

“İŞE KARŞI TUTUM ÖLÇEĞİ’NİN” HEMŞİRELER İÇİN UYARLANMASI

Serap ALTUNTAŞ*

Ülkü BAYKAL**

Kabul Tarihi: 24.11.2006

ÖZET

Bu araştırma, “İşe Karşı Tutum Ölçeğini” hemşireler için uyarlamak amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde bulunan SSK, Sağlık Bakanlığı, üniversite ve özel hastanelerde çalışan tüm hemşireler; örneklemini ise İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren toplam 8 hastanede çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına alınacak hemşire sayısının belirlenmesinde veri toplama aracındaki madde sayısı esas alınmış ve 66 maddelik aracın geçerlilik ve güvenilirliği açısından 6 katı hesabyyla toplam 400 hemşire olmak üzere kota örnekleme yöntemine göre her sektörden 200 hemşire alınmıştır.

Veri toplama aracı olarak, 1980 yılında Ayşe Can Baysal’ın geliştirdiği 60 maddelik 5’li Likert tipi tutum ölçeği esas alınmış olup ölçeğin incelenmesi sonucunda, ölçeğin üretim işletmelerinde kullanılan bir ölçek olduğu belirlenmiş ve literatür doğrultusunda hemşirelikle ilgili 14 madde ilave edilmiştir. Veri toplama aracı, yazılı resmi izinler alındıktan sonra, ilgili hastanelerde uygulanmış ancak, 400 hemşireden 352 adet kullanılabilir veri elde edilmiştir. Veri toplama aracının geri dönüş oranı (yanıtlanma oranı) % 88 olup, verilerin değerlendirilmesinde Cronbach alfa katsayısı, bağımlı gruplarda t testi, Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu, faktör analizi ve madde toplam puan korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesi sonucunda hemşireler için uyarlanan ölçeğin, 55 maddeden oluşan, 6 alt faktör grubunda sınıflanan, toplam cronbach alfa değeri .91 olan ve geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, tutum, iş, hemşirelikte yönetim, ölçek uyarlama

ABSTRACT

Adaptation of The “Attitude Towards Work” Scale to Nurses

This research has been carried out methodologically with the aim of adapting the “Attitude Towards Work” scale to nurses.

The scope of the research covered all nurses employed at Social Security Organization (SSK) hospitals, Ministry of Health (MoH) hospitals, and university and private hospitals located in Istanbul city. The study group was selected among nurses working in 8 public and private hospitals located in the Anatolian side of the city. The number of nurses to be included in the research was defined based on the number of items in the data collection tool, and in terms of the validity and reliability of the 66-item tool, the number of items were multiplied by six, resulting in the enrollment of a total of 400 nurses, 200 from each sector, using quota sampling method. A 5-point Likert-type scale developed by Ayşe Can Baysal in 1980 was taken as the basis in developing the data collection tool. An in-depth investigation revealed that the scale was one that is used in manufacturing businesses. Consequently, 14 items, shaped in light of the literature, were added to the scale.

Upon receiving appropriate permissions, the data collection tool was applied in the involved hospitals. However, workable data could only be obtained from 352 of 400 nurses (i.e. response rate: 88%). Cronbach alpha coefficient, t-test in dependent groups, Pearson Product-moment production correlation, factor analysis and total item score correlation was used in the evaluation of the data. evaluation of the data obtained from the research revealed that the scale adapted to nurse–having 55 items categorized under 6 factor groups – was a valid and a reliable scale, with a total Cronbach alpha value of .91.

Keywords: Nurse, attitude, work, nursing management, scale adaptation

*Araş. Gör., İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale HYO Hemşirelikte Yönetim AD

**Yard.Doç.Dr., İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale HYO Hemşirelikte Yönetim AD

GİRİŞ

İnsanlar, yaşamlarında belirledikleri amaçları gerçekleştirebilmek için çalışma yaşamına katılarak bir iş sahibi olmaktadır. Yetişkin bir insanın uyku dışındaki zamanının 1/3'ünü işte geçirmesi, bir işe sahip olmak için gösterdiği eğitim dahil her türlü çabası, işini kaybetme korkusunun insan üzerindeki etkileri ve işten ayrılma ve emeklilik gibi durumlarda yaşanan sıkıntılar düşünüldüğünde işin, insan yaşamındaki rolü ve önemi çok daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır (Baysal 1993).

İş, bireyin bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji kullanarak bir ücret karşılığında ve başkaları için mal ve hizmetler ürettiği, amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca iş, bir kimlik ve statü kaynağı, bireyin kişiliğinin gelişiminde ve sosyal ilişkilerin geliştirilmesinde rol oynayan, bireyin yaşam düzenini sağlayan ve amaçlarını gerçekleştirmesine yardım eden, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılayan, bireyin yaşamındaki en önemli aktivitelerinden biri olarak da kabul edilmektedir (Baysal 1993, Kapız 2003).

Yaşamını sürdürmek için bir işte çalışan birey, çevresindeki diğer birey, nesne ve olaylarla sürekli karşı karşıya kalmakta, onlardan uyarılar alarak etkilenmekte, aldığı uyarıları derleyip düzenleyerek zihinsel sisteminde saklamakta ve onlara karşı bir inanç ve düşünce sistemi oluşturmaktadır. Tekrar aynı kişi, olay ya da nesnelere karşılaştığında ise, bu inanç ve düşünce sistemini kullanarak bir tutum geliştirmektedir (Erdoğan 1997).

Tutumu, bireyin yetişme tarzı ya da yaşam boyu geçirdiği deneyimleri sonucu çevresindeki herhangi bir konuya karşı (somut ya da soyut, canlı ya da cansız) zaman içinde oluşan ve zamanla değişebilen, güçlenebilen veya yok olabilen, doğrudan gözlemlenemeyen, varlıkları sözlü ifadelerle ya da

davranışlarla anlaşılabilen, bireyi yönlendiren ve bireyi diğer insanlardan ayıran olumlu ya da olumsuz bir tepki ön eğilimi olarak tanımlamak mümkündür (Baysal ve Tekarslan 1998, Eren 2001, Miner 1992, Moorhead and Griffin 1992, Şimşek ve ark. 2001, Tekarslan ve ark. 2000).

İşletmelerde tutum araştırmaları, çalışanların herhangi bir tutum konusuna karşı gösterecekleri tepkinin önceden tahmin edilebilmesinin yanı sıra, kurum ve personel politikalarının çalışan tutumlarına göre saptanmasına, çalışanların tutumlarının değiştirilmesi ve davranışlarının düzeltilmesi yoluna gidilerek istenilen tepkinin (davranışın) elde edilmesine (Baysal 1981, www.insankaynaklari.com.), yöneticinin çalışan grupları arasında karşılaştırma yapmasına, aynı çalışan gruplarının zaman içindeki eğilimlerini ölçmesine ve benzer organizasyonlarda çalışanlarla kendi çalışanlarının tutumlarını karşılaştırmasına yardımcı olacağı belirtilmektedir (Baysal ve Tekarslan 1998, Moorhead and Griffin 1992).

Tüm bu bilgiler ışığında tutumların, hizmet işletmeleri olması açısından özellikle sağlık işletmelerinde de üzerinde durulması ve önem verilmesi gereken bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Sağlık personelinin özellikle de hasta birey ile en fazla beraber olan hemşirelerin işlerine karşı tutumlarının ölçülmesiyle, hangi faktörlerden etkilenecek işlerine karşı motive oldukları ve işleri ile ilgili beklentileri önceden belirlenebilecektir. Hemşirelerin fiziksel, ruhsal, sosyal yönden tam bir iyilik halinde olması, hem hastaya vereceği bakımı, hem de sağlık hizmetlerinin sunumunun daha da ileriye götürülmesini olumlu yönde etkileyecektir.

İşinden doyum sağlayamayan ve işine karşı olumsuz tutum içinde olan bir hemşireler stres, gerilim ve yüksek anksiyete gibi ruhsal rahatsızlıklar yaşayacak ve kendilerini işlerine

veremeyecek ve bunun sonucunda da işinden, kurumundan, çalışma arkadaşlarından, vb. yakınma, işten kaçma, işe gelmeme, işi bırakma gibi hemşirelik hizmetlerinin sürekliliğini aksatacak davranışlar göstereceklerdir. Bunun yanı sıra, çalışma arkadaşlarını da olumsuz etkileyecek ve onların motivasyonlarını, iş performanslarını azaltabileceklerdir.

Hemşirelerin işlerine, mesleklerine, örgütlerine, yöneticilerine vb. karşı tutumlarının belirlenmesi, onların bu alanlarda gösterecekleri davranışların önceden tahmin edilmesini sağlayacaktır. Hemşirelik hizmetleri yöneticileri, hemşirelerin tutumlarını ölçerek, elde ettikleri sonuçlara yönelik önlemler alarak, hem hizmetin hem de çalışanlarının gelişimine katkı sağlayabileceklerdir.

Tutumlar, doğrudan ölçülemeyen ve gözlemlenemeyen, varlıkları ancak sözlü ifadeler, tepkiler ya da davranışlarla saptanabilen kavramlar oldukları için, bunları en duyarlı şekilde ölçebileceği düşünülen çeşitli teknikler geliştirilmiştir. Tutum araştırmalarında en çok kullanılan tekniklerden biri tutum ölçekleri olup, bu ölçeklerden en çok kullanılanı ise bireyin kendisi hakkında bilgi vermesi temeline dayanan, Rensis Likert tarafından 1932'de geliştirilen ve günümüzde çok yaygın olarak kullanılan toplanmış derecelendirme tekniği (likert tipi ölçekler)dir (Erefe 2002, Tekarslan ve ark. 2000, Tezbaşaran 1997).

Amaç

Çalışmanın amacı, hemşire yöneticilerin, hemşirelerin işlerine karşı davranışlarını tahmin etmelerinde, politika saptamalarında ve hemşirelik hizmetleri kalitesini artırmalarında yararlanabilecekleri "İşe Karşı Tutum Ölçeğini" hemşireler için uyarlayarak, hemşirelikte yönetim literatürüne kazandırmaktır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Evren-Örneklem: Metodolojik olarak gerçekleştirilen bu araştırmanın

evrenini, İstanbul ilinde bulunan SSK, Sağlık Bakanlığı, üniversite ve özel hastanelerde çalışan tüm hemşireler; örneklemini ise İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan toplam 8 hastanede çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına alınan hemşire sayısının belirlenmesinde veri toplama aracındaki madde sayısı esas alınmış ve 66 maddelik aracın geçerlilik ve güvenilirlik açısından 6 katı hesabıyla toplam 400 hemşire olmak üzere kota örnekleme yöntemine göre her sektörden 200 hemşirenin alınmasına karar verilmiştir.

Veri toplama aracı: Araştırmada veri toplama aracı olarak 1980 yılında Ayşe Can Baysal'ın Robinson, Athanasiou ve Head'den yararlanarak geliştirdiği ve üretim sektöründe kullandığı 60 maddelik 5'li Likert tipi tutum ölçeği esas alınmıştır (Baysal 1980). Baysal tarafından geliştirilen işe karşı tutum ölçeğinin incelenmesi sonucunda, ölçeğin üretim işletmelerinde kullanılan bir ölçek olduğu ve hizmet sektöründe özellikle de sağlık sektöründe kullanılmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle de ölçeğin işin içeriği ile ilgili kısmına sağlık hizmetleri ve özellikle de hemşirelik işi ile ilgili bazı maddelerin konulması gerekli görülmüş ve literatür doğrultusunda 14 madde ilave edilerek 74 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur.

Veri toplama aracının dil ve kapsam geçerliliği için bilimsel araştırma ve tutum konusunda uzman olan 8 öğretim üyesinden uzman görüşü alınmış ve oluşturulan madde havuzu, daha sonra örneklem dışında kalan bir hastanede görevli 25 hemşire üzerinde denendikten sonra alınan geribildirimler sonucunda yeniden düzenlenerek 66 maddelik bir araç halinde uygulanmıştır.

Veri toplama yöntemi: Taslak ölçek araştırma kapsamına alınan hastanelerin tepe yöneticilerinden (Başhekim, Hemşirelik Hizmetleri Müdürü, Başhemşire) gerekli yazılı resmi

izinler alındıktan sonra, ilgili hastanelerde uygulanmaya başlanmıştır. Her hastane grubundan veri toplama aracındaki soruları yanıtlamayı kabul eden ve gündüz vardiyasında çalışan hemşirelere araştırmanın amacı, yanıtların gizliliği, vb. konularda gerekli açıklamalar yapılarak araç dağıtılmış ve bir hafta sonra geri toplanmıştır. Ancak veri toplama aracındaki ifadeleri yanıtlamama, eksik cevaplama, kurumdan ayrılmış olma, formu kaybetme vb. nedenlerle 400 hemşireden 352 adet kullanılabilir veri elde edilmiştir. Veri toplama aracının geri dönüş oranı (yanıtlanma oranı) %88'dir.

Verilerin Değerlendirilmesi:

Verilerin değerlendirilmesinde hemşirelerden toplanan anketler elde tek tek kontrol edilerek ölçeğin herhangi bir boyutu ile ilgili soruların tamamına (örneğin; kurum, yönetici vb.) yanıt vermeyen katılımcılar, değerlendirmeye alınmamış ve veriler bu anketler çıkarıldıktan sonra kalan 352 anket üzerinden istatistik paket programları ile bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir.

Güvenirlilik incelemesinde iç tutarlılık analizi için Cronbach alfa katsayısı, test-tekrar test değerlendirmesi için bağımlı gruplarda t testi, Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu yapı geçerliliği için faktör yapısının belirlenmesinde Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis), madde analizi için madde toplam puan korelasyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Kapsam geçerliliği: Geçerlilik sınavının amacı, ölçme aracında bulunan maddelerin ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediğinin bir uzman grubu tarafından incelenerek anlamlı maddelerden oluşan bütünü oluşturmaktır. Uzmanların öneri ve eleştirileri doğrultusunda ölçek yeniden yapılandırılmaktadır. İçerik-kapsam geçerliliğini saptama, özellikle ölçek geliştirme çalışmalarında yapılması

gereken önemli bir aşamadır (Erefe 2002, Gözüm ve Aksayan 2002, Karasar 2000).

Baysal (1980) tarafından geliştirilen ve üretim sektöründe kullanılan orjinal ölçeğin geliştirilmesinde geçerlik-güvenirlilik çalışmasının tam olarak yapılmadığı, sadece faktör analizi yapıldığı ve bu analiz sonuçlarına göre ölçeğin işin içeriği, yönetici, kuruluş, iş arkadaşları, yetki, gelişme olanağı, ücret, kararlara katılma, bilgi akışı, tepe yönetimi ile ilişki ve güven olmak üzere 11 alt faktör grubuna ayrıldığı belirlenmiştir.

Literatür incelemesi sonucunda (Aksayan 1990, Argon ve ark. 2000, Aştı 1993, Erdil 1985, Ergin 1995, Gürbüz ve Fırat 1999, Tekin 2001) orijinal ölçeğe hemşirelik işi ile ilgili hemşirelik mesleğinin özellikleri olan uzun saatler çalışma ve bundan kaynaklanan sosyal hayata zaman ayıramama, yorgunluk, vardiya usulü çalışma, insan hayatından sorumlu olmanın getirdiği risk ve stres, bulaşıcı hastalıklara maruz kalma, yapılan işin toplumsal yararı vb. özellikler dikkate alınarak aşağıda belirtilen 14 maddenin eklenmesiyle 74 ifadeden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur.

Eklenecek maddeler:

İşim yeni şeyler öğrenmeme fırsat vermiyor,
Yaptığım işte bedenen çok yoruluyorum.
Kendi inisiyatifimi kullanabildiğim bir işte çalışıyorum,
Yaptığım iş beni strese sokuyor
Çalışma koşullarım bana uygundur,
Yaptığım iş sosyal yaşantımı kısıtlıyor
Çalışma saatleri uygun olan bir işte çalışıyorum,
Yaptığım işte zihnen çok yoruluyorum
İşim diğer insanlar ve toplumla iyi iletişim kurmama olanak sağlıyor.
Kendi sağlığım açısından riskli bir işte çalışıyorum,
Yaptığım işle topluma yararlı oluyorum.
İnsan hayatından sorumlu olmak beni korkutuyor,

Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır,
Görevim olmayan işlerin benden beklenmesinden hoşlanmıyorum.

Veri toplama aracının geliştirilmesinde orijinal ölçekteki maddelerle eklenen maddelerin bir bütünlük oluşturması ve konu ile ilgili olup olmadığının değerlendirilmesi (kapsam geçerliliği) için, yönetim, tutum ve bilimsel araştırmalar konusunda uzman olan 8 öğretim üyesinden uzman görüşü alınmış ve öneriler doğrultusunda gerekli değişiklikler yapılarak veri toplama aracı dil geçerliliği için uygulanmak üzere hazır hale getirilmiştir.

Dil geçerliliği: Uzmanlar tarafından önerilen değişiklikler doğrultusunda tekrar düzenlenen veri toplama aracı örneklem dışında kalan bir hastanede görevli 25 hemşire üzerinde ifadelerin anlaşılabilirliği açısından denendikten sonra alınan geribildirimler sonucunda ve uzman görüşleri doğrultusunda yeniden düzenlenerek 66 maddelik bir veri toplama aracı haline getirilmiştir.

Test–Tekrar test analizi: Güvenirlik analizinde en sık kullanılan yöntemlerden biri olan test–tekrar test analizinde örneklem grubunun en az 30 kişi olması ve iki uygulama arasındaki zaman aralığının iki haftadan az dört haftadan fazla olmaması gerektiği vurgulanmaktadır (Erefe 2002, Gözüm ve Aksayan 2002, Karasar 2000). Bu çalışmada literatürle uyumlu olarak belirlenen örneklem grubu (49 kişi) ve zaman aralığında (iki hafta) test–tekrar test uygulaması yapılmıştır. Ancak veri toplama aracının ilk ve ikinci uygulamalarının karşılaştırıldığı korelasyon analizi sonuçlarına göre ($r=0.357$, $p=0.012$) istatistiksel olarak anlamlı, zayıf bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bu durum ölçek geliştirme çalışmalarında istenmeyen bir durum olmakla birlikte, bazı durumlarda dikkate

alınmaması gerektiği de belirtilmektedir (Gözüm ve Aksayan 2002, Kalaycı 2005).

Test–tekrar test güvenirliliği bir ölçme aracının uygulamadan uygulamaya tutarlı sonuçlar verebilme, zamana göre değişmezlik gösterebilme gücünü ölçmekte olup, ölçülen niteliğin değişmez olduğu durumlarda daha çok uygulanmaktadır. Testin ölçtüğü niteliğin sürekli değişkenlik gösterdiği durumlarda (tutum, bilgi, ruh hali vb.) bu özellikler iki ölçüm arasındaki zaman aralığında herhangi bir nedenle değişebildiği için, test-tekrar test yönteminin kullanılmadığı da belirtilmektedir (Gözüm ve Aksayan 2002). Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda burada test-tekrar test uygulaması için dikkate alınan iki haftalık zaman aralığının, tutumun değişmesinde etkili bir süre olduğu, hemşirelerin tutumlarının değişim gösterdiği ve bu nedenle daha sonra yapılacak araştırmalarda bu sürenin daha kısa tutulması gerektiği söylenebilir.

Madde analizi: Ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek için yapılan bir diğer test ise, madde istatistikleri (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu) olup korelasyon katsayılarının yüksek olması gerektiği belirtilmektedir (Gözüm ve Aksayan 2002, Özdamar 2004).

Veri toplama aracının güvenilirlik incelemesinde madde toplam puan korelasyonu analizi yapılmış ve Tablo 1’de ölçeğin her bir maddesinin aldığı korelasyon ve Cronbach α değerleri ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Madde toplam puan korelasyonu analizi sonucunda değeri 0.27 altında olan ve tabloda koyu renk ile gösterilen 11 madde (2,7,8,16,19,26,36,38,39,41,45) veri toplama aracından çıkarılmış ve geri kalan 55 madde üzerinden diğer analizler yapılmıştır.

Tablo 1. İşe Karşı Tutum Ölçeği'nin madde toplam puan korelasyon değerleri ve cronbach alfa değerleri (N= 352)

Madde No	Madde Toplam Puan Korelasyon Değerleri	Madde Cronbach Alfa Değerleri	Madde No	Madde Toplam Puan Korelasyon Değerleri	Madde Cronbach Alfa Değerleri	Madde No	Madde Toplam Puan Korelasyon Değerleri	Madde Cronbach Alfa Değerleri
1	0.33	0.91	23	0.34	0.91	45	0.23	0.91
2	0.26	0.91	24	0.33	0.91	46	0.31	0.91
3	0.53	0.91	25	0.45	0.91	47	0.27	0.91
4	0.39	0.91	26	0.22	0.91	48	0.28	0.91
5	0.40	0.91	27	0.31	0.91	49	0.31	0.91
6	0.45	0.91	28	0.40	0.91	50	0.42	0.91
7	0.21	0.91	29	0.39	0.91	51	0.43	0.91
8	0.20	0.91	30	0.28	0.91	52	0.35	0.91
9	0.45	0.91	31	0.32	0.91	53	0.48	0.91
10	0.43	0.91	32	0.43	0.91	54	0.49	0.91
11	0.36	0.91	33	0.43	0.91	55	0.49	0.91
12	0.29	0.91	34	0.50	0.91	56	0.34	0.91
13	0.56	0.91	35	0.37	0.91	57	0.35	0.91
14	0.41	0.91	36	0.26	0.91	58	0.38	0.91
15	0.31	0.91	37	0.28	0.91	59	0.48	0.91
16	0.26	0.91	38	0.22	0.91	60	0.53	0.91
17	0.39	0.91	39	0.23	0.91	61	0.43	0.91
18	0.37	0.91	40	0.39	0.91	62	0.47	0.91
19	0.17	0.91	41	0.24	0.91	63	0.50	0.91
20	0.35	0.91	42	0.32	0.91	64	0.50	0.91
21	0.48	0.91	43	0.32	0.91	65	0.46	0.91
22	0.45	0.91	44	0.32	0.91	66	0.44	0.91

*Koyu renkli maddeler madde toplam puan korelasyon değeri 0.27'nin altında olan ve çıkarılan maddelerdir.

Madde toplam puan korelasyon katsayısının hangi ölçütün altında güvenilirliğinin yetersiz sayılacağı konusunda literatürde belirli bir standart bir değer belirtilmemektedir. Bazı kaynaklarda .50'den küçük katsayısı olan maddelerin güvenilirliğinden kuşku duyulması gerektiği, bazı kaynaklarda ise bu katsayının .30'un üzerinde olması gerektiği belirtilmekte ancak çoğu araştırmacının .20' yi sınır değer olarak aldığı ifade edilmektedir (Gözüm ve Aksayan 2002). Bu bilgiler doğrultusunda, güvenilirlik ölçütünün araştırmanın amacına ve yapılan ölçmenin niteliğine göre değişebilir olduğu ve hangi test maddelerinin güvenilir ya da güvenilmez olduğuna araştırmacıların karar verdiği belirtilmektedir (Karasar 2000). Son kaynaklara göre ise, korelasyon değeri

0.25'in altında olması halinde ölçekten çıkarılması önerilmekle birlikte bunun kesin bir kural olmadığı, madde çıkarıldığında alfa katsayısındaki değişime bakılarak karar verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Kalaycı 2005, Özdamar 2004).

Bu çalışmada sınır değerin 0.27 alınmasının nedeni, daha yüksek sınırların belirlenmesi durumunda ücret alt boyutu ile ilgili maddelerin ölçekten çıkarılması durumunun ortaya çıkması ve özellikle özel sektörde ücret alt boyutunun hemşirelik personeli için oldukça önemli olması nedeniyle bu maddelerin ölçekte kalması gerektiğine karar verilmesidir.

Yapı geçerliliği (Faktör analizi): Bir ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek üzere en fazla kullanılan iki yaklaşımdan birinin faktör analizi

olduğu belirtilmekte olup (Erefe 2002, Gözüm ve Aksayan 2002) bu doğrultuda, yapılan bu çalışmada uygun olmayan maddeler çıkarıldıktan sonra kalan 55 madde ile yapılan faktör analizi sonucuna ölçeğin Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı 0.86, Bartlett testi sonucu ise ileri derecede anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=7481.046$, $p=0.000$). KMO katsayısının 0.50'den büyük olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu, Bartlett testi sonucunun ileri derecede anlamlı olması ise ölçekte bulunan maddelerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı 2005).

Analiz sonucuna göre maddelerin 7 alt faktör grubuna ayrıldığı ancak son faktör grubunun belirli bir dağılım göstermediği görülmüştür.

Faktör analizinde amaç, çok sayıdaki maddelerin daha az sayıda faktörlerle ifade edilmesidir. Aynı faktörü ölçen maddeler bir araya gelerek çeşitli gruplar oluşturmakta ve her faktör grubuna içinde bulunan maddelerin özelliğine göre bir faktör adı verilmektedir (Erefe 2002, Karasar 2000).

Uyarlanan ölçeğin faktör yapısı orijinal ölçeğin faktör yapısı ile karşılaştırılmaktadır. Pratikte bu faktörlerin büyük oranda benzeşik olması yeterli görülmekte ve orijinal ölçekteki faktörler benimsenmektedir (Gözüm ve Aksayan 2002).

Bu çalışmadan elde edilen faktör dağılımı, orijinal ölçeğin dağılımı ile uyumlu bulunmamıştır. Burada orijinal ölçekteki maddelerin madde toplam puan korelasyonlarının belirlenmemiş olması ve bazı faktör gruplarının .27'den düşük maddeleri içermesi ve ölçekten çıkarılması nedeniyle bu çalışmada, isimlendirmede orijinal ölçeğe bağlı kalınmak kaydıyla, ölçeğin 11 faktör grubu yerine 7 faktör grubunda toplanılması kararlaştırılmıştır.

Belirlenen alt faktör gruplarının isimlendirilmesi ve maddelerin o alt

gruba uygun olup olmadığının değerlendirilmesi için, 4 öğretim üyesinden tekrar uzman görüşü alınmış olup, bu görüşler doğrultusunda orijinal ölçekteki alt boyut isimleri de dikkate alınarak ölçek 6 alt boyut olarak tekrar isimlendirilmiştir.

16 maddeden oluşan **Faktör 1** alt boyutundaki maddeler incelendiğinde; çalışılan kurumun yönetim anlayışı, haberleşme/iletişim sistemi, kariyer sistemi, karar alma süreçleri ve bilgi akışına yönelik ifadeleri içerdiği belirlendiğinden **“kurum”** olarak isimlendirilmiştir. Ancak burada yer alan 55. maddenin uzman görüşleri doğrultusunda Faktör 2 alt grubunda yer almasının uygun olacağına karar verilmiştir.

10 maddeden oluşan **Faktör 2** alt boyutu incelendiğinde; yöneticinin karar alma, geribildirim verme, iletişim, yetki göçerme, gibi yaklaşımlarının ele alındığı belirlenmiş ve orijinal ölçeğe bağlı kalınarak **“yönetici”** olarak isimlendirilmesine karar verilmiştir.

9 maddeden oluşan **Faktör 3** alt boyutu incelendiğinde; bu grupta yapılan işin niteliği, özellikleri ile ilgili ifadelerin yer aldığı görülmüş ve **“işin içeriği”** olarak isimlendirilmesine karar verilmiştir.

8 maddeden oluşan **Faktör 4** alt grubu incelendiğinde yapılan işle ilgili çalışma koşullarına yönelik maddelerin yer aldığı belirlenmiş ve bu alt faktör boyutu **“çalışma koşulları”** olarak isimlendirilmiştir.

Faktör 5 alt boyutunda yer alan 23. ve 24. maddelerin uzman görüşleri doğrultusunda yönetici alt faktör grubunda yer almasının uygun olacağına karar verilmiş ve kalan 4 maddenin içerikleri dikkate alınarak **“çalışma arkadaşları ile ilişkiler”** olarak isimlendirilmiştir.

3 maddeden oluşan **Faktör 6** alt boyutu değerlendirildiğinde ise, yapılan iş karşılığında alınan **“ücret”** ile ilgili ifadelerin yer aldığı belirlenmiştir.

3 maddeden oluşan **Faktör 7** alt boyutu ele alındığında ise, bu alt grubun belli bir dağılım göstermediği belirlenmiş ve uzman görüşleri doğrultusunda 25. ve 27. maddenin yönetici alt boyutunda, 61. maddenin ise kurum alt boyutunda yer almasının uygun olacağına karar verilmiştir. Sonuç olarak istatistiksel

analizler doğrultusunda 7 alt faktör boyutuna ayrılan ölçeğin 7 alt boyutundaki maddelerin 1. ve 2. faktör alt boyutlarına girebileceği uzman görüşü ile ortaya konmuş ve ölçek Tablo 2’de gösterildiği gibi 6 alt boyutta gruplandırılmıştır.

Tablo 2. İşe Karşı Tutum Ölçeği’nin faktör yapısı ve madde toplam puan korelasyon değerleri (N = 352)

Maddeler	Faktör 1	Maddeler	Faktör 2	Maddeler	Faktör 3	Maddeler	Faktör 4	Maddeler	Faktör 5	Maddeler	Faktör 6
49	0.31	22	0.45	1	0.33	9	0.45	40	0.39	46	0.31
50	0.42	23	0.34	3	0.53	11	0.36	42	0.32	47	0.27
51	0.43	24	0.33	4	0.39	12	0.29	43	0.32	48	0.28
53	0.48	25	0.45	5	0.40	15	0.31	44	0.32		
54	0.49	27	0.31	6	0.45	17	0.39				
56	0.34	28	0.40	10	0.43	18	0.37				
57	0.35	29	0.39	13	0.56	20	0.35				
58	0.38	30	0.28	14	0.41	52	0.35				
59	0.48	31	0.32	21	0.48						
60	0.53	32	0.43								
61	0.43	33	0.43								
62	0.54	34	0.50								
63	0.50	35	0.37								
64	0.50	37	0.28								
65	0.46	55	0.49								
66	0.44										

Faktör analizi sonucunda; 1. faktörde yer alan 16 maddenin .384 - .690 arasında, 2. faktörde yer alan 15 maddenin .456 - .742 arasında, 3. faktörde yer alan 9 maddenin .335 - .715 arasında, 4. faktörde yer alan 8 maddenin .286 - .728 arasında (sadece 18. maddenin faktör ağırlığı .286’dır.), 5. faktörde yer alan 4 maddenin .529 - .723

arasında, 6. faktörde yer alan 3 maddenin .692 - .771 arasında yük değerine sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

350 ve üzerindeki veri sayısı için faktör yük değerinin 0.30 ve üzerinde olması gerektiği, 0.50 ve üzerindeki değerlerin ise, oldukça iyi olarak kabul edildiği belirtilmektedir (Kalaycı 2005).

Tablo 3. İşe Karşı Tutum Ölçeği'ndeki maddelerin faktör analizi sonuçlarına göre faktör yükleri (N = 352)

Ölçek alt boyutları	Maddeler	Yük Değeri
KURUM	49 Kurumumuzda önemli kararlar kapalı kapılar ardında alınır.	.385
	50 Kurumumuzda tüm çalışanları kapsayan çok yönlü bilgi akışı vardır	.529
	51 Kurumumuzda karar alma yetkisine sahip çalışanlar, tüm bilgilerden yararlanma olanağına sahiptir.	.462
	53 İşinde ilerlemek isteyen çalışanlar için kurumumuz ideal bir ortam sağlar	.590
	54 Kurumumuzda benim konumunda kendini geliştirmek ve yeni şeyler öğrenmek isteyen çalışanlara herhangi bir olanak sağlanmamaktadır	.547
	56 Kurumumuzda tepe yöneticinin uygun gördüğü bilgiler alt kademelere aktarılır.	.384
	57 Gerektiğinde kurumumuzun diğer bölümlerinden yeterli bilgi almam olanaksızdır	.448
	58 Kurumumuzda kararlar alınacağı zaman bu kararlardan etkilenecek kişilerin fikirlerine başvurulur.	.559
	59 Kurumumuzda çalışanların kendini geliştirmesi ve yeni şeyler öğrenmesi için yeterli fırsatlar sağlanmaktadır.	.530
	60 Tekrar işe girecek olsam yine bu kurumda çalışmayı tercih ederdim	.474
	61 Bu kurumda çalışmak bu sektördeki birçok benzer kurumda çalışmaktan daha iyidir.	.506
	62 Tepe yöneticilerimiz karar alırken alt kademedeki çalışanların fikirlerini sormazlar.	.570
	63 Çalıştığım kurumda yönetim ile alt düzeyde çalışanlar arasında dostça duygular egemendir.	.650
	64 Üst yöneticilerim bilmek istediğim konularda bana genellikle bilgi verirler.	.690
	65 Yükselme fırsatı olan bir işte çalışıyorum.	.538
	66 Çalıştığım kurumda adaletsiz bir terfi politikası var.	.478
YÖNETİCİ	22 Yöneticim memnun edilmesi güç bir kişidir	.540
	23 Yöneticim özel sorunlarımla yakından ilgilenir	.460
	24 Yöneticim yaptığım işleri sıkı kontrol eder	.581
	25 Yöneticim suçum olmadığı halde bazen beni haksız yere eleştirir.	.595
	27 Yöneticim sık sık işime karışır.	.490
	28 Yöneticim yapılan iyi bir işi över	.632
	29 Yöneticim verdiği sözü tutar.	.660
	30 Yöneticim işimi iyi yapıp yapmadığıma dair herhangi bir bilgi vermez	.610
	31 Yöneticim işimle yeterli derecede ilgilenmez	.566
	32 Yöneticim çalışanlarına karşı adil davranır	.697
	33 Yöneticim her zaman fikrimi sorar	.742
	34 Bir sorun ya da önerim olduğunda bunu her zaman yöneticimle görüşebilirim.	.703
	35 Yöneticim işimi iyi yapıp yapmadığım konusunda bana her zaman bilgi verir.	.701
	37 Yöneticim bana güvenir ve gerektiğinde bazı yetkilerini bana devreder.	.500
	55 Hemşirelik Hizmetleri Müdürü (Başhemşiremiz) genel olarak haklarımıza saygılıdır.	.456

İŞİN İÇERİĞİ	1 Eğitim ve becerilerimi tümüyle kullanabildiğim bir işte çalışıyorum	.604
	3 Başarı hissi veren bir işim var.	.715
	4 İşim kendimi geliştirmeme yardımcı oluyor	.639
	5 Kendi inisiyatifimi kullanabildiğim bir işte çalışıyorum	.647
	6 İşimde yeterli yetkiye sahibim.	.693
	10 Aklımı ve yaratıcı yeteneklerimi tamamen kullanabildiğim bir işim var.	.669
	13 İşimi zevkle yapıyorum	.601
	14 İşim diğer insanlar ve toplumla iyi iletişim kurmama olanak sağlıyor.	.335
	21 Toplumda saygınlığı olan bir işte çalışıyorum.	.395
	9 Yaptığım işten zaman zaman sıkıldığım oluyor.	.465
ÇALIŞMA KOŞULLARI	11 Çalışma koşullarım bana uygundur	.406
	12 Bu göreve başladığımdan bu yana hep aynı tür işler yapmaktayım	.306
	15 Kendi sağlığım açısından riskli bir işte çalışıyorum	.587
	17 Yaptığım iş beni strese sokuyor.	.706
	18 Eğitim ve becerilerimle yaptığım iş arasında fazla ilişki yok	.286
	20 Yaptığım iş sosyal yaşantımı kısıtlıyor	.728
	52 Çalıştığım kurumda işinden memnun olmayan kişi sayısı diğer benzer kurumlara oranla daha çoktur	.402
	40 Çalışma arkadaşlarımla aramızda güven duygusu vardır.	.670
ÇALIŞMA ARKADAŞLARI İLİŞKİLERİ	42 Çalışma arkadaşlarımla bana karşı saygılıdır	.648
	43 İşim hoşlanmadığım kişilerle bir arada çalışmamı gerektiriyor.	.529
	44 Çalışma arkadaşlarımla verdiğim işleri istediğim gibi yaparlar	.723
	46 Aldığım ücret rahat bir konumda yaşamımı sürdürmemi sağlamaktadır.	.743
ÜCRET	47 Aldığım ücretle kıt kanaat geçinebiliyorum	.771
	48 Hak ettiğimden düşük bir ücret alıyorum.	.692

İç tutarlılık analizi: Homojen bir yapıyı ölçtüğü varsayılan ve benzer maddelerden oluşan ölçme araçlarının tek bir uygulama ile güvenilirliğinin belirlenmesi, o ölçme aracının iç tutarlılığı hakkında bilgi verir. Bir tek uygulama ile güvenilirlik belirlemede çeşitli teknik ve formüller geliştirilmiş olmakla birlikte Likert tipi verilerde Cronbach Alfa Katsayısının kullanılması gerektiği belirtilmektedir (Gözüm ve Aksayan 2002).

Bu çalışmada veri toplama aracının toplam cronbach alfa değeri 0.91, “kurum” alt boyutunda 0.86, “yönetici” alt boyutunda 0.83, “işin içeriği” alt boyutunda 0.83, “çalışma koşulları” alt boyutunda 0.72, “çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler” alt boyutunda 0.70, “ücret” alt boyutunda ise 0.75 olarak bulunmuştur.

Cronbach alfa katsayısının $0.60 \leq \alpha < 0.80$ arasında oldukça güvenilir, 0.80

$\leq \alpha < 1.00$ arasında ise yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilmektedir (Kalaycı 2005, Özdamar 2004).

Ölçeğin alfa katsayısı ne kadar yüksek olursa, bu ölçekteki maddelerin o ölçüde birbirleri ile tutarlı olduğu, likert tipi ölçeklerde yeterli olabilecek alfa katsayısının olabildiğince 1'e yakın olması gerektiği (Gözüm ve Aksayan 2002) ve alfa katsayısının yüksek olmasının ölçme aracının güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu ve güvenilir bir şekilde kullanılabileceğini gösterdiği belirtilmektedir (Kalaycı 2005, Özdamar 2004).

Bu çalışmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayısının 0.91 olarak bulunması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermesi açısından oldukça anlamlıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak “İşe Karşı Tutum Ölçeğinin” hemşireler için geçerli ve

güvenilir bir ölçek olduğu ve yönetici hemşirelerin kullanabilecekleri sonucuna varılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda, gelecekte bu konuda çalışacak

araştırmacılar için, ölçeğin test-tekrar test uygulamasının iki haftadan daha kısa bir zaman dilimi ile tekrarlanarak denenmesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

.....İnançlar, tutumlar ve iş ahlakı: iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi

<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentPrint.asp?BodyID=564> (erişim: 12. 4. 2004).

Aksayan S (1990). Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkilerinin irdelenmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Argon G, Özgür G, Vatan F (2000). Hemşirelerin hastanedeki çalışma yaşantılarını algılamaları. I. Uluslararası & VIII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Antalya, 81-85.

Aştı N (1993). Çalışan hemşirelerin iş günü kaybı, nedenleri, sıklığı ve iş doyumunu ilişkisi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Baysal AC (1980). Tutum kavramına kuramsal ve uygulamalı bir yaklaşım ve işletmelerde işle ilgili tutumlar üzerine bir araştırma örneği, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Baysal AC (1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.

Baysal AC (1993). Çalışma Yaşamında İnsan. Avcıol Basım Yayın, İstanbul.

Baysal AC, Tekarslan E (1998). Davranış Bilimleri. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:275, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.

Erdil F (1985). Tedavi hizmetlerinde çalışan hemşirelerin karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların yönetici hemşireler ve klinikte çalışan hemşireler tarafından değerlendirilmesi. I. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, İzmir, 62 – 69.

Erdoğan İ (1997). İşletmelerde Davranış. 2. Baskı. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 272, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri : İstanbul.

Erefe İ (2002) (Editör). Hemşirelikte Araştırma İlke Süreci ve Yöntemleri. İstanbul.

Eren E (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 7. Baskı. Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

Ergin C (1995). Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması. 1. Basım. T. C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, Ankara.

Gözüm S, Aksayan S (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber II. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi 4 (2), 9-20.

Gürbüz H, Fırat F (1999). Hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin sorunlarını belirlemeye yönelik bir çalışma dokuz Eylül üniversitesi uygulama ve araştırma hastanesi. VII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı. Erzurum, 273 - 279.

Kalaycı Ş (2005) (Editör). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 1. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Kapız S (2003). İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. <http://www.isguc.org/dergiarsivi4.php>. (erişim: 28.04. 2003).

Karasar N (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemi, 10. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım A.Ş., Ankara.

Kurt AA (2001). Tutum ölçeklerinde yapı geçerliliğinin faktör analizi ile incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Miner JB (1992). Industrial – Organizational Psychology. Mc Graw Hill.

Moorhead G, Griffin RW (1992). Organizational Behavior (Managing People and Organizations), 3. Edition, Houghton Mifflin Company.

Özdamar K (2004). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I, Genişletilmiş 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Şimşek MŞ, Akgemci T, Çelik A (2001). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. 2. Baskı., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Tekarslan E, Şencan H, Kılınç T ve ark. (2000). Davranışın Sosyal Psikolojisi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 278, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.

Tekin DE (2001). Özel bir hastanede hemşirelik personeli devir hızının hemşirelerin iş doyum ve hasta doyumuyla ilişkisinin araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Tezbaşaran A (1997). Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu, 2. Baskı, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.

Türköz Y (1999). İşe ve kuruma yönelik tutum hangi boyutlarda ölçülmektedir? Modern Hastane Yönetimi Dergisi 3(5): 25-27.