587	,606	,860			
PSÖ12-12	0,77	4,6147	1,10147	,550	,864			
PSÖ-TOPLAM						0,488/0,946	0,379/0,382	0,873

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, r: Korelasyon, α: Cronbach Alpha, AVE: Ortalama Açıklanan Varyans, CR: Bileşik Güvenirlik, ASV: Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması, MSV: Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi

PSÖ-12'nin faktör yükleri özyeterlilik alt boyutunda 0,640-0,840, umut alt boyutunda 0,510-0,770, dayanıklılık alt boyutunda 0,340-0,740 ve iyimserlik alt boyutunda 0,770-0,930 bulundu (Tablo 4.32) (Ek-4.1). Faktör yüklerinde 0,30-0,40 yapının yorumlanması için minimum düzey, 0,50≤ uygulamada anlamlı düzey ve 0,70< iyi tanımlanmış bir yapının göstergesi olarak anlamlı düzey değerlendirilmekle (Hair ve diğ., 2019a) birlikte, 0,30-0,59 orta, 0,60 ve üzeri yüksek olarak da değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2002).

PSÖ-12'nin yakınsak (benzeşim), ıraksak (ayrışım) ve ayırt edici geçerliği için yapılan analizlerde; AVE değerinin referans değere (>0,5) çok yakın olduğu (0,488), CR değerinin ise 0,946 (>0,8), (CR>AVE) ve MSV<AVE, olduğu bulundu. Bu doğrultuda ölçeğin yakınsak ve ıraksak geçerliği kabul edilebilir düzeyde saptandı. Ölçeğe yönelik ayırt edici geçerlik de sağlandı (Fornell ve Larcker, 1981; Sürücü ve Maslakçı, 2020) (Tablo 4.32).

PSÖ-12'nin güvenirliği için yapılan analizde madde-toplam puan korelasyonları 0,357-0,656 arasında bulundu (>0,30) (Boatenberg ve diğ., 2018; Carpanter, 2018) (Tablo 4.32). Madde-toplam korelasyonlarının yeterli düzeyde olduğu maddelerin benzer davranışları örneklediği ve ölçeğin iç tutarlığının yeterli olduğu görüldü (Büyüköztürk, 2005).

PSÖ-12'nin güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan analizde Cronbach alpha katsayıları özyeterlilik 0,813, umut 0,790, dayanıklılık 0,693 ve iyimserlik alt boyutlarında 0,831 ve toplam ölçekte 0,873 bulundu (Tablo 4.32). Cronbach alpha katsayısının 0,60-0,70 (orta) (Hinkin, 1995), 0,70 civarı (yeterli), 0,80 civarı (çok iyi), 0,90 civarında (mükemmel) Kline (2019), 0,80-0,90 (ideal) (Morgado ve diğ., 2017) olarak değerlendirmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin iç tutarlığının çok iyi olduğu bulundu.

Ölçeğin DFA sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri ve uyum değerleri Tablo 4.33'te sunuldu.

Tablo 4.33: Psikolojik Sermaye Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N=1060).

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değerleri	Sonuç
χ^2/sd	<3	<5	201,111/43 (4,677)	Kabul edilebilir
RMSEA	<0,05	<0,08	0,073	Kabul edilebilir
RMR	<0,05	<0,08	0,049	İyi
TLI/NNFI	<0,95	<0,90	0,936	Kabul edilebilir
CFI	<0,95	<0,90	0,958	İyi
NFI	<0,95	<0,90	0,952	İyi
GFI	<0,95	<0,90	0,958	İyi
IFI	<0,95	<0,90	0,959	İyi

Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve diğ., 2003; Brown, 2006; Steiger, 2007; Bryne, 2010; Schumacker ve Lomax, 2010; Bowen ve Guo, 2011; Çelik ve Yılmaz, 2013; Çapık, 2014; Doğan ve Özdamar, 2017; Boateng ve diğ., 2018; Kline, 2019; Dash ve Paul, 2021'den yararlanılarak yazar tarafından oluşturuldu.
χ^2/sd: Düzeltilmiş Kikare İstatistiği, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation), RMR: Kök Artık Kareler Ortalaması (Root Mean Square Residual), TLI: Tucker Lewis İndeks (Tucker Lewis Index), CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index), NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index), GFI: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index), IFI: Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index)

PSÖ-12'ye yapılan DFA sonucunda uyum değerleri χ^2/sd=4,677, RMSEA=0,073, RMR=0,049, TLI=0,936, CFI=0,958, NFI=0,952, GFI=0,958, IFI=0,959 bulundu. Bu sonuçlar ölçeğin iyi uyum gösterdiğini ortaya koydu. Elde edilen DFA'da ölçeğin dört faktörlü 12 maddeden oluşan orijinal yapısı doğrulandı (Tablo 4.32) (Tablo 4.33) (Ek-4.1).

4.2.3.2. Öğrenme Çevikliği Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

ÖÇÖ'nün yapı geçerliğinin belirlenmesinde ölçeğin orijinal faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını incelemek amacıyla DFA yapıldı. DFA'dan elde edilen faktör yükleri (Tablo 4.34) ve hata varyanslarına ilişkin yol diyagramı Ek-4.2'de sunuldu. Yapı geçerliği için ayrıca yakınsak ve ıraksak geçerlik analizlerine yönelik bulgular sunuldu. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin madde-toplam puan korelasyonu ve Cronbach alpha katsayısı incelendi (Tablo 4.34).

Tablo 4.34: Öğrenme Çevikliği Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri (N=1060).

Maddeler	Faktör Yükü	Ort	Ss	Madde Toplam r	Madde Silindiğinde α	AVE	CR	α
ÖÇÖ1	0,64	4,2642	,65910	,621	,898			
ÖÇÖ2	0,65	4,2760	,58902	,652	,895			
ÖÇÖ3	0,59	4,2011	,65198	,571	,902			
ÖÇÖ4	0,74	4,3352	,57489	,696	,892			
ÖÇÖ5	0,79	4,4000	,59776	,742	,889			
ÖÇÖ6	0,75	4,2814	,62081	,721	,890			
ÖÇÖ7	0,74	4,2019	,65244	,709	,891			
ÖÇÖ8	0,78	4,3245	,60245	,738	,889			
ÖÇÖ9	0,69	4,3815	,57479	,661	,895			
ÖÇÖ-TOPLAM						0,500	0,939	0,904

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, r: Korelasyon, α: Cronbach Alpha, AVE: Ortalama Açıklanan Varyans, CR: Bileşik Güvenirlik

ÖÇÖ'nün faktör yükleri 0,590-0,790 bulundu (Tablo 4.34) (Ek-4.2). Faktör yüklerinin 0,50≤ uygulamada anlamlı ve 0,70< iyi tanımlanmış bir yapının göstergesi olarak anlamlı (Hair ve diğ., 2019a), orta (0,30-0,59) ve yüksek (0,60<) düzeyde olduğu belirlendi (Büyüköztürk, 2002).

ÖÇÖ'nin yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliği için yapılan analizlerde; AVE değerinin referans değer koşulunu sağladığı (0,500) (Civelek, 2018; Hair ve diğ, 2019b) CR değerinin ise 0,939 (>0,8) olduğu bulundu (CR>AVE). Bu doğrultuda ölçeğin yakınsak ve ıraksak geçerliği kabul edilebilir düzeyde saptandı (Fornell ve Larcker, 1981) (Tablo 4.34).

ÖÇÖ'nün güvenirliği için yapılan analizde madde-toplam puan korelasyonları 0,571-0,742 arasında bulundu (>0,50) (Boatenberg ve diğ., 2018; Carpanter, 2018) (Tablo 4.34). Bu sonuca göre madde ayırt ediciliğin sağlandığı görüldü (Büyüköztürk, 2005).

ÖÇÖ'nün güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan analizde Cronbach alpha katsayısı 0,904 bulunarak ölçeğin mükemmel güvenirlikte olduğu saptandı (Kline, 2019) (Tablo 4.34).

ÖÇÖ'nün DFA sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri ve uyum değerleri Tablo 4.35'te sunuldu.

Tablo 4.35: Öğrenme Çevikliği Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N=1060).

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değerleri	Sonuç
χ^2/sd	<3	<5	105,711/22 (4,805)	Kabul edilebilir
RMSEA	<0,05	<0,08	0,074	Kabul edilebilir
RMR	<0,05	<0,08	0,011	İyi
TLI/NNFI	<0,95	<0,90	0,957	İyi
CFI	<0,95	<0,90	0,974	İyi
NFI	<0,95	<0,90	0,969	İyi
GFI	<0,95	<0,90	0,970	İyi
IFI	<0,95	<0,90	0,974	İyi

Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve diğ., 2003; Brown, 2006; Steiger, 2007; Bryne, 2010; Schumacker ve Lomax, 2010; Bowen ve Guo, 2011; Çelik ve Yılmaz, 2013; Çapık, 2014; Doğan ve Özdamar, 2017; Boateng ve diğ., 2018; Kline, 2019; Dash ve Paul, 2021'den yararlanılarak yazar tarafından oluşturuldu.
χ^2/sd: Düzeltilmiş Kikare İstatistiği, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation), RMR: Kök Artık Kareler Ortalaması (Root Mean Square Residual), TLI: Tucker Lewis İndeks (Tucker Lewis Index), CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index), NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index), GFI: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index), IFI: Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index)

ÖÇÖ'ye yapılan DFA sonucunda uyum değerleri χ^2/sd=4,805, RMSEA=0,074, RMR=0,011, TLI=0,957, CFI=0,974, NFI=0,969, GFI=0,970, IFI=0,974 bulundu. Bu sonuçlar

ölçeğin iyi uyum gösterdiğini ortaya koydu. Elde edilen DFA'da ölçeğin tek faktörlü dokuz maddeden oluşan orijinal yapısı doğrulandı (Tablo 4.34) (Tablo 4.35) (Ek-4.2).

4.2.3.3. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

HYYAÖ'nün yapı geçerliğinin belirlenmesinde ölçeğin orijinal faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını incelemek amacıyla DFA yapıldı. DFA'dan elde edilen faktör yükleri (Tablo 4.36) ve hata varyanslarına ilişkin yol diyagramı Ek-4.3'de sunuldu. Yapı geçerliği için ayrıca yakınsak ve ıraksak geçerlik analizlerine yönelik bulgular sunuldu. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin madde-toplam puan korelasyonu ve Cronbach alpha katsayısı incelendi (Tablo 4.36).

Tablo 4.36: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri (N=1060).

Maddeler	Faktör Yükü	Ort	Ss	Madde Toplam r	Madde Silindiğinde α	AVE	CR	α
HYYAÖ1	0,63	3,4717	,95516	,638	,981			
HYYAÖ2	0,75	3,4221	1,04404	,761	,980			
HYYAÖ3	0,74	3,3551	1,02002	,751	,980			
HYYAÖ4	0,80	3,3003	1,01848	,804	,980			
HYYAÖ5	0,72	3,4461	1,03637	,720	,980			
HYYAÖ6	0,82	3,3255	1,04512	,821	,980			
HYYAÖ7	0,82	3,3047	1,02682	,818	,980			
HYYAÖ8	0,81	3,2653	1,06380	,812	,980			
HYYAÖ9	0,82	3,1113	1,07897	,822	,980			
HYYAÖ10	0,82	3,2274	1,07166	,821	,980			
HYYAÖ11	0,84	3,2800	1,04890	,832	,980			
HYYAÖ12	0,85	3,2769	1,06265	,822	,980			
HYYAÖ13	0,80	3,3396	1,11464	,791	,980			
HYYAÖ14	0,83	3,2557	1,10186	,828	,980			
HYYAÖ15	0,83	3,3387	1,05711	,820	,980			
HYYAÖ16	0,84	3,4004	1,05659	,833	,980			
HYYAÖ17	0,87	3,1813	1,10591	,848	,980			
HYYAÖ18	0,87	3,2815	1,07745	,848	,980			
HYYAÖ19	0,86	3,2302	1,09244	,840	,980			
HYYAÖ20	0,86	3,3057	1,06846	,838	,980			
HYYAÖ21	0,84	3,3832	1,03107	,831	,980			
HYYAÖ22	0,86	3,2389	1,04052	,846	,980			
HYYAÖ23	0,80	2,9186	1,20786	,786	,980			
HYYAÖ24	0,79	3,2493	1,12495	,789	,980			
HYYAÖ25	0,81	3,2189	1,16578	,793	,980			
HYYAÖ26	0,81	3,0774	1,19712	,812	,980			
HYYAÖ-TOPLAM						0,600	0,988	0,981

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, r: Korelasyon, α: Cronbach Alpha, AVE: Ortalama Açıklanan Varyans, CR: Bileşik Güvenirlik

HYYAÖ'nün faktör yükleri 0,630-0,870 bulundu (Tablo 4.36) (Ek-4.3). Faktör yüklerinin 0,50≤ uygulamada anlamlı ve 0,70< iyi tanımlanmış bir yapının göstergesi olarak

anlamlı (Hair ve diğ., 2019a) ve yüksek (0,60<) düzeyde olduğu belirlendi (Büyüköztürk, 2002).

HYYAÖ'nün yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliği için yapılan analizlerde; AVE değerinin 0,600 (>0,5), CR değerinin ise 0,988 (>0,8) olduğu bulundu (CR>AVE). Bu doğrultuda ölçeğin yakınsak ve ıraksak geçerliği sağlandı (Fornell ve Larcker, 1981; Civelek, 2018; Hair ve diğ., 2019b) (Tablo 4.36).

HYYAÖ'nün güvenirliği için yapılan analizde madde-toplam puan korelasyonları 0,638-0,848 (>0,60) bulundu (Boatenberg ve diğ., 2018; Carpanter, 2018) (Tablo 4.36). Bu sonuca göre madde ayırt ediciliğin sağlandığı görüldü (Büyüköztürk, 2005).

HYYAÖ'nün güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan analizde Cronbach alpha katsayısı ölçeğin tamamı için 0,981 bulunarak ölçeğin mükemmel güvenirlikte olduğu saptandı (Kline, 2019) (Tablo 4.36).

Ölçeğin DFA sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri ve uyum değerleri Tablo 4.37'de sunuldu.

Tablo 4.37: Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N=1060).

Uyum İndekleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değerleri	Sonuç
χ^2/sd	<3	<5	1429,680/276 (5,180)	Kabul edilebilir değerin biraz üstü
RMSEA	<0,05	<0,08	0,076	Kabul edilebilir
RMR	<0,05	<0,08	0,045	Kabul edilebilir
TLI/NNFI	<0,95	<0,90	0,937	Kabul edilebilir
CFI	<0,95	<0,90	0,947	Kabul edilebilir
*NFI	<0,95	0,80<	0,797	Kabul edilebilir
*GFI	<0,95	0,80<	0,852	Kabul edilebilir
IFI	<0,95	<0,90	0,947	Kabul edilebilir

Hu ve Bentler, 1999; *Tabachnick ve Fidell, 2001; Netemeyer, 2003; Schermelleh-Engel ve diğ., 2003; Brown, 2006; Steiger, 2007; Bryne, 2010; Schumacker ve Lomax, 2010; Bowen ve Guo, 2011; Çelik ve Yılmaz, 2013; Çapık, 2014; Doğan ve Özdamar, 2017; Boateng ve diğ., 2018; Kline, 2019; Dash ve Paul, 2021'den yararlanılarak yazar tarafından oluşturuldu.
χ^2/sd: Düzeltilmiş Kikare İstatistiği, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation), RMR: Kök Artık Kareler Ortalaması (Root Mean Square Residual), TLI: Tucker Lewis İndeks (Tucker Lewis Index), CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index), NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index), GFI: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index), IFI: Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index)

HYYAÖ'ye yapılan DFA sonucunda uyum değerleri χ^2/sd=5,180, RMSEA=0,076, RMR=0,045, TLI=0,937, CFI=0,947, NFI=0,797, GFI=0,852, IFI=0,947 bulundu. Bu sonuçlar ölçeğin kabul edilebilir uyum gösterdiğini ortaya koydu. Elde edilen DFA'da ölçeğin tek faktörlü, 26 maddeden oluşan orijinal yapısı doğrulandı (Tablo 4.36) (Tablo 4.37) (Ek-4.3).

4.2.3.4. Bireysel Uyum Performansı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

BUPÖ'nün yapı geçerliğinin belirlenmesinde ölçeğin orijinal faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını incelemek amacıyla DFA yapıldı. DFA'dan elde edilen faktör yükleri (Tablo 4.38) ve hata varyanslarına ilişkin yol diyagramı Ek-4.4'te sunuldu. Yapı geçerliği için ayrıca yakınsak, ıraksak ve ayırt edici geçerlik analizlerine yönelik bulgular sunuldu. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin madde-toplam puan korelasyonu ve Cronbach alpha katsayısı incelendi (Tablo 4.38).

Tablo 4.38: Bireysel Uyum Performansı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri (N=1060).

Altboyutlar/ Maddeler	Faktör Yükü	Ort	Ss	Madde Toplam r	Madde Silindiğinde α	AVE/CR	ASV/MSV	α
Yaratıcılık								0,828
BUPÖ1	0,60	3,9330	,82926	,527	,939			
BUPÖ2	0,79	3,8717	,76672	,640	,937			
BUPÖ3	0,86	3,9745	,65929	,722	,935			
BUPÖ4	0,60	3,9234	,65964	,685	,936			
Acil Durumlarda Tepki								0,883
BUPÖ5	0,81	4,0727	,65864	,668	,936			
BUPÖ6	0,80	4,0482	,63316	,668	,936			
BUPÖ7	0,84	4,0415	,61931	,703	,936			
BUPÖ8	0,75	4,1011	,61164	,692	,936			
Kişilerarası Uyum								0,872
BUPÖ9	0,82	4,1465	,66640	,609	,937			
BUPÖ10	0,84	4,1322	,67008	,637	,937			
BUPÖ11	0,84	4,0840	,67150	,663	,936			
BUPÖ12	0,78	4,0028	,68506	,680	,936			
Eğitim ve Öğrenme Çabası								0,868
BUPÖ13	0,73	3,6591	,92491	,599	,938			
BUPÖ14	0,76	3,9565	,72848	,712	,935			
BUPÖ15	0,84	3,9396	,75405	,699	,936			
BUPÖ16	0,82	3,8314	,78945	,674	,936			
Stres Yönetimi								0,777
BUPÖ18	0,66	4,0321	,68638	,632	,937			
BUPÖ19	0,69	3,9830	,72177	,591	,938			
BUPÖ20	0,76	3,9141	,70823	,665	,936			
BUPÖ-TOPLAM						0,596/0,980	0,712/0,406	0,940

Ort: Ortalama, Ss: Standart Sapma, r: Korelasyon, α: Cronbach Alpha, AVE: Ortalama Açıklanan Varyans, CR: Bileşik Güvenirlik, ASV: Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması, MSV: Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi

BUPÖ'nün faktör yükleri yaratıcılık alt boyutunda 0,600-0,860, acil durumlarda tepki alt boyutunda 0,750-0,840, kişilerarası uyum alt boyutunda 0,780-0,840, eğitim ve öğrenme çabası 0,730-0,840 alt boyutunda ve stres yönetimi alt boyutunda 0,660-0,760 bulundu (Tablo

4.38) (Ek-4.4). Elde edilen sonuca göre faktör yükleri yüksek (0,60<) (Büyüköztürk, 2002) ve (0,70<) iyi tanımlanmış bir yapıyı göstermektedir (Hair ve diğ., 2019a).

BUPÖ'nün yakınsak (benzeşim), ıraksak (ayrışım) ve ayırt edici geçerliği için yapılan analizlerde; AVE değerinin 0,596 (>0,5), CR değerinin ise 0,980 (>0,8) (CR>AVE) ve MSV<AVE olduğu bulundu. Bu doğrultuda ölçeğin yakınsak, ıraksak ve ayırt edici geçerliği sağlandı (Fornell ve Larcker, 1981; Hair ve diğ., 2019b; Sürücü ve Maslakçı, 2020) (Tablo 4.38).

BUPÖ'nün güvenirliği için yapılan analizde madde-toplam puan korelasyonları 0,527 ile 0,722 arasında bulundu (>0,50) (Boatenberg ve diğ., 2018; Carpanter, 2018) (Tablo 4.38). Bu sonuç madde ayırt ediciliğin sağlandığını gösterdi (Büyüköztürk, 2005).

BUPÖ'nün güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan analizde Cronbach alpha katsayısı yaratıcılık 0,828, acil durumlarda tepki 0,883, kişilerarası uyum 0,872, eğitim ve öğrenme çabası 0,868, stres yönetimi alt boyutunda 0,777, toplam ölçekte ise 0,940 bulundu. Bu sonuçlara göre ölçek ve alt boyutları yeterli (0,70 civarı), çok iyi (0,80 civarı) ve mükemmel güvenirliktedir (0,90 civarı) (Kline, 2019) (Tablo 4.38).

Ölçeğin DFA sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri ve uyum değerleri Tablo 4.39'da sunuldu.

Tablo 4.39: Bireysel Uyum Performansı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N=1060).

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değerleri	Sonuç
χ^2/sd	<3	<5	105,711/179 (4,655)	Kabul edilebilir
RMSEA	<0,05	<0,08	0,066	Kabul edilebilir
RMR	<0,05	<0,08	0,022	İyi
TLI/NNFI	<0,95	<0,90	0,927	Kabul edilebilir
CFI	<0,95	<0,90	0,938	Kabul edilebilir
NFI	<0,95	<0,90	0,926	Kabul edilebilir
GFI	<0,95	<0,90	0,915	Kabul edilebilir
IFI	<0,95	<0,90	0,938	Kabul edilebilir

Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve diğ., 2003; Brown, 2006; Steiger, 2007; Bryne, 2010; Schumacker ve Lomax, 2010; Bowen ve Guo, 2011; Çelik ve Yılmaz, 2013; Çapık, 2014; Doğan ve Özdamar, 2017; Boateng ve diğ., 2018; Kline, 2019; Dash ve Paul, 2021'den yararlanılarak yazar tarafından oluşturuldu.

χ^2/sd: Düzeltilmiş Kikare İstatistiği, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation), RMR: Kök Artık Kareler Ortalaması (Root Mean Square Residual), TLI: Tucker Lewis İndeks (Tucker Lewis Index), CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index), NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index), GFI: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index), IFI: Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index)

BUPÖ'ye yapılan DFA sonucunda uyum değerleri χ^2/sd=4,655, RMSEA=0,066, RMR=0,022, TLI=0,927, CFI=0,938, NFI=0,926, GFI=0,915, IFI=0,938 bulundu. Bu sonuçlar ölçeğin kabul edilebilir uyum gösterdiğini ortaya koydu. Elde edilen DFA'da ölçeğin beş faktörlü 19 maddeden oluşan orijinal yapısı doğrulandı (Tablo 4.38) (Tablo 4.39) (Ek-4.4).

4.2.3.5. Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

ÖKBÖ'nün yapı geçerliğinin belirlenmesinde ölçeğin orijinal faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını incelemek amacıyla DFA yapıldı. DFA'dan elde edilen faktör yükleri (Tablo 4.40) ve hata varyanslarına ilişkin yol diyagramı Ek-4.5'te sunuldu. Yapı geçerliği için ayrıca yakınsak, ıraksak ve ayırt edici geçerlik analizlerine yönelik bulgular sunuldu. Ölçeğin güvenirliğine ilişkin madde-toplam puan korelasyonu ve Cronbach alpha katsayısı incelendi (Tablo 4.40).

Tablo 4.40: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri (N=1060).

Altboyutlar/ Maddeler	Faktör Yükü	Ort	Ss	Madde Toplam r	Madde Silindiğinde α	AVE/CR	ASV/MSV	α
Tanınma								0,828
ÖKBÖ1	0,72	4,0558	,95888	,546	,938			
ÖKBÖ2	0,84	4,3119	,76827	,528	,938			
ÖKBÖ3	0,83	4,1333	,83265	,600	,937			
İşin Anlamlılığı								0,883
ÖKBÖ4	0,83	4,4716	,71385	,508	,938			
ÖKBÖ5	0,83	4,3289	,78075	,574	,937			
ÖKBÖ6	0,77	4,4834	,70741	,450	,939			
Etki								0,872
ÖKBÖ7	0,84	3,8971	1,03471	,587	,937			
ÖKBÖ8	0,72	3,5703	1,17958	,627	,937			
ÖKBÖ9	0,84	3,8206	,98521	,647	,936			
İşin Niteliği								0,868
ÖKBÖ10	0,80	4,3777	,71601	,522	,938			
ÖKBÖ11	0,78	4,1741	,80012	,605	,937			
ÖKBÖ12	0,83	4,1060	,82920	,616	,937			
Otantik								0,777
ÖKBÖ13	0,73	3,7398	1,09573	,636	,937			
ÖKBÖ14	0,86	3,7573	1,07624	,683	,936			
ÖKBÖ15	0,73	3,9413	1,03497	,615	,937			
Kişisel Yaşam								0,916
ÖKBÖ16	0,85	3,0114	1,39264	,573	,938			
ÖKBÖ17	0,92	3,3122	1,36977	,585	,938			
ÖKBÖ18	0,90	3,4390	1,25514	,610	,937			
Büyüme ve Gelişme								0,889
ÖKBÖ19	0,84	3,9981	,85381	,715	,936			
ÖKBÖ20	0,85	4,0785	,80513	,682	,936			
ÖKBÖ21	0,87	4,0632	,80881	,706	,936			
Tatmin								0,945
ÖKBÖ22	0,88	3,6742	1,08061	,733	,935			
ÖKBÖ23	0,95	3,5981	1,15011	,724	,935			
ÖKBÖ24	0,94	3,5713	1,18113	,714	,935			
ÖKBÖ-TOPLAM						0,610/0,990	0,844/0,432	0,939

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, r: Korelasyon, α: Cronbach Alpha, AVE: Ortalama Açıklanan Varyans, CR: Bileşik Güvenirlik, ASV: Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması, MSV: Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi

ÖKBÖ'nün faktör yükleri tanınma alt boyutunda 0,720-0,840, işin anlamlılığı alt boyutunda 0,770-0,830, etki alt boyutunda 0,720-0,840, işin niteliği alt boyutunda 0,780-0,830, otantik alt boyutunda 0,730-0,860, kişisel yaşam alt boyutunda 0,850-0,920, büyüme ve gelişme alt boyutunda 0,840-0,870 ve tatmin alt boyutunda 0,880-0,950 bulundu (Tablo 4.40) (Ek-4.5). Elde edilen sonuca göre faktör yükleri yüksek (0,60<) (Büyüköztürk, 2002) ve (0,70<) iyi tanımlanmış bir yapıyı göstermektedir (Hair ve diğ., 2019a).

ÖKBÖ'nün yakınsak (benzeşim), ıraksak (ayrışım) ve ayırt edici geçerliği için yapılan analizlerde; AVE değerinin 0,610 (>0,5), CR değerinin 0,990 (>0,8) (CR>AVE) ve MSV<AVE olduğu bulundu. Bu doğrultuda ölçeğin yakınsak, ıraksak ve ayırt edici geçerliği sağlandı (Fornell ve Larcker, 1981; Sürücü ve Maslakçı, 2020) (Tablo 4.40).

ÖKBÖ'nün güvenirliği için yapılan analizde madde-toplam puan korelasyonları 0,450-0,733 bulundu (>0,40) (Boatenberg ve diğ., 2018; Carpanter, 2018) (Tablo 4.40). Bu sonuç madde ayırt ediciliğin sağlandığını gösterdi (Büyüköztürk, 2005).

ÖKBÖ'nün Cronbach alpha katsayıları tanınma 0,828, işin anlamlılığı 0,883, etki 0,872, işin niteliği 0,868, otantik 0,777, kişisel yaşam 0,916, büyüme ve gelişme 0,889, tatmin alt boyutlarında 0,945 ölçeğin tamamında ise 0,939 bulundu (Tablo 4.41). Bu sonuçlara göre ölçek ve alt boyutları yeterli (0,70 civarı), çok iyi (0,80 civarı) ve mükemmel güvenirliktedir (0,90 civarı) (Kline, 2019) (Tablo 4.40).

Ölçeğin DFA sonuçlarına ilişkin uyum indeksleri ve uyum değerleri Tablo 4.41'de sunuldu.

Tablo 4.41: Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum değerleri (N=1060).

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değerleri	Sonuç
χ^2/sd	<3	<5	981,568/224 (4,382)	Kabul edilebilir
RMSEA	<0,05	<0,08	0,064	Kabul edilebilir
RMR	<0,05	<0,08	0,043	İyi
TLI/NNFI	<0,95	<0,90	0,935	Kabul edilebilir
CFI	<0,95	<0,90	0,947	Kabul edilebilir
NFI	<0,95	<0,90	0,936	Kabul edilebilir
GFI	<0,95	<0,90	0,910	Kabul edilebilir
IFI	<0,95	<0,90	0,948	Kabul edilebilir

Hu ve Bentler, 1999; Schermelleh-Engel ve diğ., 2003; Brown, 2006; Steiger, 2007; Bryne, 2010; Schumacker ve Lomax, 2010; Bowen ve Guo, 2011; Çelik ve Yılmaz, 2013; Çapık, 2014; Doğan ve Özdamar, 2017; Boateng ve diğ., 2018; Kline, 2019; Dash ve Paul, 2021'den yararlanılarak yazar tarafından oluşturuldu.

χ^2/sd: Düzeltilmiş Kikare İstatistiği, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation), RMR: Kök Artık Kareler Ortalaması (Root Mean Square Residual), TLI: Tucker Lewis İndeks (Tucker Lewis Index), CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index), NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index), GFI: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index), IFI: Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index)

ÖKBÖ'ye yapılan DFA sonucunda uyum değerleri χ^2/sd=4,382, RMSEA=0,064, RMR=0,043, TLI=0,935, CFI=0,947, NFI=0,936, GFI=0,910, IFI=0,948 bulundu. Bu sonuçlar ölçeğin kabul edilebilir uyum gösterdiğini ortaya koydu. Elde edilen DFA'da ölçeğin sekiz faktörlü 24 maddeden oluşan orijinal yapısı doğrulandı (Tablo 4.40) (Tablo 4.41) (Ek-4.5).

4.2.3.6. Ölçüm Araçlarına İlişkin Normallik Değerlendirmesi

Araştırmanın ikinci aşamasında kullanılan ölçeklere ilişkin elde edilen puanların normallik analizlerinin incelenmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendi. Analiz sonuçları Tablo 4.42'de sunuldu.

Tablo 4.42: Ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları (N=1060).

Ölçekler ve Alt boyutları	**Çarpıklık**	**Basıklık**	**Çarpıklık Ss**	**Basıklık Ss**
PSÖ-Toplam	-,303	,271	0,75	0,150
PSÖ-Özyeterlilik	-,699	,411	0,75	0,150
PSÖ-Umut	-,587	,772	0,75	0,150
PSÖ-Dayanıklılık	-,309	,012	0,75	0,150
PSÖ-İyimserlik	-,679	,159	0,75	0,150
ÖCÖ-Toplam	-,002	-,509	0,75	0,150
HYYAÖ-Toplam	-,292	-,359	0,75	0,150
BUPÖ-Toplam	,133	,291	0,75	0,150
BUPÖ-Yaratıcılık	-,188	,314	0,75	0,150
BUPÖ-Acil Durumlarda Tepki	-,172	,626	0,75	0,150
BUPÖ-Kişilerarası Uyum	-,266	,243	0,75	0,150
BUPÖ-Eğitim ve Öğrenme Çabası	-,319	,048	0,75	0,150
BUPÖ-Stres Yönetimi	-,209	,319	0,75	0,150
ÖKBÖ-Toplam	-,146	-,514	0,75	0,150
ÖKBÖ-Tanınma	-,558	-,473	0,75	0,150
ÖKBÖ-İşin Anlamlılığı	-1,009	,415	0,75	0,150
ÖKBÖ-Etki	-,595	,124	0,75	0,150
ÖKBÖ-İşin Niteliği	-,664	-,062	0,75	0,150
ÖKBÖ-Otantik	-,604	-,019	0,75	0,150
ÖKBÖ-Kişisel Yaşam	-,334	-1,004	0,75	0,150
ÖKBÖ-Büyüme ve Gelişme	-,418	-,378	0,75	0,150
ÖKBÖ-Tatmin	-,611	-,217	0,75	0,150

Ss: Standart sapma

Ölçekler ve alt boyutlarından elde edilen puanların çarpıklık ve basıklık katsayılarının (-2,+2) aralığında olduğu ve bu puanların normal dağılıma sahip olduğu belirlendi. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-2,+2) aralığında olması puanların normal dağılım gösterdiğinin bir kanıtıdır (Kim, 2013) (Tablo 4.42).

4.2.3.7. Ölçüm Araçlarına Yönelik Tanımlayıcı Analizler

Çalışmada kullanılan PSÖ-12, ÖÇÖ, HYYAÖ, BUPÖ ve ÖKBÖ'den elde edilen puanlara ilişkin tanımlayıcı analizler Tablo 4.43'te sunuldu.

Tablo 4.43: Ölçüm araçlarına ilişkin tanımlayıcı analizler (N=1060).

Ölçekler ve Altboyutları	Ort	Ss	Min	Mak	Mod	Ortanca
PSÖ-Toplam	4,8691	,61268	2,75	6,00	5,00	4,9167
PSÖ-Özyeterlilik	5,0915	,73043	2,67	6,00	5,00	5,0000
PSÖ-Umut	4,9634	,67867	2,25	6,00	5,00	5,0000
PSÖ-Dayanıklılık	4,6651	,79402	2,00	6,00	5,00	4,6667
PSÖ-İyimserlik	4,6528	,98991	1,50	6,00	5,00	5,0000
ÖCÖ-Toplam	4,2935	,46570	2,67	5,00	4,00	4,2222
HYYAÖ-Toplam	3,2736	,88341	1,00	5,00	4,00	3,3462
BUPÖ-Toplam	4,3743	,54599	2,53	5,53	4,42	4,3684
BUPÖ-Yaratıcılık	3,9210	,59918	1,75	5,00	4,00	4,0000
BUPÖ-Acil Durumlarda Tepki	4,0601	,54721	2,00	5,00	4,00	4,0000
BUPÖ-Kişilerarası Uyum	4,0866	,57816	2,00	5,00	4,00	4,0000
BUPÖ-Eğitim ve Öğrenme Çabası	3,8403	,68345	1,50	5,00	4,00	4,0000
BUPÖ-Stres Yönetimi	3,9726	,59179	2,00	5,00	4,00	4,0000
ÖKBÖ-Toplam	3,9053	,64722	1,92	5,00	4,00	3,9583
ÖKBÖ-Tanınma	4,1579	,74938	1,67	5,00	5,00	4,0000
ÖKBÖ-İşin Anlamlılığı	4,4182	,65948	2,00	5,00	5,00	4,6667
ÖKBÖ-Etki	3,7591	,92508	1,00	5,00	4,00	4,0000
ÖKBÖ-İşin Niteliği	4,2101	,69661	1,67	5,00	5,00	4,3333
ÖKBÖ-Otantik	3,8031	,91927	1,00	5,00	4,00	4,0000
ÖKBÖ-Kişisel Yaşam	3,2431	1,24618	1,00	5,00	4,00	3,3333
ÖKBÖ-Büyüme ve Gelişme	4,0390	,75128	1,67	5,00	4,00	4,0000
ÖKBÖ-Tatmin	3,6123	1,08154	1,00	5,00	4,00	4,0000

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, Min: Minimum, Mak: Maksimum

PSÖ-12 alt boyutlarında puan ortalamaları; özyeterlilik 5,0915±,73043, umut 4,9634±,67867, dayanıklılık 4,6651±,79402 ve iyimserlik 4,6528±,98991 bulundu. Ölçeğin toplam puan ortalaması ise 4,8691±,61268 olarak belirlendi. ÖÇÖ puan ortalaması 4,2935±,46570, HYYAÖ puan ortalaması ise 3,2736±,88341 bulundu. BUPÖ alt boyutlarında puan ortalamaları; yaratıcılık 3,9210±,59918, acil durumlarda tepki 4,0601±,54721, kişilerarası uyum 4,0866±,57816, eğitim ve öğrenme çabası 3,8403±,68345, stres yönetimi 3,9726±,59179 bulundu. Ölçeğin toplam puan ortalaması ise 4,3743±,54599 saptandı. ÖKBÖ alt boyutlarında puan ortalamaları; tanınma 4,1579±,74938, işin anlamlılığı 4,4182±,65948, etki 3,7591±,92508, işin niteliği 4,2101±,69661, otantik 3,8031±,91927, kişisel yaşam 3,2431±1,24618, büyüme ve gelişme 4,0390±,75128, tatmin 3,6123±1,08154 bulundu. Ölçeğin toplam puan ortalaması ise 3,9053±,64722 saptandı (Tablo 4.43).

4.2.3.8. Araştırmanın İkinci Aşamasında Kullanılan Ölçeklere Yönelik İlişkiler

Ölçeklerin alt boyut ve toplam puanlarına ilişkin korelasyonlar Tablo 4.44'de sunuldu.

Tablo 4.44: Korelasyon matrisi (N=1060).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1																					
2	,750**																				
3	,871**	,618**																			
4	,804**	,413**	,579**																		
5	,721**	,335**	,484**	,532**																	
6	,570**	,492**	,529**	,370**	,402**																
7	,307**	,188**	,252**	,229**	,309**	,210**															
8	,574**	,487**	,499**	,426**	,396**	,569**	,409**														
9	,517**	,485**	,451**	,371**	,319**	,454**	,358**	,819**													
10	,503**	,471**	,433**	,385**	,290**	,507**	,243**	,818**	,637**												
11	,387**	,356**	,342**	,249**	,273**	,488**	,290**	,793**	,542**	,616**											
12	,480**	,381**	,424**	,357**	,351**	,468**	,414**	,841**	,627**	,560**	,569**										
13	,455**	,352**	,381**	,378**	,325**	,430**	,283**	,816**	,594**	,635**	,580**	,597**									
14	,521**	,391**	,481**	,361**	,406**	,412**	,463**	,580**	,512**	,426**	,386**	,538**	,457**								
15	,454**	,439**	,429**	,322**	,225**	,365**	,227**	,495**	,473**	,454**	,356**	,383**	,413**	,689**							
16	,356**	,324**	,347**	,209**	,237**	,416**	,200**	,419**	,341**	,378**	,381**	,331**	,329**	,624**	,524**						
17	,391**	,299**	,356**	,279**	,296**	,267**	,440**	,468**	,422**	,321**	,294**	,449**	,362**	,761**	,527**	,434**					
18	,422**	,390**	,411**	,302**	,209**	,375**	,186**	,513**	,453**	,475**	,376**	,397**	,425**	,702**	,657**	,572**	,455**				
19	,367**	,244**	,346**	,234**	,336**	,269**	,417**	,399**	,354**	,277**	,249**	,388**	,286**	,797**	,415**	,408**	,521**	,492**			
20	,319**	,180**	,260**	,266**	,308**	,161**	,362**	,290**	,281**	,154**	,132**	,300**	,247**	,693**	,279**	,162**	,454**	,261**	,533**		
21	,448**	,373**	,399**	,292**	,354**	,442**	,340**	,546**	,448**	,421**	,377**	,529**	,427**	,796**	,528**	,524**	,500**	,602**	,574**	,451**	
22	,366**	,191**	,357**	,238**	,371**	,273**	,436**	,394**	,328**	,209**	,250**	,424**	,293**	,798**	,373**	,376**	,551**	,387**	,654**	,550**	,607**

Pearson Korelasyon Analizi, **p<0,05

1.PSÖ, 2 PSÖ-Özyeterlilik, 3. PSÖ-Umut 4. PSÖ-Dayanıklılık 5. PSÖ-İyimserlik, 6.ÖÇÖ, 7. HYYAÖ, 8. BUPÖ, 9. BUPÖ-Yaratıcılık, 10. BUPÖ-Acil Durumlarda Tepki, 11. BUPÖ-Kişilerarası uyum, 12.BUPÖ-Eğitim ve Öğrenme Çabası, 13. BUPÖ-Stres Yönetimi, 14.ÖKBÖ, 15. ÖKBÖ-Tanınma, 16.ÖKBÖ-İşin Anlamı, 17.ÖKBÖ-Etki, 18.ÖKBÖ-İşin Niteliği, 19.ÖKBÖ-Otantik, 20.ÖKBÖ-Kişisel Yaşam, 21.ÖKBÖ-Büyüme ve Gelişme, 22. ÖKBÖ-Tatmin

Psikolojik sermaye puanı ile öğrenme çevikliği (r=0,570, p<0,05), bireysel uyum performansı (r=0,574, p<0,05) ve öznel kariyer başarısı (r=0,521, p<0,05) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde; hemşirelerin yetenek yönetimi algısı (r=0,307, p<0,05) ile arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulundu (p<0,05) (Evans, 1996) (Tablo 4.44).

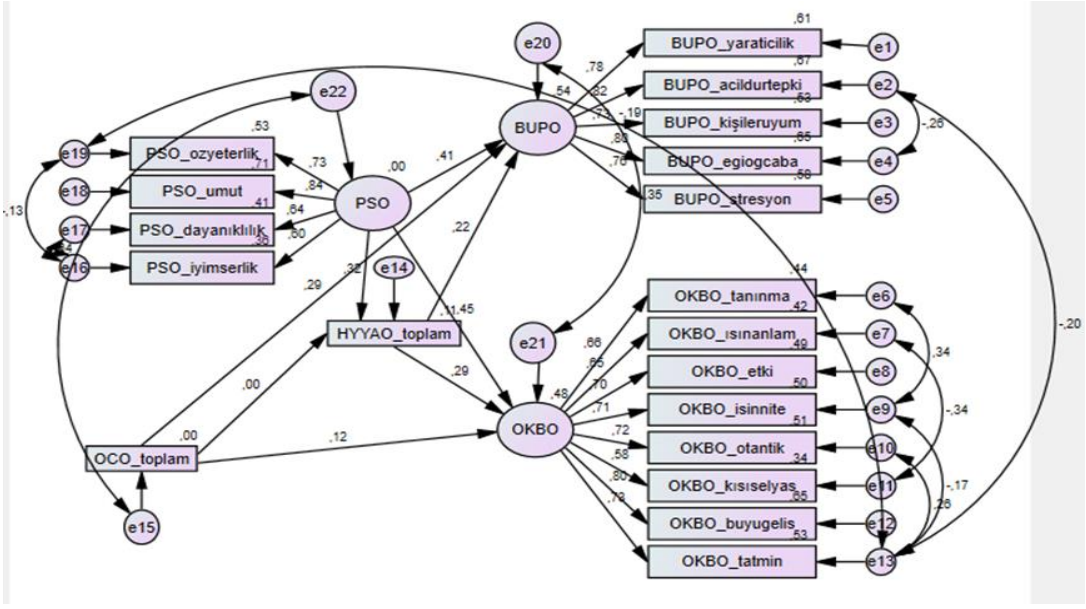
Öğrenme çevikliği puanı ile öznel kariyer başarısı (r=0,412, p<0,05) ve bireysel uyum performansı (r=0,569, p<0,05) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde; hemşirelerin yetenek yönetimi algısı (r=0,210, p<0,05) ile arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulundu (p<0,05) (Evans, 1996) (Tablo 4.44).

Hemşirelerin yetenek yönetimi algısı puanı ile bireysel uyum performansı (r=0,409, p<0,05) ve öznel kariyer başarısı (r=0,463, p<0,05) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulundu (p<0,05) (Evans, 1996) (Tablo 4.44).

Bireysel uyum performansı puanı ile öznel kariyer başarısı puanı (r=580, p<0,05) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulundu (p<0,05) (Evans, 1996) (Tablo 4.44).

4.2.3.9. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci aşamasında, psikolojik sermaye, öğrenme çevikliği, hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı toplam puanlarının birbirleri üzerindeki etkisini içeren hipotez modeli YEM ile test edildi. Oluşturulan ilk yapısal modele ilişkin yol diyagramı Şekil 4.3'te sunuldu.



Şekil 4.3: Yapısal eşitlik modeline ilişkin yol diyagramı.

İlk kurulan yapısal modele ilişkin uyum indeksleri ve uyum değerleri Tablo 4.45'te sunuldu.

Tablo 4.45: Yapısal eşitlik modeline yönelik uyum indeksleri ve uyum değerleri (N=1060).

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum Değerleri	Sonuç
χ^2/sd	<3	<5	550,530,568/135 (4,078)	Kabul edilebilir
RMSEA	<0,05	*≤0,08	0,080	Kabul edilebilir
RMR	<0,05	<0,08	0,046	İyi
TLI/NNFI	<0,95	**0,80<	0,895	Kabul edilebilir
CFI	<0,95	<0,90	0,909	Kabul edilebilir
NFI	<0,95	<0,90	0,908	Kabul edilebilir
GFI	<0,95	**0,80<	0,898	Kabul edilebilir
IFI	<0,95	<0,90	0,910	Kabul edilebilir

**Hu ve Bentler, 1999; **Tabachnick ve Fidell, 2001; Netemeyer, 2003; Schermelleh-Engel ve diğ., 2003; Brown, 2006; Bryne, 2010; Schumacker ve Lomax, 2010; Bowen ve Guo, 2011; Çelik ve Yılmaz, 2013; Çapık, 2014; Doğan ve Özdamar, 2017; *Boateng ve diğ., 2018; Kline, 2019; Dash ve Paul, 2021'den yararlanılarak yazar tarafından oluşturuldu.
χ^2/sd: Düzeltilmiş Kikare İstatistiği, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation), RMR: Kök Artık Kareler Ortalaması (Root Mean Square Residual), TLI: Tucker Lewis İndeks (Tucker Lewis Index), CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index), NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index), GFI: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index), IFI: Artan Uyum İndeksi (Incremental Fit Index)

YEM sonuçlarına göre χ^2/sd=4,078, RMSEA=0,080, RMR=0,046, TLI=0,895, CFI=0,909, NFI=0,908, GFI=0,898 ve IFI=0,910 bulundu. Bu sonuçlar modelin beş değişkenli yapısının kabul edilebilir uyum gösterdiğini ortaya koydu (Tablo 4.45) (Şekil 4.3). Modeldeki puanların birbirleri ile regresyon değerlerini ve anlamlılıklarını gösteren model tahmin değerleri ve anlamlılıkları Tablo 4.46'da sunuldu.

Tablo 4.46: İlk yapısal modele ilişkin regresyon tahmin (β) değerleri.

			Tahmin (β)	Std Hata	χ^2	p	r
HYYAÖ	<--	PSÖ	6,275	,916	6,848	***	0,322
HYYAÖ	<--	OCÖ	,023	,225	,102	0,919	0,004
BUPÖ	<--	PSÖ	,646	,069	9,328	***	0,407
ÖKBÖ	<--	PSÖ	,568	,061	9,272	***	0,452
BUPÖ	<--	OCÖ	,132	,015	8,591	***	0,295
ÖKBÖ	<--	OCÖ	,044	,013	3,399	***	0,123
BUPÖ	<--	HYYAÖ	,018	,002	8,266	***	0,216
ÖKBÖ	<--	HYYAÖ	,019	,002	9,972	***	0,293

β: Beta Katsayısı, Std: Standart, χ^2: Ki-Kare, r: Korelasyon, ***p<0,01

Tablo 4.46 incelendiğinde; hemşirelerin psikolojik sermaye puanının, hemşirelerin yetenek yönetimi algısı (β=6,275, p=0,000, p<0,05); bireysel uyum performansı (β=,646 p=0,000, p<0,05), öznel kariyer başarısı puanları üzerinde (β=,568, p=0,000, p<0,05) anlamlı ve pozitif etkisi belirlendi. *Böylece, H1a,b,c kabul edildi.* Hemşirelerin öğrenme çevikliği puanının, bireysel uyum performansı (β=,132, p=0,000, p<0,05) ve öznel kariyer başarısı puanı

üzerinde (β=,044, p=0,000, p<0,05) etkisi anlamlı ve pozitif bulundu. *Bu yüzden H2b ve H2c kabul edildi.* Fakat, hemşirelerin öğrenme çevikliği puanının, hemşirelerin yetenek yönetimi algısı puanı üzerinde (β=,023, p=0,919, p>0,05) anlamlı ve pozitif etkisinin olmadığı saptandı ve *H2a kabul edilmedi.* Hemşirelerin yetenek yönetimi algısı puanının, bireysel uyum performansı (β=,018, p=0,000, p<0,05) ve öznel kariyer başarısı puanı üzerinde (β=,019, p=0,000, p<0,05) anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu bulundu (Tablo 4.46). *Böylece H3a* ve *H3b kabul edildi*.

Aracılık etkisinin incelenmesi için değişkenlerden birbirine giden yolların istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir. Bu doğrultuda, hemşirelerin psikolojik sermaye puanının, bireysel uyum performansı puanı üzerindeki etkisinde hemşirelerin yetenek yönetimi algısı puanının aracılık etkisinin ve hemşirelerin psikolojik sermaye puanının, öznel kariyer başarısı puanı üzerindeki etkisinde hemşirelerin yetenek yönetimi algısı puanının aracılık etkisi incelendi. Fakat öğrenme çevikliği puanından hemşirelerin yetenek yönetimi algısı puanına giden yol anlamlı olmadığından öğrenme çevikliği ile ilgili aracılık etkileri incelenemedi (Tablo 4.46). Bu yüzden *H6 ve H7 kabul edilmedi.*

Oluşturulan modelin hemşirelerin psikolojik sermaye puanının, hemşirelerin bireysel uyum performansı puanı üzerindeki etkisinde hemşirelerin yetenek yönetimi algısı puanının aracılık etkisinin incelenmesine ilişkin bulgular Tablo 4.47'de sunuldu.

Tablo 4.47: Psikolojik sermayenin bireysel uyum performansı üzerindeki etkisindeki aracılık sonuçları (N=1060).

Aracı Etkiler	Dolaylı Etki	Dolaylı p	Boostrap (Lower Bounds/ Upper Bounds)	Direkt Etki	Direkt p	Hipotez (Kabul/Red)
PSÖ-->HYYAÖ-->BUPÖ	,079	***	,011/,699	,495	***	Kısmi Aracı

***p<0,01, Boostrap yöntemi ile (n=2000) elde edilen katsayılar yer almaktadır.

Tablo 4.47 incelendiğinde; hemşirelerin psikolojik sermaye puanının bireysel uyum performansı puanı üzerinde doğrudan (β=,495, p<0,05) ve dolaylı etkisinin (β=,079, p<0,05) anlamlı ve pozitif olduğu bulundu. Bu sonuç, hemşirelerin psikolojik sermaye puanlarının, bireysel uyum performansı puanı üzerindeki etkisinde hemşirelerin yetenek yönetimi algısı puanının kısmi aracılık rolü olduğunu gösterdi (Tablo 4.47). *Bu nedenle, H4 kabul edildi.*

Oluşturulan modelde hemşirelerin psikolojik sermaye puanının, hemşirelerin öznel kariyer başarısı puanı üzerindeki etkisinde hemşirelerin yetenek yönetimi algısı puanının aracılık etkisinin incelenmesine ilişkin bulgular Tablo 4.48'de sunuldu.

Tablo 4.48: Psikolojik sermaye puanının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisindeki aracılık sonuçları (N=1060).

Aracı Etkiler	Dolaylı Etki	Dolaylı p	Boostrap (Lower Bounds/ Upper Bounds)	Direkt Etki	Direkt p	Hipotez (Kabul/Red)
PSÖ-->HYYAÖ-->ÖKBÖ	,103	***	,021/,884	,418	***	Kısmi Aracı

***p<0,01, Boostrap yöntemi ile (n=2000) elde edilen katsayılar yer almaktadır.

Tablo 4.48 incelendiğinde; hemşirelerin psikolojik sermaye puanının öznel kariyer başarısı puanı üzerinde doğrudan (β=,418, p<0,05) ve dolaylı etkisinin (β=,103, p<0,05) anlamlı ve pozitif olduğu bulundu. Bu sonuç, hemşirelerin psikolojik sermaye puanının, öznel kariyer başarısı puanı üzerindeki etkisinde hemşirelerin yetenek yönetimi algısı puanının kısmi aracılık rolü olduğunu gösterdi (Tablo 4.48). *Böylece, H5 kabul edildi.*

5. TARTIŞMA

Bu bölüm iki başlık altında incelendi. İlk bölümde HYYAÖ'nün geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılması amacıyla metodolojik tasarımda gerçekleştirilen araştırmanın birinci aşamasına yönelik elde edilen bulgular tartışıldı. İkinci bölümde ise hemşirelerin psikolojik sermayesi, öğrenme çevikliği, yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisini belirlemek amacıyla oluşturulan hipotez modeline yönelik elde edilen bulgular tartışıldı.

5.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BULGULARIN TARTIŞILMASI

5.1.1. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri Bulgularının Tartışılması

Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde çalışanlar tarafından yetenek yönetimini değerlendirmeye yönelik geliştirilen ölçekler bulunmasına rağmen hemşirelikte yetenek yönetimini değerlendirmeye yönelik geliştirilen herhangi bir ölçeğe rastlanılmadı. Bu doğrultuda literatürdeki bu boşluğu doldurmak üzere araştırmanın birinci aşaması hemşirelerin yetenek yönetimi algılarını belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç geliştirilmesi ve psikometrik analizlerinin yapılması amacıyla metodolojik tasarımda gerçekleştirildi.

Bu bölümde kapsam (içerik) geçerliği, yüzey geçerliği, pilot uygulama, yapı geçerliğine (AFA, DFA, eşzaman geçerliği, yakınsak, ıraksak ve ayırt edici geçerlik) ve güvenirlik analizlerine (madde-toplam puan korelasyonu, yarıya bölme (split-half) yöntemi, Cronbach alpha katsayısı, paralel form güvenirliği, test-tekrar test yöntemi) yönelik elde edilen bulgular tartışıldı.

5.1.1.1. Kapsam (İçerik) Geçerliği

Madde havuzu aşamasından sonra oluşturulan maddelerin istenilen yapıyı temsil edip etmediğini ve madde kalitesini belirlemek için kapsam (içerik) geçerliğinin yapılması gerekmektedir (Morgado ve diğ., 2017; Carpenter, 2018). Kapsam (içerik) geçerliği ölçeğin her

maddesinin ve ölçeğin tamamının ölçülmek istenilen kavramı ölçüp ölçmediğini belirtmektedir (DeVellis, 2003; Esin, 2014; Karakoç ve Dönmez, 2014; Boateng ve diğ., 2018; Kline, 2019). Kapsam (içerik) geçerliğini sağlamak için araştırmacının oluşturduğu maddelere ilişkin alanında uzman kişilere veya ölçeğin potansiyel kullanıcılarına uzman görüşleri için başvurulması gerekmektedir (Morgado ve diğ., 2017). Likert tipi bir ölçek aracılığıyla ya da açık uçlu sorular ile uzmanların madde geçerliğini değerlendirmelerini isteyerek maddeler hakkında bireysel geri bildirim vermeleri istenmektedir (Cartenper, 2018). Kapsam (içerik) geçerliğini belirlemede Lawshe veya Davis teknikleri kullanılmaktadır (Esin, 2014). Bu doğrultuda, ölçme aracına ilişkin oluşturulan 34 maddenin kapsam (içerik) geçerliği analizinde Davis tekniği kullanıldı. Bu teknikte 3-20 uzman görüşünün alınması önerildiğinden (Davis, 1992; Esin, 2014) oluşturulan maddelerin hemşirelerin yetenek yönetimi algısını ölçmeye uygun olup olmadığı hemşirelik, insan kaynakları ve işletme alanından 10 uzman (dokuz akademisyen ve bir hemşire yönetici) tarafından değerlendirildi. Değerlendirmeler, kapsam geçerlik oranı (KGO), KGİ veya Cohen α katsayısı gibi istatistiksel yöntemler kullanılarak nicelleştirilmektedir (Boateng ve diğ., 2018). Bu doğrultuda ölçme aracında yer alan maddelerin değerlendirmeleri 1981 yılında Waltz ve Bausel tarafından geliştirilen KGİ kullanılarak yapıldı. Bu değerin 0,80 olması kapsam geçerliği için kabul edilebilir bir düzey olarak belirtilmektedir (Esin, 2014; Karakoç ve Dönmez, 2014). Taslak ölçekte yer alan 34 maddenin KGİ değerleri 0,80-1,00, toplam taslak ölçek KGİ değeri ise 0,95 olarak hesaplandı. Bu doğrultuda taslak ölçeğin kapsam (içerik) geçerliği sağlandı.

5.1.1.2. Yüzey Geçerliği

Yüzey geçerliği, pilot uygulamaya geçmeden önce ölçüm aracı için geri bildirim verilmesi konusunda önemli bir aşamadır. Bu aşama, ölçüm aracında belirsiz, yönlendirici, kafa karıştırıcı, atlanan, hassas veya eksik sorular olup olmadığını belirleme olanağı sağlamaktadır (Carpanter, 2018). Bu doğrultuda, uzman görüşleri doğrultusunda düzenlenen taslak ölçeğin hedef kitleyi temsil edebilecek özelliklere sahip örneklem grubuna uygulanması gerektiği belirtilmektedir (Karakoç ve Dönmez, 2014; Carpanter, 2018). Çokluk ve diğ. (2014) bir ölçeğin geliştirilmesi aşamasında yapılacak yüzey geçerliğinin madde sayısının <30 ise 50 katılımcıya, madde sayısı 30< ise madde sayısının 2-3 katı katılımcıya yapılması gerektiğini belirtmektedir. Carpanter (2018) ise bu sayının 5-100 kişi arasında olmasını önermektedir. Bu doğrultuda taslak ölçeğin kapsam (içerik) geçerliğinin sağlanmasının ardından taslak ölçek, anlaşılırlık ve dil özellikleri bakımından örneklem grubuyla benzer özelliğe sahip örneklemde yer almayacak olan farklı hastanelerde çalışan lise, ön lisans, yüksek lisans düzeyinde hemşire

yönetici ve hemşire olmak üzere toplamda 61 hemşireye uygulandı. Bu aşamada hemşirelerden gelen öneriler doğrultusunda "Hemşireler, yeteneklerine göre maddi olarak ödüllendirilir." maddesine "yetenekli" kelimesi eklenerek madde "Yetenekli hemşireler, yeteneklerine göre maddi olarak ödüllendirilir." olarak revize edildi. Yüzey geçerliğine katılan hemşirelerden taslak ölçeğin anlaşılır, sade ve net olduğu geri bildirimi alındı. Ayrıca ölçek, dil ve yazım özellikleri bakımından Türkçe öğretmeni tarafından incelendi ve önerilen düzenlemeler yapıldı. Uzman görüşleri ve yüzey geçerliği sonrasında ölçek madde sayısı değişmedi (34 madde). Bu aşamada taslak ölçeğin yüzey geçerliği sağlanmış oldu.

5.1.1.3. Pilot Uygulama

Pilot uygulama gerçek saha koşullarında araştırmanın provası olup yüzey geçerliğinden farklıdır (Carpenter, 2018). Pilot uygulamanın örneklem sayısına ilişkin Comrey ve Lee (1992) bir kılavuz yayımlamıştır. Bu kılavuza göre örneklem sayısı 50 (çok zayıf), 100 (zayıf), 200 (orta), 300 (iyi), 500 (çok iyi) ve 1000 (mükemmel) olarak ele alınmaktadır. Diğer yandan ölçek madde başına en az 10 kişinin alınması yaygın bir kural olarak görülürken (Güngör, 2016; Morgado ve diğ., 2017; Boateng ve diğ., 2018), madde başına beş (düşük olarak değerlendirilir) (Carpenter, 2018), 15 (Morgado ve diğ., 2017) veya genellenebilir sonuçlar elde etmek için 20 (yüksek olarak değerlendirilir) (Morgado ve diğ., 2017; Carpenter, 2018) katılımcının alınması ideal olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda toplam madde sayısının en az 10 katı hemşireye ulaşacak şekilde taslak ölçek belirlenen örneklem grubuna uygulandı (n_{AFA}=422, n_{DFA}=496, N_{toplam}=918). Bu aşamada HYYAÖ taslağının madde başına 27 katılımcının alınması ile mükemmelle yakın örneklem sayısına ulaşıldığını söylemek mümkündür.

5.1.1.4. Yapı Geçerliği

Bir değerlendirme aracının geliştirilmesindeki nihai amaç olan yapı geçerliği, ölçüm aracının ölçmeyi amaçladığı yapıyı gerçekte ne kadar iyi ölçtüğünü açıklamak için kullanılmaktadır (DeVellis, 2003; Netemeyer ve diğ., 2003). Yapı geçerliği, direkt olarak gözlenemeyen ve ölçülebilmesi zor olan fakat kuramsal olarak belirlenen soyut bir olguyu (kavram, davranış, boyut) ölçmeyi amaçlayan ölçüm aracının ölçmek istediği yapıyı ne derece doğru ölçtüğüdür. Bir ölçüm aracının yapı geçerliğinin belirlenmesinde genellikle faktör analizi kullanılmaktadır (Esin, 2014). Faktör analizi, ölçek geçerlik ve güvenirlik analizlerinde kullanılması gereken temel analizlerdendir (Kline, 2019). Faktör analizi, ölçülecek konuyla ilişkisi olmayan değişkenlerin çıkarılmasını ve birbirleriyle ilişkili olan değişkenlerin daha az

faktör altında toplanmasını sağlayarak ölçeğin bütünlüğü ile ilgilenir (Esin, 2014). Faktör analizi AFA ve DFA olarak yapılmaktadır (Netemeyer, 2003; Esin, 2014).

AFA kullanımının altında yatan örtülü varsayım, araştırmacının genel olarak yapıların boyutu ve hangi maddelerin hangi faktöre ait olduğu konusunda önceden bilgiye sahip olmadığı ya da çok sınırlı bir fikre sahip olduğudur (Netemeyer, 2003; Çelik ve Yılmaz, 2013). AFA ölçek maddelerinin farklı boyut altında yer alıp almayacağını belirlemek için yapılmaktadır (Esin, 2014). Bu doğrultuda, ölçek geliştirme çalışmalarında belirtildiği gibi ölçeğin yapı geçerliği analizlerine AFA ile başlanıldı (DeVellis 2003; Netemeyer, 2003; Bowen ve Guo, 2011; DeVellis 2014; Orçan, 2018). AFA'nın temel prosedürü, örneklem büyüklüğünün yeterliliği (KMO testi), değişkenler arasındaki korelasyon (Bartlett's testi), faktörlerin ve faktör sayısının belirlenmesi (faktör yükleri/bir madde ile faktör arasındaki korelasyon, özdeğer, yamaç-birikinti grafiği, açıklanan varyans), faktör çıkarma yönteminin seçilmesi, faktörlerin döndürülmesi ve faktörlerin isimlendirilmesidir (DeVellis, 2003; Netemeyer, 2003; DeVellis, 2014; Carpenter, 2018; Koyuncu ve Kılıç, 2019).

Ölçek geliştirme çalışmalarında AFA ve DFA'nın ayrı örneklemlerde yapılması önerilmektedir (Güngör 2016; Kline, 2019). Comrey ve Lee (1992) 300 katılımcının iyi olduğunu belirtmiştir. Diğer yandan madde başına beş katılımcının (Carpenter, 2018) ve 10 katılımcının (Güngör, 2016; Morgado ve diğ., 2017; Boateng ve diğ., 2018) alınması gerektiğine ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Bu doğrultuda AFA örneklemini madde sayısının 12 katı hemşire oluşturdu (n_{AFA}=422). Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO katsayısı ve Bartlett's testi ile değerlendirildi (Carpenter, 2018). Bu doğrultuda çalışmada KMO katsayısı 0,972 bulundu. KMO katsayısının 0,50'den küçük olduğu durumda kabul edilemeyeceği, (0,50-0,60) kötü, (0,61-0,70) zayıf, (0,71-0,80) orta, (0,81-0,90) iyi ve (0,90<) bulunması mükemmel olduğunu belirtmektedir (Şencan, 2005; Çokluk ve diğ., 2010). Carpenter'e (2018) göre ise KMO katsayısının 0,60< olması gereklidir. Elde edilen bu sonuç örneklem büyüklüğü açısından veri setinin faktörleşmeye uygun olduğunu (mükemmel) göstermektedir. Diğer yandan değişkenlerin birbirleriyle ilişkili olup olmadığını belirlemek için Bartlett's testi yapıldı (Tabachnick ve Fidell, 2001). Elde edilen χ^2 değerinin istatistiksel açıdan ileri derecede anlamlı olduğu saptandı (χ^2=11972,774; p=0,000, p<0,001) (Çokluk ve diğ., 2018). Bu doğrultuda, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edildi. Bartlett's testinin ileri derecede anlamlı olması, değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğunu göstermektedir. Bu aşamada, HYYAÖ taslağı faktör analizine uygun bulundu.

Faktör analizinin yapılabilmesi için Temel Bileşenler Analizinin kullanılması önerilmektedir (Evci ve Aylar, 2016). Bu nedenle taslak ölçeğin faktör yapısının saptanmasında Temel Bileşenler Analizi, faktör sayısının belirlenmesinde her faktörün açıkladığı varyansı ölçen özdeğer yöntemi ve faktör sayısını tahmin etmeye yarayan yamaç-birikinti grafiği kullanıldı (Carpanter, 2018) ve faktörlerin tespit edilmesinde açıklanan varyans oranları incelendi (DeVellis, 2003; Netemeyer, 2003; DeVellis, 2014; Boateng ve diğ., 2018). Yapılan analizler sonucunda taslak ölçeğin özdeğeri 1'in üzerinde (Büyüköztürk, 2015; Carpanter, 2018) tek boyutlu ve toplam varyansa yaptığı katkı oranının %57,957 (>%40) olduğu belirlendi (Büyüköztürk, 2015). Faktör sayısını belirlemede kullanılan yamaç-birikinti grafiğinde de faktör sayısına ilişkin kesme çizgisi, bir çizginin subjektif olarak düz noktalı bir çizgiden ayrıldığı zaman belirlenmektedir (Carpanter, 2018). Bu grafikte kırılımın birinci faktörden sonra olduğu saptanarak taslak ölçeğin tek boyuttan oluştuğu belirlendi.

Taslak ölçeğin faktör desenini belirlemek için yapılan AFA'da, 34 maddeli taslak ölçeğin faktör yüklerinin 0,629-0,878 arasında değiştiği (>0,60 yüksek) saptandı (Büyüköztürk, 2002). Ölçeğin tek faktörlü olmasından kaynaklı faktör yük değerlerinin kabul sınırı 0,70 olarak belirlendi (Hair ve diğ., 2011; Wong, 2013). Bu nedenle referans değerin (<0,70) altında kalan 8 madde (4., 28., 1., 14., 3., 17., 6., 2. madde) taslak ölçekten çıkarıldı. Madde çıkarıldıktan sonra kalan 26 maddenin faktör yükleri yeniden incelendi ve faktör yüklerinin 0,703-0,864 arasında değiştiği saptandı. 26 maddenin yer aldığı taslak ölçeğin özdeğeri ve açıklanan toplam varyansları incelendiğinde tek faktörlü yapıya sahip bu ölçeğin söz konusu yapıya ilişkin varyansın %63,205'ini açıkladığı (>%40) ve özdeğerinin 16,433 (>1) olduğu saptandı (Büyüköztürk, 2015). Özdeğer ne kadar büyük olursa faktör tarafından açıklanan varyans da o kadar fazla olmaktadır (Carpanter, 2018).

DFA, ölçek geliştirme sürecinde bir ölçme aracının gizil yapısını değerlendirmek için kullanılmaktadır. DFA'nın temel özelliği onun test edilebilir doğasında yatmaktadır. AFA tanımlayıcı ve açıklayıcı bir süreç olarak ele alınırken DFA'da, AFA'da belirlenen kavramsal yapının doğrulanması amaçlanmaktadır (Netemeyer, 2003; Çelik ve Yılmaz, 2013; Carpanter, 2018). Dahası AFA sonucunda önerilen yapıyı doğrulamak için ayrı bir örneklem üzerinde DFA yapılması önerilmektedir (Carpenter, 2018). Örneklem sayısına ilişkin her bir madde sayısı başına beş katı (Carpenter, 2018) ve 10 katı (Güngör, 2016; Morgado ve diğ., 2017; Boateng ve diğ., 2018) katılımcı alınması gerektiğine ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Bu doğrultuda DFA örneklemini AFA'dan farklı bir örnekleme sahip madde sayısının yaklaşık 14

katı hemşire oluşturdu (n_{DFA}=496). Bu aşamada HYYAÖ taslağına ilişkin faktör yüklerinin 0,690-0,890 arasında olduğu (yüksek >0,60) bulundu (Büyüköztürk, 2002). Hair ve diğ. (2019a) faktör yüklerinin; yapının yorumlanmasında en düşük düzeyi karşıladığını (0,30-0,40), (0,50≤) uygulamada anlamlı olduğunu ve (0,70<) ise iyi tanımlanmış bir yapının göstergesi olarak anlamlı değerlendirildiğini belirtmektedir.

DFA'da, AFA'da elde edilen yapının uyumu, uyum iyiliği indekslerine göre değerlendirilmektedir. Literatürde çok çeşitli uyum iyiliği indeksleri olmakla birlikte hangilerinin rapor edilmesi konusunda ortak bir görüş bulunmamaktadır. Bu çalışmada sık kullanılan uyum iyiliği indekslerinden χ2/sd, RMSEA, RMR, TLI, CFI, NFI, GFI ve IFI kullanıldı. Taslak ölçeğin uyum indekslerinin belirlenmesi için yapılan analizlerde χ2/sd (<5) (kabul edilebilir uyum) (Schermelleh-Engel ve diğ., 2003; Bowen ve Guo, 2011; Dash ve Paul, 2021), RMSEA (<0,08) (kabul edilebilir uyum) (Netemeyer, 2003; Steiger, 2007; Schumacker ve Lomax, 2010; Çelik ve Yılmaz, 2013; Esin, 2014; Boatenberg ve diğ., 2018; Dash ve Paul, 2021), RMR (<0,05) (iyi uyum) (Brown, 2006; Schumacker ve Lomax 2010), TLI (>0,90) (kabul edilebilir uyum) (Hu ve Bentler, 1999; Byrne, 2010; Dash ve Paul, 2021), CFI (>0,90) (kabul edilebilir uyum) (Netemeyer, 2003), NFI (>0,90) (kabul edilebilir uyum) (Çelik ve Yılmaz, 2013; Doğan ve Özdamar, 2017; Dash ve Paul, 2021), GFI (>0,80) (kabul edilebilir uyum) (Tabachnick ve Fidell, 2001), IFI (>0,90) (kabul edilebilir uyum) (Tabachnick ve Fidell, 2001; Doğan ve Özdamar, 2017) değerleri ile birlikte ölçeğin uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir değerler aralığında olduğu saptandı.

Geliştirilmek istenilen ölçüm aracının AFA'da ortaya konulan yapısının uygunluğunu değerlendirmede ölçek maddelerinin standardize edilmiş faktör yüklerinin ve maddelerin faktör üzerinde oluşturduğu açıklayıcılık (R^2) değerlerinin yüksek olması beklenmektedir (Kline, 2005; Çokluk ve diğ., 2010). Civelek (2018) standardize faktör yüklerinin 0,50 üzerinde olması gerektiğini belirtmiştir. Hair ve diğ. (2019b) ise 0,75, 0,50 ve 0,25 R^2 değerlerinin sırasıyla anlamlı, orta ve düşük düzey olduğunu belirtmektedir. HYYAÖ'ye ilişkin madde anlamlılıkları incelendiğinde tüm maddelerin istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu (p<0,05), maddelere ilişkin standardize beta (ß) katsayılarının ,684-,883, R^2 değerlerinin 0,468-0,779 olduğu belirlendi. Bu doğrultuda maddelerin faktör üzerinde oluşturduğu açıklayıcılığın iyi düzeyde olduğu söylenebilir.

Geliştirilmek istenilen ölçüm aracının geçerlik analizlerine yönelik eşzaman geçerliği (Netemeyer, 2003), yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerlik analizlerinin yapılması önerilmektedir (Morgado ve diğ., 2017). Eşzaman geçerliği bir ölçümün geliştirilmekte olan yapısal ölçüsü ile eşzamanlı olarak toplanan benzer konuyu ölçen bir diğer ölçüm arasındaki ilişkiler tarafından sağlanır (Netemeyer, 2003; Boateng ve diğ., 2018). Bu doğrultuda taslak ölçeğin eşzaman geçerliği için örneklem grubuna uygulanması sırasında, geliştirilen ölçeğe benzer daha önce geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış olan Tutar ve diğ. (2011) tarafından geliştirilen YYÖ seçildi. HYYAÖ ile YYÖ aynı gruba uygulanarak elde edilen puanlar arasındaki Pearson korelasyon katsayısı hem AFA örneklemi için hem de DFA örneklemi için hesaplandı. AFA örnekleminde yapılan analizde taslak ölçek ile YYÖ arasında pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı ilişki saptandı ($r=0,755$, $p<0,05$) (Evans, 1996). DFA örnekleminde yapılan analizde ise taslak ölçek ile YYÖ arasında pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkili bulundu ($r=0,772$, $p<0,05$) (Evans, 1996). Bu ilişki eşzaman geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

Geliştirilmek istenilen ölçüm aracının geçerlik analizlerine yönelik ölçülen kavramın başka bir kavramdan farklı olup olmadığının belirlenmesinde yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliğin yapılması önerilmektedir (Boateng ve diğ., 2018). Yakınsak (benzeşim) geçerlik aynı yapının bağımsız ölçümlerinin ne ölçüde yakınlaştığı veya yüksek derecede ilişkili olduğunu tanımlarken; ıraksak (ayrışım) geçerlik ölçüm aracının diğer kavramlardan ne ölçüde farklılaştığıdır (Netemeyer, 2003; Civelek, 2018; Hair ve diğ., 2021). AFA örneklemine yapılan analizde AVE değerinin 0,619 ve CR değerinin 0,987 olduğu (CR>AVE) belirlenerek yakınsak ve ıraksak geçerlik sağlandı (AVE>0,5; CR >0,8) (Fornell ve Larcker, 1981). DFA örneklemine yapılan analizde de AVE değerinin 0,501 ve CR değerinin 0,982 olduğu (CR>AVE) belirlenerek yakınsak ve ıraksak geçerlik sağlandı (AVE>0,5; CR>0,8) (Fornell ve Larcker, 1981).

Yukarıda verilen sonuçlar doğrultusunda geliştirilen HYYAÖ'nün yapı geçerliğinin sağlanarak geçerli bir ölçüm aracı olduğu belirlendi.

5.1.1.5. Güvenirlik Analizleri

Porta (2008) güvenirliği, bir ölçümün aynı koşullar altında tekrarlanması durumunda sergilenen tutarlık derecesi olarak tanımlamıştır (Boateng ve diğ., 2018). HYYAÖ'nün güvenirlik analizlerinde madde-toplam puan korelasyonu, yarıya bölme (split-half) yöntemi,

Cronbach alpha katsayısı ve test-tekrar test analizi kullanıldı (DeVellis, 2003; Netemeyer, 2003; DeVellis, 2014; Boateng ve diğ., 2018).

Madde Toplam Puan Korelasyonu: Güvenirlik analizleri için 34 maddeden oluşan taslak ölçekten sekiz madde çıkarıldıktan sonra elde edilen 26 maddeli taslak ölçeğin hem AFA hem de DFA örneklemine yönelik madde-toplam puan korelasyon katsayıları incelendi. AFA örnekleminde, madde-toplam korelasyonları 0,690-0,863 (>0,60), DFA örnekleminde ise madde-toplam korelasyonları 0,686-0,862 (>0,60) bulundu. Madde-toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek oluşu maddelerin benzer davranışları örneklediğinin ve ölçeğin iç tutarlığının yüksek olduğunun kanıtıdır (Büyüköztürk, 2005).

Yarıya Bölme (Split-half) Yöntemi: Ölçek geliştirme aşamasında güvenirlik analizleri kapsamında yarıya bölme (split-half) yöntemi sıklıkla kullanılmaktadır (DeVellis, 2003; Netemeyer, 2003; DeVellis, 2014). Yarıya bölme yönteminde, Spearman-Brown ve Guttman Split-half katsayıları değerlendirilmekte ve iki yarı teste ilişkin Cronbach alpha katsayıları hesaplanmaktadır. Spearman-Brown ve Guttman split-half analizinde amaç maddelerin ilk yarısını ikinci yarı ile kıyaslamaktır (DeVellis, 2014). Yarıya bölme güvenirlik katsayısının 0,70 ve üzerinde olması önerilmektedir (Özdamar, 2004). AFA örneklemine yapılan güvenirlik analizinde ilk yarıya ilişkin Cronbach alpha katsayısı 0,950, ikinci yarıya ilişkin Cronbach alpha katsayısı 0,967, iki yarının güvenirliği olan Guttman split-half katsayısı 0,934 ve Spearman Brown katsayısı 0,935 bulunarak yüksek düzeyde olduğu görüldü (Özdamar, 2004). DFA örneklemine yapılan güvenirlik analizinde ise ilk yarıya ilişkin Cronbach alpha katsayısı 0,951, ikinci yarıya ilişkin Cronbach alpha katsayısı 0,970, iki yarının güvenirliği olan Guttman split-half katsayısı 0,944 ve Spearman Brown katsayısı 0,946 bulunarak yüksek düzeyde olduğu görüldü (Özdamar, 2004).

Cronbach Alpha Katsayısı: Ölçek maddelerinin iç tutarlığının belirlenmesinde Cronbach alpha katsayısı hesaplandı (DeVellis, 2003; Netemeyer, 2003; DeVellis, 2014; Boateng ve diğ., 2018). Ölçek maddelerinin iç tutarlığını, yani ölçekteki madde kümesinin toplam puanlarına göre ne ölçüde ortak değişiklik gösterdiğini değerlendiren (DeVellis, 2003; Boateng ve diğ., 2018) Cronbach alpha katsayısı, tek bir yapıyı ölçmek için tasarlanmış bir dizi madde arasındaki karşılıklı ilişkinin derecesi ile ilgilidir (Netemeyer, 2003). Ölçek maddeleri ne kadar yüksek ilişki içindeyse ölçeğin iç tutarlığının bir o kadar yüksek olduğu belirtilmektedir (DeVellis, 2014). Cronbach alpha katsayısı AFA örnekleminde 0,976, DFA

örnekleminde ise 0,978 bulundu. Cronbach alpha katsayısının genellikle 0,70 olarak kabul edildiği fakat ölçeklerin psikometrik kalitesi açısından 0,80-0,95 aralığının tercih edildiği belirtilmektedir (Boateng ve diğ., 2018). Kline (2019) güvenirliğin "iyi" olarak değerlendirilebilmesi için katsayıların ne kadar yüksek olması gerektiğine dair bir standart olmamasına rağmen 0,90 civarında "mükemmel", 0,80 civarında "çok iyi", 0,70 civarında ise "yeterli" olarak belirtmiştir. Morgado ve diğ. (2017) ise Cronbach alpha katsayısının 0,80-0,90 arasında olmasını ideal bir değer olarak değerlendirmektedir. Elde edilen sonuçlara göre ölçeğin mükemmel derecede iç tutarlılığının olduğu bulundu.

Paralel Form Güvenirliği: Geliştirilmek istenilen ölçüm aracının güvenirlik analizlerine yönelik paralel form güvenirliği analizlerinin yapılması önerilmektedir (Kline, 2019). Paralel form güvenirliği, aynı ya da benzer değişkeni ölçmeye yarayan iki farklı ölçeğin aynı örnekleme aynı zamanda uygulanması ile yapılmaktadır. İki ölçüm arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olması gereklidir (DeVellis, 2003; DeVellis, 2014). Bu doğrultuda taslak ölçeğin paralel form güvenirliği için eşzaman geçerliğinde kullanılan Tutar ve diğ. (2011) tarafından geliştirilen YYÖ seçildi. HYYAÖ ile YYÖ aynı gruba aynı zamanda uygulanarak elde edilen puanlar arasındaki Pearson korelasyon katsayısı hem AFA örneklemi hem de DFA örneklemi için hesaplandı. AFA örnekleminde ($r=0,755$, $p<0,05$) ve DFA örnekleminde ($r=0,772$, $p<0,05$) yapılan analizlerde taslak ölçek ile YYÖ pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkili saptandı (Evans, 1996). Yüksek düzeyde saptanan ilişki paralel form güvenirliğinin sağlandığını göstermektedir.

Test- Tekrar Test Analizi: Ölçek geliştirme aşamasında güvenirlik analizleri içerisinde ölçeğin zamana karşı değişmezliğini belirlemek amacıyla test-tekrar test analizinin kullanılması önerilmektedir (Devellis, 2014; Boateng ve diğ., 2018; Kline, 2019). Test-tekrar test analizi ölçeğe verilen yanıtların zaman içindeki tutarlılığı ile ilgilidir (Neteyemer, 2003). Test-tekrar test analizi, katılımcıların performansının ne ölçüde tekrarlanabilir olduğunu, yani toplam puanlarının zaman içinde ne kadar tutarlı olduğunu değerlendirmek için kullanılır. Test-tekrar test güvenilirliğini değerlendirmede farklı testler (ICC, Pearson momentler çarpımı korelasyonu) kullanmaktadır. Her iki durumda da korelasyon ne kadar yüksek olursa test-tekrar test güvenilirliği de o kadar yüksek olmaktadır (Boateng ve diğ., 2018). Bu yöntemde ölçüm araçları iki hafta arayla katılımcılara uygulanır (Neteyemer, 2003). Çokluk ve diğ. (2014) test-tekrar testin en az 50 kişiye uygulanmasını önermektedir. Test-tekrar test için örneklem sayısında 30'un altı zayıf, 30-49 orta, 50-99 iyi, 100 ve üzeri mükemmel olarak

değerlendirilmektedir (Terwee ve diğ., 2012). Ölçek, 15 gün ara ile 98 hemşireye iki kez uygulandı. Sonuçlar bağımlı gruplarda t testi ve ICC ile değerlendirildi. Ölçekten alınan test ve tekrar-test puanları arasında anlamı fark bulunmadığı (p>0,05), ICC katsayısının ise 0,836 olduğu saptandı. ICC katsayısının 0,75-0,90 arası iyi ve 0,90'in üzerinde ise mükemmel güvenirlik gösterdiği belirtilmektedir (Koo ve Lii, 2016). Bu sonuç doğrultusunda ölçeğin zamana karşı tutarlı ölçüm yaptığı belirlendi.

Bu doğrultuda *HYYAÖ'nün geçerli ve güvenilir* bir araç olduğu bulundu.

5.1.1.6. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı

Birinci aşamanın DFA sonuçlarından elde edilen HYYAÖ puan ortalaması yüksektir. Benzer şekilde Mısır'da hemşire örnekleminde yapılan iki çalışmada da hemşirelerin yetenek yönetimi uygulamalarından memnun oldukları ve hastanenin yetenekli çalışanları cezbettiği, geliştirdiği, motive ettiği ve elde tuttuğu belirtilmektedir (El Dahshan ve diğ, 2018; Ahmed ve diğ., 2019). Endonezya'da (Sopiah ve diğ., 2020) ve İran'da (Chelan ve diğ., 2022) yapılan çalışmalarda, yetenek yönetimi algısı bu çalışmaya benzer şekilde yüksek bulunmuştur. Buna karşın, Türkiye'de yapılan çalışmalarda hemşirelerin yetenek yönetimi algısı düşük (Gül ve diğ., 2023) ve orta düzey (Akdeniz, 2023) bulunmuş, başka bir çalışmada da (Arıcı, 2016) hemşirelerin çoğu, çalıştıkları kurumda yetenek havuzu bulunmadığını, ödül/takdir sisteminin, kariyer geliştirme ve elde tutma uygulamalarının kullanılmadığını belirtmiştir. Bazı çalışmalarda bu çalışmadan farklı olarak hemşirelerin yetenek yönetimi algısı düşük (Elhaddad ve diğ., 2020; Dzimbiri ve Molefakgotla, 2021) ve ortalamanın üstünde (Elkady ve diğ., 2021) bulunmuştur. Ingram ve Glod (2016) ise Polonya'da sağlık kurumlarında yetenek yönetiminin uygulanmadığını bildirmiştir. Yarı deneysel tasarımda yapılan çalışmalarda, hemşire yöneticilerin girişim öncesinde yetenek yönetimi hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığı (Youssef Elhanafy ve Moh Samir El Hessewi, 2021) yetenek yönetimi ile ilgili verilen eğitimin hemşirelerin bilgi ve uygulamalarını artırmada etkisi olduğu bulunmuştur (Abdrabou ve El-Sayed Ghonem, 2020; Youssef Elhanafy ve Moh Samir El Hessewi, 2021).

Bu çalışmada, hemşirelerin yetenek yönetimi algılarının önceki çalışmalardan (örneğin, Akdeniz, 2023; Gül ve diğ., 2023) daha yüksek bulunması, örneklemde özel hastanede çalışan hemşirelerin daha fazla sayıda olmasından ve araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun görev yaptıkları hastanede bir yıldan az çalışma süresine sahip olmasından kaynaklanabilir. Bununla birlikte, hemşireliğe özel bir ölçeğin kullanılmasından da kaynaklanabilir. Nitekim, Türkiye'de hem kamu hem de özel kuruluşlarda hemşirelerin mevcut görevlerini yerine

getirirken mesleki gelişimlerini sağlamaya yönelik birtakım uygulamalar yürütülmektedir. Bu amaçla, çoğu kuruluş oryantasyon eğitimleri, mesleki bilgi ve becerilerin artırılması, bireysel gelişim programlarına yönelik eğitim faaliyetleri, konferans ve kongrelere katılım, özel hemşirelik alanlarına yönelik kurslar ve lisansüstü eğitim olanakları (Arıcı, 2016), olumlu çalışma ortamlarının oluşturulması ve bireysel kariyer planlamalarının desteklenmesi gibi birtakım uygulamalar yürütmektedir. Sönmez ve Yıldırım (2009), ülkemizde hemşire yöneticiler ile yaptıkları çalışmada, kariyer geliştirmede en yaygın kullanılan tekniğin eğitim programları olduğunu, yöneticilerin hemşirelerin terfisinde uzmanlığı, yetenek ve performansı, eğitim düzeyi, görev yapılan alan gibi temel kriterleri dikkate aldığını, işe yerleştirmede ise hemşirelerin eğitim durumuna öncelik verdiklerini belirtmiştir. Ayrıca kamu kurumlarında çalışan hemşirelere diğer kamu çalışanlarının da bağlı bulunduğu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (DMK) (1965) (https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf, Erişim tarihi: 2 Ocak 2024) göre sınırlı da olsa kariyer ilerlemelerine uygun birtakım ekonomik fırsatlar ve olanaklar sağlanmaktadır. Dahası, hemşireler, 2007 yılında güncellenen Hemşirelik Kanunu (1954) kapsamında kendi alanlarında lisansüstü eğitimlerini tamamladıktan sonra eğitimlerine uygun yerde uzman hemşire olarak çalışabilmektedir. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6283.pdf, Erişim tarihi: 2 Ocak 2024). Hemşire işgücünün geliştirilmesine yönelik bu girişimlerde, hemşirelerin yeteneğinin belirlenmeden ve yetenekleri ayırt etmeksizin geliştirme faaliyetlerine odaklanıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda, hemşirelikte yetenek yönetimi uygulamalarının bütünsel bir süreç olarak ele alınmadığı da söylenebilir.

5.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ AŞAMASINA YÖNELİK BULGULARIN TARTIŞILMASI

Araştırmanın ikinci aşamasında hemşirelerin psikolojik sermayesi, öğrenme çevikliği, yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisini belirlemek amacıyla oluşturulan hipotez modeli YEM kullanılarak test edildi. Bu doğrultuda, ölçeklere yönelik tanımlayıcı bulgular ve hemşirelerin psikolojik sermayesi, öğrenme çevikliği, yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisini belirlemek amacıyla oluşturulan hipotez modeli sonuçlarına yönelik bulgular tartışıldı.

5.2.1. Ölçeklerden Elde Edilen Tanımlayıcı Bulguların Tartışılması

Araştırmada hemşirelerin psikolojik sermaye puan ortalaması ortalamanın üzerinde bulundu. Alt boyutlar değerlendirildiğinde, özyeterlilik alt boyutu dışında tüm alt boyut puan ortalamalarının ortalamanın üzerinde bulunduğu, en yüksek ortalamanın özyeterlilik alt boyutunda en düşük ortalamanın ise iyimserlik alt boyutunda olduğu saptandı. Finlandiya'da yapılan çalışmada (Flinkman ve diğ., 2023), benzer şekilde hemşirelerin psikolojik sermayesi ortalamanın üzerinde bulunmuş olup, özyeterlilik ve dayanıklılık alt boyutları en yüksek ortalamaya sahipken iyimserlik alt boyutu en düşük ortalamaya sahiptir. Türkiye'de (Kaya ve Eşkin Bacaksız, 2022) ve Çin'de (Yan ve diğ., 2020) yapılan çalışmalarda da hemşirelerin psikolojik sermayesi ortalamanın üzerinde bulunmuştur. Yan ve diğ. (2020) bu çalışmaya benzer şekilde alt boyut puanlarını ortalamanın üzerinde bulmuş olup en yüksek ortalama iyimserlik, en düşük ortalama umut alt boyutundadır. Kaya ve Eşkin Bacaksız (2022) alt boyutlarda en yüksek ortalamayı özyeterlilikte en düşük ortalamayı dayanıklılıkta saptamıştır. Pakistan'da (Kalyar ve diğ., 2021), İran'da (Chamani-Ghalandari ve diğ., 2023) ve Avusturalya'da (Grover ve diğ., 2018) hemşirelerin psikolojik sermayesi ortalamanın üstünde ve ortalamanın altında bulunmuştur. Yüksek psikolojik sermayeye sahip hemşirelerin sorunlara olumlu bir bakış açısıyla yaklaşma ve başarısızlıklardan kurtulma olasılıkları düşük psikolojik sermayeye sahip hemşirelere göre daha yüksektir (Yan ve diğ., 2020). Araştırmadan elde edilen sonuç, hemşirelerin zorlu görevleri üstlenmek ve bu görevleri başarmak için kendine güvendiğini, karmaşık sağlık hizmetleri ortamlarıyla başa çıkma gücüne ve yeteneğine ortalamanın üzerinde sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada hemşirelerin öğrenme çevikliği puan ortalaması yüksek bulundu. Sim Aygül ve Şenyuva (2023), hemşirelerin öğrenme çevikliği düzeyini bu çalışmaya benzer şekilde yüksek bulmuştur. İşletmelerde çalışan yöneticiler ile yapılan bir çalışmada da

çalışanların öğrenme çevikliği ortalamanın üstünde bulunmuştur (Dai ve diğ., 2013). Benzer şekilde yetenek yönetimi alanında en iyi uygulama yapan kurumlarda çalışan yönetici, yüksek potansiyel olarak tanımlanan ve tanımlanmayan çalışanlar örnekleminde yapılan diğer bir çalışmada yüksek potansiyelli çalışanların öğrenme çevikliği yüksek, yüksek potansiyel olmayan çalışanların öğrenme çevikliği ise ortalamanın üzerindedir (Dries ve diğ., 2012). Yapılan diğer çalışmalarda da, öğretmenlerin öğrenme çevikliği yüksek (Santoso ve Yuzarion, 2021) eğitim bakanlığında çalışanların ise ortalamanın üstünde (Kumar ve diğ., 2023) bulunmuştur. Öğrenme çevikliği yüksek hemşireler yeni bilgileri daha hızlı öğrenip karşılaştıkları problemleri yeni ve farklı bir bakış açısı ile çözebilir, hasta, ailesi ve sağlık ekibinin diğer üyeleriyle daha iyi iletişim kurar, önceki deneyimlerinden yararlanarak karmaşık ve belirsiz durumları daha kolay yönetebilir (Lombardo ve Eichinger, 2000; DeRue ve diğ., 2012). Sağlık hizmetlerinde hemşirelerin mevcut bilgi, beceri ve yeterliklerinin ötesinde yeni durumlar ile karşılaşması kaçınılmazdır. Sürekli öğrenmeyi sağlayan bir yapı olarak öğrenme çevikliğine sahip hemşireler karmaşık ve değişken ortamlarda hızlı bir şekilde öğrenip öğrendiklerini uygulamaya koymakta başarılıdır. Bu araştırma sonucu, hemşirelerin deneyimlerden öğrenme ve yeni beceriler geliştirme yeteneğine sahip olduğunu, yeni edindikleri bilgi ve beceriler sayesinde ilk kez karşılaştıkları durumlara yüksek düzeyde uyum sağlayabildiğini göstermektedir.

Araştırmada hemşirelerin yetenek yönetimi algısı puan ortalaması orta düzey bulundu. Benzer şekilde Türkiye'de yapılan bir çalışmada hemşirelerin yetenek yönetimi algısı orta (Akdeniz, 2023), Mısır'da yapılan diğer bir çalışmada ise (Elkady ve diğ., 2021) ortalamanın üzerinde iken Türkiye'de (Gül ve diğ., 2023) ve Malavi'de (Dzimbiri ve Molefakgotla, 2021) yapılan çalışmalarda hemşirelerin yetenek yönetimi algısı düşük bulunmuştur. Youssef Elhanafy ve Moh Samir El Hessewi, (2021) ise hemşire yöneticilerin yetenek yönetimi hakkında yeterince bilgili olmadığını saptamıştır. Bu çalışmadan farklı olarak Endonezya'da (Sopiah ve diğ., 2020) ve İran'da (Chelan ve diğ., 2022) yapılan bazı çalışma sonuçlarına göre hemşirelerin yetenek yönetimi algısı yüksektir. Önceki çalışmalarda, hemşirelerin yetenek yönetimi uygulamalarından memnun oldukları ve hastanenin yetenek yönetimi uygulamaları ile yetenekleri çektiği, geliştirdiği, motive ettiği ve elde tuttuğu ortaya koyulmuştur (El Dahshan ve diğ., 2018; Ahmed ve diğ., 2019). Hemşirelikte insan kaynağını geliştirmeye yönelik uygulamalar mevcut olmasına karşın, araştırmadan elde edilen sonuç, hemşirelikte yetenek yönetimi anlayışı ve uygulamalarının geliştirilmesine gereksinim duyulduğunu

göstermektedir (Gül ve diğ., 2023). Hemşirelikte yetenek yönetiminin bazı özel hastanelerde uygulanmaya başlandığı bilinmektedir. Hemşire yöneticilerin yetenek yönetimin insan kaynakları yönetiminden farkına yönelik yeterli bilgiye sahip olmaması, ağır çalışma koşulları, ekonomik yetersizlik, hemşireleri elde tutmaya yönelik bir politikanın olmaması hemşirelerin yetenek yönetimi algısını azaltabilmektedir.

Hemşirelerin bireysel uyum performansı puan ortalaması yüksek bulundu. Alt boyutlardan yaratıcılık, eğitim ve öğrenme çabası ve stres yönetimi puan ortalamalarının ortalamanın üstünde; acil durumlarda tepki ve kişilerarası uyum puan ortalamalarının yüksek olduğu saptandı. Bu bulgudan farklı olarak Naami ve diğ. (2014), hemşirelerin uyum performansını ortalamanın altında saptamıştır. Malezya'da hemşire örneklemi dışında yapılan bir çalışmada da (Sumri ve Morkhtar, 2023), çalışanların uyum performansı ortalamanın üzerindedir. Yapılan diğer çalışmalarda da, çalışanların uyum performansı yüksek (Yang ve diğ., 2022) ortalamanın üstünde (Charbonnier-Voirin ve Roussel, 2012; Mensah ve diğ., 2016; Marques-Quinteiro ve diğ., 2019) saptanmıştır. Sağlık hizmetlerinin değişken, belirsiz, karmaşık ve muğlaklığı, hemşirelerin beklenmedik durumlara uyum sağlayabilmesini gerektirdiğinden elde edilen bu sonuç hemşirelerin uzun süren karmaşık görevlerle baş edebildiklerini ve dinamik çalışma koşullarına yüksek düzeyde uyum sağlayabildiklerini düşündüklerini göstermektedir. Hemşirelerin kaliteli hasta bakımı sunabilmesi iş birliği içinde çalışarak iş yapma yöntemlerini ve farklı davranışlarını çalışma arkadaşlarına göre uyumlaştırmasını gerektirdiğinden hemşirelerin kişilerarası uyumunun diğer boyutlara göre daha yüksek bulunması hasta bakımının sürdürülebilirliği açısından önemli bir bulgudur.

Araştırmada hemşirelerin öznel kariyer başarısı puan ortalaması ortalamanın üzerinde bulundu. İşin anlamlılığı, işin niteliği, tanınma, büyüme ve gelişme alt boyut puan ortalamalarının yüksek, otantik, etki, tatmin ve kişisel yaşam alt boyut puan ortalamalarının ortalamanın üstünde olduğu belirlendi. Hemşire örnekleminde yapılan çalışmalarda öznel kariyer başarısı ortalamanın üzerinde (Sönmez ve diğ., 2021), orta düzey (Pu ve diğ. 2021; He ve diğ., 2023) ve yüksek (Al-Hussami ve diğ., 2018) bulunmuştur. Pu ve diğ. (2021), alt boyutlar arasında en yüksek ortalamayı işin anlamında, en düşük ortalamayı etki boyutunda bulmuştur. Hemşireler dışında bilişim sektöründe yapılan bir çalışmada alt boyutlar içerisinde en yüksek ortalama tanınmada, en düşük ortalama ise kişisel yaşamda bulunmuştur (Budak ve Gürbüz, 2017). Araştırmadan elde edilen sonucun istenilen düzeyde olmaması, bireysel (tatminsizlik, düşük motivasyon, iş-yaşam dengesizliği vb.) ve örgütsel nedenlerden (takdir

edilmeme, yetersiz tanınma, yetersiz eğitim ve gelişim uygulamaları, kurumsal politikalar vb.) kaynaklanabilir. İşin anlamı ve işin kalitesi hemşirelik hizmetlerinin niteliği için önemli olduğundan elde edilen bulgulara göre hemşirelerin yaptıkları işin topluma katkı sağladığını düşündüğü ve hemşirelerin kaliteli bakım sunmaya çalıştığı söylenebilir. Fakat iş dışındaki faaliyetlere yeterince zaman ayıramadıkları (ekonomik sebepler, yoğun çalışma saatleri vb.) da söylenebilir.

5.2.2. Hipotez Modelinin Test Edilmesine Yönelik Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin psikolojik sermayesi, öğrenme çevikliği, yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisi YEM ile test edildi. YEM gözlenen ve gizli değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Bu istatistiksel tekniğin yaygınlaşmasının en önemli nedeni nedensel değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin tek bir modelle ölçülebilmesidir. YEM'de ilişkilere ait değişkenlerin kavramsal modeldeki uygunluğu ölçüm modeli ve yapısal modelden oluşan iki aşamalı bir yöntemle test edilmektedir. İlk aşamada ölçüm modeli test edilirken ikinci aşamada yapısal model test edilir. Ölçüm modeli, gizli değişkenlerin gözlenen değişkenler tarafından ne kadar iyi temsil edildiğini ölçmektedir. Temel olarak DFA'ya modellenir ve ölçeklerin yapı geçerliğini gösterir. Dolayısıyla ölçüm modelinin uyum indeksleri düşükse yapısal modeli test etmenin bir anlamı olmayacaktır (Civelek, 2018). Modelde kullanılan ölçüm modellerinin yapı geçerliklerinin sağlanmasının ardından beş değişkenli yapısal model test edildi. Modelin uyum indekslerinin belirlenmesi için yapılan analizlerde $\chi 2/sd$ (<5) (kabul edilebilir uyum) (Schermelleh-Engel ve diğ., 2003; Bowen ve Guo, 2011; Dash ve Paul, 2021), RMSEA (≤0,08) (kabul edilebilir uyum) (Boatenberg ve diğ., 2018), RMR (<0,05) (iyi uyum) (Brown, 2006; Schumacker ve Lomax, 2010), CFI (>0,90) (kabul edilebilir uyum) (Netemeyer, 2003), NFI (>0,90) (kabul edilebilir uyum) (Çelik ve Yılmaz, 2013; Doğan ve Özdamar, 2017; Dash ve Paul, 2021), IFI (>0,90) (kabul edilebilir uyum) (Doğan ve Özdamar, 2017) bulundu (Tablo 4.61). TLI (>0,80) (Hu ve Bentler, 1999; Tabachnick ve Fidell, 2001) ve GFI (>0,80) (Tabachnick ve Fidell, 2001) değerleri eşik değer sınırını (>0,80) (Hu ve Bentler, 1999) sağlamıştır. Bu doğrultuda oluşturulan modelin kabul edilebilir uyum gösterdiği söylenebilir.

Bu bölümde, hipotez modeline yönelik elde edilen bulgular bu değişkenlerin birlikte ele alındığı bir çalışmaya ulaşılamamasından dolayı ulaşılabilen hemşirelerle yapılan sınırlı sayıdaki çalışmalar ve farklı alanlarda yapılan çalışmalar ile tartışıldı.

5.2.2.1. Psikolojik Sermayenin Diğer Değişkenler ile İlişkisinin Tartışılması

Araştırmada hemşirelerin psikolojik sermayesinin hemşirelerin yetenek yönetimi algısını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkilediği bulundu. Hemşire örneklemi dışında yapılan bir çalışmada (Yorulmaz ve Yavan, 2018), pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinin (özyeterlilik, iyimserlik, umut) yeteneği çekmede önemli bir rol oynayan işveren markasının oluşumunda pozitif ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Sinyal Kuramı açısından ele alındığında bilgi ve becerili kendine güvenen, psikolojik sermayesi yüksek hemşireler, yetenek yönetimi uygulamalarına erişebilmek için kurumlarına birtakım sinyaller gönderecektir (Spence, 1973). Nitekim, öğretmenler ile yapılan bir çalışmada da (Özdilek ve Şahin, 2021), öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttığında yetenek yönetimi algılarının olumlu etkilendiği, vizyoner okul müdürlerinin pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek öğretmenlerle çalıştıklarında daha fazla yetenek yönetimi uygulamaları gerçekleştirdikleri belirtilmektedir. Bireyin bilgi, beceri ve yetenek gelişimi gibi kazanımlarının sonucunda kendisinin mevcut durumda sahip olduğu gelecekte ise değişip gelişebilecek özelliklerinin bütünü olan temel bir sermaye olarak görülen psikolojik sermaye özellikleri, yetenek yönetimi uygulamaları ile geliştirilebilmektedir (Luthans ve diğ., 2007a). Bu doğrultuda kendine güvenen, işleri için gerekli yetenek ve özyeterliliğe sahip hemşireler yetenek yönetimi uygulamaları ile farklı kazanımlar elde edebilecektir.

Hemşirelerin psikolojik sermayesinin bireysel uyum performansını da anlamlı ve pozitif etkilediği bulundu. Ghashghaeizadeh ve diğ. (2019), psikolojik sermayenin hemşirelerin uyum performasını yordadığını saptamıştır. Hemşire örneklemi dışında yapılan bir çalışmada (Luo ve diğ., 2022) ise psikolojik sermaye uyum performansı bileşenleri olan stres ve kriz yönetimi, yaratıcı problem çözme, kişilerarası ve çok kültürlü uyum, yeni bilgi edinme ve değişime hazır olmada anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir. Yapılan diğer çalışmalarda da, psikolojik sermayenin (Luo ve diğ., 2022) ve özyeterliliğin (Yang ve diğ., 2022) uyum performansını anlamlı ve pozitif etkilediği belirtilmiştir. Psikolojik sermaye sağlık hizmet sunumu esnasında hemşirelerin karşılaştıkları sorunları çözebilmek için güçlü psikolojik kaynaklara sahip olmalarını sağlayarak belirsizliğin, krizin veya dinamik ortamların yarattığı sorunların üstesinden gelmek için hemşirelerin potansiyellerini en üst düzeye çıkararak uyum performanslarını geliştirebilir (Luo ve diğ., 2022).

Bununla birlikte, hemşirelerin psikolojik sermayesinin öznel kariyer başarısını anlamlı ve pozitif etkilediği belirlendi. Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda bu çalışmaya benzer

şekilde psikolojik sermayenin öznel kariyer başarısına pozitif etkisi belirlenmiştir (İbrahim ve Amari, 2018; Bekmezci ve diğ., 2020). Diğer bir çalışmada da psikolojik sermaye akademisyenlerin öznel kariyer başarısı üzerinde anlamlı bulunmuştur (Kauffeld ve Spurk, 2022). Bu doğrultuda, kendini yetkin olarak değerlendiren hemşireler zorluklar karşısında iyimser bir bakış açısı geliştirerek ve dayanıklılığını koruyarak içsel bir başarı duygusu yaşayabilecektir.

5.2.2.2. Öğrenme Çevikliğinin Diğer Değişkenler ile İlişkisinin Tartışılması

Bu araştırmada hemşirelerin öğrenme çevikliğinin, hemşirelerin yetenek yönetimi algısına etkisi anlamlı bulunmadı. Hemşirelerle yapılan bir çalışmada (Glassman ve Withall, 2018), yeteneğin tanımlanması aşamasına veri sağlayan öğrenme çevikliği değerlendirmesi ile hemşire yöneticilerin performans ve potansiyel değerlendirmesi arasında doğrudan bir ilişki bulunmuş olup öğrenme çevikliğinin sağlık hizmetlerinde mevcut performansı ve potansiyeli öngördüğüne dair kanıtlar sunulmuştur. Nitekim öğrenme çevikliğinin potansiyelin bir göstergesi olarak ele alındığı, yeteneğin belirlenmesi, seçilmesi ve geliştirilmesinde yaygın olarak kullanıldığı belirtilmektedir (Dai ve diğ., 2013; Milani ve diğ., 2021). Öğrenme çevikliği, hemşirelerin yeni beceriler edinmelerini sağlayarak işlerini daha etkin bir şekilde yapmalarını sağlamaktadır (Dai ve diğ., 2013). Araştırmada öğrenme çevikliği ile yetenek yönetimi algısı arasında anlamlı etkinin saptanmaması, hemşirelerin kendilerinin öğrenme çevikliği düzeyini yüksek değerlendirmelerinden kaynaklanmış olabilir. İleri araştırmalarda bu ilişkinin yeniden incelenmesi önerilmektedir.

Hemşirelerin öğrenme çevikliğinin bireysel uyum performansını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkilediği bulundu. Hemşireler örnekleminde bu iki değişkeni birlikte inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılamadı. Hesketh ve Neal (1999) öğrenme çevikliğinin çalışanların hızla değişen iş durumlarına uyum sağlama yeteneği olan uyum performansı ile ilişkili olabileceğini belirtmektedir (Milani ve diğ., 2022). Hemşireler dışında yapılan çalışmalarda, öğrenme çevikliğinin çalışan performansı (Gülşan, 2013), iş performansı ve lider performansı ile ilişkisi olduğu belirlenmiştir (Bedford, 2011; De Meuse, 2017; De Meuse, 2019). Kumar ve diğ. (2023), yüksek öğrenme becerisine sahip çevik çalışanların güncel iş gerekliliklerini karşılayabilmek ve performanslarını geliştirebilmek için yeni bilgi ve becerilerini deneyimleri ile birleştirme konusunda istekli olduğunu belirtmektedir. Bu bulgular doğrultusunda, öğrenme çevikliğine sahip hemşirelerin öğrenme ve gelişmeye istekli olabileceği, yeni ve farklı bakış açıları geliştirerek belirsiz ve karmaşık durumların üstesinden

gelebileceği ve beklenmedik durumlarda stres yönetimini etkili bir şekilde sağlayarak yeni durumlara kolayca uyum sağlayabileceği söylenebilir.

Hemşirelerin öğrenme çevikliğinin öznel kariyer başarısını anlamlı ve pozitif etkilediği belirlendi. Hemşireler örnekleminde bu iki değişkenin birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmadı. Dries ve diğ. (2012), işletmelerde yaptıkları çalışmada öğrenme çevikliği ile kariyer çeşitliliği arasında pozitif ilişki bulmuştur. İşletmelerde yapılan diğer bir çalışmada da öğrenme çevikliğinin çalışanın kariyer avantajlarını zamanla artırdığı saptanmıştır (Dai ve diğ., 2013). Öğrendiklerini öğretme eğiliminde olan, gelişmek için geri bildirimlere önem veren yüksek öğrenme çevikliğine sahip çalışanların bir üst göreve terfi ettiklerinde ya da kendilerine zorlu işler verildiğinde öğrenme çevikliği yeteneklerinden dolayı daha başarılı olmaları beklenir (De Meuse ve diğ., 2010). Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda öğrenme çevikliğine sahip hemşireler kariyerlerini kendi gereksinimlerine göre şekillendirebilecek, yeni bilgi ve beceriler elde ederek kaliteli hemşirelik hizmeti sunabilecek, kararları ile kurum üzerinde etki yaratabilecek ve kariyerlerine yönelik olumlu duygular besleyerek yaptıkları işten doyum sağlayabilecektir.

5.2.2.3. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısının Bireysel Uyum Performansı ve Öznel Kariyer Başarısı ile İlişkisinin Tartışılması

Bu araştırmada hemşirelerin yetenek yönetimi algısının bireysel uyum performansını anlamlı ve pozitif etkilediği saptandı. Hemşireler örnekleminde bu iki değişkeni birlikte inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılamadı. Bankacılık sektöründe yapılan çalışmalarda yetenek yönetiminin uyum performansını pozitif ilişkisi saptamıştır (Mensah ve diğ., 2016; Dang ve diğ., 2020). SDK açısından değerlendirildiğinde, bir organizasyon çalışanlarına yatırım yaptığında çalışanlar da bu yatırımlara kuruma faydalı olabilecek şekilde olumlu yanıtlar vermektedir (Blau, 1964). Yetenek yönetimi uygulamalarına yatırım yapan sağlık kurumlarında çalışan hemşireler böylelikle bu uygulamalara yüksek performans göstererek karşılık verme zorunluluğu hissedecektir (Mensah, 2015). Elde edilen bulgular doğrultusunda yetenek yönetimi uygulamalarını benimseyen sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin sürekli ve hızlı değişen ortamlara uyum sağlayarak etkili yanıt verebileceği söylenebilir.

Hemşirelerin yetenek yönetimi algısının öznel kariyer başarısını da anlamlı ve pozitif etkilediği bulundu. Hemşireler örnekleminde bu iki değişkeni birlikte inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılamadı. Yapılan bir çalışmada (Altınöz, 2018), işletmelerde yetenek yönetiminin çalışanların kariyer başarısı üzerinde etkisi bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen

bu sonuç bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirmek için gösterilen çabanın kişinin kariyer başarısını artırdığını öne süren İnsan Sermayesi Kuramını desteklemektedir. Dahası, bu bulgu çalışanların üst düzey hedeflerini gerçekleştirmede etkili olan kaynakların (yetenek yönetimi) bireyin kariyer gelişiminde başarıya ulaşabilmesini sağlayan KKK'yı da desteklemektedir. Bu bulgular doğrultusunda yeteneklerinin geliştirildiğini ve değerlendirildiğini hisseden hemşirelerin kendi amaç ve beklentileri ile kariyer gelişimlerine yön vereceği, işlerinde mutlu ve başarılı olduklarını düşündükleri söylenebilir.

5.2.2.4. Aracılık İlişkisine Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmada hemşirelerin psikolojik sermayesinin bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri incelendi. Doğrudan etki bir değişkenin başka bir değişken üzerinde olan direkt etkisidir. Bir değişkenin dolaylı etkisi ise en az bir aracı değişken tarafından açıklanmaktadır. İki değişken arasındaki neden sonuç ilişkisini etkileyebilecek nedenlerden birisi üçüncü bir değişkenin bu ilişkide aracı değişken rolünde olması ile açıklanmaktadır (Çelik ve Yılmaz, 2013).

Araştırmada hemşirelerin psikolojik sermayesinin bireysel uyum performansı üzerinde doğrudan ve hemşirelerin yetenek yönetimi algısı aracılığıyla dolaylı etkisi anlamlı ve pozitif belirlendi. Bu doğrultuda, hemşirelerin psikolojik sermayesinin bireysel uyum performansını etkilemesinde hemşirelerin yetenek yönetimi algısının kısmi aracı rolü bulundu. Hemşire örneklemi dışında yapılan çalışmalarda, psikolojik sermaye ile uyum performansı pozitif ilişkilidir (Mensah ve diğ., 2016; Dang ve diğ., 2020; Luo ve diğ., 2022). Bu sonuç, psikolojik sermayenin hemşirelerin yetenek yönetimi algısı ile birleştiğinde hemşirelerin bireysel uyum performansını artıracağını göstermektedir. Diğer bir deyişle, özyeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umudu yüksek olan çalışanların yetenek yönetimi uygulamaları yoluyla uyum performansının daha yüksek olacağını ortaya koyarak SDK'yı da doğrulamaktadır. Kurumlar yeteneğin geliştirilmesine yönelik uygulamalar ile hemşirelerin değişen iş gereksinimlerine uyumunu artırabilir.

Araştırmada hemşirelerin psikolojik sermayesinin öznel kariyer başarısı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu belirlendi. Bu doğrultuda hemşirelerin psikolojik sermayesinin öznel kariyer başarısını etkilemesinde hemşirelerin yetenek yönetimi uygulamaları algısının kısmi aracı rolü bulundu. Kauffeld ve Spurk (2022), akademisyenler ile yaptığı çalışmada psikolojik sermayenin öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisinde değişken kariyer tutumu ve kariyer planlamasını aracılık rolde saptamıştır. Araştırmadan elde edilen bu

sonuç, psikolojik sermayenin hemşirelerin yetenek yönetimi algısı ile birleştiğinde hemşirelerin öznel kariyer başarısını artıracağını göstermektedir. Diğer bir deyişle, özyeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umudu yüksek olan çalışanların yetenek yönetimi uygulamaları yoluyla öznel kariyer başarısını da arttıracağını ortaya koyarak SDK'yı da doğrulamaktadır. Bu sonuç hemşirelerin öznel kariyer başarısının sağlanmasında psikolojik sermaye kadar yetenek yönetimi uygulamalarının da önemini ortaya koymaktadır.

Öğrenme çevikliği, hemşirelerin yetenek yönetimi algısı üzerinde anlamlı bulunmadığından öğrenme çevikliğinin hemşirelerin bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı üzerindeki dolaylı etkileri incelenemedi. Bu ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmadı. Öğrenme çevikliğinin belirlenmesinde öz bildirim yanısıra farklı değerlendirme yöntemlerinin kullanılarak bu ilişkinin yeniden incelenmesi önerilebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın birinci aşaması, HYYAÖ'yü geliştirmek ve psikometrik özelliklerini belirlemek amacı ile metodolojik tasarımda gerçekleştirildi. Araştırmanın ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilen ikinci aşaması ise hemşirelerin psikolojik sermayesi, öğrenme çevikliği, hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisini belirlemek için oluşturulan hipotez modelini test etmek amacıyla gerçekleştirildi.

6.1. SONUÇLAR

Bu bölümde araştırmanın birinci ve ikinci aşamasının sonuçları sunuldu.

6.1.1. Araştırmanın Birinci Aşamasına Yönelik Sonuçlar

Bu bölümde HYYAÖ'nün geçerlik ve güvenirlik analizlerine yönelik elde edilen sonuçlar iki başlık altında sunuldu.

6.1.1.1. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin Geçerlik Analizlerine Yönelik Sonuçlar

- İlk olarak 92 madde ile hazırlanan HYYAÖ taslağı araştırmacı, danışman ve tez jüri üyelerinin görüşleri doğrultusunda 34 madde olarak kapsam geçerliğine sunuldu.
- Davis tekniği ile 10 uzmanın değerlendirmesi ile yapılan kapsam geçerliği sonucunda 34 maddenin KGİ değerlerinin 0,80-1,00 (≥80); taslak ölçeğin toplam KGİ değerinin 0,95 (yüksek) olduğu belirlendi, bu nedenle madde çıkarılmadan *kapsam geçerliği sağlandı.*
- Yüzey geçerliği için 61 hemşireye uygulanan taslak ölçeğin "Hemşireler, yeteneklerine göre maddi olarak ödüllendirilir." maddesine "yetenekli" kelimesi eklenerek madde "Yetenekli hemşireler, yeteneklerine göre maddi olarak ödüllendirilir." şeklinde düzenlendi.

- Yüzey geçerliğinde hemşireler taslak ölçek maddelerini anlaşılır olarak değerlendirdi, taslak ölçek dil ve yazım özellikleri bakımından Türkçe öğretmeni tarafından incelenerek önerilen düzenlemeler yapıldı ve *yüzey geçerliği sağlandı.*
- Verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek için AFA örneklemine yapılan analizlerde; KMO katsayısı (0,972) (>0,90) ve Bartlett küresellik testi (χ^2=11972,774; p=0,000, p<0,001) bulunduğundan örneklem büyüklüğü açısından *veri setinin faktörleşmeye (mükemmel düzeyde) ve faktör analizine uygun olduğu,*
- 34 maddeden oluşan taslak ölçeğin özdeğerinin 1'in üzerinde, tek boyutlu ve toplam varyansa yaptığı katkı oranının %57,957 (>%40) olduğu,
- 34 maddenin oluşturduğu taslak ölçeğin faktör yüklerinin 0,629-0,878 (>0,60) arasında olduğu,
- Ölçeğin tek boyutlu olarak belirlenmesinden dolayı (<0,70) faktör yüküne sahip 8 maddenin (4., 28., 1., 14., 3., 17., 6., 2. madde) taslak ölçekten çıkarılarak kalan 26 maddenin oluşturduğu taslak ölçeğin faktör yüklerinin 0,703-0,864 (yüksek, >0,70) iyi tanımlanan bir yapıyı temsil ettiği, özdeğerinin 16,433 (>1) olduğu ve yapıya ilişkin varyansın %63,205'ini (>%40) açıkladığı,
- AFA örnekleminden farklı bir örnekleme yapılan DFA sonucunda faktör yüklerinin 0,690-0,890 (yüksek) (>0,50) bulunması, yapının yorumlanması için anlamlı düzeyi karşıladığı,
- AFA sonucunda 26 madde ve tek boyuttan oluşan ölçeğin belirlenen yapısının doğrulanabilmesi için yapılan DFA sonucunda uyum değerlerinin (χ^2/sd=4,325, RMSEA=0,078, RMR=0,046, TLI=0,915, CFI=0,924, NFI=0,903, GFI=0,882, IFI=0,924) kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanarak elde edilen yapının doğrulandığı,
- Ölçeğe yönelik madde anlamlılıkları incelendiğinde; tüm maddelerin istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu (p<0,05) ve maddelerin ölçekle olan ilişkilerinin (R^2=0,468-0,779) yeterli düzeyde olduğu belirlendi.
- Ölçeğin yapı geçerliğinin sağlanması için yapılan eşzaman geçerliğinde YYÖ ile taslak ölçek arasında AFA (r=0,755, p<0,05) ve DFA örnekleminde (r=0,772, p<0,05) pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulundu ve ölçeğe yönelik *eşzaman geçerliği sağlandı.*

- Ölçeğin yapı geçerliğinin sağlanması için hem AFA örneklemine hem DFA örneklemine yapılan yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliği analizlerinde AVE (>0,5), CR (>0,8) ve AVE<CR olduğu saptanarak ölçeğin *yakınsak ve ıraksak geçerliği sağlandı.*

  Bu sonuçlar doğrultusunda *HYYAÖ'nün yapı geçerliği sağlandı.*

6.1.1.2. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin Güvenirlik Analizlerine Yönelik Sonuçlar

- HYYAÖ'nün güvenirliğini belirlemek için hem AFA örneklemine hem DFA örneklemine yapılan analizlerde; madde-toplam puan korelasyonlarının AFA örnekleminde 0,690-0,863; DFA örnekleminde ise 0,686-0,862 (>0,60) olduğu, *bu nedenle maddelerin benzer davranışları örneklediği ve ölçeğin iç tutarlığının yüksek olduğu,*
- Hem AFA hem DFA örneklemine yapılan yarıya bölme (split-half) analizinde; AFA örneklemine (ölçeğin ilk yarısının Cronbach alpha katsayısı 0,950, ikinci yarısı Cronbach alpha katsayısı 0,967, iki yarının güvenirliği Guttman Split-Half katsayısı 0,934 ve Spearman Brown katsayısı 0,935) ve DFA örneklemine (ölçeğin ilk yarısının Cronbach alpha katsayısı 0,951, ikinci yarısı Cronbach alpha katsayısı 0,970, Guttman Split-Half katsayısı 0,944, Spearman Brown katsayısı 0,946 yapılan sonuçlar ölçeğin *yüksek derecede güvenilir (>0,70) olduğu ve iç tutarlığın sağlandığı,*
- Ölçeğin iç tutarlığını belirlemek için hesaplanan Cronbach alpha katsayısı AFA örnekleminde 0,976, DFA örnekleminde ise 0,978 bulunduğundan *ölçeğin mükemmel derece güvenilir olarak değerlendirildiği,*
- Paralel form güvenirliği analizlerinde taslak ölçek ile YYÖ arasında hem AFA örnekleminde (r=0,755, p<0,05), hem de DFA örnekleminde (r=0,772, p<0,05) pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve *ölçeğe yönelik paralel form güvenirliğinin sağlandığı,*
- Ölçeğin zamana göre değişmezliğini belirlemek için yapılan test-tekrar test analizinde ilk test ve tekrar testten elde edilen puan ortalamaları ve ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmaması (t=0,154, p>0,05), ICC katsayısının 0,836 bulunarak istatistiksel olarak anlamlı (p<0,05) saptanması *ölçeğin zamana karşı tutarlı ölçümler yaptığı ve iyi derecede güvenilir olduğu,*
- Ölçeğin tekrar testi ile YYÖ'nün tekrar testi arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki (r=0,868, p<0,05) olduğu saptandı.

Bu sonuçlar doğrultusunda *HYYAÖ'nün güvenilir olduğu belirlendi.*

- Hemşirelerin DFA örnekleminden elde edilen yetenek yönetimi algısı puan ortalamasının (4,316±1,114) yüksek bulunduğu belirlendi.

Sonuç olarak bu araştırmanın birinci aşamasında hemşirelerin yetenek yönetimi algısını belirlemek için geliştirilen HYYAÖ *geçerli ve güvenilir bir araç olarak* bulundu. 26 madde ve tek boyuttan ölçek, 5'li Likert olarak yanıtlanmaktadır. Ölçeğin toplamından elde edilen puan ortalamalarının 5'e yaklaşması yüksek düzeyde yetenek yönetimi algısını, 1'e yaklaşması ise düşük düzeyde yetenek yönetimi algısını göstermektedir. Bu doğrultuda elde edilen puan ortalaması 1-2,346 ise "düşük", 2,35-3,653 ise "orta" ve 3,66-5 ise "yüksek" değerlendirilir.

6.1.2. Araştırmanın İkinci Aşamasına Yönelik Sonuçlar

Bu bölümde araştırmanın ikinci aşamasında kullanılan ölçeklere ilişkin yapı geçerliği ve güvenirlik analizi sonuçları, ölçeklere yönelik tanımlayıcı bulguların sonuçları, hipotez modeline yönelik sonuçlar ve modele ilişkin doğrudan ve dolaylı etkilere yönelik sonuçlar sunuldu.

6.1.2.1. Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

- PSÖ-12'nin geçerlik analizleri için yapılan DFA'da ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,340-0,930 *(orta-yüksek) (yapının yorumlanması için minimum düzey-anlamlı düzey-iyi tanımlanan bir yapı olarak anlamlı düzey) bulundu.* PSÖ-12'ye yönelik uyum değerleri incelendiğinde (χ^2/sd=4,677, RMSEA=0,073, RMR=0,049, TLI=0,936, CFI=0,958, NFI=0,952, GFI=0,958, IFI=0,959) *ölçek iyi uyum göstererek 4 faktörlü 12 maddeden oluşan orijinal yapısı doğrulandı.* PSÖ-12'nin yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan analizde, AVE değerinin referans değere (>0,5) çok yakın olduğu, CR değerinin ise (>0,8) olduğu (CR>AVE), MSV<AVE bulunarak *ölçeğin yakınsak, ıraksak ve ayırt edici geçerliği sağlandı.*
- PSÖ-12'nin güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan madde-toplam puan korelasyon katsayıları 0,357-0,656 (>0,30) arasında bulundu ve *ölçeğe yönelik madde ayırt ediciliği sağlandı.* Ölçeğin Cronbach alpha katsayısı ölçek genelinde 0,873 bulunarak *iç tutarlığın çok iyi düzeyde olduğu saptandı.*
- ÖÇÖ'nün geçerlik analizleri için yapılan DFA'da ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,590-0,790 *(orta-yüksek) (anlamlı düzey-iyi tanımlanan bir yapı olarak anlamlı düzey)*

bulundu. DFA sonucunda ÖÇÖ'nün uyum değerleri (χ2/sd=4,805, RMSEA=0,074, RMR=0,011, TLI=0,957, CFI=0,974, NFI=0,969, GFI=0,970, IFI=0,974) *iyi uyum göstererek ölçeğin tek faktörlü 9 maddeden oluşan orijinal yapısı doğrulandı.* ÖÇÖ'nün yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan analizde, AVE değeri ≥0,5, CR değeri ise >0,8 (CR>AVE) bulunarak *ölçeğin yakınsak ve ıraksak geçerliği sağlandı.*

- ÖÇÖ'nün güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan madde-toplam puan korelasyon katsayıları 0,571-0,742 (>0,50) arasında bulundu, *ölçeğe yönelik madde ayırt ediciliği sağlandı.* ÖÇÖ'nün Cronbach alpha katsayısı (0,904) *mükemmel güvenirlikte bulundu.*
- HYYAÖ'nün geçerlik analizi için yapılan DFA'da, ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,630-0,870 *(yüksek) (anlamlı düzey-iyi tanımlanan bir yapı olarak anlamlı düzey) bulundu.* HYYAÖ'nün uyum değerleri (χ^2/sd=5,180, RMSEA=0,076, RMR=0,045, TLI=0,937, CFI=0,947, NFI=0,797, GFI=0,852, IFI=0,947) *kabul edilebilir uyum göstererek ölçeğin tek faktörlü 26 maddeden oluşan orijinal yapısı doğrulandı*. HYYAÖ'nün AVE değerinin >0,5, CR değerinin ise >0,8 olduğu bulunarak (CR>AVE) *yakınsak ve ıraksak geçerliği sağlandı.*
- HYYAÖ'nün madde-toplam puan korelasyon katsayıları 0,638-0,848 (>0,60) bulunarak *ölçeğin madde ayırt ediciliği sağlandı.* HYYAÖ'nün Cronbach alpha katsayısı (0,981) *mükemmel güvenirlikte bulundu.*
- BUPÖ'nün geçerliğini belirlemek için yapılan DFA'da, ölçek maddelerinin faktör yükleri 0,600-0,860 *(yüksek) (anlamlı düzey-iyi tanımlanan bir yapı olarak anlamlı düzey) bulundu.* BUPÖ'ye yönelik uyum değerleri (χ^2/sd=4,655, RMSEA=0,066, RMR=0,022, TLI=0,927, CFI=0,938, NFI=0,926, GFI=0,915, IFI=0,938) *kabul edilebilir uyum göstererek ölçeğin 5 faktörlü 19 maddeden oluşan orijinal yapısı doğrulandı.* BUPÖ'ye yönelik madde anlamlılıkları incelendiğinde; tüm maddelerin istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu (p<0,05) ve *maddelerin ölçekle olan ilişkilerinin (R^2=0,360-0,735) yeterli düzeyde olduğu belirlendi.* BUPÖ'nün yapı geçerliği analizlerinde, AVE değeri >0,5, CR değeri >0,8 (CR>AVE), MSV<AVE bulunarak *yakınsak, ıraksak ve ayırt edici geçerliği sağlandı.*
- BUPÖ'nün güvenirlik analizlerinde; madde-toplam puan korelasyon katsayılarının 0,527-0,722 (>0,50) arasında olduğu bulundu ve *ölçeğin madde ayırt ediciliği sağlandı.* BUPÖ'nün Cronbach alpha katsayısının ölçeğin genelinde 0,940 olması *iç tutarlığının mükemmel düzeyde olduğunu gösterdi.*

- ÖKBÖ'nün geçerlik analizleri için yapılan DFA'da ölçek maddelerinin faktör yükleri (0,720-0,950) *(yüksek) (anlamlı düzey-iyi tanımlanan bir yapı olarak anlamlı düzey) bulundu.* ÖKBÖ'ye yönelik uyum değerleri (χ^2/sd=4,382, RMSEA=0,064, RMR=0,043, TLI=0,935, CFI=0,947, NFI=0,936, GFI=0,910, IFI=0,948) *kabul edilebilir uyum gösterdi ve 8 faktörlü 24 maddeden oluşan orijinal yapısı doğrulandı.* ÖKBÖ'nün AVE değeri >0,5, CR değeri >0,8 (CR>AVE); MSV<AVE bulunarak *yakınsak, ıraksak ve ayırt edici geçerliği sağlandı.*
- ÖKBÖ'nün güvenirlik analizleri için yapılan madde-toplam puan korelasyonu 0,450-0,733 (>0,40) bulunarak *ölçeğin madde ayırt ediciliği sağlandı*. ÖKBÖ'nün Cronbach alpha katsayısının ölçeğin genelinde 0,939 bulunması *iç tutarlığının mükemmel düzeyde olduğunu gösterdi.*

6.1.2.2. Tanımlayıcı Bulgulara Yönelik Sonuçlar

- Hemşirelerin psikolojik sermaye (4,8691±0,61268) ve öznel kariyer başarısı (3,9053±0,64722) puan ortalamaları ortalamanın üstünde; yetenek yönetimi algısı (3,2736±0,88341) puan ortalaması orta düzey, öğrenme çevikliği (4,2935±0,46570) ve bireysel uyum performansı (4,3743±0,54599) puan ortalamaları ise yüksek düzeyde bulundu.

6.1.2.3. Hipotez Modeline Yönelik Sonuçlar

- Psikolojik sermaye, öğrenme çevikliği, hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla oluşturulan hipotez modeli testinin YEM sonuçlarına göre (χ^2/sd=4,078, RMSEA=0,080, RMR=0,046, TLI=0,895, CFI=0,909, NFI=0,908, GFI=0,898 ve IFI=0,910) *modelin beş faktörlü yapısının kabul edilebilir uyum gösterdiği,*
- Modele yönelik etkiler incelendiğinde; psikolojik sermayenin hemşirelerin yetenek yönetimi algısını (β=6,275, p=0,000, p<0,05), bireysel uyum performansını (β=,646 p=0,000, p<0,05) ve hemşirelerin öznel kariyer başarısını (β=,568, p=0,000, p<0,05) *anlamlı ve pozitif etkilediği,*
- Benzer şekilde öğrenme çevikliğinin bireysel uyum performansını (β=,132, p=0,000, p<0,05) ve öznel kariyer başarısını (β=,044, p=0,000, p<0,05) *anlamlı ve pozitif etkilediği,*
- Hemşirelerin yetenek yönetimi algısının bireysel uyum performansını (β=,018, p=0,000, p<0,05) ve öznel kariyer başarısını (β=,019, p=0,000, p<0,05) *anlamlı ve*

pozitif etkilediği, fakat öğrenme çevikliğinin hemşirelerin yetenek yönetimi algısı üzerinde (β=,023, p=0,919, p>0,05) *istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olmadığı belirlendi.*

6.1.2.4. Modele İlişkin Doğrudan ve Dolaylı Etkilere Yönelik Sonuçlar

- Psikolojik sermayenin bireysel uyum performansı üzerinde doğrudan (β=,495, p<0,05) ve dolaylı etkisinin (β=,079, p<0,05) *anlamlı ve pozitif bulunduğu,* dolaylı etki ile hemşirelerin psikolojik sermayesinin bireysel uyum performansı üzerindeki etkisinde *hemşirelerin yetenek yönetimi algısının kısmi aracı rolü olduğu,*
- Psikolojik sermayenin öznel kariyer başarısı üzerinde doğrudan (β=,418, p<0,05) ve dolaylı etkisinin (β=,103, p<0,05) *anlamlı ve pozitif bulunduğu*, dolaylı etki ile hemşirelerin psikolojik sermayesinin öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisinde *hemşirelerin yetenek yönetimi algısının kısmi aracılık rolü olduğu belirlendi.*
- Fakat öğrenme çevikliğinin hemşirelerin yetenek yönetimi algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olmadığından bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı üzerindeki aracılık rolü incelenemedi.

Araştırmanın ikinci aşaması hemşirelerin yetenek yönetimi algısının öncülleri ve sonuçlarını ele alan ilk çalışma olması nedeniyle literatüre kapsamlı bir katkı sunmaktadır. Hemşirelerin kendi bireysel kaynaklarını geliştirmeleri ve kullanmaları için teşvik edilmesi, bu yönde fırsatların sunulması ve çalışma ortamını destekleyici uygulamalar ile hemşirelerin yetenek yönetimi algısı artacaktır. Hemşirelikte güçlendirmenin ön plana çıktığı günümüz dünyasında hemşirelerin sahip olduğu yeteneklerin belirlendiği, geliştirildiği ve değerlendirildiği sağlık hizmetlerinde hemşirelerin mevcut ve gelecekteki çalışma ortamlarına uyumu kolaylaşacak ve kariyer başarıları artacaktır.

6.2. ÖNERİLER

6.2.1. Araştırmanın Birinci Aşamasına Yönelik Öneriler

- HYYAÖ, hemşirelerin öz bildirimlerine dayalı olarak hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda yetenek yönetimi algısını belirlemek için kullanılabilir, farklı kültürlere uyarlanabilir, ulusal ve uluslararası karşılaştırmalar yapılabilir.
- Geliştirilen ölçek, yetenek yönetimi uygulamalarının tasarlanmasına ya da geliştirilmesine ilişkin insan kaynakları yöneticilerine ve hemşire yöneticilere veri sağlayabilir. Yetenek yönetimi uygulamalarına yönelik hemşirelerin algısı ölçek ile değerlendirilerek izlenebilir.
- Hemşire yöneticiler, mevcut insan kaynakları uygulamalarını yetenek odaklı bir bakış açısı ile yetenek yönetimine dönüştürmelidir. Bu doğrultuda, hemşire yöneticilere yetenek yönetiminin insan kaynakları yönetiminden farkına yönelik eğitim programları düzenlenebilir.
- Hemşire yöneticiler işe/kuruma yeni başlayan hemşirelerin yeteneklerini belirleyerek uygun alanda/birimde istihdam edilmelerini sağlayabilir, eğitim ihtiyaçlarına göre gelişimlerini sağlayacak nitelikte uygulamalar gerçekleştirebilir. Bu doğrultuda, hemşirelerin yetenek yönetimine ilişkin farkındalıkları artacak mevcut ve gelecekte ihtiyaç duyabilecekleri bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirme imkânı bulabilecek ve kuruma değer katabileceklerdir.
- Tüm hemşirelere uygulanabilir nitelikte olan ölçek aynı zamanda hemşirelik hizmetlerinde farklı kademelerde bulunan hemşire yöneticilerin yeteneklerinin değerlendirilmesine ilişkin algılarını belirlemede de hastane yöneticilerine veri sağlayabilir. Hemşire yöneticilerin sahip olması gereken yetenekler belirlenerek işe/pozisyona uygun yeteneklere sahip hemşire yöneticinin işe alınıp yeteneklerine uygun yerde istihdam edilmeleri sağlanabilir. Hemşirelik hizmetlerinin etkili yönetilmesi ve sürdürülebilirliği için hemşire yöneticilerin yetenekleri geliştirilmeli ve kurumdan ayrılmalarını önleyecek düzeyde stratejiler geliştirilmelidir.
- Geliştirilen ölçek, yetenek yönetiminin hemşire sonuçları (işe tutkunluk, motivasyon, memnuniyet, iş doyumu, yenilikçi davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı, iyi oluş, psikolojik sözleşme, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık vb.) hasta sonuçları (hasta memnuniyeti, hasta deneyimi, hasta bakım kalitesi vb.) ve örgütsel sonuçları (verimlilik, etkililik, performans, başarı vb.) incelemek üzere kullanılabilir.

- Ulusal ve uluslararası düzeyde hemşirelerin yeteneklerine yatırım yapılmasını destekleyen politika ve stratejilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda, mevcut hemşirelik işgücünden etkin şekilde yararlanabilmek ve mevcut hemşire işgücünü meslekte tutabilmek, gelecekte ise hemşire işgücünü mesleğe çekebilmek için hemşirelikte yetenek yönetimine yönelik yasal düzenlemelerin yapılması gereklidir.

6.2.2. Araştırmanın İkinci Aşamasına Yönelik Öneriler

- Psikolojik sermayenin hemşirelerin yetenek yönetimi algısı, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı üzerindeki anlamlı ve pozitif etkisi, psikolojik sermayenin önemini ortaya koymaktadır. Yüksek psikolojik sermaye, hemşirelerin potansiyellerini kullanarak inisiyatif almalarını, değişikliklere uyum sağlamalarını, sürekli olarak yeni bilgi ve beceriler öğrenme ve çeşitli durumlara yanıt verebilme becerilerini geliştirme konusunda hemşireleri destekleyebilir. Hemşire yöneticiler, psikolojik sermayenin geliştirilebilecek önemli bireysel farklılık olduğunu anlamalıdır. Bu doğrultuda, psikolojik sermayeyi geliştirmek için yöneticiler eğitim programları düzenleyebilir. Eğitim programları ile hemşirelerin kişisel olarak anlamlı ve gerçekçi bir şekilde zorlayıcı bir hedefi sahiplenmeleri, engelleri önceden tahmin edip çok sayıda acil durum planlarını uygulamaya hazırlıklı olmaları sağlanabilir. Hemşire yöneticiler, hemşireleri destekleyecek ve güçlendirecek kaynaklara sahip olmalı, çekici ve anlamlı çalışma ortamı (görüş ve önerileri dikkate alma, kararlara katılım, üst yönetim desteği vb.) oluşturmak için girişimlerde bulunmalıdır. Nitekim, hemşirelerin psikolojik sermayesini geliştirmede yetenek yönetimi etkili bir araç olarak kullanılabilir.
- İnsan kaynakları yöneticileri ve hemşire yöneticiler, öğrenme çevikliğini geliştirmek için yeni beceriler, davranışlar ve yeni bakış açıları öğrenme fırsatını sağlayan zorlu gelişimsel görevler, çok işlevli ekipleri koordine etme, iş rotasyonları, yenilikçi fikirler yaratma gibi gelişim olanaklarını içeren yetenek yönetimi uygulamaları ile hemşirelerin gelişimine yatırım yapabilir. Hemşirelik hizmetlerinde öğrenme çevikliğinin değerlendirilmesi yeteneğin tanımlanması, yerleştirilmesi ve gelişiminde kullanılabilir. Gelecek çalışmalarda, öğrenme çevikliği birden fazla değerlendirici (hemşire yönetici, çalışma arkadaşları, insan kaynakları profesyonelleri vb.) tarafından değerlendirilebilir.
- Yöneticilerin işe alım süreçlerini yetenek odaklı bir bakış açısı ile değerlendirerek psikolojik sermaye ve öğrenme çevikliğini hemşirelerin işe alımında bir faktör olarak dikkate almaları önerilebilir.

- Hemşirelerin yeteneklerini geliştirmeleri ve olumlu hasta, hemşire ve örgütsel sonuçlara ulaşmalarını teşvik edecek koşulların sağlanması gereklidir.
- Belirsiz ve karmaşık sağlık ortamlarında hemşirelerin uyum performansını geliştirmek her zamankinden daha önemli hale geldiğinden hemşirelerin uyum performansının geliştirilmesi, değişken ortamlarda çalışan performansının farklı bir yönünün anlaşılmasını kolaylaştırır. İnsan kaynakları yöneticileri ve hemşire yöneticiler hemşirelerin uyum performansını artırmak için iş (karar verme özerkliği vb.), grup (iş arkadaşı ve yönetici desteği, takım iklimi vb.) veya örgütsel (yenilikçilik, örgütsel destek, öğrenen örgütler, yetenek yönetimi) düzeyde girişimler uygulayabilirler. Eğitim programları aracılığıyla hemşireler değişen durumlarda işlerini yerine getirmeye yönelik kritik yönleri içeren çeşitli senaryolar ile geliştirilebilir (karar verme, problem çözme, karmaşık ve birbiriyle ilişkili görevlere öncelik verme vb.). Yöneticiler hemşirelerin gelişmesini (beceri, özyeterlilik, öğrenme hedefinin artması vb.) sağlayarak öğrenme odaklı, yaratıcı ve destekleyici bir iklim yaratabilir ve hemşirelerin bilgi ve deneyimlerini uygulamalarına aktarmalarına yardımcı olabilir.
- Günümüzde çalışan performansı kavramı değişen iş ortamını yansıtacak şekilde genişletildiğinden hemşirelerin yeteneğinin değerlendirilmesi süreçlerine uyum performansının dahil edilmesi gerektiği söylenebilir.
- Hemşirelerin öznel kariyer başarısını artırmak isteyen hemşire yöneticiler; eğitim ve gelişim programları, kariyer geliştirme ve yükselme faaliyetleri, ödüllendirme ve takdir uygulamaları ve zorlu iş fırsatlarının yaratılması gibi stratejileri kullanabilir. Hemşirelerin öznel kariyer başarısını artırmaya yönelik yetenek yönetimi uygulamalarına ek olarak psikolojik sermayenin geliştirilmesine yönelik stratejilerin de dahil edilmesi gereklidir.
- Hemşire yöneticiler hemşirelerin bireysel uyum performansını ve öznel kariyer başarısını artırmak amacıyla yetenek yönetimi uygulamalarından yararlanabilir. Yeteneğin farkında olan, yeteneği geliştiren ve doğru değerlendiren sağlık kurumlarında hemşirelerin bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı artabilir.
- Gelecek çalışmalarda bu çalışmanın sonuçları, sektörel, bölgesel, ülkeler arası ve kültürler arası karşılaştırmalarda kullanılabilir.
- Bu çalışmanın ikinci aşaması yetenek yönetiminin önemini psikolojik sermaye ile bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ederek tanımlamış olsa da kısmi aracılık için farklı değişkenler de ele alınabilir. Gelecek

çalışmalarda, uyum performansı birden fazla değerlendirici (hemşire yönetici, çalışma arkadaşları, insan kaynakları profesyonelleri vb.) tarafından değerlendirilebilir.

Gelecekteki araştırmalar, bu araştırmada ele alınan değişkenler dışında, yetenek yönetimini etkileyebilecek ve yetenek yönetiminden etkilenebilecek başka bireysel ve örgütsel değişkenlerin etkisini farklı zaman dilimlerinde incelenerek nedensel ilişkilere yönelik daha güçlü kanıtlar sağlayabilir.

KAYNAKLAR

Abd El Rahman, R.M. and Farghaly, S.M., 2019, Application of optimis' talent management model for head nurses on nurses' job crafting and innovation, *IOSR Journal of nursing and health science*, 8 (5), 81-95.

Abdrabou, H.A. and El-SayedGhonem, N.M., 2020, Talent management training program and its effect on leadership effectiveness among nurse managers, *Egyptian journal of health care*, 11 (3), 221-237.

Ahmed, A.K., Ata, A.A. and Metwally, F.G., 2019, Effect of talent management on nurses' emotional intelligence and organizational performance, *Biomedicine and nursing,* 5 (3), 62-71.

Akar, F., 2015, *Yetenek yönetimi*, 1. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, ISBN: 978-975-533-811-8.

Akar, F. ve Balcı, A., 2016, Yetenek yönetiminin bazı Türk üniversitelerinde uygulanmasına ilişkin öğretim üyesi görüşleri, *Kastamonu eğitim dergisi*, 24 (2), 955-974.

Akdeniz, S., 2023, *Hemşirelerin yetenek yönetimi ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Al-Hussami, M., Hammad, S. and Alsoleihat, F., 2018, The influence of leadership behavior, organizational commitment, organizational support, subjective career success on organizational readiness for change in healthcare organizations, *Leadership in health services*, 31 (4), 354-370.

Al-Mutairi, M.A., 2013, Talent management in healthcare administration, *European journal of business and management*, 5 (17), 49-51.

Al Ruwaili, N.F., Bright, D. and Alhameed, A., 2013, To what extent talent management in Saudi Arabian banks, *International journal of advances in management science*, 2 (1), 9-15.

Ali, Z., Bashir, M. and Mehreen, A., 2019, Managing organizational effectiveness through talent management and career development: The mediating role of employee engagement, *Journal of management sciences*, 6 (1), 62-78.

Ali, I., Khan, M.M., Shakeel, S. and Mujtaba, B.G., 2022, Impact of psychological capital on performance of public hospital nurses: The mediated role of job embeddedness, *Public organization review*, 22 (1), 135-154.

Aljbour, A., French, E. and Ali, M., 2022, An evidence-based multilevel framework of talent management: A systematic review, *International journal of productivity and performance management*, 71 (8), 3348-3376.

Alnuqaidan, H.A. and Ahmad, M., 2019, Comparison between highly-talented and low-talented nurses on their characteristics and quality of nursing care, *Diversity and equality in health and care*, 16 (2), 30-35.

Altınöz, M., 2009, *Yetenek yönetimi,* 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ISBN: 978-605-395-282-4.

Altınöz, M. ve Çöp, S., 2012, Örgütsel sessizliğin yetenek yönetimi üzerine etkisi: Bir alan araştırması, *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı*, 24-26 Mayıs 2012 İzmir, 574-579.

Altınöz, M., Çakıroğlu, D. ve Çöp S., 2013, Effects of talent management on organizational trust: A field study, *Procedia-social and behavioral sciences*, 99, 843-851.

Altınöz, M., 2018, Yetenek yönetiminin algılanması üzerine karşılaştırmalı bir araştırma, *Selçuk üniversitesi sosyal bilimler entitüsü dergisi,* (39), 82-95.

Aly, N.A.E.F., Moustafa El-Shanawany, S., Ghanem, M. and Lotfy, W.M, 2023, Talent management intervention program for first line nurse managers and its effect on their job performance, *Egyptian journal of health care,* 14 (3), 443-453.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. and Kalleberg, A.L, 2000, *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*, Cornell University Press, Ithaca, New York, ISBN: 0-8014-8655-6.

Arıcı, F.C., 2016, *Hastanede çalışan hemşirelerin hemşirelik hizmetlerinde yetenek yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşleri,* Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Arthur, M.B., Khapova, S.N. and Wilderom, C.P.M., 2005, Career success in a boundaryless career world, *Journal of organizational behavior*, 26 (2), 177-202.

Ashton, C. and Morton, L., 2005, Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management, *Strategic HR Review*, 4 (5), 28-31.

Atlı, D., 2013, *Yetenek yönetimi-İnsan kaynakları yönetiminin yeni vizyonu*, 2. Baskı, Crea Yayıncılık, İstanbul, ISBN: 978-605-5299-08-8.

Avcı, S., 2017, Eğitimde öğretmenler için yeni bir kalıpyargılar ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Yükseköğretim ve bilim dergisi,* 7 (3), 617-626.

Avey, J.B., Avolio, B.J. and Luthans, F., 2011, Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance, *Leadership quarterly*, 22 (2), 282-294.

Axelrod, E.L., Handfield-Jones, H. and Welsh, T.A., 2001, War for talent, part two, The *mckinsey quarterly*, 2 (2), 9-12.

Axelrod, B., Handfield-Jones, H. and Michaels, E., 2002, A new game plan for c players, *Harvard business review*, 80 (1), 80-90.

Aygul, N.S. and Senyuva, E., 2023, Correlation between experiences of clinical nurses in the COVID-19 pandemic with learning agility and readiness level for future pandemics, *Journal of clinical nursing*, 32 (5-6), 941-949.

Barney, J.B., 1991, Firm resources and sustained competitive advantage, *Journal of management*, 17 (1), 99-120.

Baykal, Ü., Türkmen, E., Alan, H., Yılmaz Başulaş, Ç., Göktepe, N., Gümüş, E., Güngör, S., Serbest, Ş., Harmancı Seren, A.K., Tiryaki Şen, H., Şen, S., Eren Tekin, D., 2020, Türkiye'de COVID-19 salgını: Kriz yönetiminde yönetici hemşirelerin deneyimleri ve Yönetici Hemşireler Derneği'nin faaliyetleri, *Hemşirelikte eğitim ve araştırma dergisi*, 17 (3)-290-293.

Bayraktar, A.S., 2019, *Stratejik insan kaynakları sürecinde yetenek yönetiminin çalışanların kariyer memnuniyetine etkisi ve bir uygulama*, Doktora Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beardwell, J. and Thompson, A., 2017, Human resource management: A contemporary approach, 8th ed., Pearson, United Kingdom, ISBN: 978-1-292-11959-5.

Becker, B.E., Huselid, M.A. and Beatty, R.W., 2009, *The differentiated workforce: Transforming talent into strategic impact*, Harvard Business Press, Boston, USA, ISBN: 978-4221-0446-0.

Bedford, C.L., 2011, *The role of learning agility in workplace performance and career advancement*, Doctoral Thesis, Minnesota University, USA.

Bekmezci, M., Orçanlı, K. and Fırat, Z.M., 2020, Psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide örgütsel destek algısının aracılık rolü, *Atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 34 (3), 853-876.

Bersin, J., 2010, *A new talent management framework*, https://joshbersin.com/2010/05/a-new-talent-management-framework/, [Ziyaret tarihi: 19 Kasım 2021].

Blau, P.M., 1964, *Exchange and power in social life*, Wiley, New York, ISBN: 1-56000-634-X.

Blegen, M.A., Spector, N., Lynn, M.R., Barnsteiner, J. and Ulrich, B.T., 2017, Newly licensed RN retention, *The journal of nursing administration*, 47 (10), 508-514.

Boateng, G.O., Neilands, T.B., Frongillo, E.A., Melgar-Quiñonez, H.R. and Young, S.L., 2018, Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer, *Frontiers in public health,* 11 (6),1-18.

Bolander, P., Werr, A. and Asplund, K., 2017, The practice of talent management: A framework and typology, *Personnel review*, 46 (8), 1523-1551.

Bonneton, D., 2023, Talents as career capitalists: How talent management programs influence individual career paths, *Human resource development international*, 1-28. doi: 10.1080/13678868.2023.2270889.

Bowen, N.K. and Guo, S., 2011, *Structural equation modeling*, Oxford University Press, New York, ISBN: 978-0-19-536762-1.

Boyatzis, R.E., 2008, Competencies in the 21st century, *The journal of management development,* 27 (1), 5-12.

Boz, H., 2018, *İşletmelerde yetenek yönetimi,* Akademisyen Kitabevi, Ankara, ISBN: 978-605-258-232-9.

Brown, T.A, 2006, *Confirmatory factor analysis for applied research*, First ed., The Guilford Press, New York, ISBN-10: 1-59385-275-4.

Brown, P., Fraser, K., Wong, C.A., Muise, M. and Cummings, G., 2013, Factors influencing intentions to stay and retention of nurse managers: A systematic review, *Journal of nursing management,* 21 (3), 459-472.

Buchan, J. and Catton, H., 2020, *COVID-19 and the international supply of nurses,* ICN*,* Geneva, Switzerland.

Buchan, J., Catton, H. and Shaffer, F., 2022, Sustain and retain in 2022 and beyond: The global nursing workforce and the COVID-19 pandemic, ICN, Philadelphia, USA, 1-71.

Buckingham, M. and Vosburgh, M.R., 2001, The 21st century human resources function: It's the talent, stupid!, *Human resource planning,* 24 (4), 17-23.

Budak, G. and Gürbüz, S., 2017, Öznel kariyer başarısı: Bir ölçek uyarlama çalışması, *İş ve insan dergisi*, 4 (2), 87-99.

Burke, W.W., Roloff, K.S. and Mitchinson, A., 2016, *Learning agility: A new model and measure* (White Paper), Teachers College, Columbia University.

Burke, K.G., Johnson, T., Sites, C. and Barnsteiner, J., 2017, Creating an evidence-based progression for clinical advancement programs, *American journal of nursing*, 117 (5), 22-35.

Büyüköztürk, Ş., 2002, Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı, *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi dergisi*, 32 (32), 470-483.

Büyüköztürk, Ş., 2005, *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, 5. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Byrne, B.M., 2010, *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*, 2nd ed. Routledge/Taylor & Francis Group, New York, ISBN: 978-0-8058-6372-7.

Cappelli, P., 2008, Talent management for the twenty-first century, *Harvard business review*, 86, 74-81.

Carpenter, S., 2018, Ten steps in scale development and reporting: A guide for researchers, *Communication methods and measures,* 12 (1), 25-44.

Chamani-Ghalandari, R., Shafiabady, A. and Dokaneifard, F., 2023, The role of personality traits in the psychological capital of nurses with the mediation of career path adaptability, *Journal of archives in military medicine*, 11 (1), e135237.

Chami-Malaeb, R. and Garavan, T., 2013, Talent and leadership development practices as drivers of intention to stay in Lebanese organisations: The mediating role of affective commitment, *The international journal of human resource management*, 24 (21), 4046-4062.

Charbonnier-Voirin, A. and Roussel, P., 2012, Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations, *Canadian journal of administrative sciences*, 29 (3), 280-293.

Chelan, S.H., Alimohammadzadeh, K. and Maher, A., 2022, The relationship between talent management and the efficiency of head nurses and senior and middle managers from the educational and medical centers in Tabriz, Iran-a case study, *Journal of medicine and life*, 15 (8), 1018-1024.

Chen, J., Duan, Y., Zhang, Y., Zhang, X., Chu, M., Shi, Y. and Zhang, X., 2023, Self-care behavior and associated factors of nursing students with dysmenorrhea: A structural equation model, *Journal of nursing management*, ID: 8820772, doi:10.1155/2023/8820772.

Civelek, M. E., 2018, *Essentials of structural equation modeling*, Lulu. com, https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1064&context=zeabook, [Ziyaret tarihi: 10 Aralık 2022].

Collings, D.G., and Mellahi, K., 2009, Strategic talent management: A review and research agenda, *Human resource management review*, 19 (4), 304-313.

Collings, D.G., Mellahi, K. and Cascio, W.F., 2019, Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective, *Journal of management,* 45 (2), 540-566.

Comrey, A.L. and Lee, H.B, 1992, *A first course in factor analysis*, Inc. Publishers, Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.

Çapık, C., 2014, Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı, *Anadolu hemşirelik ve sağlık bilimleri dergisi*, 17 (3), 196-205.

Çelik, H.E. ve Yılmaz, V., 2013, *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel kavramlar-uygulamalar-programlama,* 2. Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara, ISBN: 978-605-5213-48-0.

Çetintürk, İ., 2014, *Turizmde sürdürülebilir rekabetçi üstünlük kaynağı olarak yenilik yeteneği: Beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş., 2010, *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları,* 1. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara, ISBN: 9786055885670.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş., 2014, *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*, 3. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş., 2018, *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*, 5. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.

Dai, G., De Meuse, K.P. and Tang, K.Y., 2013, The role of learning agility in executive career success: The results of two field studies, *Journal of managerial issues*, 25 (2), 108-131.

Dang, N.T.T., Nguyenb, O.T. and Haa, V.D., 2020, The relationship between talent management and talented employees' performance: Empirical investigation in the Vietnamese banking sector, *Management science letters,* 10 (10), 2183-2192.

Dash, G. and Paul, J., 2021, CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting, *Technological forecasting and social change*, 173 (3), 121092.

Davis, L.L., 1992, Instrument review: Getting the most from a panel of experts, *Applied nursing research*, 5 (4), 194-197.

De Meuse, K.P., Dai, G., Hallenbeck, G.S. and Tang, K.Y., 2008, Global talent management: Using learning agility to identify high potentials around the world, *The Korn/Ferry institute,* 1-22.

De Meuse, K.P., Dai, G. and Hallenbeck, G.S., 2010, Learning agility: A construct whose time has come, *Consulting psychology journal: Practice and research*, 62 (2), 119-130.

De Meuse, K.P., Dai, G., Zewdie, S., Page, R.C., Clark, L.P. and Eichinger, R.W., 2011, Development and validation of a self-assessment of learning agility, *Society for industrial and organizational psychology conference*, Chicago, Illinois.

De Meuse, K.P., Dai, G., Swisher, V.V., Eichinger, R.W. and Lombardo, M.M.,2012, Leadership development: Exploring, clarifying, and expanding our understanding of learning agility, *Industrial and organizational psychology: Perspectives on science and practice,* 5, 280-286.

De Meuse, K.P. and Feng, S., 2015, *The development and validation of the TALENTx7 Assessment: A psychological measure of learning agility*, Shanghai, China: Leader's Gene Consulting.

De Meuse, K.P., 2017, Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success, *Consulting psychology journal: Practice and research,* 69 (4), 267-295.

De Meuse, K.P., 2019, A meta-analysis of the relationship between learning agility and leader success, *Journal of organizational psychology*, 19 (1), 25-34.

Demirkasımoğlu, N. ve Taşkın, P., 2015, Yetenek yönetiminin örgütsel etkililik ile ilişkisi: Özel öğretim kurumları örneği, *Eğitim ve öğretim araştırmaları dergisi,* 4 (4), 268-285.

DeRue, D.S., Ashford, S.J. and Myers, C.G., 2012, Learning Agility: In search of conceptual clarity and theoretical grounding, *Industrial and organizational psychology*, 5(3), 258-279.

DeVellis, R.F., 2003, *Scale development. Theory and applications*, 2rd ed., Sage Publications, Thousand Oaks, California, USA, ISBN: 0-7619-2604-6.

DeVellis, R.F., 2014, *Ölçek geliştirme: Kuram ve uygulamalar*, Totan, T. Çeviri Ed.,3. Baskıdan çeviri, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, ISBN: 978-605-133-937-5.

Devlet Memurları Kanunu, 1965, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf, [Ziyaret tarihi: 2 Ocak 2024].

Doğan, S. ve Demiral, Ö. 2008, İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: Yetenek yönetimi, *Ç.Ü. Sosyal bilimler enstitüsü dergisi,* 17 (3), 145-166.

Doğan, İ. ve Özdamar, K., 2017, The effect of different data structures, sample sizes on model fit measures, *Communications in statistics- simulation and computation*, 46 (9), 7525-7533.

Doğru, Ç., 2019, Destekleyici örgüt iklimi, işe bağlılık ve bireysel uyum performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi, *Manas sosyal araştırmalar dergisi,* 8 (3), 2696-2713.

Douglas, K., 2013, Talent management the next frontier: Retaining, nurturing and growing our workforce, *Nurse leader*, 11 (2), 23-25.

Dries, N. and Pepermans, R., 2008, 'Real' high-potential careers: An empirical study into the perspectives of organisations and high potentials, *Personnel review*, 37 (1), 85-108.

Dries, N., Vantilborgh, T. and Pepermans, R., 2012, The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees, *Personnel review*, 41 (3), 340-358.

Dries, N., 2013, The psychology of talent management: A review and research agenda, *Human resource management review,* 23 (4), 272-285.

Duran, C., Boz, D., Behdioğlu, S. ve Kutlu, S., 2019, Yetenek yönetimi uygulamaları ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Eskişehir osmangazi üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 20 (2), 158-189.

Dweck, C.S., 2012, Mindsets and human nature: Promoting change in the Middle East, the schoolyard, the racial divide, and willpower, *The american psychologist*, 67 (8), 614-622.

Dzimbiri, G.L. and Molefakgotla, A.M., 2021, Talent management practices: perception of registered nurses in Malawian public hospitals, *African journal of economic and management studies,* 12 (3), 423-438.

El Dahshan, M.E.A., Keshk, L.I. and Dorgham, L.S., 2018, Talent management and its effect on organization performance among nurses at Shebin El-Kom Hospitals, *International journal of nursing,* 5 (2), 108-123.

Elahinejad, Z. and Gholami, A., 2015, Analyzing the relationship between talent management and job satisfaction and loyalty among employees of institute for the intellectual development of children and young adults (A case study on Kohgiloyeh and Boyerahmad, Fars and Isfahan provinces), *Indian journal of fundamental and applied life sciences,* 5 (S1), 5413-5420.

Elhaddad, S.S., Safan, S.M. and Elshall, S.E., 2020, Nurses' perception toward talent management and its relationship to their work engagement and retention, *Menoufia nursing journal*, 5 (2), 25-38.

Elkady, S.M.S.M., Bassiouni, N.A. and Atalla, A.D.G., 2021, Nurses' perception about the relationship between talent management and organizational commitment, IOSR *Journal of nursing and health science,* 8 (6), 41-52.

El-Nakhala, M.O., 2013, *The availability of talent management components from employees perspectives (Al aqsa voice radio station case study),* Master Thesis, Islamic University of Gaza Deanship of Postgraduate Studies.

Erdoğan, M.E., 2019, Developing a scale of talent management: A study on telecommunication professionals in Turkey, *İş, güç: endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi*, 21 (2), 47-74.

Esin, M.N., 2014, *Veri toplama yöntem ve araçları & veri toplama araçlarının güvenirlik ve geçerliği, İçinde:* Erdoğan, S., Nahcivan, N. ve Esin, M.N. (ed.), Bölüm 7, Nobel Tıp Kitapevleri, İstanbul, ISBN: 978-605-335-046-0.

Evans, J.D., 1996, *Straightforward statistics for the behavioral sciences,* Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

Evci, N. ve Aylar, F., 2016, Derleme: Ölçek geliştirme çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı, *Sosyal bilimler dergisi*, 4 (10), 389-412.

Faroog M., Othman, A., Nordin, M.S. and Ibrahim, M.B., 2016, A measurement model of talent management practices among university staff in central region of Uganda, *Journal of positive management*, 7 (3), 3-19.

Fegley, S., 2006, Talent management survey report, *Society for human resource management reseach,* 1-30.

Fisher, N., Bramley, L., Cooper, J., Field-Richards, S. E., Lymn, J. and Timmons, S., 2022, A qualitative study exploring the influence of a talent management initiative on registered nurses' retention intentions, *Journal of nursing management,* 30 (8), 4472-4479.

Flinkman, M., Rudman, A., Pasanen, M., Leino-Kilpi, H., 2023, Psychological capital, grit and organizational justice as positive strengths and resources among registered nurses: A path analysis, *Nursing open,* 10 (8), 5314-5327.

Fornell, C. and. Larcker, D.F., 1981, Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of marketing research,* 18 (February), 39-50.

Gagné, F.,1999, My convictions about the nature of abilities, gifts, and talents, *Journal for the education of the gifted*, 22 (2), 109-136.

Gallardo-Gallardo, E, Dries, N., González-Cruz, T.F., 2013, What is the meaning of 'talent' in the world of work? *Human resource management review*, 23 (4), 290-300.

Gallardo-Gallardo, E., Nijs, S., Dries, N. and Gallo, P., 2015, Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis, *Human resource management review*, 25 (3), 264-279.

Gallardo-Gallardo, E. and Thunnissen, M., 2016, Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research, *Employee relations,* 38 (1), 31-56.

Gallardo-Gallardo, E, Thunnissen, M. and Scullion, H., 2020, Talent management: Context matters, *The international journal of human resource management,* 31 (4), 457-73.

Gelens, J., Dries, N., Hofmans, J. and Pepermans, R., 2013, The role of perceived organizational justice in shaping the outcomes of talent management: A research agenda, *Human resource management review,* 23 (4), 341-353.

Gelens, J., Hofmans, J., Dries, N. and Pepermans, R., 2014, Talent management and organisational justice: Employee reactions to high potential identification, *Human resource management journal,* 24 (2), 159-175.

Ghashghaeizadeh, N., Hoseinpour, M. and Jamei, M., 2019, The prediction of nurse's adaptive performance based on psychological capital and spiritual intelligence (case study: Shaidzadeh Hospital of Behbahan), *Iranian journal of nursing research,* 13 (5), 52-57.

Glassman, K.S. and Withall, J., 2018, Nurse manager learning agility and observed leadership ability: A case study, *Nursing economics*, 36 (2), 74-82.

Grover, S.L., Teo, S.T., Pick, D., Roche, M. and Newton, C.J., 2018, Psychological capital as a personal resource in the JD-R model, *Personnel review*, 47 (4), 968-984.

Groves, K.S., 2011, Talent management best practices: How exemplary health care organizations create value in a down economy, *Health care management review,* 36 (3), 227-240.

Gül, D. ve Sönmez, B., 2022, Hemşire insan gücü yönetimine yeni bir bakış: Yetenek yönetimi, *Hacettepe üniversitesi hemşirelik fakültesi dergisi,* 9(1), 89-94.

Gül, D., Akkaya, G. and Yıldırım, A., 2023, The effect of talent management on the job satisfaction and organizational commitment of nurses, *International nursing review,* 70, 329-337.

Gülşan, M.N., 2023, *Psikolojik sermaye, öğrenme çevikliği ve çalışan performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma,* Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güngör, D., 2016, Psikolojide ölçme araçlarının geliştirilmesi ve uyarlanması kılavuzu, *Türk psikoloji yazıları*, 19 (38), 104-112.

Hafez, E., AbouelNeel, R. and Elsaid, E., 2017, An exploratory study on how talent management affects employee retention and job satisfaction for personnel administration in Ain Shams University Egypt, *Journal of management and strategy,* 8 (4), 1-17.

Hagan, J. and Curtis, D.L., 2018, Predictors of nurse practitioner retention, *Journal of the American association of nurse practitioners*, 30 (5), 280-284.

Haines, S., 2013, Applying talent management to nursing, *Nursing times*, 109 (47), 12-15.

Haines, S., 2016, *Talent management in nursing: An exploratory case study of a large acute NHS trust*, Master Thesis, Nottingham University.

Hair, J.F., Ringle, C.M. and Sarstedt, M., 2011, PLS-SEM: Indeed a silver bullet, *Journal of marketing theory and practice*, 19 (2), 139-152.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E., 2019a, *Multivariate data analysis*, 8th ed., Cengage Learning EMEA, Hampshire, United Kingtom, ISBN: 1473756545, 9781473756540.

Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M., 2019b, When to use and how to report the results of PLS-SEM, *European business review*, 31 (1), 2-24.

Hair, Jr., J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, N.P. and Ray, S., 2021, *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*, 3rd ed., Springer Nature, Switzerland, ISBN: 978-3-030-80518-0.

Hamidi, N., Saberi, H. and Safari, M., 2014, The effect of implementation of talent management on job satisfaction governmental organizations (Case study: Ministry of roads and urban), *Journal of novel applied sciences,* 3 (1), 100-113.

He, Y., Kunaviktikul, W. and Sirakamon, S. ,2023, Core self-evaluation and subjective career success of nurses in the people's hospitals of Dali, *The people's republic of China,* 50 (1), 31-42.

Heinen, J.S. and O'Neill, C., 2004, Managing talent to maximize performance, *Employment relations today,* 31 (2), 67-82.

Hemşirelik Kanunu Law (6283), 1954, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6283.pdf, [Ziyaret tarihi: 2 Ocak 2024]

Hesketh, B. and Neal, A.F., 1999, *Technology and performance, The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development,* In: Ilgen D. and Pulakos D. (Eds.), Jossey-Bass, San Francisco, ISBN: 0 7879 4625 7, 21-55.

Hinkin, T.R., 1995, A review of scale development practices in the study of organizations, *Journal of management,* 21 (5), 967-988.

Hoad, T.F., 1996, *The concise Oxford dictionary of english etymology*. Oxford University Press, Oxford.

Hobfoll, S.E., 1989, Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44 (3), 513-524.

Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J.P. and Westman, M., 2018, Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences, *Annual review of organizational psychology and organizational behavior,* 5, 103-128.

Hoge, M.A., Tondora, J. and Marrelli, A.F. 2005, The fundamentals of workforce competency: Implications for behavioral health, *Administration and policy in mental health*, 32 (5/6), 509-531.

Hu, L.T. and Bentler, P.M., 1998, Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification, *Psychological methods,* 3 (4), 424-453.

Huang, J.L., Ryan, A.M., Zabel, K.L. and Palmer, A. 2014, Personality and adaptive performance at work: A meta-analytic investigation, *Journal of applied psychology*, 99 (1), 162-179.

Hughes, J.C. and Rog, E., 2008, Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations, *International journal of contemporary hospitality management*, 20 (7), 743-757.

Huselid, M., Beatty, R. and Becker, B., 2005, "A players" or "A positions"? The strategic logic of workforce management, *Harvard business review*, 83 (12), 110-117.

Ibrahim, M.M.S. and Amari, A.A., 2018, Influence of the psychological capital and perceived organizational support on subjective career success: The mediating role of women's career adaptability in the Saudi context, *International journal of business and management*, 13 (9), 189-207.

Iles, P., Chuai, X. and Preece, D., 2010a, Talent management and HRM in multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers, *Journal of world business*, 45 (2), 179-189.

Iles, P., Preece, D. and Chuai, X., 2010b, Talent management as a management fashion in HRD: Towards a research agenda, *Human resource development international*, 13 (2), 125-145.

Iles, P., 2013, Commentary on "The meaning of 'talent'in the world of work", *Human resource management review*, 23 (4), 301-304.

Ingram, T. and Glod, W., 2016, Talent management in healthcare organizations-qualitative research results, *Procedia economics and finance*, 39, 339- 346.

International Council of Nurses, 2021, Nurses: A voice to lead a vision for future healthcare, ICN, Geneva.

International Council of Nurses, 2022, Nurses: A voice to lead investing in nursing and respect rights to secure global health, ICN, Geneva.

Jayaraman, S., Talib, P. and Khan, A.F., 2018, Integrated talent management scale: Construction and initial validation, *SAGE open*, 8 (3), 1-12.

Jundt, D.K., Shoss, M.K. and Huang, J.L., 2015, Individual adaptive performance in organizations: A review, *Journal of organizational behavior*, 36 (S1), S53-S71.

Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M. and Abraham, M., 2023, Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review, *Human resource management review*, 33 (1), 100926.

Kalyar, M.N., Saeed, M., Usta, A. and Shafique, I., 2021, Workplace cyberbullying and creativity: Examining the roles of psychological distress and psychological capital, *Management research review*, 44 (4), 607-624.

Karakoç, F.Y. ve Dönmez, L., 2014, Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler, *Tıp eğitimi dünyası,* 13 (40), 39-49.

Kauffeld, S. and Spurk, D., 2022, Why does psychological capital foster subjective and objective career success? The mediating role of career-specific resources, *Journal of career assessment*, 30 (2), 285-308.

Kaya, G. and Eskin Bacaksiz, F., 2022, The relationships between nurses' positive psychological capital, and their employee voice and organizational silence behaviors, *Perspectives in psychiatric care*, 58 (4), 1793-1800.

Kennedy, A., 2021, The International Council of Nurses in the time of the COVID-19 pandemic, *International nursing review,* 68 (2), 144-146.

Kerse, G., 2017, İş becerikliliği (Job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme, *İşletme araştırmaları dergisi,* 9 (4), 283-304.

Kim, H.Y., 2013, Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis, *Restorative dentistry & endodontics,* 38(1), 52-54.

Kim, Y.H., Jung, Y.S., Min, J., Song, E.Y., Ok, J.H. and Lim, C., 2017, Development and validation of a nursing professionalism evaluation model in a career ladder system, *PLoS one,* 12 (10), e0186310.

Kline, R.B., 2005, *Principles and practice of structural equation modeling,* 2nd ed., Guilford Press, New York, ISBN: 978-1-57230-690-5.

Kline, R.B., 2019, Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması, Şen, S. Çeviri Ed., 4.Baskıdan Çeviri, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, ISBN: 978-605-7895-39-4.

Knowles, E., 2005, *The Oxford dictionary of phrase and fable*, 2nd ed., Oxford University Press, Oxford.

Kolb, D., Lublin, S., Spoth, J. and Baker, R., 1986, Strategic management development: Using experiential learning theory to assess and develop managerial competences, *The journal of management development,* 5(3),13-24.

Koo, T.K. and Lii, M.Y., 2016, A guideline of selecting and reporting intraclass correlation coefficients for reliability research, *Journal of chiropractic medicine,* 15 (2), 155-163.

Koyuncu, I. and Kılıç, A., 2019, The use of exploratory and confirmatory factor analyses: A document analysis, *Education and science,* 44 (198), 361-388.

Krosnick, J.A., Presser, S., 2009, *Question and questionnaire design*, Handbook of survey research In: Wright, J.D. and Marsden P.V., (eds.), Elsevier, San Diego, CA, 263-314.

Kumar, S., Narayan, S., Sharma, K., Kaur, R. and Sen, R., 2023, Creating sustainable high-performance human resource practice through employees learning agility. the transition adaptive approach, *ABAC Journal*, 43 (3), 268-285.

Lepak, D.P. and Snell, S.A., 1999, The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development, *The academy of management review*, 24 (1), 31-48.

Lepak, D.P. and Snell, S.A., 2002, Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations, *Journal of management,* 28 (4), 517-543.

Lewis, R. E. and Heckman, R.J., 2006, Talent management: A critical review, *Human resource management review,* 16 (2), 139-154.

Li, F.F. ve Devos, P., 2008, *Talent management: art or science: The invisible mechanism between talent and talent factory*, Master Thesis, Kalmar University.

Li, Y., Wu, Q., Li, Y., Chen, L. and Wang, X., 2019, Relationships among psychological capital, creative tendency, and job burnout among Chinese nurses, *Journal of advanced nursing*, 75 (12), 3495-3503.

Lombardo, M.M. and Eichinger, R.W., 2000, High potentials as high learners, *Human resource management*, 39 (4), 321-329.

Longyear, R., Boxer, R. and Johnson, K., 2020, Travel ICU nurse concerns across Covid-19 hot spots, *NEJM Catalyst innovations in care delivery*, 1- 7.

Luna-Arocas, R. and Morley, M.J., 2015, Talent management, talent mindset competency and job performance: The mediating role of job satisfaction, *European journal of international management*, 9 (1), 28-51.

Luo, C.Y., Tsai, C.H.K., Su, C.H.J., Kim, H.J., Gao, J.L. and Chen, M.H., 2022, How does hotel employees' psychological capital promote adaptive performance? The role of change readiness, *Journal of hospitality and tourism management*, 51, 491-501.

Luthans, F., 2002, Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths, *Academy of management executive,* 16 (1), 57-72.

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. and Norman, S.M., 2007a, Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel psychology,* 60 (3), 541-572.

Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J., 2007b, Psychological capital: *Developing the human competitive edge*, Oxford University Press, New York.

Luthans, F. and Youssef-Morgan, C.M., 2017, Psychological capital: An evidence-based positive approach*, Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 339-366.

Luthia, M., 2022, Reimaging talent management through adaptive performance in the next normal, *SDMIMD Journal of management*, 13, 113-124.

Marques-Quinteiro, P., Vargas, R., Eifler, N. and Curral, L., 2019, Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: The role of self-leadership, *European journal of work and organizational psychology*, 28 (1), 85-100.

Marufu, T.C., Collins, A., Vargas, L., Gillespie, L. and Almghairbi, D., 2021, Factors influencing retention among hospital nurses: systematic review, *British journal of nursing*, 30 (5), 302-308.

Maya, M. and Thamilselvan, R., 2013, Impact of talent management on employee performance and organizational effeciency in itsp's-with reference to Chennai city*, International journal of economic research,* 10 (2), 453-461.

McCracken, M., Currie, D., and Harrison, J., 2016, Understanding graduate recruitment, development and retention for the enhancement of talent management: Sharpening 'the edge' of graduate talent", *International journal of human resource management,* 27 (22), 2727-2752.

Mensah, J.K., 2015, A "coalesced framework" of talent management and employee performance for further research and practice, *International journal of productivity and performance management,* 64 (4), 544-566.

Mensah, J.K., Bawole, J.N. and Wedchayanon, N., 2016, Unlocking the "Black Box" in the talent management employee performance relationship: Evidence from Ghana, *Management research review*, 39 (12), 1546-1566.

Meyers, M.C., van Woerkom, M. and Dries, N., 2013, Talent-Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management, *Human resource management review*, 23 (4), 305-321.

Meyers, M.C. and van Woerkom, M., 2014, The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda, *Journal of world business,* 49 (2),192-203.

Meyers, M.C., 2020, The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing, *Human resource management review*, 30 (2), 100703.

Meyers, M.C., van Woerkom, M., Paauwe, J. and Dries, N., 2020, HR managers' talent philosophies: Prevalence and relationships with perceived talent management practices, *The international journal of human resource management*, 31 (4), 562-588.

Michaels, E., Handfield-Jones, H. and Axelrod, B., 2001, *The war for talent*, Harvard Business School Publishing, Boston, MA.

Milani, R., Setti, I. and Argentero, P., 2021, Learning agility and talent management: A systematic review and future prospects, *Consulting psychology journal: Practice and research,* 73 (4), 349-371.

Miles, R.E. and Snow, C.C., 1984, Designing strategic human resources systems, *Organizational dynamics*, 13 (1), 36-52.

Mitosis, K.D., Lamnisos, D. and Talias, M.A., 2021, Talent management in healthcare: A systematic qualitative review, *Sustainability*, 13 (8), 4469.

Mohammed, A., 2015, The impact of talent management on employee engagement, retention and value addition in achieving organizational performance, *International journal of core engineering & management (IJCEM)*, 1 (12), 142-152

Morgado, F.F.R., Meireles, F.F.J., Neves, C.M., Amaral, A.C.S. and Ferreira, M.E.C., 2017, Scale development: Ten main limitations and recommendations to improve future research practices, *Psicologia: Reflexão e crítica,* 30 (3), 1-20.

Mujtaba, M., Mubarik, M.S. and Soomro, K.A., 2022, Measuring talent management: A proposed construct, *Employee relations: The international journal*, 44 (5), 1192-1215.

Mwanzi, J., Wamitu, S. and Kiama, M., 2017, Influence of talent management on organizational growth. *IOSR Journal of business and management*, 19 (8), 1-36.

Naami, A., Behzadi, E., Parisa, H. and Charkhabi, M., 2014, A study on the personality aspects of adaptive performance among governmental hospitals nurses: A conceptual model, *Procedia-social and behavioral sciences*, 159, 359-364.

Netemeyer, R.G., Bearden, W.O. and Sharma, S., 2003, *Scaling procedures: Issues and applications*, Sage Publications Thousand Oaks, California, USA, ISBN: 0-7619-2026-9.

Ng, T.W.H. and Feldman, D.C., 2014, Subjective career success: A meta-analytic review, *Journal of vocational behavior*, 85 (2), 169-179.

Nobarieidishe, S., Chamanifard, R. and Nikpour, A., 2014, The relationship between talent management and organizational commitment in international division of Tejarat bank, Iran, *European online journal of natural and social sciences*, 3 (4), 1116-1123.

Nojedeh, S.H. and Ardabili, F.S., 2015, An overview on talent management in nursing, *Management issues in healthcare system*, 1 (1), 4-17.

Nunnally, J.C (1978), *Psychometric theory*, 2nd ed., McGraw Hill, NewYork.

Oehley, A.M., 2007, *The development and evaluation of a partial talent management competency model*, Master Thesis, Stellenbosch University.

Ooi, C.S.S., 2009, *Surviving the war for talent in Asia: How innovation can help.* IBM Press, Indiana, USA, ISBN: 0137009518.

Orçan, F., 2018, Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi: İlk hangisi kullanılmalı, *Eğitimde ve psikolojide ölçme ve değerlendirme dergisi*, 9 (4), 413-421.

Oruç, E., 2018, Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Turkish studies economics, finance and politics,* 13/14 (Spring), 141-151.

Özdamar, K., 2004, Paket *programlar ile istatistiksel veri analizi-1: MINITAB-NCSS-SPSS*, 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir, ISBN: 9789756787104.

Özdilek, K. ve Şahin, S., 2021, The mediating role of positive psychological capital of the relationship between visionary leadership and talent management according to teacher perceptions, *Osmangazi journal of educational research*, 8 (2), 18-38.

Özdilek, K., 2019, *Öğretmen algılarına göre vizyoner liderlik ile yetenek yönetimi arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü,* Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Park, S. and Park, S., 2019, Employee adaptive performance and its antecedents: Review and synthesis, *Human resource development review*, 18 (3), 294-324.

Paul, F., Abecassis, L., Freiberger, D., Hamilton, S., Kelly, P., Klements, E., LaGrasta, C., Lemire, L., O'Donnell, E., Patisteas, E., Phinney, C., Conwell K., Saia, T., Whelan, K., Wood, L.J. and O'Brien, P., 2019, Competency-based professional advancement model for advanced practice RNs, *The journal of nursing administration*, 49 (2), 66-72.

Penrose, E., 2009, *The theory of the growth of the firm*, 4th ed., Oxford university press, ISBN: 978-0-19-957384-4.

Pepermans, R., Vloeberghs, D. and Perkisas, B., 2003, High potential identification policies: An empirical study among Belgian companies, *The journal of management development*, 22 (8), 660-678.

Pertiwi, B. and Hariyati, R.T.S., 2019, The impacts of career ladder system for nurses in hospital, *Enfermería clínica*, 2019, 29 (2), 106-110.

Philips, J.J. and Edwards, L., 2009, *Managing talent retention: An ROI approach*, Pfeiffer Publishing, USA.

Piansoongnern, O. and Anurit, P., 2010, Talent management: Quantitative and qualitative studies of HR practitioners in Thailand, *The international journal of organizational innovation*, 3 (1), 280-302.

Porta, M., 2008, *A dictionary of epidemiology*, Oxford University Press, New York.

Prahalad, C.K. and Hamel, G., 1990, The core competence of the corporation, *Harvard business review*, May/June, 80-90.

Pruis, E., 2011, The five key principles for talent development, *Industrial and commercial training*, 43 (4), 206-216.

Pu, C., Akkadechanunt, T. and Chitpakdee, B., 2021, Occupational commitment and subjective career success of nurses in tertiary hospitals in Xishuangbanna city, the people's republic of China, *Nursing journal*, 48 (4), 15-26.

Pulakos, E.D., Arad, S., Donovan, M.A. and Plamondon, K.E., 2000, Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance, *Journal of applied psychology*, 85 (4), 612-624.

Pulakos, E.D., Schmitt, N., Dorsey, D.W., Arad, S., Borman, W.C. and Hedge, J.W., 2002, Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability, *Human performance*, 15 (4), 299-323.

Refan, Syailendra, G., Suciratin, Maharani, A. and Tamara, D., 2021, Talent management and employee retention with organizational trust as mediating in insurance industry, *Psychology and education*, 58 (2), 3776-3790.

Rezaei, F. and Beyerlein, M., 2018, Talent development: A systematic literature review of empirical studies, *European journal of training and development,* 42 (1/2), 75-90.

Rothwell, W.J. and Kazanas, H.C., 2003, *The strategic development of talent. A Completely revised and updated second edition of human resource development: A strategic approach*, 2nd ed., HRD Press, Amherst Massachusetts, United States of America, ISBN: 10987654321.

Ryan, N.F., Berkery, E., O'Malley, B., O'Donnell, C. and Purtill, H., 2022, An evidenced-based approach to understanding and informing talent management practices for internationally trained nurses in healthcare: A systematic review protocol, *PLoS one*, 17 (12), e0278048.

Saleh, N.M.A. and Eldeep, N.M., 2022, Effect of talent management training program for nursing managers on nurses work effectiveness, *Tanta scientific nursing journal*, 25 (2), 100-113.

Santoso, A.M. and Yuzarion, Y., 2021, Analysis of learning agility in the performance of achievement teachers in yogyakarta, *Jurnal pedagogik*, 8 (1), 77-122.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. and Müller, H., 2003, Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures, *Methods of psychological research online,* 8 (2), 23-74.

Schumacker, R.E. and Lomax, R.G., 2010, A Beginner's guide to structural equation modeling, 3rd ed., Routledge Taylor & Francis Group, New York, ISBN 978-1-84169-891-5.

Shockley, K.M., Ureksoy, H., Rodopman, O.B., Poteat, L.F. and Dullaghan, T.R., 2016, Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study, *Journal of organizational behavior*, 37 (1), 128-153.

Silzer, R. and Church, A.H., 2009, The pearls and perils of identifying potential, *Industrial and organizational psychology: Perspectives on science and practice,* 2 (4), 377-412.

Sopiah, S., Kurniawan, D.T., Nora, E. and Narmaditya, B.S., 2020, Does talent management affect employee performance? The moderating role of work engagement, *Journal of asian finance, economics and business,* 7 (7), 335-341.

Sönmez, B. and Yıldırım, A., 2009, What are the career planning and development practices for nurses in hospitals? Is there a difference between private and public hospitals?, *Journal of clinical nursing,* 18 (24), 3461-3471.

Sönmez, B., Gül, D., İspir Demir, Ö., Emiralioğlu, R., Erkmen, T. and Yıldırım, A., 2021, Antecedents and outcomes of nurses' subjective career success: A path analysis, *Journal of nursing scholarship,* 53 (5), 604-614.

Spence, M., 1973, Job market signaling, *The quarterly journal of economics*, 87 (3), 355-374.

Spurk, D., Hirschi, A. and Dries, N., 2019, Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions, *Journal of management*, 45 (1), 35-69.

Steiger, J.H., 2007, Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling, *Personality and individual differences*, 42 (5), 893-898.

Stone, L., Arneil, M., Coventry, L., Casey, V., Moss, S., Cavadino, A., Laing, B. and McCarthy A., 2019, Benchmarking nurse outcomes in Australian magnet® hospitals: Cross-sectional survey, *BMC Nursing,* 18 (62), 1-11.

Stordeur, S, D'Hoore, W. and the NEXT-Study Group, 2007, Organizational configuration of hospitals succeeding in attracting and retaining nurses, *Journal of advanced nursing*, 57 (1), 45-58.

Sumri, N. and Mokhtar, D.M., 2023, Survey dataset on workplace incivility, emotional exhaustion and adaptive performance among employees working in the front line: A case study, *Data in brief*, 50, 109497.

Sürücü, L. ve Maslakçı, A., 2020, Validity and reliability in quantitative research, *Business & management studies: An international journal*, 8 (3), 2694-2726.

Şahin, Ö., 2017, *Yetenek yönetimi: Konaklama işletmelerinin yenilik performansına yönelik bir araştırma*, Detay Yayıncılık, Ankara, ISBN: 978-605-9440-60-8.

Şencan, H., 2005, *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, ISBN: 9789753478847.

Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S., 2001, *SAS for Windows workbook for Tabachnick and Fidell: using multivariate statistics*, 4th ed., Allyn and Bacon, Boston, Mass, ISBN: 9780205327850.

Tabancalı, E., Gölbaşı Şimşek, G. and Korumaz, M., 2017, Talent management in educational organizations: A scale development study, *European journal of education studies,* 3 (10), 404-424.

Taie, E.S., 2015, Talent management is the future challenge for healthcare managers for organizational success, *American research journal of nursing*, 1 (1), 18-27.

Tansley, C., 2011, What do we mean by the term "talent" in talent management? *Industrial and commercial training*, 43 (5), 266-274.

Tarique, I. and Schuler, R.S., 2010, Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research, *Journal of world business*, 45 (2), 122-133.

Terpstra-Tong, J., Ralston, D.A., Treviño, L., Karam, C., Furrer, O., Froese, F., Tjemkes, B., Darder, F.L., Richards, M., Dabic, M., Li, Y., Fu, P., Molteni, M., Palmer, I., Tučková, Z., Szabo, E., Poeschl, G., Hemmert, M., Butt, A., Garza, T.D.L. and Crowley-Henry, M., 2022, The impact of gender-role-orientations on subjective career success: A multilevel study of 36 societies, *Journal of vocational behavior*, 138, 103773.

Terwee, C.B., Mokkink, L.B., Knol, D.L., Ostelo, R.W.J.G., Bouter, L.M. and de Vet, H.C.W., 2012, Rating the methodological quality in systematic reviews of studies on measurement properties: A scoring system for the COSMIN checklist, *Quality of life research,* 21 (4), 651-657.

Tezbaşaran, A.A., 1997, *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*, 2.Baskı, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.

Thunnissen, M., Boselie, P. and Fruytier, B., 2013a, A review of talent management: Infancy or adolescence?, *The international journal of human resource management*, 24 (9), 1744-1761.

Thunnissen, M., Boselie, P. and Fruytier, B., 2013b, Talent management and the relevance of context: Towards a pluralistic approach, *Human resource management review*, 23 (4), 326-336.

Turan, N., 2015, *Çalışma yaşamında yetenek, beceri, yetkinlik, yeterlilik,* Nobel Akademik Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, ISBN: 978-605-320-080-2.

Turner, P., 2018, *Talent management in healthcare exploring how the world's health service organisations attract, manage and develop talent*, First ed., Palgrave Macmillan Springer Nature, Switzerland: ISBN: 978-3-319-57887-3.

Tutar, H., Altınöz, M. ve Çöp, S., 2011, İşletmelerde yetenekli çalışanların örgütsel bağlılıklarının araştırılmasına yönelik bir araştırma, *19. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiri kitabı,* 26-28 Mayıs 2011, Çanakkale, 306-312.

Ulrich, D. and Smallwood, N., 2012, What is talent, *Leader to leader*, 63 (Winter), 55-61.

Upenieks, V., 2005, Recruitment and retention strategies: A Magnet hospital prevention model. *Medsurg nursing,* 14 (2), 21-27.

Ülgen, H. ve Mirze, S.K., 2013, *İşletmelerde stratejik yönetim*, 8. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, ISBN: 978-605-333-107-0.

Vagias, W. M., 2006, Likert-type scale response anchors, *Clemson international institute for tourism & research development*, Department of Parks, Recreation and Tourism Management, Clemson University.

Venkatesh, A. N., 2017, Integrated talent management framework for healthier healthcare performance-A strategic approach, *American international journal of research in humanities, arts and social sciences*, 19 (1), 46-54.

Vos, A. D. ve Dries, N., 2013, Applying a talent management lens to career management: The role of human capital composition and continuity, *The international journal of human resource management*, 24 (9), 1816-1831.

Wakim, N., Sadule Rios, N., Balbosa-Saunders, S., Butler, E. And Montesino King, B., 2019, Evaluation of the clinical competency advancement program, *Nursing & health sciences research journal*, 2 (1), 5-11.

Wernerfelt, B., 1984, A Resource-based view of the firm, *Strategic management journal*, 5 (2), 171-180.

Wong, K.K.K., 2013, Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS, *Marketing bulletin*, 24 (1), 1-32.

Wood, A.M., Linley, P.A., Maltby, J., Kashdan, T.B. and Hurling, R., 2011, Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire, *Personality and individual differences*, 50 (1), 15-19.

World Health Organization, 2020, State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership, WHO, Geneva.

World Health Organisation, 2021, Global strategic directions for nursing and midwifery (2021-2025), WHO Geneva.

Yan, D., Wen, F., Li, X., Zhang, Y., 2020, The relationship between psychological capital and innovation behaviour in Chinese nurses, *Journal of nursing management*, 28 (3), 471-479.

Yang, H., Weng, Q., Li, J. and Wu, S., 2022, Exploring the relationship between trait emotional intelligence and adaptive performance: The role of situational strength and self-efficacy, *Personality and individual differences*, 196, 111711.

Yener, M.I., Gürbüz, F.G. and Acar, P., 2017, Development and validation of a talent management measurement instrument, *Journal of business, economics and finance (JBEF)*, 6 (3), 233-245.

Yerlikaya, S., 2017, *Okul yöneticilerinin yetenek yönetimiyle öğretmenler arasındaki farklılıkları yönetme yeterlikleri*, Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yesilyurt, T., Baykal, Ü. and Göktepe, N., 2020, Nurse managers views on the recruitment of nurses: A qualitative study, *Sağlık ve hemşirelik yönetimi dergisi*, 2 (7), 238-252.

Yogalakshmi, J.A. and Supriya, M.V., 2020, Talent quotient: Development and validation of a measurement scale, *Journal of management development*, 39 (3), 306-323.

Yorulmaz, F. ve Yavan, Ö., 2018, Pozitif psikolojik sermayenin işveren marka oluşumu üzerindeki etkisi: Turizm sektörü örneği, *Atatürk üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 22 (2), 1007-1027

Yost, P.R. and Chang, G., 2009, Everyone is equal, but some are more equal than others, *Industrial and organizational psychology*, 2 (4), 442-445.

Youssef, C.M. and Luthans, F., 2007, Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience, *Journal of management*, 33 (5), 774-800.

Youssef Elhanafy, E. and Moh Samir El Hessewi, G., 2021, Effect of talent management training program on head nurses leadership effectiveness, *Egyptian journal of health care*, 12 (4), 351-361

Zafer Güneş, D. and Keskinkılıç Kara, S.B., 2017, Özel okullarda yetenek yönetimi uygulamaları, *Sakarya university journal of education*, 7(1), 142-154.

Zhang, Y., Sun, Z., Latour, J.M., Hu, B. and Qian, J., 2020, Hospital response to the COVID-19 outbreak: the experience in Shanghai, China, *Journal of advanced nursing*, 76 (7), 1483-1485.

Zulfiqar, S.H., Ryan, N., Berkery, E., Odonnell, C., Purtil, H. and O'Malley, B., 2023, Talent management of international nurses in healthcare settings: A systematic review, *PLoS one*, 18 (11), e0293828.

Zümrüt, C., 2020, *Öğrenme çevikliği ile performans arasındaki ilişkiye işbirlikçi ortamın etkisi,* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

EKLER

Ek-3.1 Tanıtıcı Bilgi Formu- 1. Aşama

Ek-3.2 Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği (HYYAÖ), Taslak-34 Madde

Ek-3.3 Yetenek Yönetimi Ölçeği (YYÖ)

Ek-3.4 Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu-1. Aşama

Ek-3.5 Tanıtıcı Bilgi Formu- 2. Aşama

Ek-3.6 Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ-12)

Ek-3.7 Öğrenme Çevikliği Ölçeği (ÖÇÖ)

Ek-3.8 Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği (HYYAÖ)

Ek-3.9 Bireysel Uyum Performansı Ölçeği (BUPÖ)

Ek-3.10 Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği (ÖKBÖ)

Ek-3.11. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu- 2. Aşama

Ek-3.12, Ek-3.13 Etik Kurul Onayı-1

Ek-3.14, Ek-3.15 Etik Kurul Onayı- 2

Ek-3.16, Ek-3.17, Ek-3.18, Ek-3.19 Kurum İzinleri-1

Ek-3.20, Ek-3.21, Ek-3.22 Kurum İzinleri-2

Ek-3.23, Ek-3.24, Ek-3.25 Kurum İzinleri-3

Ek-3.26, Ek-3.27, Ek-3.28 Kurum İzinleri-4

Ek-3.29, Ek-3.30, Ek-3.31 Kurum İzinleri-5

Ek-3.32, Ek-3.33, Ek-3.34 Ölçek Kullanım İzinleri-1

Ek-3.35, Ek-3.36 Ölçek Kullanım İzinleri-2

Ek-4.1 Ölçeklere yönelik yol diyagramları-1

Ek-4.2 Ölçeklere yönelik yol diyagramları-2

Ek-4.3 Ölçeklere yönelik yol diyagramları-3

Ek-4.4 Ölçeklere yönelik yol diyagramları-4

Ek-4.5 Ölçeklere yönelik yol diyagramları-5

Uzman Görüşü Listesi

Ek-3.1. Tanıtıcı Bilgi Formu-1. Aşama

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Ek-3.1

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma, bir doktora tez çalışmasının birinci aşaması olarak hemşirelerin yetenek yönetimi algısını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmek amacıyla yapılmaktadır. Araştırmanın güvenirliği için tüm sorulara eksiksiz ve içtenlikle yanıt vermeniz önemlidir. Araştırmaya katılımda gönüllülük esastır. Lütfen tüm sorularda size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Verdiğiniz bilgiler gizli tutulacaktır ve elde edilen veriler sadece bilimsel amaç ile kullanılacaktır.

Araştırmaya sağladığınız katkı için teşekkür ederiz.

Duygu GÜL, İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Öğrencisi
Danışman: Doç. Dr. Betül SÖNMEZ, İÜC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

I. TANITICI BİLGİ FORMU

1. **Yaşınız: ……**
2. **Cinsiyetiniz:** ☐ Kadın ☐ Erkek
3. **Eğitim Durumunuz:** ☐ SML ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora
   Yüksek lisans ise lütfen alanınızı belirtiniz……
   Doktora ise lütfen alanınızı belirtiniz……..
4. **Medeni Durumunuz:** ☐ Evli ☐ Bekâr
5. **Çalıştığınız Kurum:** ☐ Özel hastane/Vakıf hastanesi
   ☐ Özel üniversite hastanesi/Vakıf üniversitesi hastanesi
   ☐ Eğitim ve araştırma hastanesi
   ☐ Devlet hastanesi
6. **Göreviniz:** ☐ Hemşire Yönetici
   ☐ Özel Dal Hemşiresi
   ☐ Hemşire
7. **Çalıştığınız Birim: ……**
8. **Kurumda Çalışma Yılınız: ……..**
9. **Meslekte Çalışma Yılınız: ……**
10. **Çalışma Şekliniz:** ☐ Sürekli gündüz ☐ Sürekli gece ☐ Vardiya (Gece-gündüz dönüşümlü)
11. **Mesleğinizle İlgili Sertifikanız Var mı?** ☐ Evet ☐ Hayır
12. **Sertifikanız Varsa Çalıştığınız Birime Uygun mu?** ☐ Evet ☐ Hayır

Ek-3.2 Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği (HYYAÖ), Taslak-34 Madde

Ek-3.2

İngilizce karşılığı "talent" olan yetenek*, bireyin bilgi, beceri, deneyim, zekâ, tutum, öğrenme ve gelişme potansiyelini içeren yüksek performans ve potansiyeli tanımlayan doğuştan gelen ya da geliştirilebilir bir kavramdır.*

Yetenek yönetimi, *kurumun rekabet avantajı sağlamak için ihtiyaç duyduğu yüksek performansa yönelik yetenekli çalışanların belirlenmesi, kuruma çekilmesi, işe alınması, yerleştirilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulmasına yönelik uygulamaları içeren sistematik bir süreçtir.*

HEMŞİRELERİN YETENEK YÖNETİMİ ALGISI ÖLÇEĞİ-HYYAÖ (34 Madde-TASLAK) Aşağıda yer alan maddeleri **halen çalıştığınız kurumdaki uygulamaları** değerlendirerek yanıtlayınız.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. Yetenekli hemşireler bu kurumda çalışmak ister.					
2. Hemşirelerin yeteneklerini geliştirmeleri için farklı birimlerde çalışmaları sağlanır.					
3. Öğrenme ve gelişme potansiyeli yüksek olan yetenekli hemşireler işe alınır.					
4. Yetenekli hemşirelerin görüş ve önerilerine önem verilir.					
5. Hemşirelerin yeteneği geçerli yöntemlerle belirlenir.					
6. Hemşirelerin yeteneklerini geliştirmeleri için eğitim ve gelişim programları uygulanır.					
7. Yetenekli hemşirelere yeteneğini ortaya koyabileceği bir çalışma ortamı sağlanır.					
8. Yetenekli hemşireler kuruma katkılarının karşılığını yeterince alır.					
9. Hemşireler, yetkinliklerine ve potansiyel yeteneklerine göre gruplandırılır.					
10. Yetenek yönetimi bir kurum politikasıdır.					
11. Yetenekli hemşirelere değerli oldukları hissettirilir.					
12. Eğitim ve gelişim programları, yetenekli hemşirenin gereksinimine göre düzenlenir.					

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
13. Kurum, yetenekli hemşireleri ile tanınır.					
14. Yetenekli hemşireler, yeteneklerine göre maddi olarak ödüllendirilir.					
15. Değişen koşullara uyum becerisi yüksek olan yetenekli hemşireler seçilir.					
16. Hemşirelerin yeteneklerini işlerinde kullanmalarına fırsat verilir.					
17. Yetenekli hemşirelerin kurumda kalmalarını sağlayacak ücret politikaları uygulanır.					
18. Öğrencilere ve yeni mezunlara yönelik etkinlikler ile yetenekli hemşireler keşfedilmeye çalışılır.					
19. Hemşirelere yeteneklerini geliştirebilecekleri farklı rol ve sorumlulukta görevler verilir.					
20. İşe alımda kurumun değerleri ile yetenekli hemşirelerin bireysel değerlerinin örtüşmesine önem verilir.					
21. Yöneticiler, hemşirelerin yeteneklerinin farkındadır.					
22. Yetenekli hemşireler kuruma kazandırılmaya çalışılır.					
23. Hemşirelerin yetenekleri çalıştıkları pozisyon ile uyumludur.					
24. Gelecekte açılacak pozisyonlar için hemşireler yetenek havuzunda geliştirilir.					
25. Her bir hemşirelik pozisyonu için gereksinim duyulan yetenekler belirlenir.					
26. Kilit pozisyonlara yerleştirme yapılırken hemşirelerin yeteneklerine önem verilir.					
27. Yetenekli hemşirelerin kariyer ilerlemelerine yönelik gelişim olanakları bulunur.					
28. Yetenekli hemşirelerin motivasyonları yüksektir.					
29. İşinde yeteneklerini yeterince kullanamadığını düşünen hemşirelere yeteneklerine uygun pozisyonda çalışma olanağı sağlanır.					
30. Kuruma katma değer sağlayacak en yetenekli hemşireler seçilir.					
31. Yetenekli hemşirelerin başarıları takdir edilir.					
32. Hemşireler yeteneklerine uygun alanda/birimlerde istihdam edilir.					
33. Hemşirelere yeteneklerini daha etkili kullanabilmeleri için işlerinde farklı yöntemler uygulama olanağı verilir.					
34. Yöneticiler, hemşirelerin yeteneklerinin gelişmesine katkıda bulunur.					

Ek-3.3. Yetenek Yönetimi Ölçeği (YYÖ)

Ek-3.3

YETENEK YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ-YYÖ Aşağıda yer alan maddeleri **halen çalıştığınız kurumdaki uygulamaları** değerlendirerek yanıtlayınız.	**Hiçbir Zaman**	**Nadiren**	**Bazen**	**Sık Sık**	**Her Zaman**
1. Yöneticilerim, düşük performans gösterdiğim durumları bana iletirler.					
2. Yöneticilerim, işimi nasıl daha iyi yapacağım konusunda beni bilgilendirirler.					
3. Yöneticilerim, işyerindeki problemleri nasıl ele almam gerektiğini bana bildirirler.					
4. Yöneticilerim, eğitim programlarına katılmam konusunda beni desteklerler.					
5. Yöneticilerim, mesleki becerilerimi geliştirmem için eğitim fırsatları hakkında beni bilgilendirirler.					
6. Yöneticilerim, sorumluluk ve otoriteyi ele almam hususunda beni cesaretlendirirler.					
7. Yöneticilerim, performans değerlemenin faydalı bir etki bırakmasını sağlarlar.					
8. Yöneticilerim, işimle ilgili olarak bana sürekli geri bildirim sağlarlar.					
9. Yöneticilerim, bana gelişimimle ilgili fırsatlar sağlarlar.					
10. Yöneticilerim, işe karşı ilgilimin artmasını sağlarlar.					
11. Yöneticilerim, yetenekli çalışanlar arasında güçlü bir koordinasyon sağlanmaktadır.					
12. Yöneticilerim, pozisyonlar için yetenekli en iyi çalışanı seçmektedir.					
13. Yöneticilerim, bireysel potansiyelimin gelişmesine destek vermektedirler.					
14. Yöneticilerim, yetenekli çalışanlara mentorluk yapmaktadır.					
15. Bulunduğum kurumda yetkin beyinleri kuruma çekme stratejisi uygulanmaktadır.					
16. Yetenekli çalışanlar için geleceğe dönük potansiyel performans değerleme yapılmaktadır.					
17. Yetenekli çalışanlara iş rotasyonu uygulanmaktadır.					
18. Yetenekli çalışanlara etkili liderlik yapılmaktadır.					

Ek-3.4. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu-1. Aşama

T.C. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi **Betül Sönmez danışmanlığında Duygu Gül tarafından yürütülen "Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Yetenek Yönetimi Algısına İlişkin Bir Model Testi**" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Araştırmanın birinci aşamasının amacı **hemşirelerin yetenek yönetimi algısının belirlenmesinde kullanılmak üzere Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin geliştirilerek, geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılmasıdır.** Araştırmanın birinci aşamasının verileri Nisan-Eylül 2022 tarihleri arasında, çalışmaya dahil edilme kriterlerine uyan ve katılımcı onamı alınmış katılımcılardan toplanacaktır. Araştırmanın birinci aşamasının verileri Tanıtıcı Bilgi Formu, Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği (Taslak) ve Yetenek Yönetimi Ölçeği ile toplanacaktır. Araştırmada sizden tahminen **10-15 dakika** ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya siz dahil tahminen **340 kişi katılacaktır**. [1] Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. **Verilerin gizliliği ve güvenliği sağlanacaktır. Veriler bilgisayar ya da harici bellekte beş yıl süre ile saklanacak, güvenli bir şekilde imha edilecektir.** Araştırmanın maliyetleri araştırmacı tarafından karşılanacaktır İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için "ortak katılımcı havuzuna" aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya [redacted] e-posta adresi v[redacted]haralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Kısaca araştırmanın amacı…

Kullanılacak ölçekler…

Ses ve video kaydı yapılacaksa bilgilendirme.

Veri toplama araçlarının imhası ile ilgili bilgi.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının [2]:

Adı-Soyadı:.....İmzası:

İletişim Bilgileri: e-posta: Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için "ortak araştırma havuzuna" aktarılmasını;

☐ kabul ediyorum ☐ kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin;

Veli veya Vasisinin

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

Araştırmacının

Ek-3.4 (devam)

Adı-Soyadı:.....
İmzası:

Şahidin:[3]
Adı-Soyadı:.....
İmzası:

---

[1]Bu cümle yalnızca bir örnek olup bu cümlede araştırmanın amacının ve gerekiyorsa nasıl yapılacağının (örneğin psikometrik test mi, öyle ise kaç soru sorulacağı veya kaç ölçekten oluştuğu; ses kaydı, görüntü alımı, gözlem gibi işlemleri mi içerdiği ve ne kadar süreceği gibi) 3 cümleyi geçmeyecek şekilde kısaca anlatılması beklenilmektedir.

[2]İmza bölümünde ideal olan katılımcının kendisinin imzasının alınmasıdır. Bu durumda onam formunu katılımcı ve araştırmacı imzalar. Katılımcının araştırmaya bireysel olarak katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda şahide ihtiyaç doğar ve bu durumda araştırmacı ve katılımcı yerine şahidin imzalarının olması yeterlidir.

Verilerin yüz yüze iletişim içermeyen; a) Internet ortamında toplanması durumunda katılımcıların uygulama materyallerine erişebilmesi için, online sistemde sunulan bilgilendirilmiş onam formunu okuyup araştırmaya katılmayı onayladıklarına dair ilgili kutucuğu işaretlemeleri gerekmektedir. Bu işaretleme katılımcıların onam imzaları yerine geçer. Katılımcılar onam formunun sonundaki "araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair" ilgili kutucuğu işaretlemedikleri takdirde onay vermemiş sayılırlar ve bu durumda araştırmaya devam edilmez. b) Telefonla uygulamalarda ise araştırmacı araştırma sorularına geçmeden önce Bilgilendirilmiş Onam Formundaki bilgileri katılımcıya sesli olarak okur. Bu durumda katılımcının sözlü onayı imza yerine geçer. Telefonda bu sözlü onay alınmadığı takdirde uygulamaya geçilmez. Hem Internet, hem telefon hem de benzeri yüz yüze iletişimin olmadığı ortamlarda yapılan uygulamalarda katılımcı onay vermediği takdirde bir şahidin onayına başvurulmaksızın uygulamaya devam edilmez.

Eğer veriler okullarda, kurumlarda vb. ortamlarda aynı anda birden fazla kişiden grup uygulaması şeklinde toplanacaksa, yine tercihen tüm katılımcıların onam formlarını bireysel olarak imzalamaları istenir. Ancak katılımcı sayısının fazlalığı ve bununla birlikte zamanın kısıtlılığı gibi durumlar söz konusu olduğunda araştırmacı tüm gruba onam formundaki bilgileri tek seferde sözlü olarak okumayı ve bir imza listesi dolaştırarak katılımcıların araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair bu listeye imza atmalarını tercih edebilir. Grup çalışmasında da tercih edilen katılımcının kendisinin imzasıdır, ancak araştırıcının etik kurula tanımlaması gereken ender durumlarda ise şahit, grup adına da imza atabilir. Fakat grup ortamında herkes çalışmaya katılmayı kabul etmeyebilir. Bu durumda sadece araştırmaya katılmayı isteyenlerin çalışmaya alınması ve bu kişiler adına toplu imza alınması gerekmektedir. (Çalışmanızda şahidin imzasını grup adına kullanmak istiyorsanız etik kurula koşullarını açıklamanız gerekmektedir).

[3]Şahit Kriterleri: Çalışmanın bir üyesi olmayan, araştırmacı tarafından belirlenen ve araştırmanın bulguları üzerinde herhangi bir olumlu/olumsuz etki yaratma olasılığı bulunmayan tarafsız yetişkinlerdir. Katılımcı araştırmaya katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda araştırmacı onam formundaki bilgileri katılımcıya sözlü olarak okur. Katılımcı onayladığını sözlü olarak beyan ederse şahit de bu sözlü onam sürecine yazılı onam formunu imzalamak sureti ile şahitlik ettiğini beyan etmiş olur.

NOT: Araştırmacıdan, onam formunun imza kısmında bulunan ikili seçenekten çalışmasına uygun olan alternatifi yazması ve formda yer alan boşlukları çalışmasına uyarlamak yoluyla onam formuna son halini vermesi ve bu şekliyle formu göndermesi beklenilmektedir.

Ek-3.5. Tanıtıcı Bilgi Formu-2. Aşama

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Değerli meslektaşım,

Bu çalışmada, bir doktora tez çalışmasının ikinci aşaması olarak hemşirelerin yetenek yönetimi algısının, hemşirelerin psikolojik sermayesi, öğrenme çevikliği, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisini belirleyen hipotez modelinin test edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın güvenirliği için tüm sorulara **eksiksiz ve içtenlikle** yanıt vermeniz önemlidir. Lütfen tüm sorularda size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Verdiğiniz bilgiler gizli tutulacaktır. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaç ile kullanılacaktır. Araştırmaya sağladığınız katkı için teşekkür ederiz.

Duygu GÜL, İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Öğrencisi
Danışman: Doç. Dr. Betül SÖNMEZ,
İÜC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi,
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

TANITICI BİLGİ FORMU

1. **Yaşınız:……..**
2. **Cinsiyetiniz:** ☐ Kadın ☐ Erkek
3. **Eğitim Durumunuz:** ☐ SML ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
   Yüksek Lisans ise lütfen alanını belirtiniz……..
   Doktora ise lütfen alanını belirtiniz……...
4. **Medeni Durumunuz:** ☐ Evli ☐ Bekâr
5. **Çalıştığınız Kurum:** ☐ Kamu Üniversite Hastanesi
   ☐ Özel Üniversite Hastanesi/Vakıf Üniversitesi Hastanesi
   ☐ Eğitim ve Araştırma Hastanesi
   ☐ Özel Hastane/Vakıf Hastanesi
6. **Göreviniz:** ☐ Hemşire Yönetici
   ☐ Özel Dal Hemşiresi
   ☐ Hemşire
7. **Çalıştığınız Birim: ……**
8. **Kurumda Çalışma Yılınız:……**
9. **Meslekte Çalışma Yılınız:…….**
10. **Çalışma Şekliniz:** ☐ Sürekli Gündüz ☐ Sürekli Gece ☐ Vardiya (Gece-gündüz dönüşümlü)
11. **Mesleğinizle ilgili sertifikanız var mı?** ☐ Evet ☐ Hayır
12. **Sertifikanız var ise çalıştığınız birime uygun mu?** ☐ Evet ☐ Hayır

Ek-3.6 Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ-12)

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ (PSÖ-12)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım işyerinde yöneticilerle yapılan toplantılarda kendi uzmanlık alanımla ilgili konuşurken kendime güvenirim.						
2. Çalıştığım işyerinin stratejilerinin belirlenmesi sürecine katkı sağlamada kendime güvenirim.						
3. İş arkadaşlarıma bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim.						
4. İşyerinde bir problemle karşılaştığımda üstesinden gelmek için birçok yol bulabilirim.						
5. Şu anda kendimi işte oldukça başarılı görüyorum.						
6. Çalıştığım işte hedeflerime ulaşmada birçok yol bulabilirim.						
7. Son zamanlarda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum.						
8. İşyerinde mecbur kaldığım durumlarda kendi kendime yetebilirim.						
9. İşyerinde karşılaştığım stresli durumların üstünde durmam.						
10. Daha önce birçok zorlukla karşılaştığım için işyerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.						
11. Yaptığım işle ilgili şeylerin hep iyi tarafından bakmaya çalışırım.						
12. Yaptığım işle alakalı gelecekte karşılaşacağım durumlarla ilgili iyimser düşünürüm.						

Ek-3.7. Öğrenme Çevikliği Ölçeği (ÖÇÖ)

ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİ ÖLÇEĞİ (ÖÇÖ) **Aşağıdaki ifadelerin size ne kadar uygun olduğunu, işyerindeki öğrenme yaklaşımınızı düşünerek yanıtlayınız.**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. Meraklı ve sorgulayıcıyımdır.					
2. Başkalarından geri bildirim kabul eder ve buna göre davranırım.					
3. Esneğimdir; işler yolunda gitmediğinde yaklaşımımı düzeltirim.					
4. Öz-farkındalık sahibiyimdir; kendi güçlü yanlarımı ve sınırlılıklarımı bilirim.					
5. Yeni bilgi ve beceriler kazanmaya hevesliyimdir.					
6. Aktif olarak kişisel gelişimi ve ilerlemeyi sürdürürüm.					
7. Zorlukları ve yeni deneyimleri araştırırım.					
8. Açık fikirliyimdir, değişimi ve yeni fikirleri kabul etmeye istekliyimdir.					
9. Hataların üzerinde düşünür ve onlardan ders çıkarırım.					

Ek-3.8 Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği (HYYAÖ)

İngilizce karşılığı "talent" olan yetenek, *bireyin bilgi, beceri, deneyim, zekâ, tutum, öğrenme ve gelişme potansiyelini içeren yüksek performans ve potansiyeli tanımlayan doğuştan gelen ya da geliştirilebilir bir kavramdır.*

Yetenek yönetimi*, kurumun rekabet avantajı sağlamak için ihtiyaç duyduğu yüksek performansa yönelik yetenekli çalışanların belirlenmesi, kuruma çekilmesi, işe alınması, yerleştirilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulmasına yönelik uygulamaları içeren sistematik bir süreçtir.*

HEMŞİRELERİN YETENEK YÖNETİMİ ALGISI ÖLÇEĞİ (HYYAÖ) Aşağıda yer alan maddeleri **halen çalıştığınız kurumdaki uygulamaları** değerlendirerek yanıtlayınız.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. Kurum, yetenekli hemşireleri ile tanınır.					
2. Yetenekli hemşireler kuruma kazandırılmaya çalışılır.					
3. Öğrencilere ve yeni mezunlara yönelik etkinlikler ile yetenekli hemşireler keşfedilmeye çalışılır.					
4. Yetenekli hemşirelere yeteneğini ortaya koyabileceği bir çalışma ortamı sağlanır.					
5. Yetenek yönetimi bir kurum politikasıdır.					
6. Her bir hemşirelik pozisyonu için gereksinim duyulan yetenekler belirlenir.					
7. Hemşirelerin yeteneği geçerli yöntemlerle belirlenir.					
8. Hemşireler, yetkinliklerine ve potansiyel yeteneklerine göre gruplandırılır.					
9. Kuruma katma değer sağlayacak en yetenekli hemşireler seçilir.					
10. İşe alımda kurumun değerleri ile yetenekli hemşirelerin bireysel değerlerinin örtüşmesine önem verilir.					
11. Değişen koşullara uyum becerisi yüksek olan yetenekli hemşireler seçilir.					
12. Hemşirelerin yetenekleri çalıştıkları pozisyon ile uyumludur.					
13. Kilit pozisyonlara yerleştirme yapılırken hemşirelerin yeteneklerine önem verilir.					
14. Hemşireler yeteneklerine uygun alanda/birimlerde istihdam edilir.					

Ek-3.8 (Devam)

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
15. Yetenekli hemşirelerin kariyer ilerlemelerine yönelik gelişim olanakları bulunur.					
16. Yöneticiler, hemşirelerin yeteneklerinin gelişmesine katkıda bulunur.					
17. Gelecekte açılacak pozisyonlar için hemşireler yetenek havuzunda geliştirilir.					
18. Eğitim ve gelişim programları, yetenekli hemşirenin gereksinimine göre düzenlenir.					
19. İşinde yeteneklerini yeterince kullanamadığını düşünen hemşirelere yeteneklerine uygun pozisyonda çalışma olanağı sağlanır.					
20. Hemşirelere yeteneklerini geliştirebilecekleri farklı rol ve sorumlulukta görevler verilir.					
21. Hemşirelerin yeteneklerini işlerinde kullanmalarına fırsat verilir.					
22. Hemşirelere yeteneklerini daha etkili kullanabilmeleri için işlerinde farklı yöntemler uygulama olanağı verilir.					
23. Yetenekli hemşireler kuruma katkılarının karşılığını yeterince alır.					
24. Yöneticiler, hemşirelerin yeteneklerinin farkındadır.					
25. Yetenekli hemşirelerin başarıları takdir edilir.					
26. Yetenekli hemşirelere değerli oldukları hissettirilir.					

Ek-3.9 Bireysel Uyum Performansı Ölçeği (BUPÖ)

BİREYSEL UYUM PERFORMANSI ÖLÇEĞİ (BUPÖ)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kalıplaşmış fikirlere karşı çıkmaktan ve yenilikçi bir çözüm önermekten çekinmemekteyim.					
2. Çalıştığım birimde, insanlar yeni çözümler önermem için bana güvenmektedir.					
3. Yenilikçi bir çözüm getirebilmek için, çeşitli bilgi kaynakları ve türlerini kullanırım.					
4. Yeni sorunları çözebilmek için yeni araçlar ve yöntemler geliştiririm.					
5. Hızlı davranabilmek için duruma tam olarak odaklanabiliyorum.					
6. Sorunu çözmek için alınacak tedbirlere hızlı karar veririm.					
7. En uygun olanı seçmek için olası çözümleri ve bunların neticelerini hızlı bir şekilde analiz ederim.					
8. Yeni şartlara uyum sağlayabilmek için işimi kolay bir şekilde yeniden düzenlerim.					
9. Bütün iş arkadaşlarımla iyi ilişkiler geliştirmek, etkinliğimin önemli bir unsurudur.					
10. İş arkadaşlarımla etkileşimimi geliştirmek için, onların bakış açılarını anlamaya çalışırım.					
11. Bu tür kişilerle daha iyi işbirliği yapmak için, işimi yapmamın yeni yollarını öğrenmekteyim.					
12. Bu tür kişilerle çalışmak için, ihtiyaç duyduğumda davranışımı istekli olarak uyarlarım.					
13. Yetkinliklerimi güncel tutmak için işyeri içinde veya dışında düzenli bir şekilde eğitim almaktayım.					
14. Çalışma şeklimi geliştirmek için, işimdeki güncel yenilikleri takip etmekteyim.					
15. Performansımı arttırmamı sağlayan her fırsatı gözetmekteyim (eğitim, grup projesi, iş arkadaşlarımla etkileşim, vb.)					
16. Böyle yapmamı sağlayan her projeye ve göreve katılarak değişim için hazırlık yaparım.					
17. İlgili eğitim için büyük çaba harcamadan önce işimle ilgili yeniliklerin, kurumda yaygın hale gelmesini beklerim.					
18. Çok sayıda karar vermemi gerektiren durumlarda, soğukkanlılığımı muhafaza ederim.					
19. Çözümleri, iş arkadaşlarımla sakin tartışmalar yaparak ararım.					
20. İş arkadaşlarım sahip olduğum öz-kontrolümden ötürü zor durumlarda benim tavsiyemi alırlar.					
21. Görevlerim hızlı bir şekilde değişse dahi, kendimi rahat hissederim.					

Ek-3.10 Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği (ÖKBÖ)

ÖZNEL KARİYER BAŞARISI ÖLÇEĞİ (ÖKBÖ) **Bu bölümde mesleki kariyerinizi bir bütün olarak değerlendiriniz. Kariyerimi bir bütün olarak değerlendirdiğimde…**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Kısmen Katılmıyorum**	**Ortadayım**	**Kısmen Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1. Amirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler.					
2. Çalıştığım kurumda işini iyi yapan biri olarak tanınmaktayım.					
3. Çalıştığım kuruma katkılar yapan birisi olarak tanınmaktayım.					
4. Yaptığım işin anlamlı bir iş olduğunu düşünüyorum.					
5. Yaptığım işin farklılık yarattığına inanıyorum.					
6. Yaptığım işin topluma katkı sağladığını düşünüyorum.					
7. Verdiğim kararlar çalıştığım kurumu etkilemektedir.					
8. Çalıştığım kurumlar önemli konularda benim görüşlerimi dikkate almaktadır.					
9. Diğer insanlar önemli kararlar verirken benim tavsiyelerimi hesaba katmaktadırlar.					
10. Ortaya koyduğum işin kalitesinden gurur duyuyorum.					
11. İşimdeki en yüksek kalite standartlarını karşılıyorum.					
12. İşimi en yüksek standartlarda yapan biri olarak bilinmekteyim.					
13. Yaptığım iş kişisel ihtiyaçlarımı ve tercihlerimi karşılamaktadır.					
14. Kariyerimi kendi kontrolümdeymiş gibi düşünüyorum.					
15. Kendi kariyer yolumu kendim seçtim.					
16. Arkadaşlarıma ve aileme istediğim kadar vakit ayırabilmekteyim.					
17. İşin dışında tatmin edici bir hayata sahip olduğumu düşünüyorum.					
18. Hem iş dışındaki sosyal faaliyetlerimi sürdürüyorum hem de iyi bir çalışanım.					
19. Daha iyi performans gösterebilmek için becerilerimi geliştirmekteyim.					
20. Alanımdaki güncel değişiklikleri takip etmekteyim.					
21. Becerilerimi geliştirerek kendimi sürekli daha iyi seviyelere taşıyorum.					
22. Kişisel olarak kariyerim tatmin edicidir.					
23. Kariyerim beni heyecanlandırıyor.					
24. Kariyerimi oldukça ilgi çekici buluyorum.					

Ek-3.11 Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu-2. Aşama

T.C. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi **Betül Sönmez danışmanlığında Duygu Gül tarafından yürütülen "Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Yetenek Yönetimi Algısına İlişkin Bir Model Testi"** başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin yetenek yönetimi algısının belirlenmesinde kullanılmak üzere Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği'nin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılması ve hemşirelerin yetenek yönetimi algısının, hemşirelerin psikolojik sermayesi, öğrenme çevikliği, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisini belirleyen bir hipotez modelinin test edilmesidir. Bu araştırmanın ikinci aşamasında **hemşirelerin yetenek yönetimi algısının, hemşirelerin psikolojik sermayesi, öğrenme çevikliği, bireysel uyum performansı ve öznel kariyer başarısı ile ilişkisini belirleyen hipotez modelinin test edilmesi amaçlanmaktadır**. Araştırmanın ikinci aşamasının verileri Temmuz 2023-Aralık 2023 tarihleri arasında, çalışmaya dahil edilme kriterlerine uyan ve katılımcı onamı alınmış katılımcılardan toplanacaktır. Araştırmanın ikinci aşamasının verileri Tanıtıcı Bilgi Formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği, Öğrenme Çevikliği Ölçeği, Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği, Bireysel Uyum Performansı Ölçeği ve Öznel Kariyer Başarısı Ölçeği ile toplanacaktır. Araştırmada sizden tahminen **25-30 dakika** ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya siz dahil tahminen **384 kişi** katılacaktır. [1] Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. **Verilerin gizliliği ve güvenliği sağlanacaktır. Veriler bilgisayar ya da harici bellekte beş yıl süre ile saklanacak, güvenli bir şekilde imha edilecektir.** Araştırmanın maliyetleri araştırmacı tarafından karşılanacaktır İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için "ortak katılımcı havuzuna" aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya [redacted] e-posta [redacted] numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Kısaca araştırmanın amacı…

Kullanılacak ölçekler…

Ses ve video kaydı yapılacaksa bilgilendirme.

Veri toplama araçlarının imhası ile ilgili bilgi.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının [2]:

Adı-Soyadı:.....

İmzası: İletişim Bilgileri: e-posta: Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için "ortak araştırma havuzuna" aktarılmasını;

☐ kabul ediyorum ☐ kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Ek-3.11 (Devam)

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin:

Veli veya Vasisinin

Adı-Soyadı:.....
İmzası:
Araştırmacının

Adı-Soyadı:.....
İmzası:

Şahidin:[3]
Adı-Soyadı:.....
İmzası:

---

[1]Bu cümle yalnızca bir örnek olup bu cümlede araştırmanın amacının ve gerekiyorsa nasıl yapılacağının (örneğin psikometrik test mi, öyle ise kaç soru sorulacağı veya kaç ölçekten oluştuğu; ses kaydı, görüntü alımı, gözlem gibi işlemleri mi içerdiği ve ne kadar süreceği gibi) 3 cümleyi geçmeyecek şekilde kısaca anlatılması beklenilmektedir.

[2]İmza bölümünde ideal olan katılımcının kendisinin imzasının alınmasıdır. Bu durumda onam formunu katılımcı ve araştırmacı imzalar. Katılımcının araştırmaya bireysel olarak katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda şahide ihtiyaç doğar ve bu durumda araştırmacı ve katılımcı yerine şahidin imzalarının olması yeterlidir.

Verilerin yüz yüze iletişim içermeyen; a) Internet ortamında toplanması durumunda katılımcıların uygulama materyallerine erişebilmesi için, online sistemde sunulan bilgilendirilmiş onam formunu okuyup araştırmaya katılmayı onayladıklarına dair ilgili kutucuğu işaretlemeleri gerekmektedir. Bu işaretleme katılımcıların onam imzaları yerine geçer. Katılımcılar onam formunun sonundaki "araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair" ilgili kutucuğu işaretlemedikleri takdirde onay vermemiş sayılırlar ve bu durumda araştırmaya devam edilmez. b) Telefonla uygulamalarda ise araştırmacı araştırma sorularına geçmeden önce Bilgilendirilmiş Onam Formundaki bilgileri katılımcıya sesli olarak okur. Bu durumda katılımcının sözlü onayı imza yerine geçer. Telefonda bu sözlü onay alınmadığı takdirde uygulamaya geçilmez. Hem Internet, hem telefon hem de benzeri yüz yüze iletişimin olmadığı ortamlarda yapılan uygulamalarda katılımcı onay vermediği takdirde bir şahidin onayına başvurulmaksızın uygulamaya devam edilmez.

Eğer veriler okullarda, kurumlarda vb. ortamlarda aynı anda birden fazla kişiden grup uygulaması şeklinde toplanacaksa, yine tercihen tüm katılımcıların onam formlarını bireysel olarak imzalamaları istenir. Ancak katılımcı sayısının fazlalığı ve bununla birlikte zamanın kısıtlılığı gibi durumlar söz konusu olduğunda araştırmacı tüm gruba onam formundaki bilgileri tek seferde sözlü olarak okumayı ve bir imza listesi dolaştırarak katılımcıların araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair bu listeye imza atmalarını tercih edebilir. Grup çalışmasında da tercih edilen katılımcının kendisinin imzasıdır, ancak araştırıcının etik kurula tanımlaması gereken ender durumlarda ise şahit, grup adına da imza atabilir. Fakat grup ortamında herkes çalışmaya katılmayı kabul etmeyebilir. Bu durumda sadece araştırmaya katılmayı isteyenlerin çalışmaya alınması ve bu kişiler adına toplu imza alınması gerekmektedir. (Çalışmanızda şahidin imzasını grup adına kullanmak istiyorsanız etik kurula koşullarını açıklamanız gerekmektedir).

[3]Şahit Kriterleri: Çalışmanın bir üyesi olmayan, araştırmacı tarafından belirlenen ve araştırmanın bulguları üzerinde herhangi bir olumlu/olumsuz etki yaratma olasılığı bulunmayan tarafsız yetişkinlerdir. Katılımcı araştırmaya katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda araştırmacı onam formundaki bilgileri katılımcıya sözlü olarak okur. Katılımcı onayladığını sözlü olarak beyan ederse şahit de bu sözlü onam sürecine yazılı onam formunu imzalamak sureti ile şahitlik ettiğini beyan etmiş olur.

NOT: Araştırmacıdan, onam formunun imza kısmında bulunan ikili seçenekten çalışmasına uygun olan alternatifi yazması ve formda yer alan boşlukları çalışmasına uyarlamak yoluyla onam formuna son halini vermesi ve bu şekliyle formu göndermesi beklenilmektedir.

ETİK KURUL İZİN YAZISI

Uyarı: Canlı denekler üzerinde yapılan tüm araştırmalar için Etik Kurul Belgesi alınması zorunludur.

☒ **Etik Kurul izni gerekmektedir.**

☐ **Etik Kurul izni gerekmemektedir.**

Duygu GÜL
(İmza)

Etik Kurul Onayı-1

Ek-3.12, Ek-3.13

Etik Kurul Onayı-2

Ek-3.14, Ek-3.15

KURUM İZNİ YAZILARI

Uyarı: Canlı ve cansız deneklerle yapılan tüm çalışmalar için kurum izin belgelerinin eklenmesi zorunludur. Gizlilik ve mahremiyet içeren durumlarda kurum adı kapatılmalıdır.

☒ **Kurum izni gerekmektedir.**

☐ **Kurum izni gerekmemektedir.**

Duygu GÜL
(İmza)

Kurum İzinleri-1

Ek-3.16, Ek-3.17, Ek-3.18, Ek-3.19

Kurum İzinleri-2

Ek-3.20, Ek-3.21, Ek-3.22

Kurum İzinleri-3

Ek-3.23, Ek-3.24, Ek-3.25

Kurum İzinleri-4

Ek-3.26, Ek-3.27, Ek-3.28

Kurum İzinleri-5

Ek-3.29, Ek-3.30, Ek-3.31

Ölçek Kullanım İzinleri-1

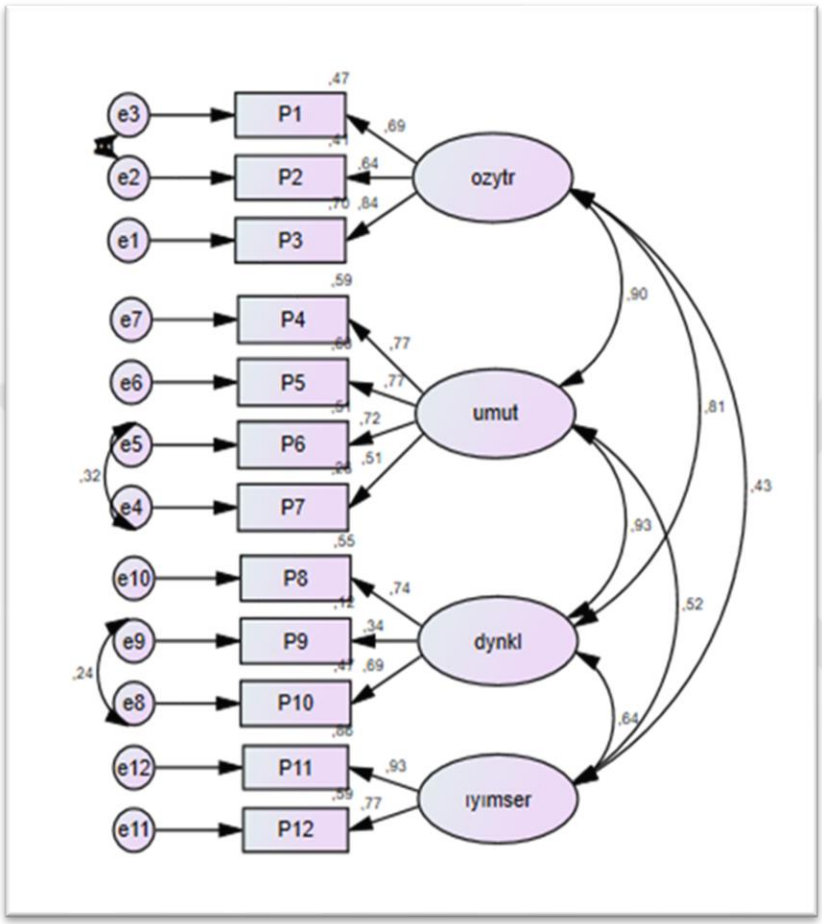
Ek-3.32, Ek-3.33, Ek-3.34

Ölçek Kullanım İzinleri-2

Ek-3.35, Ek-3.36

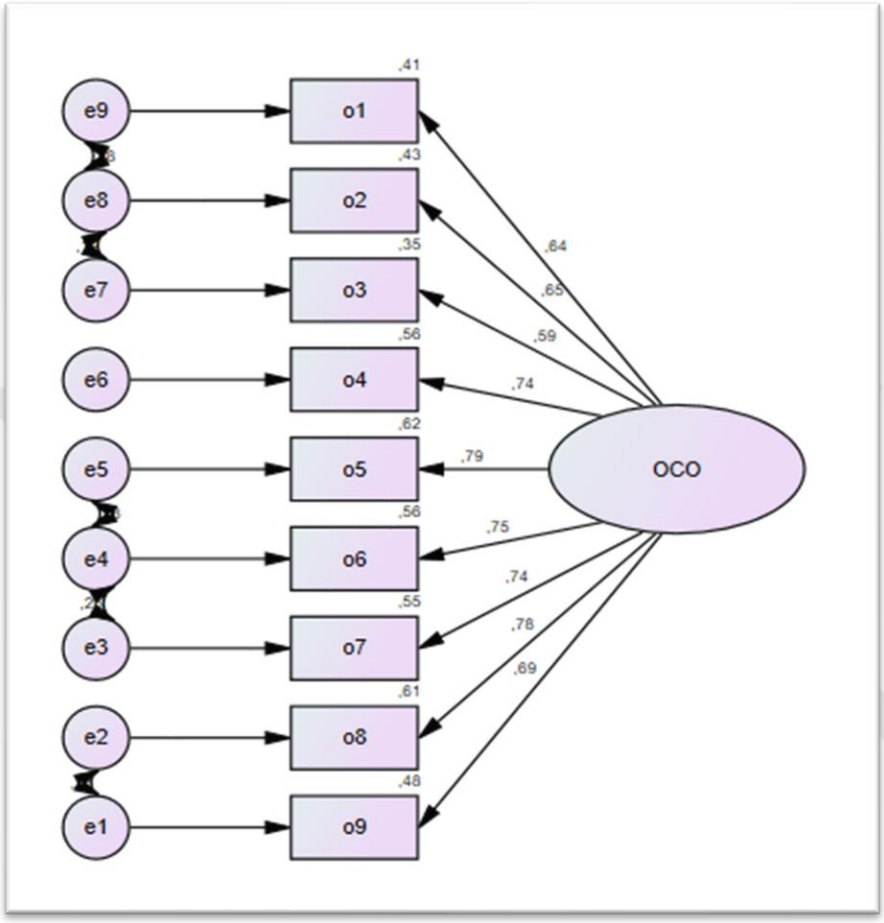
Ölçeklere yönelik yol diyagramları-1

Ek-4.1



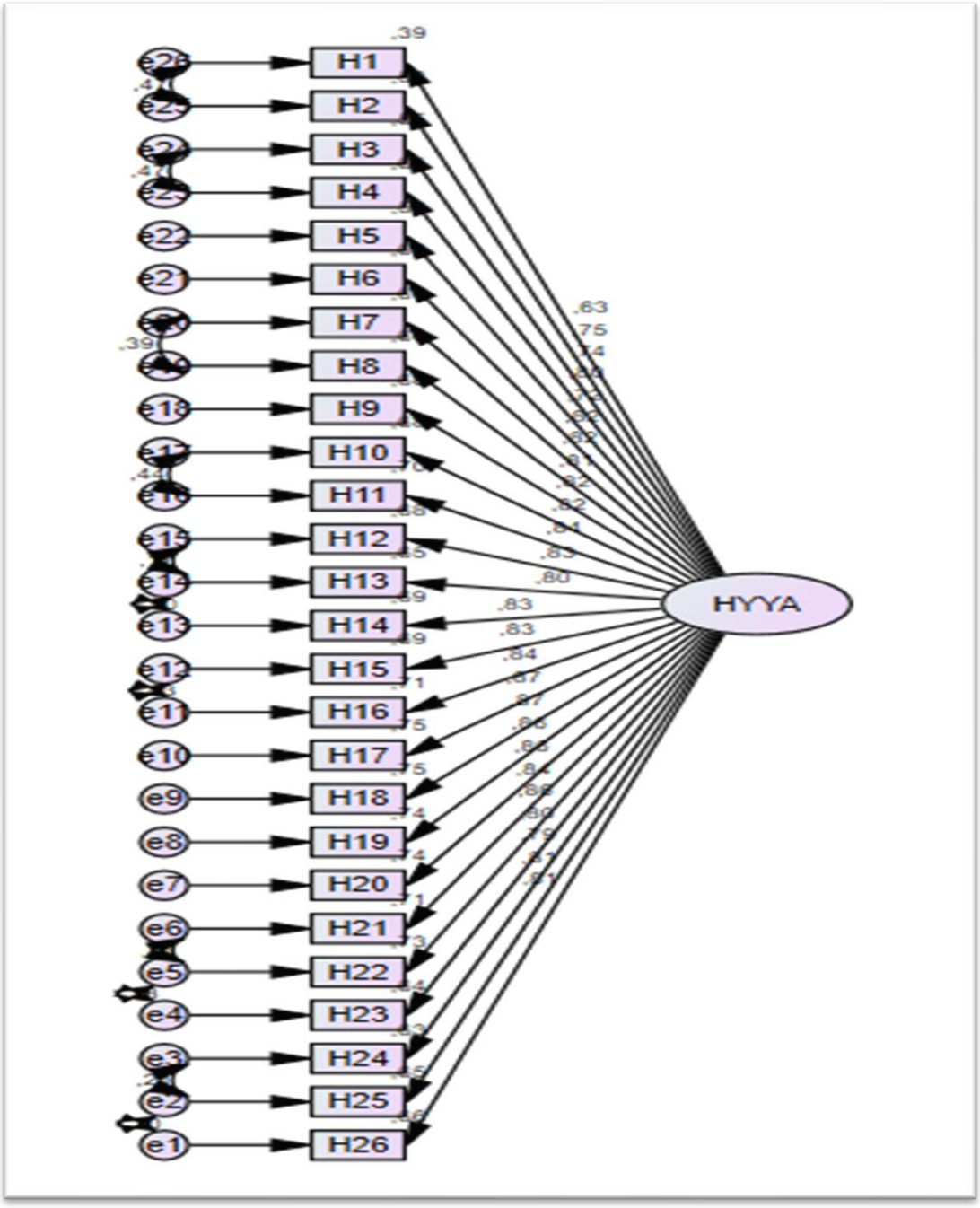
Ölçeklere yönelik yol diyagramları-2

Ek-4.2



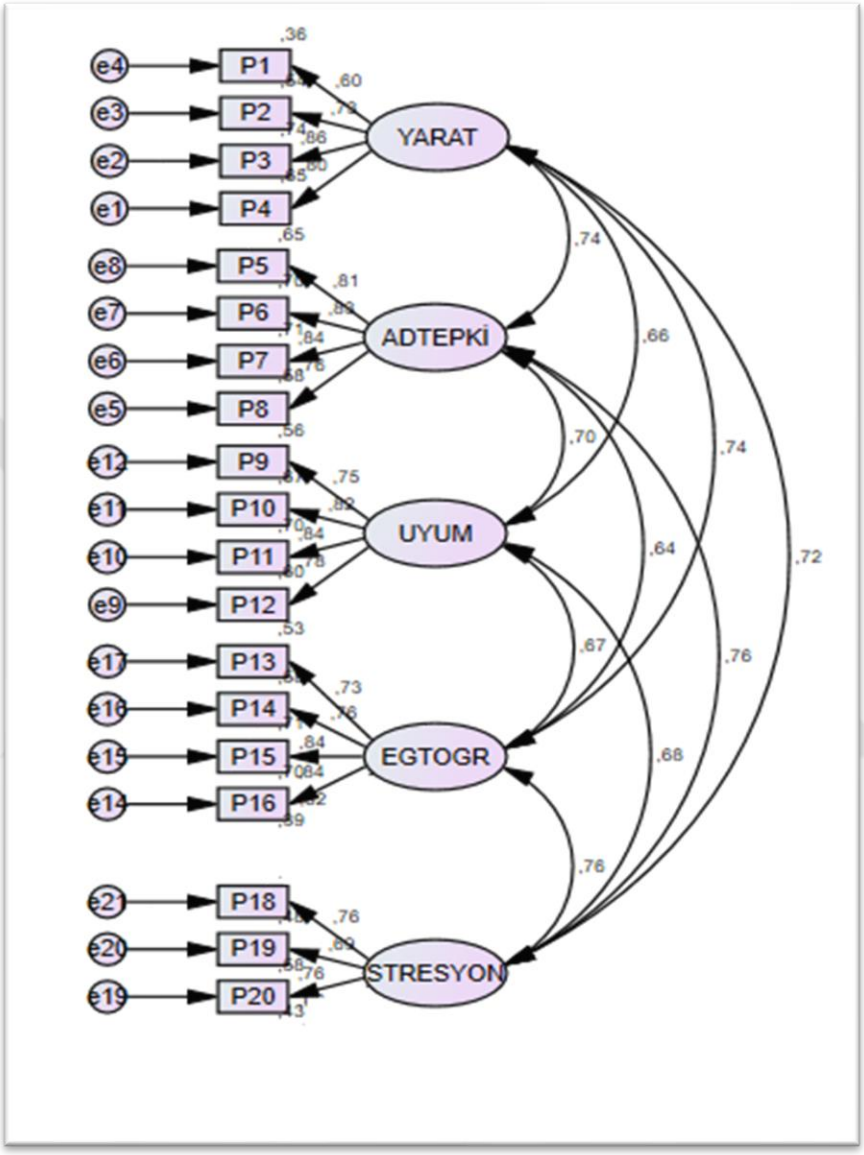
Ölçeklere yönelik yol diyagramları-3

Ek-4.3



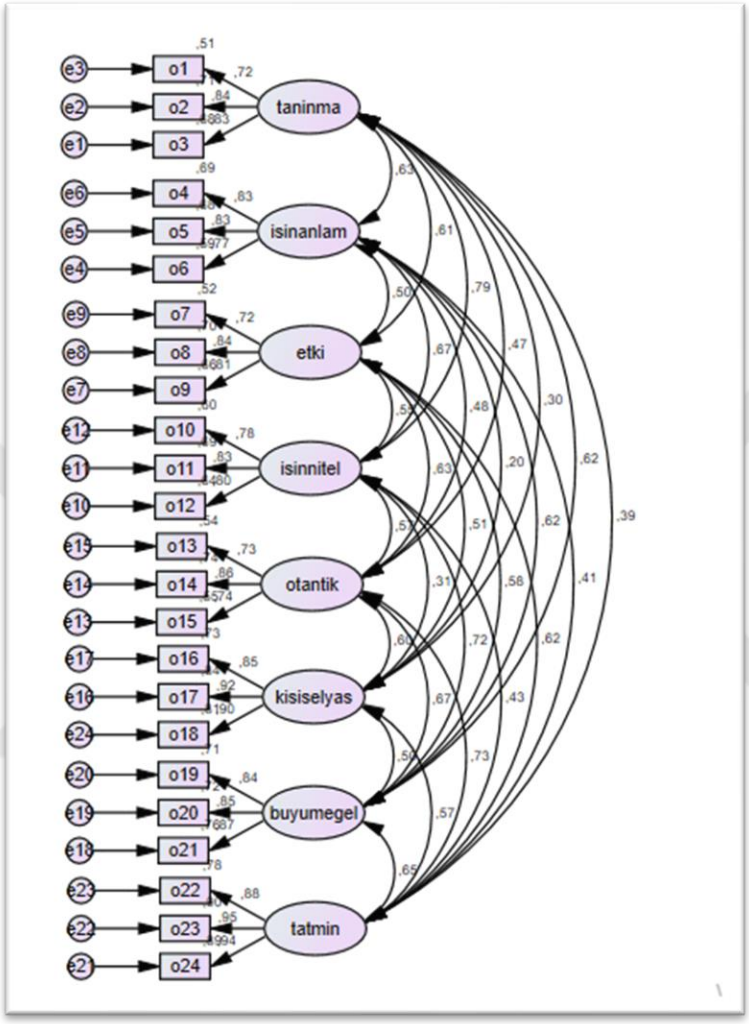
Ölçeklere yönelik yol diyagramları-4

Ek-4.4



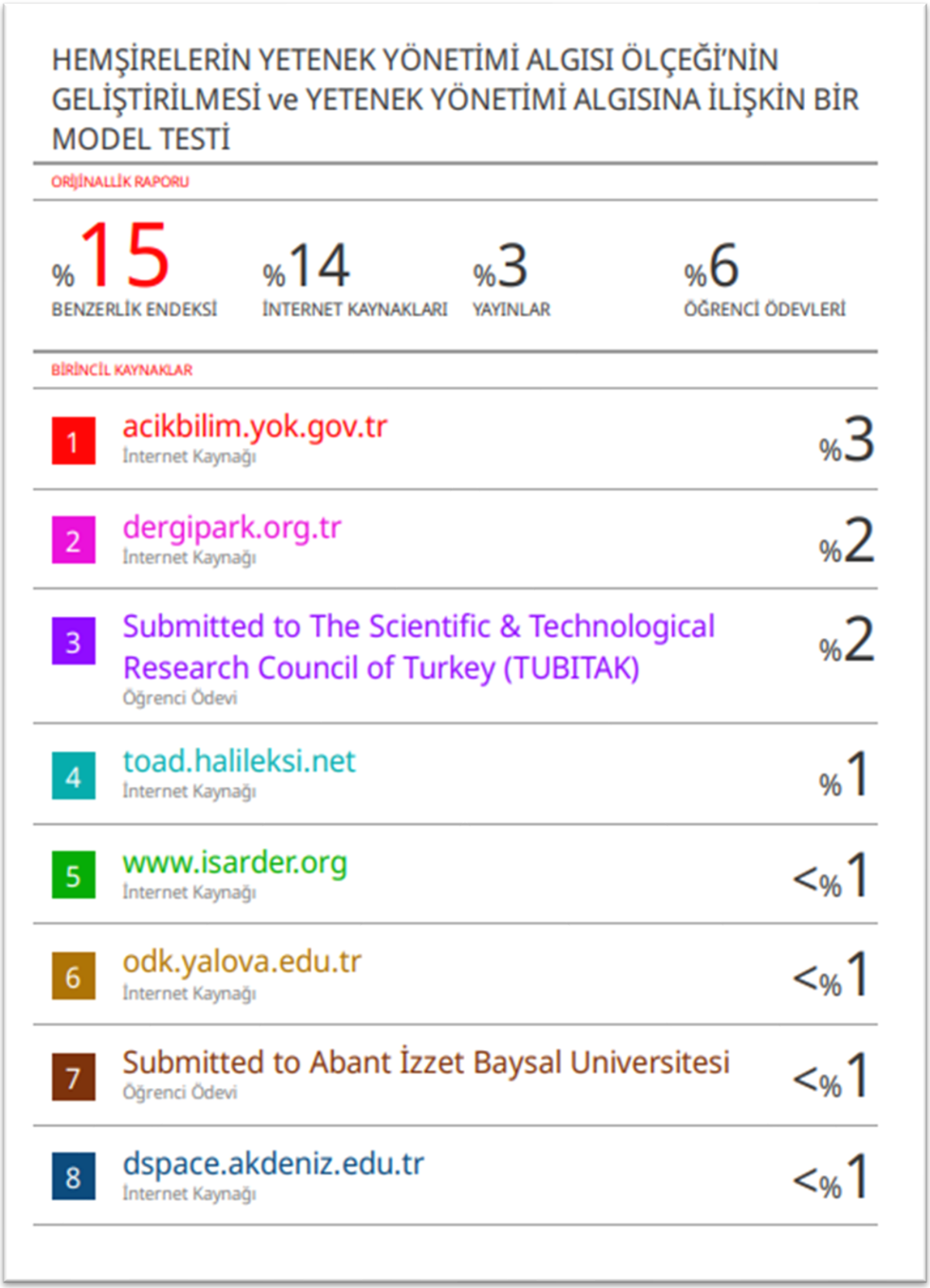
Ölçeklere yönelik yol diyagramları-5

Ek-4.5



UZMAN GÖRÜŞÜ LİSTESİ

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI



HEMŞİRELERİN YETENEK YÖNETİMİ ALGISI ÖLÇEĞİ'NİN GELİŞTİRİLMESİ ve YETENEK YÖNETİMİ ALGISINA İLİŞKİN BİR MODEL TESTİ

ORİJİNALLİK RAPORU

%15	%14	%3	%6
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%3
2	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%2
3	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	%2
4	toad.halileksi.net İnternet Kaynağı	%1
5	www.isarder.org İnternet Kaynağı	<%1
6	odk.yalova.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
7	Submitted to Abant İzzet Baysal Universitesi Öğrenci Ödevi	<%1
8	dspace.akdeniz.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1

ÖZGEÇMİŞ