

Klinik Hemşireler İçin İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Özlem ÇAĞAN*, Bennur KOCA **

Öz

Giriş: Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumunu, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutsuluk duygusudur. **Amaç:** Bu çalışma, Klinik Hemşireler İçin İş Doyumu Ölçeği'nin (KH-İDÖ) Türkçe'ye kazandırılması amacıyla yapılmıştır. **Yöntem:** Metodolojik bir çalışma olup, araştırmaya iki araştırma uygulama hastanesinde çalışan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 300 hemşire alınmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. İçerik geçerliğini test etmek için kapsam geçerlik indeksi, yapı geçerliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirliğini test edebilmek için Cronbach Alfa değeri, madde toplam korelasyonu kullanılmıştır. **Bulgular:** KH-İDÖ için kapsam geçerlik indeksi .99'dur. Ölçeğin tamamının Cronbach Alfa katsayısı .94 olarak belirlenmiştir. Ölçek, kurumsal kabul görme ve mesleki başarı; mesleğin bireysel olgunlaşmaya katkısı; kişilerarası ilişkilerde saygı ve kabul görme; mesleki sorumluluk bilincinde olma; mesleki yeterliğin görünürlüğü ve mesleğe değer verme olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutların alfa değerleri sırasıyla .85, .88, .80, .90, .80 ve .80 olarak saptanmıştır. Madde toplam puan korelasyon katsayıları .37-.73 arasında değişmektedir. Uyum indekslerinden RMSEA .086, GFI .76, CFI .96, IFI .96, RFI .93 ve NFI .94 olarak saptanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda altı faktörlü ölçek yapısı doğrulanmıştır. **Sonuç:** KH-İDÖ ölçeği hemşirelerin iş doyumlarının belirlenmesi için güvenilir ve geçerli bir ölçme aracıdır. **Anahtar Sözcükler:** İş Doyumu, Hemşire, Geçerlik, Güvenirlik.

Abstract

Examining Psychometric Properties of The Turkish Version of Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses

Background: Job satisfaction, which is one of the most important requirements of the people to be successful, happy and productive, is the feeling of contentment created by the perception of the job provided to the individual. **Objectives:** This study was performed to examine Psychometric Properties of The Turkish Version of Job Satisfaction Scale for Clinical (JSS-CN). **Methods:** Type of research is methodologically and the study included 300 nurses volunteering to participate in the study in two Research and Application Hospital. In adapting the scale into Turkish, the translation and back translation method was used. The Content Validity Index was used to test the content validity, the Confirmatory Factor Analysis was used for determine the construct validity, and Cronbach's alpha value and item total correlation were used to test the reliability. **Results:** The content validity index for JSS-CN was 0.99. The Cronbach alpha coefficient was 0.94. Scale consists of six subscales. These are institutional acceptance and professional success; the contribution of the profession to individual maturation; respect and acceptance in interpersonal relationships; awareness of professional responsibility; the appearance of professional competence and value of the profession. The alpha values of the six subscales were .85, .88, .80, .90, .80 and .80 respectively. Total score correlation coefficient of item range from .37 to .73. The fit indices were determined as RMSEA .086, GFI .76, CFI .96, IFI .96, RFI .93 and NFI .94. As a result of confirmatory factor analysis, a six-factor scale was verified. **Conclusion:** The JSS-CN scale is a reliable and valid measurement tool for determining the job satisfaction of nurses.

Key Words: Job Satisfaction, Nurse, Validity, Reliability

Geliş tarihi: 25.04.2019

Kabul tarihi: 25.02.2020

İş doyumunu çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyidir. İşten alınan tatminin derecesi çalışanın yaşadığı haz ve olumlu duyguların ölçüsüyle ilişkilidir. Bu durumun tam tersi olduğunda işe çalışanın iş doyumсуuzluğu söz konusu olur (1,2). İş doyumunun varlığından söz edilebilmesi için bireyin ihtiyaçları kadar değer yargılarının da yaptığı iş ile uyumlu olması gerekir. Bunlara ek olarak çalışanların, işlerine ve işin tüm unsurlarına karşı geliştirdikleri duygusal tutumların bütünü olan iş doyumunu kişiye göre değişkenlik gösterebilen, personelin işine karşı gösterdiği genel tutum ve davranışları etkileyebilmektedir (3,4).

Çalışanların iş doyumuna ulaşması tüm meslekler için önemlidir. Ancak sağlık hizmetlerinin öznesi insan olduğu için bu hizmetleri sunan meslek mensuplarının, işlerini en doğru şekilde ortaya koymaları beklenir. Bu durumda öznesi insan olan bir hizmet alanında faaliyet gösteren sağlık profesyonellerinin performanslarının yüksek olması beklendiğinden iş doyumlarının sağlanması da oldukça önemlidir (1,5). Sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılmasında rol alan en büyük grup, sağlık kuruluşlarının en büyük insan gücünü oluşturması nedeniyle hemşirelik hizmetleridir. Bu nedenle, hemşirelerin iş doyumunun yüksek olması, verdikleri hasta bakımının kalitesini ve hasta memnuniyeti arttıracığından oldukça önemlidir (6).

Hemşirelerde iş doyumunu; sağlık bakım kalitesi, çalışan motivasyonu, iş gücü performansı gibi birçok değişkeni de etkileyebilmesi nedeni ile yöneticilerin, üzerinde önemle durması gereken konulardan birisidir. Kurumlarda belirli aralıklarla hemşirelerin iş doyumlarının ve kurumsal bağlılıklarının incelenmesi ile değişimlerin ve bu değişimlerin yönetilmesinin kurumdaki her düzey yönetici açısından önemli olduğu düşünülmektedir (7).

Ülkemizde yapılan çeşitli çalışmalara bakıldığında hemşirelerin iş doyum düzeylerinin düşük ya da orta düzeyde olduğu saptanmıştır (5-10). Klinikte çalışan hemşirelerin iş doyumlarını ölçen ölçekler sınırlıdır. Yapılan bu çalışmalarda genellikle hemşirelik mesleğine özgü bir ölçek olmayan genel ifadeler içeren Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmaktadır.

*Dr.Öğr.Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi, Ebelik Bölümü. Eskişehir,e-mail: ozlemozcagan@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8671-3279> **Öğr.Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu İlk ve Acil Yardım Programı, İzmir, e-mail: kocabennur78@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6484-5956>

Hemşire iş doyum ölçeğinin sınırlı sayıda olması ve çalışmaya karar verildiğinde en güncel ölçek olması nedeniyle Lee ve arkadaşlarının (2018) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Lee ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilen ölçek “Kurumsal kabul görme ve mesleki başarı”, “Mesleğin bireysel olgunlaşmaya katkısı”, “Kişilerarası ilişkilerde saygı ve kabul görme”, “Mesleki sorumluluk bilincinde olma”, “Mesleki yeterliğin görünürlüğü”, “Mesleğe değer verme” olmak üzere hemşirelik mesleğiyle ilişkili 33 madde içeren altı alt boyuttan oluşmaktadır. Klinik hemşirelere özgü iş doyum ölçeğinin sınırlı sayıda olması nedeniyle bu ölçeğin hemşirelik literatürüne önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Amaç

Çalışmada ülkemizde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını ölçmek amacıyla Lee ve arkadaşları tarafından geliştirilen Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses - Klinik Hemşireler İçin İş Doyum Ölçeğinin Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır (11).

Araştırma Sorusu

Klinik Hemşireler İçin İş Doyum Ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Tipi

Araştırma metodolojik tasarımdadır.

Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma iki farklı Uygulama Hastanesi’nde yapılmıştır. Veriler Haziran-Eylül 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Örneklem homojenliğinin sağlanması ve ölçeğin temsil ediciliğinin artırılması amacıyla iki farklı bölgedeki hastaneler tercih edilmiştir. Bu hastaneler bölgedeki en büyük hastaneler olup çevre illere hizmet vermektedir. Geniş bir örneklem grubuna ulaşılması hedeflenmiştir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, çalışmanın yürütüldüğü Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi’nde çalışan 745 hemşire ve Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi’nde çalışan 792 hemşire oluşturmaktadır. Çalışmaya dahil olma kriterleri, en az 6 ay klinik tecrübesi olma, gönüllü katılım esası ve veri toplama formlarının eksiksiz olarak yanıtlanmış olmasıdır. Ölçek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında faktör analizinin yapılabilmesi için örneklemin ölçek madde sayısının en az beş katı ile 10 katı arasında olması önerilmektedir (12,13,14). Her iki hastanenin evreninin benzer olması ve örneklemin homojenliğinin sağlanması amacıyla çalışmanın 150’şer hemşire üzerinde yapılması planlanmıştır. Bu bilgilerden yola çıkarak çalışmanın örneklemini Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi’nde çalışan 150 hemşire ve Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi’nde çalışan 150 hemşire olmak üzere toplam 300 hemşire oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında; hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini tanımlamaya yönelik sorulardan oluşan sosyodemografik bilgi formu ve hemşirelerin iş doyumlarını belirlemeye yönelik Byong-Sook Lee ve arkadaşları tarafından geliştirilen özgün adı Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses (JSS-CN) olan ölçek kullanılmıştır (11).

Sosyo-Demografik Bilgi Formu: Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı, çalıştıkları birimden memnuniyetlerini belirlemeye yönelik toplam 11 adet soru yer almaktadır.

Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses (JSS-CN)- Klinik Hemşireler İçin İş Doyum Ölçeği ise toplam 33 maddeden ve altı alt boyuttan oluşmakta ve 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1: Kesinlikle katılmıyorum; 5: Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınabilecek puan aralığı 33-165 olup, ölçek alt boyut puan aralıkları birinci alt boyutta 9-45, ikinci alt boyut 6-30, üçüncü alt boyutta 8-40, dördüncü alt boyutta 4-20; beşinci alt boyutta 3-15, altıncı alt boyutta 3-15’ tir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçek alt boyutları;

- Kurumsal kabul görme ve mesleki başarı (9 öge): Madde 19, 22, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33
- Mesleğin bireysel olgunlaşmaya katkısı (6 öge): Madde 12, 13, 14, 15, 16, 31
- Kişilerarası ilişkilerde saygı ve kabul görme (8 öge): Madde 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
- Mesleki sorumluluk bilincinde olma (4 öge): Madde 17, 18, 20, 21
- Mesleki yeterliğin görünürlüğü (3 öge): Madde 1, 2, 3
- Mesleğe değer verme (3 öge): Madde 23, 24, 25

Lee ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada Cronbach Alfa katsayısı $\alpha = .95$ ve alt boyutlarının alfa değeri ise sırasıyla $\alpha = .88, .87, .83, .78, .76$ ve $.74$ olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Katılımcılar çalışma hakkında bilgilendirilip, yazılı ve sözlü onamları alınarak anketler uygulanmıştır. Anket ve ölçek uygulaması, araştırmacı tarafından çalışanların bölümleri ziyaret edilerek, her bir hemşireyle yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar form ve ölçeği kendileri doldurarak araştırmacılara teslim etmişlerdir. Verilerin toplanması, çoğunlukla mesai saatleri içinde, iş yoğunluğunun az olduğu saatlerde yapılmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin analizinde SPSS 15.0 ve LISREL 8.7 istatistik programı kullanılmıştır. Ölçeğin kapsam geçerliliği için Davis’in kapsam geçerliliği oranı (KGO) formülü kullanılmıştır (15). Tanımlayıcı istatistikler sayı, yüzde ve ortalama ile değerlendirilmiştir. Geçerlilik için kapsam geçerlilik indeksi, doğrulayıcı faktör analizi, bilinen grup karşılaştırması kullanılmıştır. Güvenilirlik için Cronbach Alfa, iki yarıya bölme yöntemi, madde-toplam puan ve madde-alt ölçek toplam puan

korelasyonu, taban ve tavan etki kullanılmıştır. Ölçekte tepki yanlılığı olup olmadığı Hotelling T² testi ile incelenmiştir. Anlamlılık düzeyi .05 kabul edilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü

Ölçeğin kullanımı için Byong-Sook Lee bilgilendirilmiş ve elektronik posta ile gerekli izin alınmıştır. Araştırmaya başlayabilmek için; etik kurul onayı (07.06.2018 tarihli 2018/14-19 Karar No), verilerin toplanabilmesi için ise; Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi ile Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi'nden yazılı izin ve hemşirelerin yazılı bilgilendirilmiş gönüllü onamları alınmıştır.

Bulgular

Hemşirelerin yaş ortalaması 30.93 ± 7.29 'dur. Çalışmaya katılan hemşirelerin %91.3'ü (n=274) kadın ve %8.7'si (n=26) erkektir. Hemşirelerin %60.3'ü evli (n=181), %23'ü (n=69) sağlık meslek lisesi mezunu, %9.7'si (n=29) ön lisans, %60'ı (n=180) lisans mezunu, %7'si (n=21) yüksek lisans ve %0.3'ü doktora mezunudur. Hemşirelerin %50'si (n=150) Araştırma Uygulama Hastanesi 1'de ve %50'si (n=150) Araştırma Uygulama Hastanesi 2'de çalışmaktadır. Hemşirelerin %87'si (n=261) çalıştığı bölümden memnundur. Hemşirelerin ortalama çalışma yılı 9.36 ± 6.80 , şimdiki biriminde çalışması süresi 5.69 ± 5.13 yıl ve bulunduğu hastanedeki çalışma yıl ortalaması 8.23 ± 6.79 yıldır.

Ölçek dil geçerliği

Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması için izin alındıktan sonra, beş bağımsız dil uzmanı tarafından ölçek Türkçe'ye çevrilmiştir. Araştırma ekibi tarafından, beş farklı çeviri gözden geçirilerek ortak bir çeviri versiyonu oluşturulmuştur. Türkçe ve İngilizce dilini çok iyi bilen bir dil uzmanı tarafından ortak çeviri versiyonu, tekrar İngilizceye çevrildikten sonra özgün formu ile karşılaştırılmıştır. Uygun olmayan ifadeler gözden geçirilerek dil geçerliği sağlanmıştır. Ölçeğin orijinalinde 33 ifade bulunmaktadır. Dil geçerliği sonrasında 33 ifade uygun görülmüştür. Ölçeğin düzenlenmiş Türkçe formunun pilot uygulaması, araştırma grubu dışında bir devlet hastanesinde çalışan 30 hemşire ile yapılmıştır. Pilot uygulama kapsamında maddelerin açıklığı, anlaşılabilirliği test edilmiş ve ölçek son halini almıştır.

Ölçek geçerliği

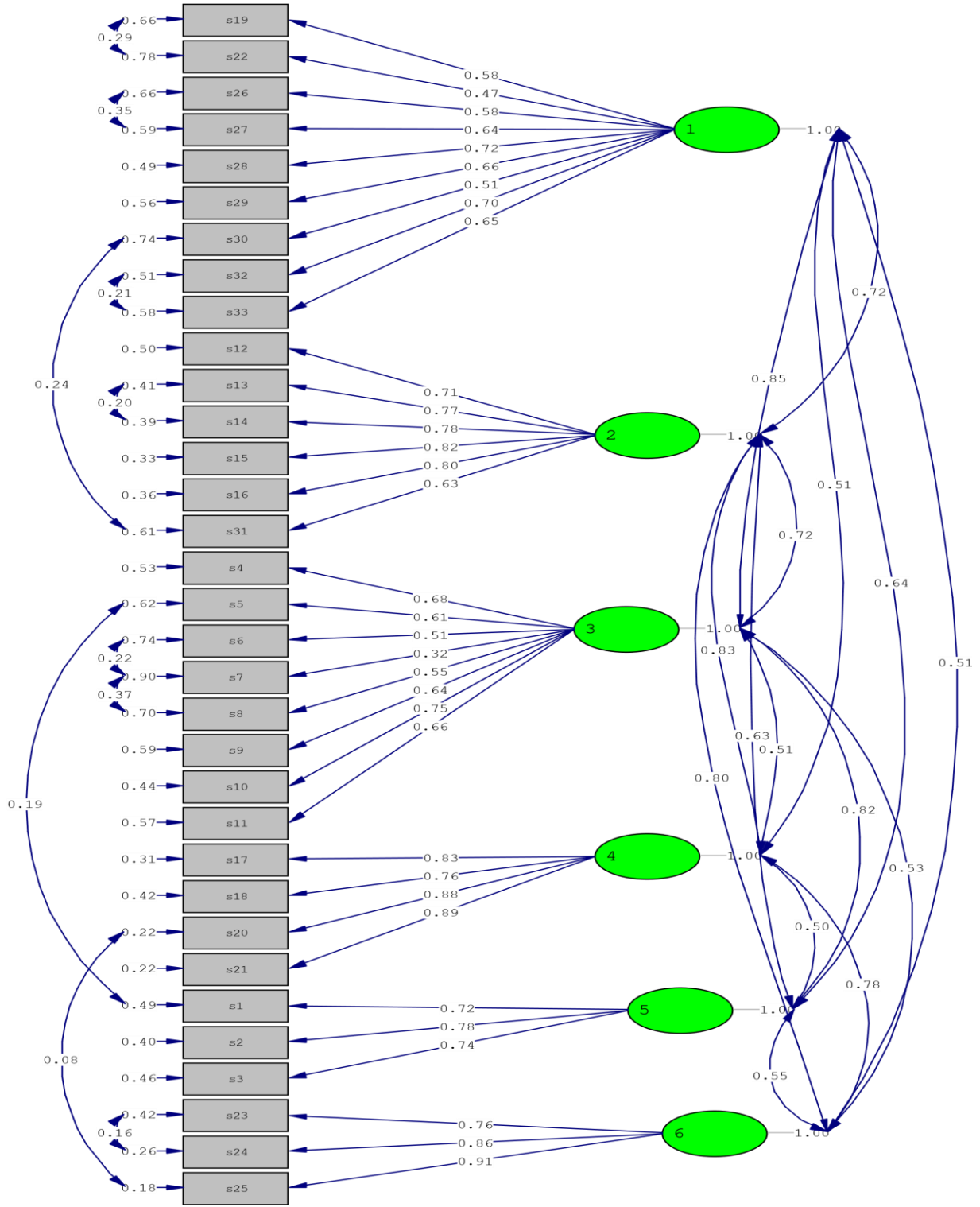
Kapsam geçerliğinin sağlanabilmesi için ölçek, alanında uzman sekiz kişinin (Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalından dört öğretim üyesi, Sağlık Yönetimi Bölümünden bir öğretim üyesi ve hastanede çalışan üç hemşire) değerlendirmelerine göre madde bazında uzman görüşleri alınmıştır. Davis (1992) tekniğine göre Kapsam Geçerlik İndeksi (KGI) .88-1.00 ve ortalama KGI .99 olarak hesaplanmıştır (18).

Kaiser-Meyer Olkin (KMO) kat sayısı .921, Bartlett testi X² değeri 6775.107 ve p = .001 olarak saptanmıştır.

Tablo 1. Model Uyum İndeksleri (300)

	<i>X²</i>	<i>SD</i>	<i>X²/SD</i>	<i>RMSEA</i>	<i>GFI</i>	<i>CFI</i>	<i>IFI</i>	<i>RFI</i>	<i>NFI</i>
Altı Faktörlü Model	1521.22	470	3.24	.086	.76	.96	.96	.93	.94

Altı faktörlü modelin hesaplanan ki-kare değeri 1521.22, serbestlik derecesi 470 ve p = .001 olarak saptanmıştır. X²/SD bölümü ise 3.24 olarak belirlenmiştir. Uyum indekslerinden RMSEA .086, GFI .76, CFI .96, IFI .96, RFI .93 ve NFI .94 olarak saptanmıştır (**Tablo 1**). DFA sonucunda ölçeğin birinci alt boyutun faktör yükleri .47-.72 arasında değiştiği, ikinci alt boyutun faktör yüklerinin .63-.82 arasında değiştiği, üçüncü alt boyutun faktör yüklerinin .32-.75 arasında, dördüncü alt boyutun faktör yüklerinin .76-.89 arasında değiştiği, beşinci alt boyutun faktör yüklerinin .72-.78 arasında değiştiği ve altıncı alt boyutun faktör yüklerinin .76-.82 arasında değiştiği belirlenmiştir (**Şekil 1**).



Chi-Square=1521.22, df=470, P-value=0.00000, RMSEA=0.086

- Birinci alt boyut: Kurumsal kabul görme ve mesleki başarı
- İkinci alt boyut: Meleğin bireysel olgunlaşmaya katkısı
- Üçüncü alt boyut: Kişilerarası ilişkilerde saygı ve kabul görme
- Dördüncü alt boyut: Mesleki sorumluluk bilincinde olma
- Beşinci alt boyut: Mesleki yeterliğin görünürlüğü
- Altıncı alt boyut: Mesleğe değer verme

Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modifikasyon önerileri doğrultusunda modelde modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyon sonrası hata varyansının eşitlendiği maddelerde faktörlerin ve modelde uyum indekslerinin yükseldiği saptanmıştır (Şekil 1).

Tablo 2. Hemşirelerin Çalıştığı Klinikten Memnun Olma Durumuna Göre Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Bilinen Grup Karşılaştırması) (n=300)

Memnun Olma	n	M±SD	t	p
Olan	261	128.33±17.59	.770	.006
Olmayan	39	120.07±15.75		

Çalıştığı klinikten memnun olan hemşirelerin ölçek toplam puan ortalaması 128.33 ± 17.59 iken memnun olmayan hemşirelerin toplam puan ortalaması 120.07 ± 15.75 'dir (Tablo 2). Çalıştığı klinikten memnun olan ve olmayan hemşirelerin puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlıdır ($p = .006$).

Güvenirlilik analizleri

Ölçeğin tamamının Cronbach Alfa kat sayısı .945 olarak belirlenmiştir. İki yarıya bölme analizi sonucunda birinci yarının Cronbach Alfa değeri .903, ikinci yarının Cronbach Alfa değeri .902, Spearman Brown kat sayısı .895, Guttman-split-half kat sayısı .894, iki yarı arasındaki korelasyon kat sayısı ise .809 olarak saptanmıştır. Ölçeğin ortalama puanı 127.26 ± 17.56 olarak saptanmıştır. Ölçeğin taban etkisi yokken tavan etkisi %1.7 olarak belirlenmiştir (Tablo 3).

Ölçeğin kurumsal kabul görme ve başarı alt boyutunun Cronbach Alfa kat sayısı .854 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin kurumsal kabul görme ve başarı alt boyut ortalama puanı 33.09 ± 5.75 olarak saptanmıştır. Kurumsal kabul görme ve başarı alt boyutunun taban etkisi yokken, tavan etkisi %4.3 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Mesleğin bireysel olgunlaşmaya katkısı alt boyutunun Cronbach Alfa kat sayısı .886 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin mesleğin bireysel olgunlaşmaya katkısı alt boyut ortalama puanı 33.09 ± 5.75 olarak saptanmıştır. Mesleğin bireysel olgunlaşmaya katkısı alt boyutunun taban etkisi yokken tavan etkisi %7.3 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin kişilerarası ilişkilerde saygı ve kabul görme alt boyutunun Cronbach Alfa kat sayısı .807 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin kişilerarası ilişkilerde saygı ve kabul görme alt boyut ortalama puanı 28.71 ± 5.16 olarak saptanmıştır. Kişilerarası ilişkilerde saygı ve kabul görme alt boyutunun taban etkisi yokken tavan etkisi %3.3 olarak belirlenmiştir. Mesleki sorumluluk bilincinde olma alt boyutunun Cronbach Alfa kat sayısı .904 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin mesleki sorumluluk bilincinde olma alt boyutunun ortalama puanı 16.85 ± 2.63 olarak saptanmıştır. Mesleki sorumluluk bilincinde olma alt boyutunun taban etkisi .3 iken tavan etkisi %19.0 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin mesleki yeterliğin görünürlüğü alt boyutunun Cronbach Alfa kat sayısı .807 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin mesleki yeterliğin görünürlüğü alt boyut ortalama puanı 11.74 ± 2.23 olarak saptanmıştır. Mesleki yeterliğin görünürlüğü alt boyutunun taban etkisi yokken tavan etkisi %14.0 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin mesleğe değer verme alt boyutunun Cronbach Alfa kat sayısı .807 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin mesleğe değer verme alt boyut ortalama puanı 12.76 ± 2.22 olarak saptanmıştır. Mesleğe değer verme alt boyutunun taban etkisi %1.0 iken tavan etkisi %31.4 olarak belirlenmiştir (Tablo 3).

Ölçekte tepki yanlılığı olup olmadığını belirlemek için Hotelling T-kare testi yapılmış olup, Hotelling T-kare değeri 506.969 $F = 14.200$ ve $p = .001$ olarak saptanmıştır. Analiz sonucunda ölçekte tepki yanlılığı olmadığı saptanmıştır

Tablo 3. Ölçek ve Alt Boyutların Güvenirlilik Analiz Sonuçları (n=300)

Alt boyutlar	Total Cronbach α	Birinci yarı Cronbach α	İkinci yarı Cronbach α	Spearman-Brown	Guttman split-half	İki yarı arasında korelasyon	M \pm SD (Min-Max)	Taban Etki %	Tavan Etki %
Ölçek Toplam	.945	.903	.902	.895	.894	.809	127.26 \pm 17.56 (58-165)	-	1.7
Kurumsal kabul görme ve mesleki başarı	.854						33.09 \pm 5.75 (16-45)	-	4.3
Meleğin bireysel olgunlaşmaya katkısı	.886						24.10 \pm 3.66 (8-30)	-	7.3
Kişilerarası ilişkilerde saygı ve kabul görme	.807						28.71 \pm 5.16 (9-40)	-	3.3
Mesleki sorumluluk bilincinde olma	.904						16.85 \pm 2.63 (4-20)	.3	19.0
Mesleki yeterliğin görünürlüğü	.792						11.74 \pm 2.23 (4-15)	-	14.0
Mesleğe değer verme	.907						12.76 \pm 2.22 (3-15)	1.0	31.4

Tablo 4. Madde Ölçek Toplam Puan ve Alt Boyut Toplam Puan Korelasyonları (n=300)

<i>Maddeler</i>	<i>Madde-Toplam Puan Korelasyonu (r)*</i>	<i>Madde- Alt Ölçek Toplam Puan korelasyonu (r)*</i>
M1	.58*	.85
M2	.63*	.84
M3	.59*	.84
M4	.60*	.70
M5	.60*	.59
M6	.53*	.65
M7	.37*	.61
M8	.56*	.70
M9	.62*	.63
M10	.63*	.78
M11	.63*	.64
M12	.64*	.76
M13	.70*	.83
M14	.72*	.84
M15	.73*	.84
M16	.71*	.84
M17	.68*	.87
M18	.60*	.84
M19	.68*	.62
M20	.63*	.90
M21	.67*	.90
M22	.64*	.49
M23	.60*	.92
M24	.67*	.95
M25	.67*	.89
M26	.57*	.72
M27	.63*	.74
M28	.61*	.74
M29	.61*	.66
M30	.49*	.66
M31	.65*	.69
M32	.60*	.75
M33	.53*	.72

* p<.001

Ölçek maddelerinin ölçek toplam puanla korelasyonlarının .37-.73 arasında, birinci alt boyut maddeleri ile alt boyut toplam puanı ile korelasyonunun .49-.75 arasında, ikinci alt boyut maddeleri ile alt boyut toplam puanı arasındaki korelasyonun .69-.84 arasında, üçüncü alt boyut maddeleri ile alt boyut toplam puanı arasındaki korelasyonun .59-.78 arasında, dördüncü alt boyut maddeleri ile alt boyut toplam puanı arasındaki korelasyonun .84-.90 arasında değiştiği, beşinci alt boyut maddeleri ile alt boyut toplam puanı arasındaki korelasyonun .84-.85 arasında değiştiği ve altıncı alt boyut maddeleri ile alt boyut toplam puanı arasındaki korelasyonun .89-.95 arasında değiştiği saptanmıştır (Tablo 4).

Tartışma

Çalışmamızda Çalışmada hemşirelerin iş doyumlarını ölçmek amacıyla Lee ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilen Klinik Hemşireler İçin İş Doyum Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliğinin yapılması amaçlanmıştır.

Ölçeğin geçerliğinin incelenmesi

Ölçüm araçlarının geçerliğinde en sık kullanılan yöntem kapsam geçerliğidir (16). Uzman görüşleri arasında

uyumun olduğunu söyleyebilmek için KGI değerinin .80'in üzerinde olması gerekmektedir (17,18). Bu çalışmada madde bazında ve ortalama KGI değeri .80'nin üzerindedir ve uzman görüşlerinin uyumlu olduğu saptanmıştır. Bu sonuç doğrultusunda, ölçek maddelerinin 33'ünün kapsam geçerliğinin uygun olduğu ve konu açısından uygun içeriğe sahip olduğu söylenebilir.

Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek üzere faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapabilmek için öncelikle KMO testi kullanılarak örneklem yeterliliğine bakılmıştır. Literatürde Kaiser Meyer Olkin (KMO) değerinin .80'den büyük olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olması ile açıklanırken, Barlett testi anlamlılık değerinin .05'ten küçük olması verilerin çok değişkenli normal dağılım göstermesi ve faktör analizine devam edilebileceği ile açıklanmıştır (19). Bu çalışmada KMO ve Barlett'in test değerleri, örneklem büyüklüğü ve veri yapısının faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir.

Doğrulamalı faktör analizi, veri ile yapı arasında uyumu gösteren uyum indekslerinin değerlendirilmesine dayalı bir yöntemdir. Literatürde DFA'de faktör madde yüklerinin .30'un üzerinde olması gerektiği ve daha küçük değerlere sahip maddelerin ölçeğin dışında bırakılması gerektiği vurgulanmaktadır. DFA sonucunda, ölçeğin faktör yükleri .30'un üzerinde bulunmuştur. Yaygın olarak kullanılan diğer uyum istatistikleri testleri RMSEA, SRMR, CFI, NFI, GFI, IFI ve RFI'dir (20,21). Literatürde RMSEA değerinin .10'dan, diğer uyum indekslerinin .85 veya .90'dan büyük olmasının modelin uyum indekslerine sahip olduğunu, oluşturulan modelin gerçek yaşamla uyumlu olduğunu göstermektedir (22,23). Uyum iyiliği indekslerinden; ki-kare serbestlik derecesi'nin (χ^2 /sd) beşten küçük olması, RMSEA'nın .08'den küçük olması, AGFI'nin 80'in üstünde olması, CFI ve IFI'nin .95'ten büyük olması uyumun iyi olduğunu göstermektedir (24). Bu çalışmada, RMSEA değerinin anlamlı ve .08'in altında olması uyumun iyi olduğunu; AGFI değerinin .80'den büyük olması; CFI ve IFI değerlerinin .95'in üstünde olması uyumun olduğunu göstermiştir. Yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri genel olarak kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almaktadır. Ancak modifikasyon önerileri de dikkate alındığında maddeler arasında yapılacak modifikasyon ile modelin uyum değerlerinin daha da iyileşeceği düşünülmüştür. Bu ölçekte 30 ve 31 maddeler katılımcıların hemşireliğin profesyonel bir iş olması ile ilgili örtük algılarını değerlendirmekte, bu iki madde birbiriyle ilişkili bulunmaktadır bu nedenle program bu iki değişkenin ilişkilendirilebileceğini önermiştir. Modifikasyon yapılmadan önceki faktör yükleri ve uyum indeksleri düşük bulunmuştur, modifikasyon yapıldıktan sonra faktör yükleri ve uyum indeksleri artmıştır. Bu durum teorik olarak önerilen modifikasyonların anlamlı olduğunu göstermektedir (Şekil 1). Yapılan analizlerin tümü açısından, elde edilen sonuçların altı faktörlü modelin kabul edilebilirliğini desteklediğine işaret etmektedir.

Ölçeğin güvenilirliğinin incelenmesi

Bir ölçeğin güvenilirliği, bir değişkenin gerçek değerinin ölçme araçları ile doğru ve tam olarak ölçülebilme derecesidir (22). Bu aşamada, ölçek güvenilirliğini test etmek amacıyla maddelerin madde-toplam test puanı korelasyonu ve Cronbach Alfa iç güvenilirlik katsayısı hesaplanmaktadır. Bir ölçeğin güvenilirliğini değerlendiren ölçütlerden biri iç tutarlılıktır. İç tutarlılığı değerlendirmek için en fazla kullanılan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısıdır. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı, bir değerlendirme aracının yeterli olarak değerlendirilebilmesi için mümkün olduğunca 1'e yakın olmalı ve iyi bir güvenilirliğe işaret ettiği düşünüldüğünde .7 veya daha yüksek bir değer olmalıdır (22,23,25). Ölçeğin genel ve alt boyutlar için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının yüksek olduğu belirlendi. Lee ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada ise Cronbach Alfa katsayısı $\alpha = .95$ ve alt boyutlarının alfa değerleri ise sırasıyla $\alpha = .88, .87, .83, .78, .76$ ve $.74$ olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak çalışmamızda ölçek maddelerinin birbirleri ile tutarlı olduğu ve arka planda ölçülmek istenen değişkeni temsil ettiği saptandı. Madde-toplam puan analizi, ölçek maddelerinden alınan puanlar ile ölçek toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklar. Bu değer .20'den büyük ve pozitif yönde olması gerekir (24,26,27). Toplam 33 maddenin hem madde toplam puan hem de madde alt ölçek toplam puan korelasyon katsayılarının pozitif yönde ve .20'den büyük olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçekteki 33 maddenin her alt boyutunun toplam puanı ile yüksek düzeyde korelasyon gösterdiğini, ölçmek istenen niteliği yeterli düzeyde ölçtüğünü, ölçek ve alt boyutların madde güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermiştir. Literatürde, ölçeğin orijinal dili dışında bir başka dil için uygulanan geçerlilik ve güvenilirlik çalışması saptanmamış olup benzer durumlar için tartışma olanağı bulunamamıştır.

Klinik hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Lee ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilen "Klinik Hemşireler İçin İş Doyum Ölçeği'nin" güvenilirlik ve geçerlik sonuçlarına bakıldığında; Likert tipinde 5'li değerlendirmeye sahip olan ölçeğin dil geçerliliği yapıldı, kapsam geçerliliğini gösteren KGI, güvenilirliği gösteren madde toplam korelasyon ve Cronbach Alfa değerinin yüksek olduğu saptandı. Ölçeğin test-tekrar test puan korelasyonları pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bulundu. Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre; ölçeğin altı faktörlü yapısının kabul edilebilir bir yapıda olduğu saptandı. Sonuç olarak; 33 madde ve altı alt boyuttan oluşan ölçeğin, yapılan analizler sonucunda geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu saptandı. Ayrıca ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yürütüldüğü araştırma grubu İzmir ve Eskişehir ilindeki iki üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerden oluşmaktadır. Bu sebeple ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği için farklı örneklem üzerinde yapılacak çalışmalar da son derece önemlidir. Bu ölçeğin kullanılacağı araştırmaların yapılmasının ölçme gücüne önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuçların Uygulamada Kullanımı

Sağlık hizmetlerinin sunumunda, en önemli işgücünü 24 saat hizmet veren hemşireler oluşturur. Hemşirelerin işinden sağladığı doyum, yaşamını da olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Bir işyerinde çalışma koşulları, bireyler üzerinde doyumsuzluk yaratan bir etkiye sahipse, çalışanların fiziksel ve ruhsal durumu olumsuz yönde etkilenir. Bu durum, çalışanların kendisini olumsuz algılamasına, olumsuz bir tutum sergilemesine ve kurumdan yararlananlara olumsuz hisler beslemesine neden olabilmektedir. Bu sebeple hemşirelerin iş doyumunu onların performanslarının ve hasta bakım kalitesinin önemli göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların iş doyumunu kendi mutluluklarının olduğu kadar verdiği hizmetin kalitesini yükseltmek için de son derece önemlidir. Bu nedenlerden dolayı hemşirelerin iş doyum düzeyinin belirlenmesi ve buna etki edebilecek faktörlerin araştırılarak iş doyumunu artırmaya yönelik önlemler alınması giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada gelişmiş güzel örnekleme yöntemi kullanılmıştır ve çalışmaya sadece gönüllü olarak katılmayı kabul etmiş hemşireler alınmıştır. Ayrıca araştırma iki üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiştir, devlet hastanesi ve eğitim-araştırma hastanelerindeki çalışma koşulları ve çalışan özellikleri açısından genellenemez.

Bilgilendirme

Yazarların katkı oranı; çalışmanın dizaynı ÖÇ; Yöntem ÖÇ, BK; Veri toplama ve işleme ÖÇ, BK; Analiz ve yorumlama ÖÇ, BK; Yazan ÖÇ, BK. Araştırmacılar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır. Çalışmaya başlamadan önce etik kurul onayı (07.06.2018 tarihli 2018/14-19 Karar No) alınmıştır.

Kaynaklar

1. Öztürk H, Kasım S, Kavgacı A, Kaptan D, İnce G. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2015;18(1):17-25
2. Mousazadeh S, Yektatalab S, Momennasab M, Parvizy S. Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC Research Notes* 2018;11:823.
3. Serafin L, Bjersa K, Doboszyrska A. Nurse job satisfaction at a surgical ward a comparative study between Sweden and Poland. *Medycyna Pracy* 2019;70(2):1-13.
4. Orhaner E, Mutlu S. Sağlık personelinin iş tatmininin motivasyon üzerine etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi* 2018;4(1):74-93.
5. Tambağ H, Can R, Kahraman Y, Şenpolat M. Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumuna üzerine etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi* 2015;11:143-149.
6. Doğu Ö, Tiryaki Ö. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İzolasyon Uyumu Ve Eldiven Kullanma Tutumlarının İş Doyumuyla İlişkisi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi* 2017;21(1):16-21.
7. İntepeler Ş.S, Güneş N, Bengü N, Yılmaz F. (2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılıklarındaki Değişim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2014;7:(1)2-6.
8. Bahar A, Şahin S, Akkaya Z, Alkayış M. Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Şiddete Maruz Kalma Durumu ve İş Doyumuna Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi* 2015;6(2):57-64
9. Nal M, Nal B. Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi* 2018;8(1):131-140.
10. Gönültaş T, Aytaç N, Akbaba M. Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Araştırılması. *Sakarya Tıp Dergisi* 2018;8(1):30-40.
11. Lee BS, Eo YS, Lee MA. development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing* 2018;48(1):12-25.
12. Büyükköztürk Ş, Kılıç ÇE, Akgün ÖE, Karadeniz Ş, Demirel F. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 15. Baskı. Ankara: Pegem Akademi; 2013.
13. Wolf EJ, Harrington KM, Clark SL, Miller MW. Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *National Institutes of Health* 2013;76(6):913-934.
14. Zamanzadeh V, Rassouli M, Abbaszadeh A, AlaviMajd H, Nikanfar AR, Ghahramanian A. Details of content validity and objectifying it in instrument development. *Nursing Practice Today* 2014;1(3):163-71.
15. Davis LL. Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research* 1992;5:194-197.
16. Crestani AH, Moraes, AB, Souza APR. Content validation: clarity/relevance, reliability and internal consistency of enunciative signs of language acquisition. *Codas*. 29(4): e20160180;2017.
17. Polit DF, Beck CT, Owen SV. 2007 Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Res Nurs Health* 2007;30(4):459-467.

18. Terwee CB, Bot SD, de Boer MR, van der Windt DA, Knol DL, Dekker J, Bouter LM, de Vet HC. Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. *J Clin Epidemiol* 2007;60(1):34-42.
19. Kartal H, Kantek F. Yönetici Hemşirelerde Hemşirelik İmajı Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Bakırköy Tıp Dergisi* 2018;14:190-197.
20. Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. 4. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık; 2016:177-330.
21. Yılmaz V, Çelik H. LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellenmesi. 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık; 2014:275.
22. Özdamar K. Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme/Yapısal eşitlik modellenmesi: IBM SPSS, IBM AMOS ve MINITAB Uygulamalı. Eskişehir: Nisan Kitabevi; 2016.
23. Yaşlıoğlu MM. Factor analysis and validity in social sciences: application of exploratory and confirmatory factor analyses. *Istanbul University Journal of the School of Business* 2017;46:74-85.
24. De Vellis, R.F. Scale development, theory and Applications. 3rd ed. India, SAGE Publication; 2012:31-59.
25. Karagöz Y. SPSS and AMOS 23 Applied statistical analysis. Ankara: Nobel Press; 2016.
26. Jonhson B, Christensen L. Educational research: quantitative, qualitative, and mixed approaches. California, SAGE Publication;2014: 190-222.
27. Büyüköztürk Ş. Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Akademi;2016.