



KOÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**MCCLOSKEY VE MUELLER İŞ DOYUM
ÖLÇEĞİ'NİN
TÜRKÇE'YE UYARLANMASI:
GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK
ÇALIŞMASI**

GİZEM BAYRAKÇI

KOÇ ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İSTANBUL-2018

KOÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**MCCLOSKEY VE MUELLER İŞ DOYUM
ÖLÇEĞİ'NİN
TÜRKÇE'YE UYARLANMASI:
GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK
ÇALIŞMASI**

GİZEM BAYRAKÇI

KOÇ ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN ÖĞRETİM ÜYESİ: Dr. Öğretim Üyesi Emine
TÜRKMEN

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans programı öğrencisi Gizem BAYRAKÇI, ‘McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği’nin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması’konulu Yüksek Lisans tezini tarihinde başarılı olarak tamamlamıştır.

Başkan	:
Üye	:
Üye	:

ONAY

Bu tez çalışması, tarihinde Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve yukarıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. YASEMİN GÜRSOY ÖZDEMİR
SAğLIK BİLİMLERİ ENSTITÜSÜ MÜDÜRÜ

BEYAN

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

Gizem Bayrakçı

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, değerli bilgi ve katkıları ile yöneten, lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, rehberlik eden, her konuda beni destekleyen, çalışmamda yoluma ışık tutan, daima yanımda olduğunu hissettiğim örnek aldığım çok değerli danışman hocam, Sayın Dr. Öğretim Üyesi Emine Türkmen'e çok teşekkür ederim. Ayrıca; McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği'ni çalışmamda kullanmama izin veren Sayın Sharon Sweeney'ya, tez sürecimde uzman görüşleri ile bana yardımcı olan değerli hocalarıma, tezime görüşleri ile katkıda bulunan kıymetli hocalarıma, tez çalışmama katılan ve katkı sağlayan tüm meslektaşlarıma, sabırla yanımda olan dostlarıma, hayatım boyunca desteklerini hiç esirgemeyen, bana yardım eden, beni ümitlendiren aileme ve hayat arkadaşşıma teşekkür ederim.

Gizem Bayrakçı

ÖZET

McClosky ve Mueller İş Doyumu Ölçeği” nin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Çalışmanın amacı, 1974 yılında Kanada’da McCloskey tarafından geliştirilen ve 1990 yılında Mueller ve McClosky tarafından yeniden tanımlanan “McClosky ve Mueller İş Doyumu Ölçeği”nin Türkçe formunun ülkemiz hemşireleri için geçerli ve güvenilir bir araç olup olmadığını incelemektir.

Metodolojik tipte bir çalışma olup, Haziran-Ağustos 2017 tarihleri arasında, üç hastanede gerçekleştirilmiştir. Örneklem, ilgili hastanelerde en az bir yıl süre ile görev yapan 324 hemşire alınmıştır. Test-tekrar test için ilave olarak 32 hemşire örneklem dahil edilmiştir. Veri toplama aracı olarak "Sosyo-Demografik", "Mesleki ve Çalışma Ortamı İle İlgili Özellikler Formu" ve “McClosky ve Mueller İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Otuz bir maddeli ve Likert tipinde olan ölçeğin dil çeviri ve kapsam geçerliliği çalışmalarından sonra psikometrik değerlendirmeleri yapılmıştır.

Ölçeğin kapsam geçerlilik indeksi .93 bulunmuştur. Ölçeğin ve alt boyutlarının iç tutarlılık analizinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için .81; alt boyutlar için .45 ile .70 arasında bulunmuştur. Ölçek ve alt boyutlarının zamana göre değişmezliğini değerlendirmek için test- tekrar test yapılmış ve her iki uygulama arasında fark olmadığı belirlenmiştir.

Otuz bir maddenin madde-toplam puan korelasyon güvenilirlik katsayıları $r=.28$ ile $.49$ arasında olup aralarında pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış, ölçek maddelerinin kendi boyutu ile olan faktör yükleri (yol katsayıları) $.36$ ile $.64$ arasında bulunmuştur.

“McClosky ve Mueller İş Doyumu Ölçeği”nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması sonuçları, bu ölçeğin ülkemiz hemşireleri için tek boyutlu bir ölçek olarak kullanımının geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu, alt boyutlu bir ölçek olarak kullanımı açısından yeni çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Hemşireler, geçerlilik ve güvenilirlik, iş doyumu, ölçek

ABSTRACT

The Turkish Adaptation of The McClosky and Mueller Job Satisfaction Scale: A Reliability And Validity Study

The aim of the study, it is a examines a valid and reliable tool, developed by McClosky in Canada in 1974 and redefined by McClosky and Mueller in 1990, "McClosky and Mueller Job Satisfaction Scale" Turkish form for our country nurses.

This study is a methodological study. This work was conducted in three hospitals, between June and August 2017. Sampled, were taken 324 nurses, hospitals have been working for at least 1 year. In addition to the test-retest 32 nurses were included in the sample. "Socio-demographic", "Occupational and Working Environment Related Form" and "McClosky and Mueller Job Satisfaction Scale" used as data collection tool. This scale is a measure of 31 items and likert type. After the language and content validity studies, psychometric evaluation was performed.

The scale content validity index was .93. Cronbach alpha coefficient was found; for the all scale .81 ;for subdimensions between .45 and .70. Test-retest analysis was performed for time-invariant to evaluate at scale and subdimensions. There was no difference between the two applications ($p > .05$).

Item-total score reliability coefficients r : between .28 and .49. There is a significant relationship between them positive direction strong and statistically at the level of ($p < .001$). Confirmatory factor analysis was conducted for construct validity for Turkish form. All the items of the road coefficients are between .36 and .64 for MMSS.

The results of the validity and reliability study of "McClosky and Mueller Job Satisfaction Scale"; this scale can be used as a one-dimensional scale for Turkish nurses, it is a valid and reliable tool in one-dimension scale. It appears that new work is needed to use it as a sub-dimensional scale.

Keywords: Nurses, validity and reliability, job satisfaction and scale

İÇİNDEKİLER TABLO

Özet	i
Abstract	ii
İçindekiler Dizini	iii
Kısaltmalar Dizini	iv
Tablolar Dizini	v
Şekiller Dizini	vi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	5
2. GENEL BİLGİLER	6
2.1. İş Doyumu Tanımı	6
2.2. İş Doyumu Kuramları	6
2.2.1. İçerik Kuramları	7
2.2.2. Süreç Kuramları	12
2.3. Sağlık ve Hemşirelik Hizmetlerinde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	15
2.3.1. Bireysel Faktörler	16
2.3.2. Örgütsel Faktörler	16
2.4. Hemşirelerde İş Doyumunu Ölçmede Kullanılan Araçlar	18
2.5. Hemşirelerde İş Doyumunu Geliştirmeye Yönelik Yönetici Hemşirelerin Sorumlulukları	21
3. GEREÇ ve YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Tipi	22
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	22
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	22
3.4. Çalışma Materyali	23
3.5. Araştırmanın Değişkenleri	23
3.6. Veri Toplama Araçları	23
3.6.1. Sosyo-Demografik, Mesleki ve Çalışma Ortamı ile İlgili Özellikler Formu	23
3.6.2. McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği	24
3.7. Verilerin Toplanması	25
3.8. Verilerin Değerlendirilmesi	25
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	26
3.10. Araştırmanın Etik Yönü	26
4. BULGULAR	27
5. TARTIŞMA	43
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	54
7. KAÇYAKÇA	55
8. EKLER	64

KISALTMALAR DİZİNİ

AGFI:	Düzeltilmiş Uyum İyiiliği İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI:	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index)
CVI:	Kapsam Geçerlilik İndeksi (Content Validity Index)
DFA:	Doğrulamalı Faktör Analizi
DSÖ:	Dünya Sağlık Örgütü
GFI:	Uyum İyiiliği İndeksi (Goodness of Fit Index)
ICN:	Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nurses)
ILO:	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
ISO:	Uluslararası Standardizasyon Örgütü (International Organization for Standardization)
JCI:	Uluslararası Ortak Komisyon (Joint Commission International)
KGİ:	Kapsam Geçerlilik İndeksi
MMSS:	McClosky ve Mueller İş Doyum Ölçeği (McClosky and Mueller Satisfaction Scale)
NNFI:	Normlu Olmayan Uyum İndeksi (Non-Normed Fit Index)
RMSEA:	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation)
SKK=ICC:	Ölçeğin Sınıf İçi Korelasyon Katsayısı
SPSS:	Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (Statistical Package for the Social Sciences)
SRMR:	Standardize Ortalama Hataların Karekökü (Standardized Root-mean-Square Residual)
VIG	Varoluş- İlişki kurma- Gelişme

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1:	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ile Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Karşılaştırması	9
Tablo 2:	McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlar	24
Tablo 3:	Veri Analizi	25
Tablo 4:	Hemşirelerin Sosyo- Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	27
Tablo 5:	Hemşirelerin Mesleki ve Çalışma Ortamı Özelliklerine Göre Dağılımı	28
Tablo 6:	Hemşirelerin McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri: En Küçük-En Büyük Değer, Ortalama ve Standart Sapmaları	30
Tablo 7:	Hemşirelerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarına Göre İş Doyum Puanları	31
Tablo 8:	McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği'nde Uzman Görüşüne Sunulan ve Uzman Görüşüne Göre Yeniden Düzenlenen İfadeler	33
Tablo 9:	McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği Maddelerinin Kapsam Geçerliği İçin Uzman Görüşlerinin Değerlendirilmesi.....	34
Tablo 10:	McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizi Uyumluluk Değerleri	35
Tablo 11:	McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Analizleri ve Madde Silindiğinde Elde Edilen Cronbach Alfa Katsayıları	38
Tablo 12:	McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin Madde-Alt Boyut Puan ile Alt Boyut ve Toplam Puan Korelasyonları	39
Tablo 13:	McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları.....	40
Tablo 14:	McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Test-Tekrar Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması ve Korelasyonları	41

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1:	Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	8
Şekil 2:	Başarı İhtiyacı Hiyerarşisi	10
Şekil 3:	ERG ve Maslow'un Teorilerindeki Adımlar	11
Şekil 4:	İçerik Kuramlarının Karşılaştırması	12
Şekil 5:	Vroom'un Beklenti Kuramı	13
Şekil 6:	Adams'ın Denge Teorisi	14
Şekil 7:	Lawyer- Porter'in Beklenti Kuramı	15
Şekil 8:	Yapılan İş ile İlgili Doyumsuzluklar	17
Şekil 9:	İş Doyumu ile İlgili Neden-Sonuç İlişkisi	18
Şekil 10:	McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi: Yol Katsayıları ve Hata Varyansları	36

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Günümüzde, kurumların en önemli varlığını insan kaynakları oluşturmaktadır. Örgütsel verimliliği ve etkinliği artırmada çalışanların işe karşı tutumu ve yaptıkları işten duydukları memnuniyet çok önemli bir etmendir. Performansı yüksek olan kurumlarda çalışanların iş doyum düzeyi ve örgütsel güç birliğinin daha yüksek olduğu görülmektedir^(1,2). Sağlık hizmetlerinde, hizmetin çok sayıda profesyonel tarafından birlikte sunulması, hizmet sunumunun derin klinik bilgi ve beceri ile birlikte çok dikkat, özen ve süreklilik gerektirmesi nedeniyle bu konu daha da önemli hale gelmektedir. Sağlık hizmetlerinin sunumunda en önemli insan kaynaklarından birini, hasta başında 24 saat bulunmaları ve doğrudan her an hasta ile birlikte bulunmaları nedeniyle hemşireler oluşturmaktadır^(3, 4).

Hastaların hizmetten memnun kalabilmesi, kaliteli ve etkin sağlık hizmeti alabilmesi için hemşirelerin yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmaları gerekmektedir. Bu nedenle örgütün istenilen hedeflere ulaşması için, hemşire iş doyumunu ve etkileyen faktörleri belirlemesi için gereken özeni göstermesi önemlidir. Hemşireler iş doyumunu düşük olduğunda kaliteli bir hizmet sunmaları beklenemez. Bireylerde umutsuzluk, mesleki gelecek hakkında olumsuz düşünceler ve gerginlikler ortaya çıkmaktadır⁽⁵⁾. Bu durum sürekli yakınma ve işten uzaklaşmaları beraberinde getirmektedir⁽⁶⁾. Diğer taraftan örgütsel olarak verim düşüklüğü, şikayetlerin artması, davranış bozukluğu, ile örgütsel bağlılıkta azalma⁽⁶⁾, işe devamsızlık, işi bırakma⁽³⁾, işten yakınma, işe geç kalmaların artması⁽⁷⁾, işin yavaşlaması, iş kazalarının ve şikayetlerinin artması⁽⁵⁾, devir oranlarında yükselme⁽⁸⁾, işin yavaşlaması, iş kazalarının ve şikayetlerinin artması⁽⁵⁾ ile sonuç olarak hasta tatmininin sağlanamadığı görülmektedir⁽⁹⁾.

Bireysel olarak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durumun^(10, 11) iş doyumunda etkili olduğu belirlenmiştir⁽¹²⁾. Hemşirelerin iş doyumunu yüksek olduğunda; stres düzeyleri azalmakta^(13, 14, 15) verimli ekip çalışması ve mutlu bir çalışma ortamı oluşmaktadır. Aynı zamanda hemşireler, işlerini enerjik ve coşkuyla yapmakta, çalışma

arzusu ve isteği yüksek olmakta, güç durumlarda çaba göstermekte, iş birliği sağlamakta ve kurallara isteyerek uymaktadırlar⁽⁹⁾.

Örgütsel olarak; kurum; işin yapısı, güvenliği, örgüt yönetimi⁽¹⁶⁾, zorluk derecesi, çalışma koşulları, meslek/mesleki gelecek hakkındaki görüşler, mesleği isteyerek seçme⁽¹⁷⁾, rollerde olan belirsizlikler, beklentilerin karşılanması, meslekte çalışma süresi ve kişilerarası ilişkiler⁽⁴⁾, çalışma alanı, çalışma süresi, iş yükü, yönetim politikaları⁽¹⁸⁾, işte otonomi, yükselme olanağı, kariyer gelişim fırsatları^(18, 19), ücret⁽⁴⁾, işletmenin sosyal görünümü, uygun ödüllendirme, kararlara katılım durumu, yöneticilerin tutumları⁽²⁰⁾, liderlik davranışları ve yöneticiler ile ilişkilerin^(20, 21) iş doyumunda etkili olduğu belirtilmiştir.

Hemşirelerin örgütsel beklentileri ve deneyimsel faktörlerinin uyumlu olması bireysel doyum ve verimliliği artırırken⁽¹⁰⁾, diğer yandan oluşan doyumsuzluk duygusu, kişide olumsuz duygular oluşturmaktadır. Hemşirelerde iş doyumunun yüksek ya da düşük olması hemşirelerde tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve devir hızının yanı sıra hasta bakım kalitesi, ekip çalışması gibi hemşire ve hasta çıktılarını etkilemektedir^(2, 5).

Yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular, hemşirelerin iş doyum düzeyinin sunulan sağlık bakım hizmet kalitesini doğrudan etkilediğini göstermektedir^(5, 18). Dolayısıyla, hemşirelerin iş doyumlarını değerlendirmek üzere yapılan araştırmaların temel amacının, yüksek iş doyumuna sahip olup kaliteli bakım hizmeti verebilmek olması ortaya çıkmaktadır⁽²²⁾. Bu bağlamda, hemşirelerde iş doyum ve ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi ve izlenmesi yönetici hemşirelerin önemli bir sorumluluğudur⁽²³⁾.

Bireysel olarak yaş arttıkça iş doyumunun arttığı^(18, 24, 25), hemşirelerin eğitim düzeyi ve deneyim süreleri arttıkça iş doyum düzeylerinde belirgin bir artış olduğu^(25, 35), erkek hemşirelerde kadın hemşirelere oranla iş doyumunun yüksek olduğu, evli ve çocuğu olan hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğu^(19, 49);örgütsel olarak ise çalışma alanlarından yatan hasta katlarında yoğun bakımlara oranla iş doyumunun daha yüksek olduğu^(24, 25), ekip uyumu arttıkça iş doyumunun arttığı⁽¹⁹⁾, gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumunun vardiyalı ya da gece çalışan hemşirelere göre yüksek olduğu⁽²⁵⁾ aynı zamanda iş yükü ve toplam çalışma süresi arttıkça iş doyumunun düştüğü^(26, 27, 49), hemşire başına

düşen hasta sayısı arttıkça iş doyumunun düştüğü⁽⁵⁾ ve hafta sonu çalışan hemşirelerin iş doyumunun çalışmayanlara oranla düşük olduğu⁽²⁴⁾ görülmüştür. Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nurses=ICN)'nin 2007 yılı'nda yayınladığı Uluslararası Hemşirelik Günü Raporu'nda, hemşirelerin iş doyumunun düşük olmasına neden olan temel faktörler; olumsuz çalışma ortamı, yetersiz kazanç ve kötü çalışma koşulları olarak belirtilmiştir⁽³⁾. Dolayısıyla hemşirelerin işten doyum almaları mutlu, üretken ve verimli çalışmalarının yanı sıra verilen hizmetin kalitesini de artırması ile kurumsal başarının artması açısından büyük önem taşımaktadır^(24, 28).

Hemşirelerin iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla çeşitli ölçüm araçlarından yararlanılmaktadır. Ülkemizde, hemşire iş doyumuna ilişkin yapılmış araştırmalarda en yaygın kullanılan ölçüm araçları; Minnesota İş Doyumu Ölçeği, İş Betimlemesi Ölçeği ve Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği'dir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Weiss ve arkadaşları tarafından 1976 yılında geliştirilmiş⁽²⁹⁾, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe'ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır⁽³⁰⁾. İçsel doyum (yetenek kullanımı, başarı, aktivite, ilerleme, dengeleme, ekip çalışması, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmet, sosyal statü ve çalışma koşulları) ve dışsal doyum (yetki, örgüt politikası ve uygulamaları, tanınma, sorumluluk, güvenlik ve çeşitlilik) olarak iki alt boyuttan ve toplam 20 maddeden oluşmakta, Cronbach Alpha katsayısı ise 0.826'dır. Maddelerin toplamı genel doyum olarak tanımlanmaktadır⁽³⁰⁾.

İş Betimlemesi Ölçeği, Kendal ve ark. tarafından 1969' da geliştirilmiş, Smith ve ark tarafından 1987'de tekrar düzenlenmiş ve Ergin tarafından 1997 yılında Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır⁽³¹⁾. Toplam 70 madde ve “işin kendisi”, “ücret”, “terfi”, “yönetim”, “ekip arkadaşları” olmak üzere 5 alt boyutu bulunmaktadır⁽³¹⁾. Ölçek, Kılıç ve arkadaşları tarafından 2004 yılında 9 alt boyut ve 54 madde olarak⁽³²⁾ düzenlenmiştir. Yine 2009 yılında Çakmur ve Kılıç tarafından tekrar ele alınan ölçek 7 alt boyut ve 45 madde ile “Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği” olarak yeniden tanımlanmıştır⁽³³⁾. Ölçeğin alt boyutları; “örgüte bağlılık ve güven” , “çalışma arkadaşları ve ilişkiler”, “fiziki ortam ve koşulları”, “problem çözme”, “çalışanların destek ve gelişimi”, “iletişim ve işin kişiye

katkısı” ve “ücret” şeklindedir. Ölçeğin alt boyutları Cronbach Alpha katsayısı .699 ile .929 arasında olduğu belirtilmiştir⁽³³⁾.

Hemşire iş doyumunu değerlendirmek üzere geliştirilen McCloskey and Mueller İş Doyum Ölçeği'nin uluslararası literatürde sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçek, 1974 yılında Kanada'da McCloskey tarafından 36 madde olarak geliştirilmiş; 1990 yılında McCloskey ve Mueller'in yaptığı açıklayıcı faktör analizi çalışması ile 8 alt boyut ve toplam 31 madde olarak tanımlanmıştır. Ölçeğin alt boyutları Cronbach Alpha katsayısı .52-.84 ve ölçeğin tamamı için ise .89 bulunmuştur⁽³⁴⁾.

Ölçekte, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Burns'un motivasyon teorisi temel alınmıştır. Maslow ve Burns'e göre bireylerin fizyolojik ve psikolojik motivasyon ihtiyaçları ile teşvik edilme ve hedeflere ulaşma arzuları vardır⁽³⁷⁾. MMSS Ölçeği “etkileşim olanakları”, “çalışma çizelgeleri/koşulları”, “otonomi ve sorumluluk”, “ekip ilişkileri”, “profesyonel gelişim fırsatları”, “dış ödüller”, “övgü ve tanınma” ve “aile-iş dengesi” olmak üzere 8 alt boyuttan oluşmaktadır⁽³⁴⁾. Hemşire iş doyumunu etkileyen faktörleri çok boyutlu ve kapsamlı şekilde değerlendiren bu ölçek, sadece hastanelerde değil ruh sağlığı da dahil olmak üzere, uzun dönemli bakım, halk sağlığı, evde bakım, rehabilitasyon ve ayaktan sağlık hizmetleri gibi alanlarda da hemşirelerin iş doyumuna yönelik tutumlarının değerlendirilmesi amacıyla kullanılmaktadır⁽³⁵⁾. Ölçek daha önce farklı kültür ve popülasyonlarda ve farklı dillerde hemşirelerle iş memnuniyetini ölçmek için kullanılmıştır. Örneğin, Batı Şeria'da Filistinli hemşirelerde ve birçok Orta Doğu ülkelerindeki hemşirelerde (Ürdün, Lübnan, Kuveyt, Yemen ve Katar) ile farklı dil formlarında (İngilizce, Arapça ve Farsça) kullanılmıştır^(44, 49, 50, 51, 52).

McClosky ve Mueller İş Doyumu Ölçeği, hemşire iş doyumunu etkileyen faktörleri çok boyutlu ve kapsamlı olarak değerlendirmesi, yöneticilere hemşirelerin iş doyumunu artırmada gerekli stratejileri geliştirmek üzere detaylı veri sağlaması ve uygulamasının kolay olması^(36, 37) nedeni ile seçilmiş olup, araştırma sonuçları; sağlık kurumlarında etkinlik ve verimliliği sağlamak üzere hemşirelerin iş doyumlarını ve kuruma bağlılıklarını artırıcı yönde düzenlemeler yapılması konusunda hemşirelik ve hastane yöneticilerine yardımcı olacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, 1974 yılında Kanada’da McCloskey tarafından geliştirilen ve 1990 yılında Mueller ve McClosky tarafından yeniden tanımlanan “McClosky ve Mueller İş Doyumu Ölçeği’nin Türkçe formunun ülkemiz hemşireleri için geçerli ve güvenilir bir araç olup olmadığını incelemektir.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu Tanımı

Bakan (2014)'in belirttiğine göre iş doyumu kavramı, ilk olarak 1920'li yıllarda oluşmuş, ilk sistematik bilgiler 1930'lu yıllarda ele alınmış ve iş doyumu kavramı, psikoloji, sosyoloj, ekonomi ve işletme yönetimi gibi disiplinlere konu olduğu belirtilmiştir⁽³³⁾. İş doyumu kavramı çok boyutlu bir kavram olması sebebiyle çok sayıda tanım geliştirilmiştir. Durak ve Serinkan (2007) tatmin kavramını, bir başka kişi tarafında doğrudan gözlemlenemeyen, sadece ilgili birey tarafından hissedilerek tasvir ve ifade edilebilen “zevk”i ya da “huzur”u anlatmak için kullanılan bir kavram olarak⁽⁴⁾, Hackman ve Oldham (1975) iş doyumunu, bireyin işinden duyduğu memnuniyet düzeyi olarak tanımlamıştır. Ergin (1997), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun iş doyumu kavramını, bireyin iş yapma süreci veya sonucunda, ihtiyaçlarını karşılayabilme düzeyinin bir çeşidi olarak⁽³¹⁾, Durmuş ve Günay (2007) Amstrong, Drew ve Henly'nin iş doyumunu; çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarının, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyleri olarak⁽²⁴⁾ tanımladığını belirtmiştir. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) iş doyumunu, bireylerin işlerine karşı gösterdikleri durum⁽⁴⁰⁾, Robbins and Judge (2013) işlerine ve işin özelliklerine karşı geliştirdikleri duygusal bir tepki/his olarak tanımlamıştır⁽³⁸⁾.

2.2. İş Doyumu Kuramları

İlk iş doyumu araştırmalarının I. Dünya Savaşı yıllarında F.Taylor tarafından, klasik yaklaşım çerçevesinde değerlendirilerek, sosyal yönlerin ihmal edip bilimsel yönetim ilkelerinin uygulanması (ücret artışı vb.) yöntemi ile gerçekleşeceği görüşü ileri sürülmüştür. 1927 tarihinde uzun yıllar süren Hawthorne araştırmaları, Davranışsal (Neoklasik) yaklaşımın temelini oluşturarak klasik yaklaşımın tersine insanı sosyal yönleriyle de bir bütün olarak ele alınmasının önemini vurgulamıştır. Bu yaklaşımların etkisiyle kuramlar, iş doyumunun nedenlerini ve etkilerini tarihsel olarak birbirini izleyen

şekilde açıklamaya yönelik olarak içerik/kapsam ve süreç olarak ikiye ayrılmakta ve iş doyumunu artırmaya yönelik iyileştirmeleri ortaya koymaktadır^(28, 39).

2.2.1. İçerik Kuramları

İçerik/kapsam kuramları; Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı, Frederick Herzberg'in Çift Etki Kuramı, David MC Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı ve Clayton Alderfer'in ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory) Kuramı olarak tanımlanmaktadır⁽⁴¹⁾. Kapsam kuramları, bireyleri motive eden etmenlerin neler olduğunu, nelerin güdülemeye yol açtığı konusunu incelemektedir⁽⁴²⁾.

Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

İçerik kuramlarının ilki Abraham H. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi'dir. Maslow (1970) klinik gözlemlerden yola çıkarak insan davranışlara yön veren temel gereksinimleri temelden karmaşığa doğru⁽⁴³⁾ (Şekil 1), fizyolojik, güvenlik, sevgi-aidiyet (toplumsal), saygınlık ve kendini gerçekleştirme şeklinde sıralanmıştır^(44, 45). Fizyolojik gereksinimler; yeme-içme, uyuma, nefes alma gibi yaşamın devam etmesini sağlayan eylemler, güvenlik gereksinimleri; can güvenliğinin sağlanması ve yaşam kaygılarının azaltılması, toplumsal gereksinimler; arkadaşlık, ilişki, iletişim kurma, saygınlık gereksinimi; güç, başarı, yeterlilik ve kendini gerçekleştirme gereksinimi; yetenek geliştirme ve potansiyeli gösterme şeklindedir⁽³⁹⁾.

Önceliği olan gereksinimler doyurulmadan bir sonraki gereksinim ortaya çıkmamaktadır^(42, 46). Bu kurama göre, bir basamaktaki gereksinimini karşılayan birey bir sonraki basamağa geçebilmek için motive olur⁽²⁴⁾. Buradaki önemli nokta, bireyin doğru motivasyonel araçları kullanarak yeterli çalışmaya yönlendirilmesidir. Maslow, davranışların temel motivasyonel ürününü doyum olarak tanımlamış olup anlaşılabilir oluşu nedeni ile de bu kuram en çok bilinen doyum kuramı olmuştur^(47, 53).



Şekil 1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi ^(43,45)

* Seker (2014)'den esinlenerek yapılmıştır ⁽⁴⁵⁾.

Erdem, yaratıcılık, problem çözme, potansiyelini gösterme “kendi olma/kendini gerçekleştirme gereksinimleri”, prestij, kendine saygı, güven, başarı “saygılık gereksinimleri”, arkadaşlık, aile, cinsel yakınlık, kabul edilme “ait olma ve sevgi gereksinimleri”, vücut bütünlüğü, iş, aile, sağlık, mal güvenliği “güvenlik gereksinimleri”, nefes alma, besin, su, uyku, cinsellik, boşaltım vs ise "fizyolojik gereksinimler" içinde yer almaktadır⁽⁴⁵⁾.

Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı, basit ve akılda tutulabilir olduğu için en bilinen motivasyon kuramı olmasına karşın⁽⁴³⁾; gereksinimlerin kesin sınırlarla birbirinden ayıramaması, gereksinimlerin belirli bir sırada doyurulmasının kanıtlanamaması, gereksinim sıralamalarının farklı olabileceği düşünülmesi ve zaman içinde gereksinimlerin değişebilmesi gibi nedenlerle pek çok yönden eleştirilmiştir⁽³⁹⁾.

Herzberg'in Çift Etki Kuramı

Frederick Herzberg tarafından geliştirilen kuram motivasyonun gereksinimlerle ilgili olduğu varsayımını yaparak, Maslow'dan sonra en bilinen kuramdır. Herzberg, bireylerin maddi, sosyal ve duygusal varlıklar olduklarını belirlemiş ve bu üç başlığın birlikte ele alınarak doyumu oluşturduğunu belirtmiştir⁽⁴⁸⁾.

Herzberg, Maslow ve Alderfer'in kuramlarının aksine gereksinimleri bir düzen içerisinde göstermemiş, iki farklı gruplandırma yaparak belirtmiştir. Yaptığı araştırmalar sonucu, doyumu etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlerin birbirinden farklı olduğunu tespit etmiştir⁽⁵⁴⁾. Herzberg'in Çift Etki Kuramı'na göre doyumu etkileyen olumlu etmenler "güdüleyen" ya da "doyum sağlayan" etmenler olarak adlandırılmış⁽⁴⁶⁾ ve başarıma, tanınma, ait olma, sorumluluk alabilme, işinde ilerleme-kendini geliştirme, takdir edilme gibi işin kendisine ilişkin faktörler olarak tanımlanmıştır⁽⁴²⁾. Olumsuz etmenler ise "hijyen" etmenleri olarak adlandırılmış⁽⁴⁶⁾ ve belirsizlik, maddi yetersizlik, örgüt politikası ve yönetimi, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve olumsuz fizik koşullar gibi çevresel etmenlere bağlı faktörler olarak tanımlanmıştır⁽⁴⁷⁾. Şimşek ve Eroğlu' nun belirttiğine göre (2013) kuramın önemi; bireyi olumlu yönde etkileyen ve motive ederek davranışa yönlendiren etmenler ile olumsuz hissettiren ancak doyurulduğunda motive etmeyen etmenler arasındaki ayrımı ortaya koymasındır⁽³⁹⁾. Erdem (1997)'nin belirttiğine göre Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı ile Herzberg' in Çift Etki Kuramı karşılaştırması Tablo 1 gösterilmiştir⁽⁵³⁾.

Tablo 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ile Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Karşılaştırması (42)

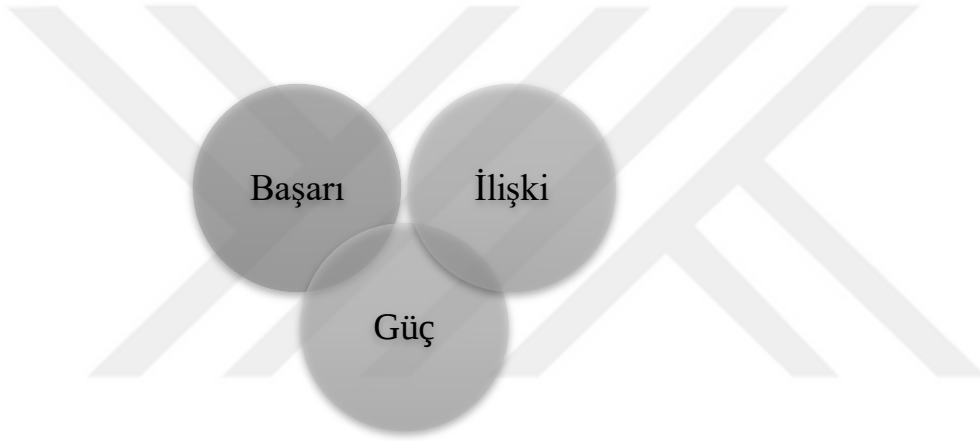
MASLOW'UN "İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ" KURAMI	HERZBERG'İN "ÇİFT FAKTÖR" KURAMI
Kendini gerçekleştirme (değer) ihtiyacı	İş başarıma, işte ilerleme, sorumluluk alabilme
Saygınlık ihtiyacı	Yükselme ve terfi, takdir edilme, tanınma, statü
Ait olma ve sevgi ihtiyacı	Kişiler arası ilişkiler, örgüt politikası ve yönetimi
Güvenlik ihtiyaçları	Çalışma şartları, iş güvenliği, denetim politikası
Fizyolojik ihtiyaçlar	Maaş ve ücret politikası, özel yaşam

*Erdem (1997)'den esinlenerek yapılmıştır (42).

Özyurt (2006)'nın belirttiğine göre Herzberg'in Kuramı kısıtlı örnek, görüşme yöntemi kullanılması gibi yöntem hataları nedeniyle eleştirilmiştir⁽⁴⁷⁾.

David Mc Clelland'ı Başarma İhtiyacı (Üç GÜdü) Kuramı

David Mc Clelland'ın (1965), ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılacağını ileri süren Başarma İhtiyacı Kuramı, çalışan bireylerin motivasyonuna etkide bulunan faktörlerin tanımlanmasını yapmaktadır⁽⁵⁴⁾. Mc Clelland insan ihtiyaçlarını; başarı, erk (ilişki) ve güç güdüsü (ihtiyacı) olarak üç grupta toplamıştır (Şekil 2). Bu güdüler herkeste bulunmakla birlikte dereceleri farklılık göstermektedir. Eğer yöneticiler çalışanların ihtiyaçlarını bilebilirlerse onlardan daha iyi yararlanabilir, çalışanlar ise bilgi ve yeteneklerini daha iyi kullanabilirler⁽⁴⁸⁾.



Şekil 2. Başarı İhtiyacı Teorisi (80)

*Sevinç (2015)'den esinlenerek yapılmıştır (80).

Başarı ihtiyacı, en güdüleyici etmen olarak kabul edilmektedir⁽³⁹⁾. Büyük amaçlara ulaşmada katkıda bulunur, dolayısıyla bireyler çalışmak için güdülenir ve daha çok çalışırlar⁽⁵⁵⁾. Başarı güdüsü yüksek çalışanların mücadele ruhu ve başarma isteği yüksek olurken aksine başarı duygusu düşük çalışanların maddi kazanım için çalıştıkları belirtilmektedir⁽⁵⁶⁾.

Erk (ilişki) ihtiyacı, çevredeki insan ve gruplarla temasın ve paylaşımın miktarını ve kalitesini belirtirken güç ihtiyacı, çevreye egemen olma ve kontrol edebilme güdülerini açıklamaktadır⁽³⁹⁾.

Mc Clelland (1965)'e göre davranışı şekillendiren bu gereksinimlerin önemi, kişilerarası ilişkiler, akademik başarı, hayat tarzı ve iş performansı üzerindeki etkilerde görülebilmektedir.

Clayton Alderfer'in ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory) Kuramı

Clayton Alderfer'in ERG Kuramı, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nın basite indirgenmesiyle geliştirilmiş ve Existance (var olma), Relatedness (aidiyet) ve Growth (gelişme) sözcüklerinden oluşmuştur⁽⁴²⁾. Var olma ihtiyacı; ait olma, sosyal iletişim ve kişisel gelişim ihtiyacını tanımlamakla birlikte temel gereksinimler olduğu görülüp bu gereksinimler Maslow'un 5 temel gereksinimine karşılık (Şekil 3) gelmektedir^(44, 45).



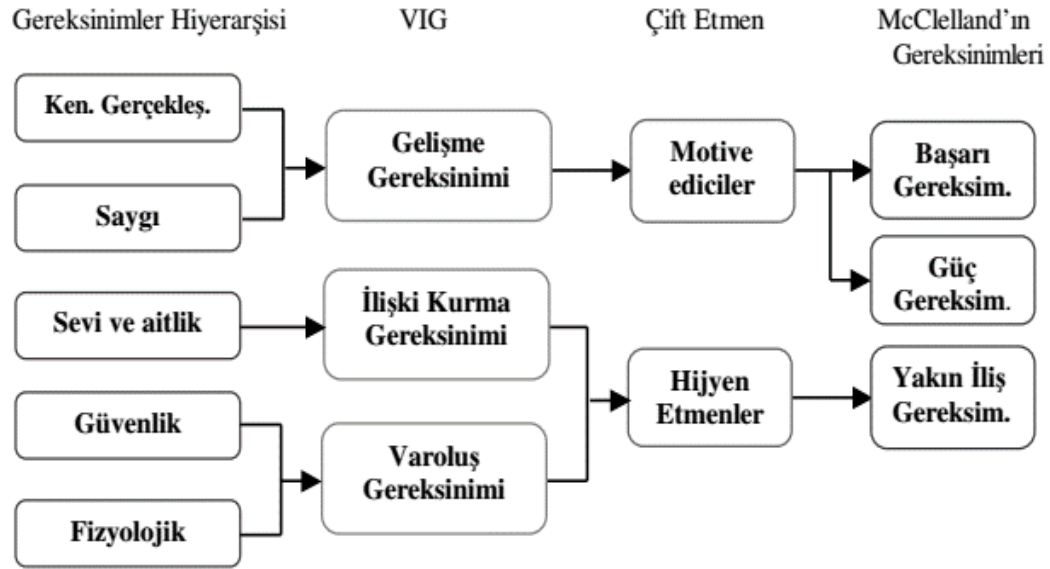
Şekil 3. ERG ve Maslow'un Teorilerindeki Adımlar ⁽⁴⁵⁾

* Seker (2014)'den esinlenerek yapılmıştır ⁽⁴⁵⁾.

Aradaki en belirgin fark, Şekil 3'de belirtildiği gibi, Maslow'un teorisinde 5 basamaktan oluşan gereksinimlerin Alderfer'in teorisinde 3 basamağa indirilmiş olmasıyla birlikte⁽⁵⁴⁾ gereksinimleri kesin bir sırayla değil aynı anda doyurulabildiğini göstermesidir

ve doyurulma sırasının kültürlere ve zamana göre değişim gösterebilmesidir⁽³⁹⁾. ERG Kuramı; gereksinim doyumu, istek güçlenmesi ve gereksinim hüsranı olmak üzere üç varsayımdan oluşmaktadır. Gereksinim doyumu, her düzeydeki gereksinim doyurulunca daha fazlasının arzu edilmesidir⁽⁵⁴⁾. Kurama göre, çok istenen ve ulaşma beklentisi yüksek olan amaçlar için çok uğraşılacak, fakat beklentisi düşük olan amaçlar için yeterince çaba harcanmayacaktır^(47, 54). Aşağıda (Şekil 4) içerik kuramları karşılaştırmalı olarak belirtilmiştir.

Alderfer'in ERG Kuramı, Maslow'ın gereksinimler hiyerarşisi kuramına getirilen eleştirilerin önemli bölümünü çözme özelliğine sahiptir⁽³⁹⁾.



Şekil 4. İçerik Kuramlarının Karşılaştırılması (73)

*VIG (Varoluş- İlişki kurma- Gelişme)

2.2.2. Süreç Kuramları

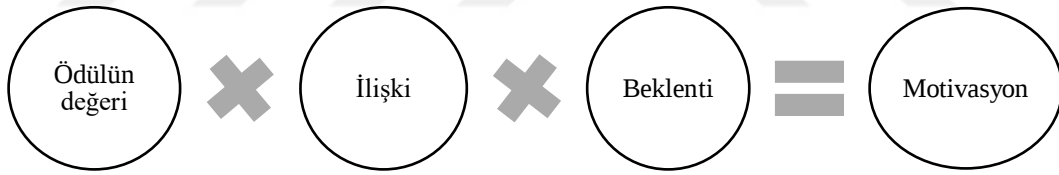
Süreç kuramları ise; Wroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Ödül Adaleti veya Eşitliği Kuramı, Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı olarak tanımlanmaktadır. Süreç kuramları, çalışanların hangi amaçla, nasıl motive edildiklerini incelemekte olup asıl olan güdüsel sürecin işleyişini tanımlamaktır⁽⁴²⁾.

Wroom'un Beklenti Kuramı

Süreç kurumlarından Wroom'un Beklenti Kuramı'na göre, bireyleri daha fazla çalışmaya güdüleyen güç, gelecekte beklenen ve amaçlarıdır⁽⁴²⁾.

Wroom'un Kuramı, çalışanın kazancı konusunda beklentilerinin fazla olduğu durumlarda daha çok güdüleneceği şeklindedir. Kurama göre, bireyleri motive eden temel unsur, işinde başarılı olması halinde elde edeceği ödüllerdir. Elde edilecek ödüller etkileyen üç temel faktör Şekil 5'de belirtildiği üzere; ödülün değeri ve çekiciliği, gösterilen performansa uygunluğu ve kişinin ödülün beklentisidir. Bu faktörler birbirleri ile çarpılarak motivasyon değeri oluşur; dolayısıyla, faktörlerden birinin sıfır olması, motivasyon değerini de sıfır yapacaktır⁽⁵⁴⁾.

Kuramın en önemli noktası, bireyin motive eden olay, nesne ve gereksinimler evrensel olmayıp farklı bireyler üzerinde farklı etki gösterebilmektedir⁽³⁹⁾.



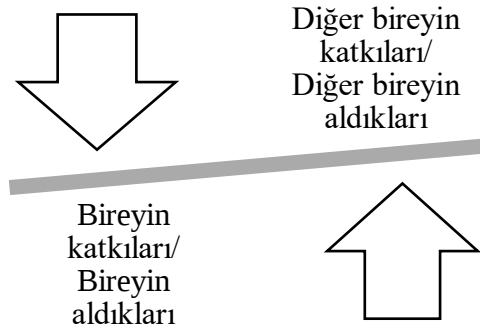
Şekil 5. Vroom'un Beklenti Kuramı⁽⁵⁵⁾

*Sevinç (2015)'den esinlenerek yapılmıştır⁽⁵⁵⁾.

Adams'ın Ödül Adaleti veya Eşitlik Kuramı

Adam's tarafından geliştirilen Eşitlik Kuramında süreç ve karşılaştırma olarak iki varsayıma dayanmaktadır. Kuramda, çalışanın işe verdiği ve işten aldıklarını başkaları ile kıyasladığında eşitlik algılıyorsa doyum oluşacağı savunulmaktadır⁽⁵⁷⁾. Eşitlik Kuramı, girdi ve çıktı arasındaki ilişkiye dayanır (Şekil 6). Bireyin kendi girdileri (geçmiş deneyimler, eğitim, çaba vb.) ile sonuçları (ücret, yan ödeme, kazanılan statüler vb.) arasındaki oran, benzer işi yapan bireyin oranı ile karşılaştırmasıyla eşitlik değerlendirilir

(Şekil 6). Bu durumda bireylerin sadece çalıştıkları karşısında kazandıklarından değil örgüte kazandırdıkları açısından da diğer çalışanlara benzer olduklarını düşündüklerinde motivasyon sağlayabilirler⁽⁴⁶⁾. Dolayısıyla durumdaki eşitsizlik motivasyonda düşme göstermektedir⁽⁵⁶⁾.



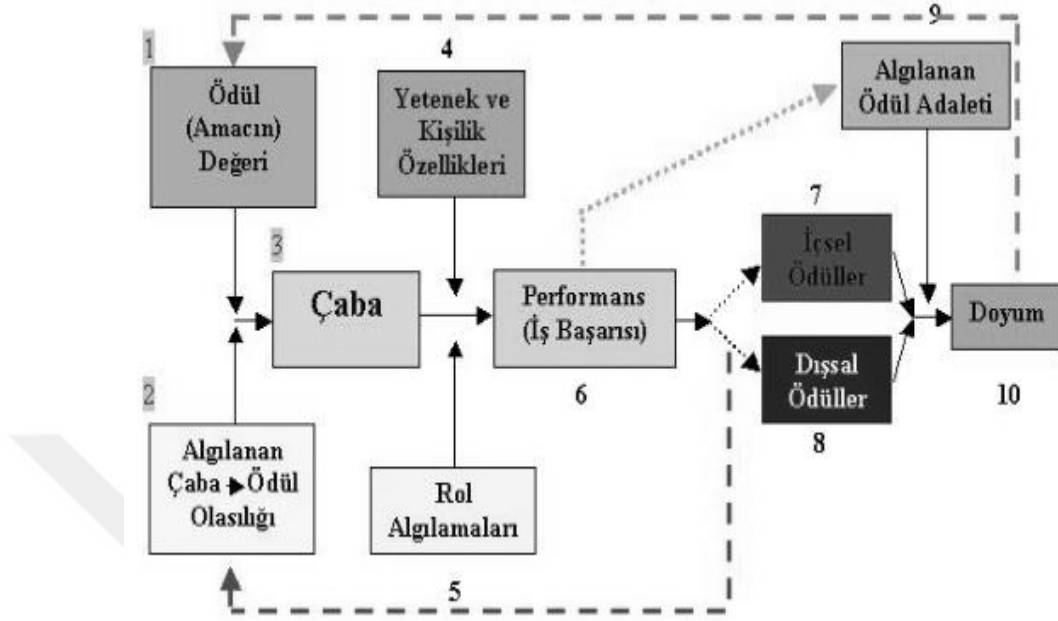
Şekil 6. Adams'ın Denge Teorisi ⁽⁴⁶⁾

*Ergeneli (2014)'den esinlenerek yapılmıştır ⁽⁴⁶⁾.

Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Vroom'un Kuramını esas alarak Beklenti Kuramına eklenmesiyle oluşmuştur. Geliştirilmiş Beklenti Kuramı'na göre, gayretin istenen performansa ulaşmasında yeterli bilgi ve kabiliyete sahip olunması gerekmektedir^(44, 58). Kuramın getirdiği bir diğer kavram, beklenen davranış türleri olarak "rol"dür. Gayret, bilgi ve role bağlı gösterilen performans ödüllendirilir⁽⁵⁴⁾.

Geliştirilmiş Beklenti Kuramı'nda belirtilen (Şekil 7) ödüller bireyi doyuma ulaştırır. Dolayısıyla performansın ödülle bağlantılı olduğu düşünülmektedir⁽⁴²⁾. İçsel ödüller; bireyin işinde gösterdiği yüksek performans ile verilir ve üst düzey gereksinimlerin karşılanmasını sağlamakta, dışsal ödüller ise; örgüt tarafından verilir ve alt düzey gereksinimlerin karşılanmasını sağlayacak şekildedir⁽⁵⁴⁾. Vroom'dan farklı olarak Lawler ve Porter ödüllerin eşit olarak algılanması gerektiğini, başka performanslar ile karşılaştırdıklarında eşitsizlik görmelerinin motivasyonun düşmesine neden olacağını savunmaktadır⁽³⁹⁾.



Şekil 7. Lawler- Porter'in Beklenti Kuramı⁽⁵⁸⁾

2.3. Sağlık ve Hemşirelik Hizmetlerinde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Hemşirelerin etkili ve verimli bir hizmet sunabilmeleri ancak yaptıkları işten doyum almaları ile mümkündür^(59, 60). İş doyumunu, birçok bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir^(7, 10). Araştırmacılar, iş doyumunun hem işin kendisi, kişisel gelişim ve başarı olanakları gibi içsel ödüller hem de ücret, terfi ve işte ilerleme olanakları gibi dışsal ödüller^(16, 17) tarafından oluştuğu konusunda birleşmektedirler. Ayrıca iş doyumunu kişinin işinde kazandığı başarı, elde ettiği saygı gibi unsurlarla^(16, 11); iş doyumсуuzluğu, olumsuz çalışma ortamı ve ilişkileri nedeniyle oluşmaktadır^(62,63, 14).

Günlük yaşantının büyük bir bölümünün işte geçirilmesi nedeni ile iş doyumunu, bireyin yaşamında hem maddi hem ruhsal açıdan büyük önem taşımaktadır⁽⁶²⁾. Bu doğrultuda iş doyumunu, bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada etkin rol almaktadır. Dolayısı ile örgütlerde iş doyumunu sağlanması ve artırılması için iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olunması gerekir⁽²⁸⁾. İş doyumunu belirleyen bireysel ve kurumsal unsurlar bulunmaktadır⁽¹⁵⁾.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Hackman ve Oldham işin çalışana doyum vermesi için işin yapısı ile ilgili beş temel faktör belirlemiştir. Bu faktörler; iş için gereken beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin birey için anlamı, otonomi ve geri bildirim olarak tanımlamıştır⁽¹²⁾.

Bireysel olarak yaş, cinsiyet^(59, 60), eğitim düzeyi⁽⁷⁾ ve medeni durum^(10, 11) iş doyumunda etkili olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışmalarda yaş arttıkça iş doyumunun arttığı^(18, 24, 25), hemşirelerin eğitim düzeyi ve deneyim süreleri arttıkça iş doyum düzeylerinde belirgin bir artış olduğu^(24, 25, 49), erkek hemşirelerde bayan hemşirelere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu⁽²⁷⁾, evli ve çocuklu olan hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğu^(19, 49) gözlemlenmiştir.

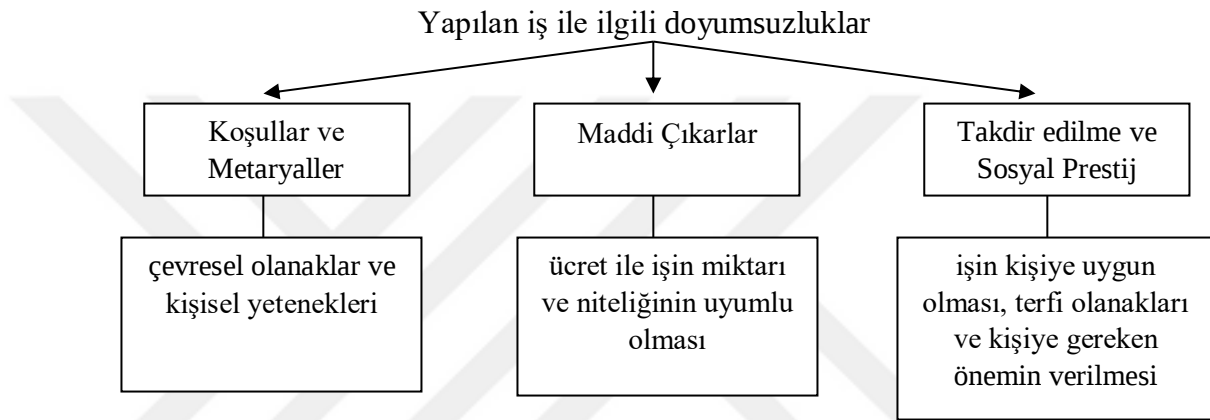
2.3.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumunu hizmet sektöründe büyük önem taşır. Bir örgütün yönetimi; hizmetin niteliği ve niceliğini arttırmaya çalışırken diğer yandan bireylerin iş doyumunu arttırmaya çalışmalıdır⁽¹²⁾. Dolayısıyla bir örgütün başarısını, bu iki amacın ulaştığı denge düzeyi göstermektedir.

Yapılan çok sayıda araştırma iş doyumunun hangi yönünün incelendiğine göre değişiklik gösterdiğini belirtmiştir. Çalışanlar genel olarak, işlerinden, işin kendisinde ve yöneticilerinden ortalama olarak memnundurlar fakat, ücret ve terfi imkanlarından daha az memnun olma eğilimindedirler⁽³⁸⁾. Yani hemşire iş doyumunun demografik özelliklerden çok (ücret, mesleki kariyer olanağı, çalışma koşulları vb.)^(16, 17), örgütsel etmenlerle (kurumun yönetim politikası, yöneticiler ile ilişkiler vb.) ilişkili olduğunu göstermektedir^(64, 65). Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nurses=ICN)'nin 2007 yılı'nda yayınladığı Uluslararası Hemşirelik Günü Raporu'nda, hemşirelerde düşük iş doyumuna etki eden temel faktörler olarak olumsuz çalışma ortamı, yetersiz kazanç ve kötü çalışma koşulları olduğu belirtilmiştir⁽³⁾.

Kavlu ve Pınar'ın (2009) yaptıkları bir araştırmaya göre; genel olarak hemşirelerin çalışma şartlarından, aldıkları ücretten^(16, 17, 19), yükselme/terfi/tek başına çalışma

olanaklarından ve takdir edilme durumundan^(10, 28) yeterince memnun olmadıkları durumlarda dahi güvenlik, yeteneğini kullanma, yetki, ekip uyumu, başarı hissi ve moral gibi motivasyonel faktörlere önem verdikleri görülmektedir^(66, 67). Bu doğrultuda monoton bir iş, ücret konusundaki haksızlıklar, adil olmayan yönetim uygulamaları⁽⁶⁸⁾, yetersiz çalışma koşulları⁽⁶⁹⁾ gibi unsurların doyumsuzluk yaratacağı görülmektedir.



Şekil 8 . Yapılan İş ile İlgili Doyumsuzluklar ⁽⁵⁷⁾

*Eren (2013)'den esinlenerek yapılmıştır ⁽⁵⁷⁾.

Örgütsel olarak; kurum, işin yapısı, güvenliği, örgüt yönetimi⁽¹⁶⁾, zorluk derecesi, çalışma koşulları^(59, 60), çalışma alanı, meslek/mesleki gelecek hakkındaki görüşler, mesleği isteyerek seçme⁽¹⁷⁾, rollerde olan belirsizlikler, beklentilerin karşılanması, kişilerarası ilişkiler⁽⁴⁾, meslekte çalışma süresi⁽¹²⁾, çalışma süresi, iş yükü, yönetim politikaları^(18, 49), işte otonomi, yükselme olanağı, kariyer gelişim fırsatları^(18, 19, 59, 60), ücret⁽⁴⁾, işletmenin sosyal görünümü, uygun ödüllendirme, kararlara katılım durumu, yöneticilerin tutumları⁽²⁰⁾, liderlik davranışlarının ve yöneticiler ile ilişkiler^(20, 21) iş doyumunda etkili olduğu belirtilmiştir (Şekil 9).

Yorucu iş temposunda çalışan ve işinden doyum almayan hemşirelerin verimli ve uyumlu çalışması beklenemez⁽⁶¹⁾. İş doyumunun; mesleğin saygınlığının artması, hiyerarşideki konumunun güçlenmesinden hoşnut olunması⁽¹⁶⁾, ekip çalışmasının artırması, iş dışında sosyal etkileşimde bulunulabilmesi etmenleri ile arttığı (Şekil 8)

bilinmektedir⁽²⁶⁾. Aynı zamanda çalışma alanı olarak yatan hasta katlarında yoğun bakımlara oranla iş doyumunun daha yüksek olduğu^(24, 25), ekip uyumu arttıkça iş doyumunun arttığı⁽¹⁹⁾, gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumunun vardiyalı ya da gece çalışan hemşirelere göre yüksek olduğu^(35, 61) belirtilmektedir. İş yükü ve toplam çalışma süresi arttıkça iş doyumunun düştüğü⁽²⁷⁾, hemşire başına düşen hasta sayısı arttıkça iş doyumunun düştüğü¹ belirlenmiştir. ve hafta sonu çalışan hemşirelerin iş doyumunun çalışmayanlara oranla düşük olduğu⁽²⁴⁾ görülmüştür.

İş doyumunu etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler Tablo 9'da belirtilmektedir.



Şekil 9. İş Doyumu ile İlgili Neden-Sonuç İlişkisi⁽⁶⁴⁾

2.4. Hemşirelerde İş Doyumunu Ölçmede Kullanılan Araçlar

Hemşirelerin iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla çeşitli ölçüm araçlarından yararlanılmaktadır⁽¹²⁾. Ülkemizde, hemşire iş doyumuna ilişkin yapılmış araştırmalarda en yaygın kullanılan ölçüm araçları; Minnesota İş Doyumu Ölçeği, İş Betimlemesi Ölçeği ve Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği'dir⁽³¹⁾.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Weiss ve arkadaşları tarafından 1976 yılında geliştirilmiş⁽²⁹⁾, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe'ye çevrilerek geçerlilik ve

güvenilirlik çalışması yapılmıştır⁽³⁰⁾. İçsel doyum (yetenek kullanımı, başarı, aktivite, ilerleme, dengeleme, ekip çalışması, yaratıcılık, sosyal hizmet, statü ve çalışma koşulları) ve dışsal doyum (yetki, örgüt politikası ve uygulamaları, tanınma, sorumluluk, güvenlik ve çeşitlilik) olmak üzere toplam 20 maddeden ve iki alt boyuttan oluşmakta ve tüm maddelerin toplamı genel doyum olarak tanımlanmaktadır⁽³⁰⁾. Cronbach Alpha katsayısı ise 0.826'dır.

İş Betimlemesi Ölçeği, Kendal ve ark. tarafından 1969 yılı'nda geliştirilmiş, Smith ve ark tarafından 1987'de tekrar düzenlenmiş ve Ergin tarafından 1997 yılında Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır⁽³¹⁾. Toplam 70 madde ve "işin kendisi", "ücret", "terfi", "yönetim", "ekip arkadaşları" olmak üzere 5 alt boyutu bulunmaktadır⁽³¹⁾. Ölçek, Kılıç ve arkadaşları tarafından 2004 yılında 9 alt boyut ve 54 madde⁽³²⁾ olarak düzenlenmiştir. Yine 2009 yılında Çakmur ve Kılıç tarafından tekrar ele alınan ölçek 7 alt boyut ve 45 madde ile "Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği" olarak yeniden tanımlanmıştır⁽³³⁾. Ölçeğin alt boyutları; "kuruma bağlılık ve güven", "çalışma arkadaşları ve ilişkiler", "fizik ortam ve koşullar", " çatışma çözme", "çalışanların destek ve gelişimi", " iletişim ve işin kişiye katkısı" ve "ücret" şeklindedir. Ölçeğin alt boyutları cronbach alpha katsayısı .699 ile .929 arasında olduğu belirtilmiştir⁽³³⁾.

Hemşire iş doyumunu değerlendirmek üzere geliştirilen McCloskey and Mueller İş Doyum Ölçeği'nin uluslararası literatürde sıklıkla kullanıldığı görülmektedir^(95, 96). Bu ölçek, 1974 yılında Kanada'da McCloskey tarafından 36 madde olarak geliştirilmiş; 1990 yılında McCloskey ve Mueller'in yaptığı açıklayıcı faktör analizi çalışması ile 8 alt boyut ve toplam 31 madde olarak tanımlanmıştır. Ölçeğin alt boyutları Cronbach Alpha katsayısı .52-.84 ve ölçeğin tamamı için .89 olarak belirtilmiştir⁽³⁴⁾. Ölçekte, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Burns'un motivasyon teorisi temel alınmıştır. Maslow ve Burns' e göre bireylerin fizyolojik ve psikolojik motivasyon ihtiyaçları ile teşvik edilme ve hedeflere ulaşma arzuları vardır⁽³⁷⁾. MMSS Ölçeği "etkileşim olanakları", "çalışma çizelgeleri/koşulları", "otonomi ve sorumluluk", "ekip ilişkileri", "profesyonel gelişim fırsatları", "dış ödüller", "övgü ve tanınma" ve "aile-iş dengesi" olmak üzere 8 alt boyuttan oluşmaktadır⁽³⁴⁾. Hemşire iş doyumunu etkileyen faktörleri çok boyutlu ve

kapsamlı şekilde değerlendiren bu ölçek, sadece hastanelerde değil ruh sağlığı da dahil olmak üzere, uzun dönemli bakım, halk sağlığı, evde bakım, rehabilitasyon ve ayaktan sağlık hizmetleri gibi alanlarda da hemşirelerin iş doyumuna yönelik tutumlarının değerlendirilmesi amacıyla kullanılmaktadır⁽³⁵⁾.

Ölçek daha önce; Ajamieh ve arkadaşları (1996) tarafından Batı Şeria'daki Filistinli hemşirelerle iş memnuniyetini ölçmek için 31 madde ve 4 faktör olarak⁽⁴⁹⁾; Abualrub ve arkadaşları (2009) tarafından, Ürdün'de hastanede çalışan hemşireler arasında sosyal desteğin stres ve memnuniyet üzerine etkisinin araştırılması için 31 madde, 8 alt boyut ve Arapça olarak⁽⁵⁰⁾; El-Jardali ve arkadaşları (2009), Lübnan'da çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini araştırmak için 31 madde ve 8 alt boyutlu olarak Arapça, İngilizce ve Farsça dillerinde⁽⁴⁴⁾; Al-Enezi ve arkadaşları (2009), Kuveyt'teki çok kültürlü geçmişe sahip hemşireler arasında iş tatmininin incelemek amacıyla 21 madde ve 5 faktör olarak Arapça dilinde⁽⁵¹⁾ ve El-Jardali ve arkadaşları (2013), Yemen, Ürdün, Lübnan ve Katar'da hemşirelerin yetersiz hizmet alanlarında kalma niyetlerini değerlendirmek için 25 madde ve 8 alt boyut olarak Arapça ve İngilizce dilinde uygulanmıştır⁽⁵²⁾.

McClosky ve Mueller İş Doyumu Ölçeği, hemşire iş doyumunu etkileyen faktörleri çok boyutlu ve kapsamlı olarak değerlendirmesi, yöneticilere hemşirelerin iş doyumunu artırmada gerekli stratejileri geliştirmek üzere detaylı veri sağlaması ve uygulamasının kolay olması^(36, 37) nedeni ile seçilmiş olup, araştırma sonuçları; sağlık kurumlarında etkinlik ve verimliliği sağlamak üzere hemşirelerin iş doyumlarını ve kuruma bağlılıklarını artırıcı yönde düzenlemeler yapılması konusunda hemşirelik ve hastane yöneticilerine yardımcı olacaktır.

2.5. Hemşirelerde İş Doyumunu Geliştirmeye Yönelik Yönetici Hemşirelerin Sorumlulukları

İş doyumu hemşirelerin, günlük yaşantılarını, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını⁽⁶¹⁾, davranışlarını ve verimliliklerini etkilemektedir. Dolayısıyla hemşirelerin verdikleri hizmeti olumlu ya da olumsuz etkilemekte doğrudan görevlidir. Bu nedenle, hemşirelerde iş doyumu ve ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi ve izlenmesi⁽¹⁶⁾, belirli bir düzeyde tatmin sağlanması için örgütsel yönetim önlemlerinin alınması⁽⁷⁰⁾, iş tatmininin artıracak yeni düzenlemeler yapılması ve duyarlılık gösterilmesi yönetici hemşirelerin önemli bir sorumluluğudur^(4, 23). Yöneticiler, çalışanların sadece ekonomik bir varlık olmadığını bilmeli, onların maddi ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurmaları⁽⁷⁾. İnsan kaynakları ile işbirliği içerisinde olup; hemşirelerin iş yerleştirmeleri yapılırken, örgüte uyumlarının sağlanması, ücretin yanı sıra ek olanaklar ile yayalanımlarının sağlanması ve özendirici faktörler ile çalışanların örgütte tutulmasına ek olarak, kariyer gelişim planlarının yapılması ve eğitimlerinin sağlanması, performansların değerlendirilmesi ve değişen şartlara uygun süreçlerin geliştirilmesi ve tüm bunların iyi bir iletişim ve insan ilişkileri ile desteklenmesi gerekmektedir⁽⁷⁾.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu çalışma, Mccloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş metodolojik nitelikte bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, Uluslararası Ortak Komisyon (Joint Commission International=JCI) ve/veya International Organization for Standardization (ISO) tarafından akredite olmuş, İstanbul'da Marmara Bölgesi'ndeki bir ilde bulunan iki özel ve bir kamu hastanesinde gerçekleştirilmiştir.

Veriler, Haziran-Ağustos 2017 tarihleri arasında bu hastanelerin yoğun bakım, yatan hasta servisleri, acil servisler ve polikliniklerinde çalışan hemşirelerden toplanmıştır. Bu üniteler; hemşire sayısının yoğunlukta bulunabileceği birimler olması nedeni ile seçilmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini araştırmanın yapıldığı hastanelerdeki hemşireler oluşturmuştur. Ölçek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında faktör analizi yapabilmek için, örneklemin ölçek madde sayısının en az beş katı ve hatta 10 katı olması^(33, 71) önerilmekte; test-tekrar test değerlendirmesinin yapılabilmesi için de en az 30 çift veri olması gerektiği bildirilmektedir⁽⁷¹⁾. Küçük örneklemelerden hesaplanan korelasyon katsayılarının daha az güvenilir olduğu ifade edilmektedir.

Bu çalışmada, ölçek madde sayısı esas alınarak $31 \times 10 = 310$ kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Test-tekrar test analizi yapabilmek için ise, 10 kişinin kayıp olma ihtimali düşünülerek 40 kişi alınması planlanmıştır. Böylece faktör analizi için 310 ve test-tekrar test analizi için 40 veri olmak üzere 350 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Bu sayıya ulaşmak amacıyla çalışmanın yapıldığı hastanelerin yoğun bakım, yatan hasta servisleri, acil servisler ve polikliniklerinde en az bir yıl süre ile görev yapan, araştırmaya katılmayı

kabul eden 350 hemşireye anketler dağıtılmış ve veri formlarını eksiksiz dolduran 324 hemşirenin verileri kullanılmıştır. Ayrıca, test-tekrar test uygulaması için ilave olarak 40 hemşireden ilk formu dolduran 32 hemşireye 15 gün ara ile ikinci uygulama, birinci ve ikinci uygulama sonucunda ölçeği eksiksiz dolduran 32 kişinin verisi analiz edilmiştir.

Örnekleimde yer alan 324 hemşirenin yaş ortalaması 28.91 ± 4.16 olup (yaş aralıkları=23 ile 42 arasında), %88'i (n=285) kadın ve %12'si (n=39) erkektir. Hemşirelerin meslekte ortalama çalışma süresi 6.19 ± 4.00 (1 yıl-11 yıl ve üzeri) olup, %63.0'ı (n=204) lisans, %25.6'sı (n=83) yüksek lisans, %8.6'sı (n=28) sağlık meslek lisesi ve %2.8'i (n=9) doktora mezunudur.

3.4. Çalışma Materyali

Çalışmada herhangi bir materyal kullanılmamıştır.

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırma metodolojik bir çalışma olup bağımlı ve bağımsız değişkenleri yoktur.

3.6. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların "Kişisel, Mesleki ve Çalışma Ortamı ile ilgili özellikleri" in değerlendirildiği 14 adet soru vardır. Anketin ikinci bölümünde 1974 yılında Kanada'da McCloskey tarafından 36 madde olarak geliştirilmiş; 1990 yılında McCloskey ve Mueller'in yaptığı açıklayıcı faktör analizi çalışması ile 31 madde olarak yeniden düzenlenmiş, "McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır (Ek I). Ölçeğin Türkçe formu için 10 kişiden uzman görüşü alınmıştır (Ek II, III).

3.6.1. Sosyo-Demografik, Mesleki ve Çalışma Ortamı ile İlgili Özellikler Formu

Bu form; Araştırmacı tarafından hazırlanmış olup demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum ve gelir düzeyi) içeren 4, mesleki ve çalışma ortamına (eğitim düzeyi, hemşirelik mesleğinde, kurumda ve bulunulan ünite de toplam çalışma süresi,

çalışılan kurum, pozisyon, çalışma alanı, vardiya şekli, haftalık çalışma süresi ve günlük çalışma süresi) ait özellikleri içeren 10 sorudan oluşmaktadır.

3.6.2. McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği(MMSS)

Ölçek, hemşirelerde “etkileşim olanakları”, “çalışma çizelgeleri/koşulları”, “otonomi ve sorumluluk”, “ekip ilişkileri”, “profesyonel gelişim fırsatları”, “dış ödüller”, “övgü ve tanınma” ve “aile-iş dengesi” konularını incelemektedir. Ölçek, iş doyumunu etkileyen faktörleri çok boyutlu ve kapsamlı olarak değerlendirmektedir. 1974 yılında Kanada’da McCloskey tarafından 36 madde olarak geliştirilmiş; 1990 yılında McCloskey ve Mueller’in yaptığı açıklayıcı faktör analizi çalışması ile 31 madde olarak yeniden düzenlenen ölçeğin yapılan çalışmalarda ölçek iç tutarlılık Cronbach Alfa değeri .89 (alt boyutlarda=.52-.84) bulunmuştur. Ölçeğin bu yeni formunda tanımlanan 8 alt boyut bulunmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutları

Ölçek ve Alt Boyutları ve Maddeler		Madde Sayısı	Maddeler	Cronbach Alfa (1990)
McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği		31	1→31	.89
Alt Boyutlar	1. Dışsal ödüllerden memnuniyet	3	1,2,3	.52
	2.Çalışma zamanından memnuniyet	6	4,5,6,8,9,10	.84
	3. Aile ve iş dengesinde memnuniyet	3	7,11,12	.57
	4.İş arkadaşlarından memnuniyet	2	14,15	.54
	5.Etkileşim fırsatlarından memnuniyet	4	16, 17, 18, 19	.72
	6. Mesleki fırsatlardan memnuniyet	4	20, 21, 27, 28	.64
	7. Övgü ve takdir edilmekten memnuniyet	4	13, 24, 25, 26	.80
	8.Kontrol ve sorumluluktan memnuniyet	5	22, 23, 29, 30, 31	.80

Maddeler beşli likert tipi puanlama sistemiyle; “1-hiç memnun değilim”, “2-memnun değilim”, “3-biraz memnunum”, “4-memnunum” ve “5-çok memnunum” ifadeleriyle cevaplanmaktadır. McClosky ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanlaması

ifadelere verilen ağırlıklarla hesaplanmaktadır. Puanın artması iş doyumunun arttığını, azalması ise iş doyumunun azaldığını ifade etmektedir⁽³⁴⁾.

3.7. Verilerin Toplanması

Hastanelerin ilgili bölümlerinde çalışan hemşirelere, hazırlanan anket formu ve ölçek elden verilip doldurulması istenmiş, 1 hafta içinde geri toplanmıştır. Test-tekrar test uygulaması 15 gün ara ile yapılmıştır. Her bir hemşire için formu doldurma süresi yaklaşık 10-15 dakika sürmüştür.

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi

McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin gerekli istatistiksel analizler, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 22.0 programında yapılmıştır. Çalışmada katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ve ölçek puanlarının tanımlayıcı istatistikleri için sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir. Veri analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Veri Analizi

Ölçümler	İstatistiksel Analiz
Sosyo-demografik verilerin değerlendirilmesi	Tanımlayıcı Analizler (sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma)
Mesleki özellikler ve çalışma koşullarına ait verilerin değerlendirilmesi	Tanımlayıcı Analizler (sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma)
Ölçek Kapsam Geçerlik Analizi	Kapsam Geçerlik İndeksi ICC
Ölçek Güvenirlik Analizi: İç tutarlılık ve madde analizleri	Cronbach Alpha Pearson Korelasyon Analizi
Zamana göre değişmezlik: test-tekrar test	Bağımlı grup t testi (dependent t test) ve Pearson korelasyon analizi
Ölçek Yapı Geçerliliği	Doğrulayıcı Faktör Analizi

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın JCI veya ISO tarafından akredite olmuş hastanelerde yapılmış olması Türkiye genelinde uygulanması yönünden bir sınırlılık olarak düşünülebilir.

3.10. Araştırmanın Etik Yönü

Ölçeğin kullanım hakkı bulunan Sharon Sweeney'den e-posta yolu ile izin alınmıştır (Ek IV). McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği' nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapabilmek için Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (2015.303.IRB3.175 nolu karar) etik onay alınmıştır (Ek V). Ölçeğin uygulanabilmesi için uygulama yapılacak hastanelerin yöneticilerinden yazılı onay alınmıştır (Ek VI). Ayrıca, örnekleme alınan hemşirelere uygulama öncesi açıklama yapılarak sözel onam alınmıştır (Ek VII).

4. BULGULAR

Bu bölüm; hemşirelerin "Sosyo-Demografik, Mesleki ve Çalışma Ortamı ile ilgili özellikler" ve "McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği" nin dil ve kapsam geçerliliği, ölçek yapı geçerliliği ve ölçek güvenilirlik bulguları olmak üzere altı alt başlıkta verilmiştir.

4.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Hemşirelerin Sosyo- Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı (N=324)

Kişisel ve Mesleki Özellikler		n	%
Yaş	23-30 yaş	233	71.9
	>30 yaş	91	28.1
		Ortalama	SS
		28.91	4.16
Yaş (En küçük-en büyük/ $\bar{x} \pm SS$)		23-42	28.9±4.2
Cinsiyet	Kadın	285	88.0
	Erkek	39	12.0
Eğitim Düzeyi	SML	28	8.6
	Lisans	204	63.0
	Yüksek Lisans	83	25.6
	Doktora	9	2.8
Medeni Durum	Bekâr	108	33.3
	Evli	216	66.7
Gelir düzeyi	Gelirim giderimden fazla	24	7.4
	Gelirim ve giderim denk	202	62.4
	Gelirim giderimden az	98	30.2

SML: Sağlık Meslek Lisesi

Örnekleme alınan hemşirelerin %88’i (n=285) kadın, %12’si (n=39) erkek hemşirelerden oluşmuştur. Hemşirelerin %71.9’u (n= 233) 23-30 yaş arası, %28.1’i (n=91) 30 yaş üzeri grupta yer almakta olup yaş ortalamasının 28.9±4.2 olduğu bulunmuştur. Örnekleme yer alan hemşirelerin %8.6’sı (n=28) sağlık meslek lisesi, %63.0’ı (n=204) lisans, %25.6’sı (n=83) yüksek lisans ve %2.8’i (n=9) doktora mezunu olup %33.3’ü (n=108) bekar, %66.7’si (n=216) evli olduğunu bildirmiştir. Hemşirelerin

%7.4'ü (n=24) gelirim giderimden fazla, %62.4'ü (n=202) gelirim giderime denk ve %30.2'si (n=98) gelirim giderimden az yanıtı vermiştir (Tablo 4).

4.2. Hemşirelerin Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri

Hemşirelerin mesleki ve çalışma ortamı özellikleri Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Hemşirelerin Mesleki ve Çalışma Ortamı Özelliklerine Göre Dağılımı (N=324)

Özellikler		n	%
Kurum türü	Özel hastane	253	78.1
	Kamu hastanesi	71	21.9
Birimdeki pozisyon	Hemşire	246	75.9
	Ekip lideri hemşire	53	16.4
	Sorumlu	16	4.9
	Eğitim hemşiresi	9	2.8
Çalışma alanı	Yatan hasta servisi	182	56.2
	Yoğun bakım	72	22.2
	Poliklinik	44	13.6
	Acil	17	5.2
	Ameliyathane	9	2.8
Vardiya şekli	Sadece gündüz	61	18.8
	Gündüz ve gece vardiyaları eşit	194	59.9
	Diğer (gündüz, gece karma)	69	21.3
Haftalık çalışma süresi	48 saat ve altında	240	74.1
	48 saat üzerinde	84	25.9
Günlük çalışma süresi	8 saatlik vardiya	52	16.0
	12 saatlik vardiya	257	79.3
	9 saatlik vardiya	8	2.5
	Vardiya saatleri esnek	7	2.2
Hemşirelikte çalışma süresi	≤2 yıl	39	12.0
	3-5 yıl	148	45.7
	6-10 yıl	79	24.4
	≥11 yıl	58	17.9
Kurumda çalışma süresi	1-2 yıl	117	36.1
	3-5 yıl	153	47.2
	6-10 yıl	52	16.1
	≥11 yıl	2	.6
Ünitede çalışma süresi	≤ 2 yıl	130	40.1
	3-5 yıl	162	50.0
	6-10 yıl	31	9.6
	≥11 yıl	1	.3



Örneklemin %75.9'u (n=246) hemşire, %16.4'ü (n=53) ekip lideri hemşire, %4.9'u (n=16) sorumlu hemşire ve %2.8'i (n=9) eğitim hemşiresi pozisyonunda çalıştığını; %56.2'si (n=183) yatan hasta servisinde, %22.2'si (n=72) yoğun bakım ünitesinde, %13.6'sı (n=44) poliklinikte, %5.2'si (n=17) acil serviste ve %2.8'i (n=9) ameliyathanede çalıştığını belirtmiştir. Vardiya şekli olarak hemşirelerin %18.8'i (n=61) sadece gündüz vardiyasında çalışırken, %59.9'u (n=194) gece ve gündüz vardiyaları eşit şekilde ve %21.3'ü (n=69) gece ve gündüz vardiya sayıları farklı olacak şekilde çalıştıklarını ifade etmiştir. Haftalık çalışma süresi olarak hemşirelerin %74.1'u (n=240)

48 saat ve altında, %25.9'u (n=84) 48 saat üzerinde çalıştıklarını; günlük çalışma süresi yönünden ise %16.0'ı (n=52) hemşire 8 saatlik vardiya, %79.3'ü (n=257) hemşire 12 saatlik vardiya, %2.5'i (n=8) hemşire 9 saatlik vardiya olduğunu ve %2.2'si (n=7) hemşire ise vardiya saatlerinin esnek olduğunu bildirmiştir (Tablo 5).

Hemşirelerin hemşirelikte, kurumda ve ünite de çalışma süreleri değerlendirildiğinde; %12.0'si (n=39) 2 yıl ve daha az, %45.7'si (n=148) 3-5 yıl arası, %24.4'ü (n=79) 6-10 yıl arası ve %17.9'u (n=58) 11 yıl ve üzerinde mesleki deneyimi olduğunu ifade etmiştir. Hemşirelerin kurumda çalışma süresi incelendiğinde, %36.1'i (n=117) 2 yıl ve daha az, %47.2'si (n=153) 3-5 yıl arası, %16.0'ı (n=52) 6-10 yıl arası ve %6'sı (n=2) 11 yıl ve üzerinde çalışmaları olduğunu belirtmiştir. Ünite de çalışma süreleri incelendiğinde, %40.1'i (n=130) 2 yıl ve daha az, %50.0'ı (n=162) 3-5 yıl arası, %9.6'sı (n=31) 6-10 yıl arası ve %3'ü (n=1) 11 yıl ve üzerinde çalıştığını bildirmiştir (Tablo 5).

4.3. Hemşirelerin McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Göre İş Doyumu Puanları

Hemşirelerin McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği maddelerine ve alt boyutlara verdiği en büyük ve en küçük değerler ile ortalama ve Standart Sapma (SS) değerleri Tablo 6 ve 7'da verilmiştir.

Tablo 6. Hemşirelerin McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri: En Küçük-En Büyük Değer, Ortalama ve Standart Sapmaları (N=324)

Maddeler	En küçük- en büyük	$\bar{x} \pm SS$
1.Maaşımdan	1-5	2.96±.91
2.İzin haklarımı istediğim şekilde kullanabilmekten	1-5	3.11±.98
3.Ek yararlanım olanaklarımdan (sigorta, emeklilik vb.)	1-5	3.37±.72
4.Çalışma saatlerimden	1-5	2.94±.77
5.Çalışma saatlerimi ayarlama da esnek davranılmasından (esnek mesai uygulamasından)	1-4	2.83±.71
6.Düzenli çalışma olanağı sağlanmasından (gündüz vardiyası)	1-5	2.94±1.04
7.Yarı zamanlı çalışma olanağı sağlanmasından (kurumda sağlanan olanaklar)	1-5	2.78±.74
8.Aylık hafta sonu izinlerimden	1-5	3.13±.86

9.Hafta sonu izinlerimin ayarlanmasında esnek davranılmasından	1-5	3.20±.77
10.Hafta sonu çalışmalarım için ek kazanç sağlanmasından (ücret/izin)	1-4	2.61±.73
11.Doğum için verilen izni kullanabilmekten (kurumda sağlanan olanaklar)	1-5	3.12±.89
12.Çocuk bakımı için sağlanan olanaklardan	1-5	3.28±.89
13.Yöneticimden (bir üst amirimden)	1-5	3.13±.75
14.Birlikte çalıştığım hemşirelerden	2-5	3.50±.74
15.Birlikte çalıştığım hekimlerden	1-5	3.07±.89
16.Çalıştığım birimde kullanılan bakım sunum yöntemlerinden (fonksiyonel, ekip, primer hemşirelik, hasta paylaşma)	1-5	3.17±.95
17.İş yerimde sağlanan sosyal etkileşim olanaklarından	1-5	3.03±.85
18.İş dışında meslektaşlarımla sosyal etkileşim fırsatlarından	1-5	3.02±.91
19.Diğer disiplinlerle mesleki etkileşim fırsatlarından	1-5	3.12±.88
20.Hemşirelik okullarındaki öğretim elemanları ile etkileşim fırsatlarından	1-5	3.16±1.06
21.Çalıştığım bölüm/kurumdaki komitelerde yer alma fırsatlarından	1-5	3.08±1.10
22.Çalışma ortamında olanları kontrol edebilmemden	1-5	3.03±1.04
23.Kariyer gelişim fırsatlarından	1-5	2.98±1.09
24.Yöneticiler tarafından takdir edilmekten	1-5	2.56±.93
25.Birlikte çalıştığım meslektaşlarım tarafından takdir edilmekten	1-5	3.35±.76
26.Cesaretlendirilmekten ve aldığım geribildirimlerden	1-5	2.77±1.03
27.Hemşirelik araştırmalarına katılmam için sağlanan olanaklardan	1-5	2.65±1.00
28.Yazma ve yayın yapmam için sağlanan olanaklardan	1-5	2.56±.98
29.Sorumluluk düzeyimden	1-5	3.13±1.10
30.İşimi nasıl yapacağım ile ilgili karar verebilmekten	1-5	2.99±.67
31.Örgütsel kararlara katılmaktan	1-5	2.79±.69

McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında, en yüksek puan alan maddelerin 14. madde “Birlikte çalıştığım hemşirelerden memnuniyetim” (3.50±.74) ve 3. madde “Ek yararlanım olanaklarımdan memnuniyetim (sigorta, emeklilik vb.)” (3.37±.72) olduğu; en düşük puan alan maddelerin ise 24. madde “Yöneticiler tarafından takdir edilmekten memnuniyet” (2.56±.93), 28. madde “Yazma ve yayın yapmam için sağlanan olanaklardan memnuniyet” (2.56±.98) ve 10. madde “Hafta sonu çalışmalarım için ek kazanç sağlanmasından memnuniyet(ücret/izin)” (2.61±.73) olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Hemşirelerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarına Göre İş Doyum Puanları (N=324)

Ölçek ve Alt boyutları	En düşük-En yüksek puan	$\bar{x} \pm SS$
------------------------	-------------------------	------------------

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği		2.26-4.35	3.01±.34
Alt Boyutlar	1. Dışsal ödüllerden memnuniyet	1.33-5.00	3.15±.61
	2. Çalışma zamanından memnuniyet	1.00-4.50	2.94±.52
	3. Aile ve iş dengesinden memnuniyet	1.00-5.00	3.06±.61
	4. İş arkadaşlarından memnuniyet	1.50-5.00	3.29±.68
	5. Etkileşim fırsatlarından memnuniyet	1.25-4.75	3.08±.59
	6. Mesleki fırsatlardan memnuniyet	1.00-4.50	2.86±.64
	7. Övgü ve takdir edilmekten memnuniyet	1.50-5.00	2.95±.57
	8. Kontrol ve sorumluluktan memnuniyet	1.40-4.60	2.98±.58

Hemşirelerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği ve alt boyutlarına göre iş doyum puanları incelendiğinde, en yüksek puanı 4. alt boyut “İş arkadaşlarından memnuniyet” (3.29±.68), en düşük puanı ise 6. alt boyut “Mesleki fırsatlardan memnuniyet” (2.86±.64) boyutlarının aldığı görülmüştür.

4.4. McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği’nin Dil ve Kapsam Geçerliliği

McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği’nin dil geçerliliğini sağlamak amacıyla ölçek, anadili Türkçe olup İngilizce’yi de anadili düzeyinde bilen bir tercüman ve iki akademisyen tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Elde edilen çeviriler araştırmacılar tarafından tek bir metin haline getirilmiştir. Türkçe’ye çevrilen ölçek, anadili Türkçe olan ve İngilizce’yi anadili gibi konuşup yazabilen bir akademisyen tarafından İngilizceye geri çevrilmiştir.

McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği’nin Türkçe metni kapsam geçerliliği için uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman grup, hemşirelikte yönetim-liderlik dersi veren ikisi profesör, sekizi hemşire öğretim üyesi veya araştırma görevlisi olmak üzere 10 kişiden oluşmaktadır (Ek II). Kapsam geçerliliğinin sayısal değerlerle kanıtlanması için uzmanlara likert tipi bir derecelendirme çizelgesi oluşturulmuş (Ek III) ve kendileri ile e-posta yolu ile iletişime geçilmiştir. Uzman kişilerin her madde için; “1=Uygun değil; 2=Biraz uygun, ifadelerin uygun şekle getirilmesi gerekli; 3=Uygun, ifade için ufak değişiklikler gerekli; 4=Kesinlikle uygun” şeklinde değerlendirme yapması istenmiştir. Uzmanların gerektiğinde açıklama yapmalarına olanak vermek için her bir maddenin altına bir boşluk bırakılmıştır.

Uzman görüşlerinde anlaşılabilirlik ve açıklık konusunda ifadelerde bazı değişiklikler yapılması önerilmiştir. Bunlardan ilki, tüm ölçek maddelerinin birinci tekil şahıslara hitap edecek şekilde yazılması, ikincisi maddelerin anlaşılabilirlik açısından içeriklerinin düzenlenmesi (2, 3, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 ve 31. maddeler) olup ölçek maddeleri Tablo 7’de gösterildiği biçimde değiştirilmiştir.

İlave olarak uzmanlardan 6. madde ile 30. maddenin anlaşılmadığı belirtilmiş olup bu madde ifadelerine yönelik ölçeğin kullanım hakkı bulunan Sayın Sweney’den açıklama talebinde bulunulmuştur. Sweney’den 6. madde için gelen yanıt “düzenli çalışma, vardiyalara girmeden sadece gündüzleri düzenli biçimde çalışma” şeklinde olduğundan bu madde “düzenli çalışma olanağı sağlanmasından(gündüz vardiyası)” şeklinde değiştirilmiştir. Otuzuncu (30.) madde için gelen yanıt ise “iş nasıl yapacağınız konusunda karar verme becerisi” şeklinde olduğundan bu madde de “iş nasıl yapacağım ile ilgili karar verebilmekten” şeklinde değiştirilmiştir (Ek I). Türkçe formda yapılan bu değişiklikler doğrultusunda ilgili maddelerin İngilizce geri çevirisi yeniden düzenlenmiştir.

Tablo 8. McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği'nde Uzman Görüşüne Sunulan ve Uzman Görüşüne Göre Yeniden Düzenlenen İfadeler(N=10)

Maddeler	Uzman görüşüne sunulan maddeler	Uzman görüşüne göre düzenlenen maddeler
1.	Maaş	Maaşımdan
2.	Tatil	İzin haklarımı istediğim gibi kullanabilmekten
3.	Ek olanaklar (sigorta, emeklilik)	Ek yararlanım olanaklarımdan (sigorta, emeklilik)
4.	Çalışma saatleri	Çalışma saatlerimden
5.	Çalışma saatlerini ayarlama esneklik	Çalışma saatlerimi ayarlama esnek davranılmasından (esnek mesai uygulamasından)
6.	Ardıl günlerde düzenli çalışma olanağı	Düzenli çalışma olanağı sağlanmasından (gündüz vardiyası)
7.	Yarı zamanlı çalışma olanağı	Yarı zamanlı çalışma olanağı sağlanmasından (kurumda sağlanan olanaklar)
8.	Aylık hafta sonu izinleri	Aylık hafta sonu izinlerimden
9.	Hafta sonu izinlerinin düzenlenmesinde esneklik	Hafta sonu izinlerimin ayarlanmasında esnek davranılmasından
10.	Hafta sonu çalışmaları için ek kazanım	Hafta sonu çalışmalarım için ek kazanç sağlanmasından (ücret/izin)
11.	Doğum izin süresi	Doğum için verilen izni kullanabilmekten (Kurumda sağlanan olanaklar)
12.	Çocuk bakım olanakları	Çocuk bakımı için sağlanan olanaklardan
13.	Bir üst yöneticiniz	Yöneticimden
14.	Birlikte çalıştığınız hemşirelerden	Birlikte çalıştığım hemşirelerden
15.	Birlikte çalıştığınız hekimlerden	Birlikte çalıştığım hekimlerden
16.	Ünitede kullanılan bakım sunum yöntemi (fonksiyonel, takım, primer hemşirelik)	Çalıştığım birimde kullanılan bakım sunum yöntemlerinden (fonksiyonel, ekip, primer hemşirelik, hasta paylaşma)
17.	İş yerinde sosyal etkileşim olanakları	İş yerimde sağlanan sosyal etkileşim olanaklarımdan
18.	İş dışında meslektaşlarınızla sosyal iletişim olanakları	İş dışında meslektaşlarımla sosyal etkileşim fırsatlarımdan
19.	Diğer disiplinlerle mesleki etkileşim olanakları	Diğer disiplinlerle mesleki etkileşim fırsatlarımdan
20.	Hemşirelik okulları öğretim elemanları ile etkileşim olanakları	Hemşirelik okullarındaki öğretim elemanları ile etkileşim fırsatlarımdan
21.	Bölümünüzdeki ya da kurumunuzdaki komitede yer alma olanakları	Çalıştığım bölüm/kurumdaki komitelerde yer alma fırsatlarımdan
22.	Çalışma ortamında olanları kontrol edebilme	Çalışma ortamında olanları kontrol edebilmemden
23.	Kariyer gelişim fırsatları	Kariyer gelişim fırsatlarımdan
24.	Yöneticiler tarafından takdir edilme	Yöneticiler tarafından takdir edilmekten
25.	Birlikte çalıştığınız akranlarınız tarafından takdir edilme	Birlikte çalıştığım meslektaşlarımdan tarafından takdir edilmekten
26.	Cesaretlendirilme ve olumlu geribildirim alma	Cesaretlendirilmekten ve aldığım geribildirimlerden
27.	Hemşirelik araştırmalarına katılma olanakları	Hemşirelik araştırmalarına katılmam için sağlanan olanaklardan
28.	Yazma ve yayın yapma olanakları	Yazma ve yayın yapmam için sağlanan olanaklardan
29.	Sorumluluk düzeyiniz	Sorumluluk düzeyimden
30.	Çalışma koşullarını kontrol edebilme	İşimi nasıl yapacağım ile ilgili karar verebilmekten

Tablo 9. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği Maddelerinin Kapsam Geçerliği için Uzman Görüşlerinin Değerlendirilmesi (N= 10)

Ölçek Maddeleri	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	$\bar{x}$	SS	KGİ
1.Maaşımdan	3	4	3.80	.42	1.00
2.İzin haklarımı istediğim şekilde kullanabilmekten	3	4	3.50	.53	1.00
3.Ek yararlanım olanaklarımdan(sigorta, emeklilik vb.)	3	4	3.70	.48	1.00
4.Çalışma saatlerimden	3	4	3.90	.32	1.00
5.Çalışma saatlerimi ayarlama esnek davranılmasından (esnek mesai uygulamasından)	3	4	3.80	.42	1.00
6.Düzenli çalışma olanağı sağlanmasından(gündüz vardiyası)	1	4	3.00	1.15	.60
7.Yarı zamanlı çalışma olanağı sağlanmasından(kurumda sağlanan olanaklar)	1	4	3.50	.97	.90
8. Aylık hafta sonu izinlerimden	1	4	3.30	1.06	.80
9. Hafta sonu izinlerimin ayarlanmasında esnek davranılmasından	3	4	3.90	.32	1.00
10. Hafta sonu çalışmalarım için ek kazanç sağlanmasından(ücret/izin)	2	4	3.40	.84	.80
11. Doğum için verilen izni kullanabilmekten (kurumda sağlanan olanaklar)	1	4	3.50	.97	.90
12. Çocuk bakımı için sağlanan olanaklardan	3	4	3.70	.48	1.00
13. Yöneticimden (bir üst amirimden)	2	4	3.70	.67	.90
14. Birlikte çalıştığım hemşirelerden	2	4	3.70	.67	.90
15. Birlikte çalıştığım hekimlerden	2	4	3.70	.67	.90
16. Çalıştığım birimde kullanılan bakım sunum yöntemlerinden (fonksiyonel, ekip, primer hemşirelik, hasta paylaşma)	1	4	2.80	1.32	.70
17. İş yerimde sağlanan sosyal etkileşim olanaklarından	3	4	3.80	.42	1.00
18.İş dışında meslektaşlarımla sosyal etkileşim fırsatlarından	3	4	3.90	.32	1.00
19. Diğer disiplinlerle mesleki etkileşim fırsatlarından	1	4	3.60	.97	.90
20. Hemşirelik okullarındaki öğretim elemanları ile etkileşim fırsatlarından	3	4	3.60	.52	1.00
21. Çalıştığım bölüm/kurumdaki komitelerde yer alma fırsatlarından	3	4	3.70	.48	1.00
22. Çalışma ortamında olanları kontrol edebilmemden	1	4	3.20	1.14	.70
23.Kariyer gelişim fırsatlarından	3	4	3.90	.32	1.00
24. Yöneticiler tarafından takdir edilmekten	3	4	3.90	.32	1.00
25. Birlikte çalıştığım meslektaşlarımla tarafından takdir edilmekten	3	4	3.60	.52	1.00
26. Cesaretlendirilmekten ve alığım geribildirimlerden	3	4	3.80	.42	1.00
27. Hemşirelik araştırmalarına katılmam için sağlanan olanaklardan	3	4	3.80	.42	1.00
28. Yazma ve yayın yapmam için sağlanan olanaklardan	3	4	3.70	.48	1.00
29. Sorumluluk düzeyimden	3	4	3.80	.42	1.00
30. İşimi nasıl yapacağım ile ilgili karar verebilmekten	2	4	3.50	.71	.90
31.Örgütsel kararlara katılmaktan	3	4	3.60	.52	1.00

- Tüm maddeler için olası en düşük ve en yüksek uzman değerlendirme puanı 1-4 arasındadır.

* Kapsam Geçerlik İndeksi: Bir madde için 3ve 4 puan veren uzman sayısı/toplam uzman sayısı

Uzmanların maddelere verdiği en düşük ve en yüksek puan, ortalama, standart sapmaları ve Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ=CVI) değerleri Tablo 9’de verilmiştir. Ölçekte yer alan üç maddenin (madde 6, 16 ve 22) KGİ değerinin <.80 olduğu, diğer 28 maddenin KGİ değerinin .80 ile 1.0 arasında ($\geq .80$) olduğu, toplam ölçek KGİ değerinin ise .93(%93) olduğu bulunmuştur.

McCloskey ve Mueller İş Doyumu ölçeğinin maddeleri için uzman görüşleri arasındaki uyumu değerlendirmek amacıyla 10 uzmandan elde edilen veriler Sınıf içi Korelasyon Katsayısı (iki yönlü random etki, tutarlılık modeli=SKK) yöntemiyle incelenmiştir. Ölçeğin SKK .90 olarak bulunmuştur ($F=10.24$; $p<.001$).

4.5. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği’nin Yapı Geçerliliği

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği’nin Türkçe formunun yapı geçerliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış, uyum değerleri Tablo 10’da verilmiştir. Ölçek maddelerinin kendi boyutu ile olan faktör yükleri(yol katsayıları) .36 ile .64 arasında bulunmuştur (Şekil 10).

Tablo 10. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği’nin Doğrulayıcı Faktör Analizi(DFA) Uyumluluk Değerleri (N=324)

DFA uyumluluk istatistiği	DFA uyum değerleri
Ki-kare / p değeri	565.85 / .000 ($p<.05$)
Ki-kare : serbestlik derecesi	565.85 : 405 = 1.40
RMSEA / p	.035 ($p<.05$)
SRMR	.054
CFI	.94
NFI	.93
GFI	.90
AGFI	.88

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

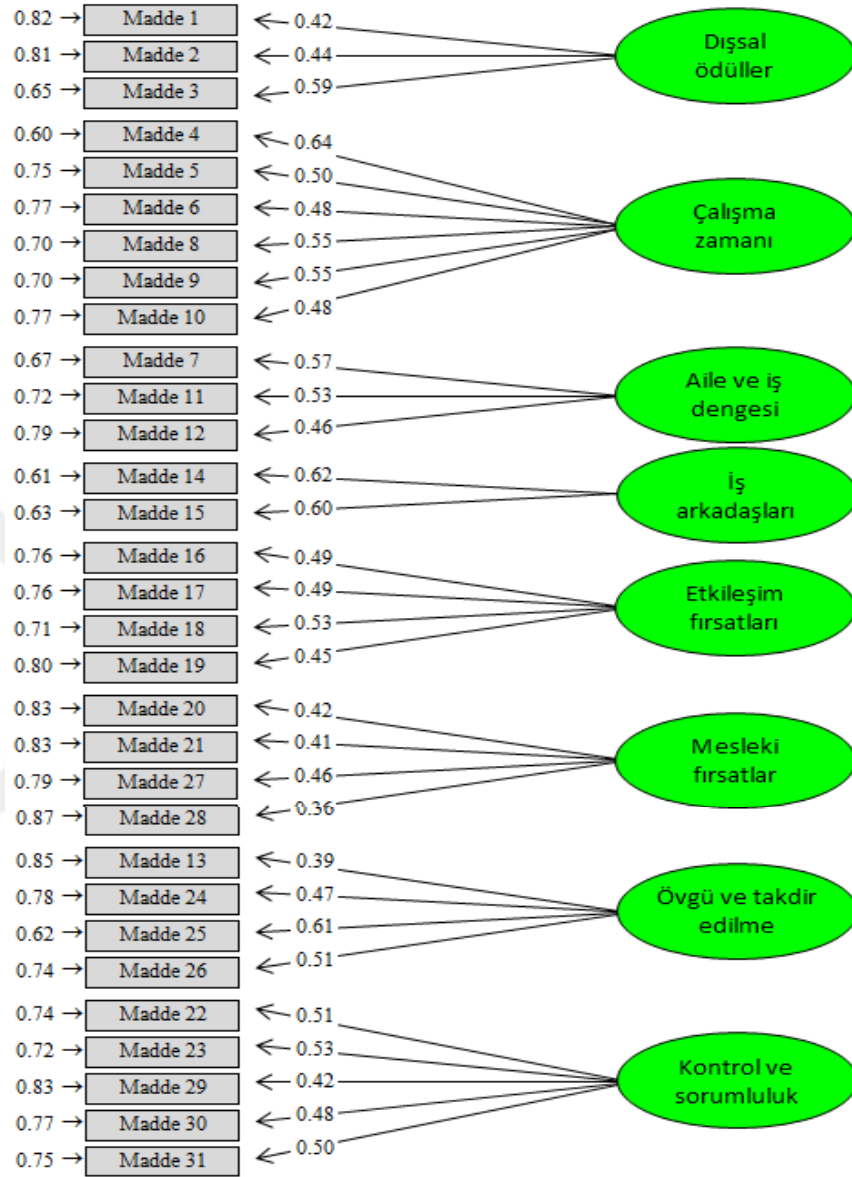
SRMR: Standardized Root-mean-Square Residual(Standardize Ortalama Hataların Karekökü)

CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

NFI: Non-normed Fit Index (Non-normed Uyum İndeksi)

GFI: Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)

AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)



Chi-Square : 565.85, df:405, p-value:0.00000, RMSEA:0.035

Şekil 10. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi: Yol Katsayıları ve Hata Varyansları (N=324)

4.6. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin Güvenilirliği, Madde-Toplam Puan Analizleri

4.6.1. Madde Analizleri

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin Türkçe formunun 31 maddesinin madde-toplam puan incelemesi Tablo 11'de verilmiştir.

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin madde-toplam puan güvenirlik katsayısının $r=.28$ ile $.49$ arasında, pozitif yönde ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<.001$; Tablo 11).

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin sekiz alt boyutunun maddeleri ile alt boyut toplam puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş ve sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 11. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Analizleri ve Madde Silindiğinde Elde Edilen Cronbach Alfa Katsayıları (N= 324)

Maddeler	Madde-toplam puan korelasyonu		Madde silindiğinde toplam ölçek α değeri
	r*	p	
1. Maaşımdan	.37	<.001	.80
2.İzin haklarımı istediğim şekilde kullanabilmekten	.33	<.001	.80
3.Ek yararlanım olanaklarımdan (sigorta, emeklilik vb.)	.49	<.001	.80
4.Çalışma saatlerimden	.44	<.001	.80
5.Çalışma saatlerimi ayarlama esnek davranılmasından	.34	<.001	.80
6.Düzenli çalışma olanağı sağlanmasından (gündüz vardiyası)	.43	<.001	.80
7.Yarı zamanlı çalışma olanağı sağlanmasından (kurumda sağlanan olanaklar)	.36	<.001	.80
8.Aylık hafta sonu izinlerimden	.41	<.001	.80
9.Hafta sonu izinlerimin ayarlanmasında esnek davranılmasından	.43	<.001	.80
10.Hafta sonu çalışmalarım için ek kazanç sağlanmasından (ücret/izin)	.36	<.001	.80
11.Doğum için verilen izni kullanabilmekten (kurumda sağlanan olanaklar)	.35	<.001	.80
12.Çocuk bakımı için sağlanan olanaklardan	.28	<.001	.81
13.Yöneticimden (bir üst amirimden)	.29	<.001	.80
14.Birlikte çalıştığım hemşirelerden	.41	<.001	.80
15.Birlikte çalıştığım hekimlerden	.44	<.001	.80
16.Çalıştığım birimde kullanılan bakım sunum yöntemlerinden (fonksiyonel, ekip, primer hemşirelik, hasta paylaşma)	.35	<.001	.80
17.İş yerimde sağlanan sosyal etkileşim olanaklarından	.41	<.001	.80
18.İş dışında meslektaşlarımla sosyal etkileşim fırsatlarından	.47	<.001	.80
19.Diğer disiplinlerle mesleki etkileşim fırsatlarından	.41	<.001	.80
20.Hemşirelik okullarındaki öğretim elemanları ile etkileşim fırsatlarından	.43	<.001	.80
21.Çalıştığım bölüm/kurumdaki komitelerde yer alma fırsatlarından	.41	<.001	.80
22.Çalışma ortamında olanları kontrol edebilmemden	.41	<.001	.80
23.Kariyer gelişim fırsatlarından	.41	<.001	.80
24.Yöneticiler tarafından takdir edilmekten	.34	<.001	.80
25.Birlikte çalıştığım meslektaşlarım tarafından takdir edilmekten	.47	<.001	.80
26.Cesaretlendirilmekten ve aldığım geribildirimlerden	.39	<.001	.80
27.Hemşirelik araştırmalarına katılmam için sağlanan olanaklardan	.40	<.001	.80
28.Yazma ve yayın yapmam için sağlanan olanaklardan	.29	<.001	.81
29.Sorumluluk düzeyimden	.32	<.001	.80
30.İşimi nasıl yapacağım ile ilgili karar verebilmekten	.41	<.001	.80
31.Örgütsel kararlara katılmaktan	.38	<.001	.80

* Pearson korelasyon analizi

Tablo 12. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin Madde-Alt Boyut Puan ile Alt Boyut ve Toplam Puan Korelasyonları (N=324)

Maddeler	Madde-alt boyut korelasyonu	
	r*	p
Alt boyut 1: Dışsal ödüllerden memnuniyet	.55	<.001
1.Maaşımdan	.69	<.001
2.İzin haklarımı istediğim şekilde kullanabilmekten	.75	<.001
3.Ek yararlanım olanaklarımdan (sigorta, emeklilik vb.)	.65	<.001
Alt boyut 2: Çalışma zamanından memnuniyet	.63	<.001
4.Çalışma saatlerimden	.66	<.001
5.Çalışma saatlerimi ayarlama esnek davranılmasından	.56	<.001
6.Düzenli çalışma olanağı sağlanmasından (gündüz vardiyası)	.64	<.001
8.Aylık hafta sonu izinlerimden	.72	<.001
9.Hafta sonu izinlerimin ayarlanmasında esnek davranılmasından	.67	<.001
10.Hafta sonu çalışmalarım için ek kazanç sağlanmasından (ücret/izin)	.56	<.001
Alt boyut 3: Aile ve iş dengesinden memnuniyet	.45	<.001
7.Yarı zamanlı çalışma olanağı sağlanmasından (kurumda sağlanan olanaklar)	.66	<.001
11.Doğum için verilen izni kullanabilmekten (kurumda sağlanan olanaklar)	.76	<.001
12.Çocuk bakımı için sağlanan olanaklardan	.74	<.001
Alt boyut 4: İş arkadaşlarından memnuniyet	.51	<.001
14.Birlikte çalıştığım hemşirelerden	.79	<.001
15.Birlikte çalıştığım hekimlerden	.86	<.001
Alt boyut 5: Etkileşim fırsatlarından memnuniyet	.62	<.001
16.Çalıştığım birimde kullanılan bakım sunum yöntemlerinden (fonksiyonel, ekip, primer hemşirelik, hasta paylaşma)	.67	<.001
17.İş yerimde sağlanan sosyal etkileşim olanaklarından	.63	<.001
18.İş dışında meslektaşlarımla sosyal etkileşim fırsatlarından	.69	<.001
19.Diğer disiplinlerle mesleki etkileşim fırsatlarından	.63	<.001
Alt boyut 6: Mesleki fırsatlardan memnuniyet	.62	<.001
20.Hemşirelik okullarındaki öğretim elemanları ile etkileşim fırsatlarından	.62	<.001
21.Çalıştığım bölüm/kurumdaki komitelerde yer alma fırsatlarından	.62	<.001
27.Hemşirelik araştırmalarına katılmam için sağlanan olanaklardan	.62	<.001
28.Yazma ve yayın yapmam için sağlanan olanaklardan	.60	<.001
Alt boyut 7: Övgü ve takdir edilmekten memnuniyet	.56	<.001
13.Yöneticimden (bir üst amirimden)	.58	<.001
24.Yöneticiler tarafından takdir edilmekten	.67	<.001
25.Birlikte çalıştığım meslektaşlarım tarafından takdir edilmekten	.67	<.001
26.Cesaretlendirilmekten ve aldığım geribildirimlerden	.61	<.001
Alt boyut 8: Kontrol ve sorumluluktan memnuniyet	.60	<.001
22.Çalışma ortamında olanları kontrol edebilmemden	.66	<.001
23.Kariyer gelişim fırsatlarından	.69	<.001
29.Sorumluluk düzeyimden	.66	<.001
30.İşimi nasıl yapacağım ile ilgili karar verebilmekten	.51	<.001
31.Örgütsel kararlara katılmaktan	.57	<.001

*r=Pearson korelasyon analizi; p<.001

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin her bir alt boyut maddesi ile alt boyut toplam puanı arasında yapılan korelasyon analizine göre; güvenilirlik katsayıları dışsal ödüllerden memnuniyet alt boyutunda $r=.65$ ile $.75$, çalışma zamanından memnuniyet alt boyutunda $r=.56$ ile $.72$, aile ve iş dengesinden memnuniyet alt boyutunda $r=.66$ ile $.76$, iş arkadaşlarından memnuniyet alt boyutunda $r=.79$ ile $.86$, etkileşim fırsatlarından memnuniyet alt boyutunda $r=.63$ ile $.69$ arasında, mesleki fırsatlardan memnuniyet alt boyutunda $r=.60$ ile $.62$ arasında, övgü ve takdir edilmekten memnuniyet alt boyutunda $r=.58$ ile $.71$ arasında, kontrol ve sorumluluktan memnuniyet alt boyutunda $r=.51$ ile $.69$ arasında olmak üzere pozitif yönde ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olarak bulunmuştur ($p<.001$; Tablo 12).

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin Türkçe formunun sekiz alt boyutunun toplam ölçek puanıyla ilişkisi Pearson korelasyon analizi ile incelendiğinde, güvenilirlik katsayılarının $r=.45$ ile $.63$ arasında, pozitif yönde ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<.001$, Tablo 12).

4.6.2. İç Tutarlılık (Cronbach Alfa) Analizi

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin ve alt boyutlarının iç tutarlılık analiz sonuçları Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları(N=324)

Ölçek ve alt boyutları		Alt boyut-toplam ölçek korelasyon katsayıları ve Cronbach Alfa değerleri (31 maddelik)		
		r	p	α
McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği Toplam Puan		-	-	.81
Alt Boyutlar	1.Dışsal ödüllerden memnuniyet	.55	<.001	.47
	2.Çalışma zamanından memnuniyet	.63	<.001	.70
	3.Aile ve iş dengesinde memnuniyet	.45	<.001	.53
	4.İş arkadaşlarından memnuniyet	.51	<.001	.54
	5.Etkileşim fırsatlarından memnuniyet	.62	<.001	.56
	6.Mesleki fırsatlardan memnuniyet	.62	<.001	.45
	7.Övgü ve takdir edilmeden memnuniyet	.56	<.001	.56
	8.Kontrol ve sorumluluktan memnuniyet	.61	<.001	.60

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği' nin ve alt boyutlarının güvenilirlik göstergelerinden biri olan iç tutarlılığı test etmek için yapılan analizde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için $\alpha=.81$ bulunmuştur. Anketin alt boyutlarının iç tutarlılık güvenilirlik sayısı, dışsal ödüllerden memnuniyet alt boyutunda .47, çalışma zamanından memnuniyet alt boyutunda .70, aile ve iş dengesinden memnuniyet alt boyutunda .53, iş arkadaşlarından memnuniyet alt boyutunda .54, etkileşim fırsatlarından memnuniyet alt boyutunda .56, mesleki fırsatlardan memnuniyet alt boyutunda .45, övgü ve takdir edilmekten memnuniyet alt boyutunda .56, kontrol ve sorumluluktan memnuniyet alt boyutunda .60 olarak bulunmuştur (Tablo 12).

4.6.3. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin Test-Tekrar Test Analizleri

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği ve alt boyutlarının zamana göre değişmezliğini değerlendirmek için güvenilirlik analizi olarak test ve tekrar test sonuçları Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Test-Tekrar Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması ve Korelasyonları (N=32)

Ölçek ve Alt Boyutlar	İlk uygulama	İkinci uygulama	r*	ICC*	p	t**	p
McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği (Toplam Puan)	3.52±.29	3.52±.38	.84	.89	<.001	.027	.979***
Ölçek Alt Boyutları							
1.Dışsal ödüllerden memnuniyet	3.43±.42	3.35±.54	.78	.86	<.001	1.228	.229***
2.Çalışma zamanından memnuniyet	3.27±.60	3.35±.60	.76	.86	<.001	1.060	.297***
3.Aile ve iş dengesinde memnuniyet	3.44±.50	3.46±.45	.74	.85	<.001	.340	.736***
4.İş arkadaşlarından memnuniyet	3.95±.54	3.84±.51	.78	.88	<.001	1.752	.090***
5.Etkileşim fırsatlarından memnuniyet	3.63±.45	3.55±.50	.74	.85	<.001	1.407	.169***
6.Mesleki fırsatlardan memnuniyet	3.49±.53	3.53±.67	.76	.85	<.001	.502	.619***
7.Övgü ve takdir edilmeden memnuniyet	3.57±.62	3.50±.84	.83	.88	<.001	.828	.414***
8.Kontrol ve sorumluluktan memnuniyet	3.66±.39	3.71±.48	.77	.86	<.001	.928	.361***

*r:Pearson korelasyon analizi/ICC:Intraclass Correlation Coefficient(Sınıf içi Korelasyon Katsayısı=SKK)

** Bağımlı gruplarda t testi: serbestlik derecesi=31; ***p>.05

Otuziki hemşire ile ilk ve ikinci uygulamadan (15 gün ara ile yapılan iki ölçüm) elde edilen puanlar arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi/SKK ile incelendiğinde; toplam ölçek puanı ve sekiz alt boyutunun test ve tekrar test puanları arasında pozitif yönde, çok güçlü ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=.74$ ile $.84$ arası; $p<.001$). Toplam ölçek ve alt boyutlarının test ve tekrar testten elde edilen puanlar arasındaki tutarlılık SKK toplam puan ve sekiz alt boyutu için $.85$ ile $.89$ arasında ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı olarak bulunmuştur ($p<.001$; Tablo 14).

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği ve alt boyutlarının iki ölçümden elde edilen puan ortalamaları bağımlı gruplarda t testi ile karşılaştırıldığında, hem toplam puan hem de sekiz alt boyutunun puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı belirlenmiştir ($p>.05$;Tablo 14).

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada, ölçek uyarlama çalışmalarında izlenen uluslararası standartlar kullanılmış ve psikometrik ölçümler yapılarak McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin Türkçe formunun ülkemiz hemşireleri için geçerlilik ve güvenilirliği sınanmıştır.

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği; dil, içerik/kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliği yönünden incelenmiştir. Geçerlilik, Bilim Terimleri Sözlüğü'nde "bir ölçme aracının belirli nitelik isterlerini sağlama özelliğini gösterir ve kanıt oluşturma temelidir" şeklinde tanımlanmıştır⁽⁹⁴⁾. Diğer bir tanıma göre ölçme aracının başka özellikler ile karıştırılmadan, amaçlanan özelliği tam ve doğru olarak ölçme derecesidir. Ölçme aracının "Neyi", "Ne kadar" "İsabetli/Doğru" olarak ölçtüğünü gösterir^(73, 74). Geçerlilik her ölçüm aracı için zorunludur, fakat her zaman ve her durumda geçerli olmadığı için ölçeğin her kullanımda yeniden sınanması gerekmektedir. Bir ölçme aracının geçerliliğinin sınanması için geliştirilmiş birden fazla yöntem vardır^(73, 75).

Dil ve Kapsam Geçerliliği

Bu çalışmada, ölçeğin dil geçerliliğinin sağlanmasında hem İngilizce'den Türkçe'ye hem de geri çeviri yapması istenen kişilerde, her iki kültürde yaşamış ve her iki dili ana dili seviyesinde bilme özellikleri aranmıştır^(76, 77, 78). İngilizce'den Türkçe'ye yapılan iki çeviri metni araştırmacılar tarafından her iki çevirmen ile tartışılarak tek bir metne dönüştürülmüş ve kapsam geçerliliği için uzmanlara sunulmuştur. Bu aşamada, çalışmaların birebir çeviriden çok ifadelerin Türkçe cümle yapısına uygun ve anlaşılabilir olmasına dikkat edilmiştir^(76, 78).

Kapsam geçerliliği, ölçme aracının içerdiği ifadelerin ölçmeyi amaçladığı konuları ne denli dengeli şekilde temsil ettiğini değerlendirmektedir. Bu derecelendirme sistemi ancak ölçeğin iyi örneklenmesi ile mümkündür^(71, 41). Kapsam geçerliliği, ölçüm aracının, ölçülmek istenen kavramlar dışında farklı kavramlar da barındırıp barındırmadığını değerlendirmek amacıyla yapılır. Bir ölçüm aracı ilgili örneklem üzerinde kapsadığı her

madde için geçerli bir ölçüm yapıyorsa kapsam geçerliliği var demektir⁽⁷³⁾. Ölçme aracının kapsam geçerliliğini sağlamak üzere, ilgili bilim alanında uzman ve ölçüm aracı hazırlama teknik ve yöntemlerini bilen^(41, 71), en az üç en fazla yirmi kişiden oluşan uzman grubunun görüşüne sunulması gerekir⁽⁷⁾. Görüşüne sunulan uzmanların, birbirlerinden bağımsız olarak değerlendirme yapmaları ve görüş bildirmeleri istenir. Ardından gelen öneriler doğrultusunda uzmanlar ile ölçüm yapan kişinin ortak bir tanımlama yapmasını sağlamak üzere ölçeğin yeniden yapılandırılması gerekmektedir^(74,71, 79).

Maddelerin dil ve kültür eşdeğerliliğine ek olarak içerik geçerliliğinin sayısal değerler ile kanıtlanması, bu sayede uzman görüşlerinin sağlıklı olarak değerlendirilmesi için 1981 yılında Waltz ve Bausel tarafından geliştirilmiş olan Kapsam Geçerlilik İndeksi ($KGİ=Content\ Validity\ Index=CVI$) derecelendirme ölçütü olarak kullanılmıştır. Bu ölçütte uzmanlardan tüm ölçek maddelerini ayrı ayrı “1=Uygun değil; 2=Biraz uygun, ifadelerin uygun şekle getirilmesi gerekli; 3=Uygun, ifade için ufak değişiklikler gerekli; 4=Kesinlikle uygun” şeklinde bir derecelendirmesi istenmiştir^(7, 41, 74). Bu çalışmada, ölçeğin kapsam geçerliliğinin sayısal değerlerle kanıtlanması için 4’lü Likert tipi bir derecelendirme ölçütü hazırlanmış ve 10 kişilik uzman gruba e-posta yolu ile gönderilmiştir. Uzman görüşü ile elde edilen sonuçlar KGİ olarak hesaplanmıştır. Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında KGİ değeri için .80 değeri önerilmektedir⁽⁷⁾. Bu çalışmada ölçeğin genel olarak bu ölçütü karşıladığı ($KGİ=0.93$) bulunmuştur. Ancak, uzmanlar tarafından anlaşılmadığı belirtilen veya KGİ değeri düşük bulunan maddeler ise (6. madde .60; 16. ve 22. madde .70) dil ve kapsam geçerliliğinde görev alan uzman grup ile tartışılarak ve orijinal ölçek yazarına danışılarak yeniden düzenlenmiş ve ölçeğin Türkçe’den İngilizce’ye geri çevirisi gözden geçirilmiştir.

Ayrıca, kapsam geçerliliği açısından uzman görüşleri arasındaki uyumu değerlendirmek üzere Sınıf içi Korelasyon Katsayısı(SKK) incelenmiş ve SKK’nın “mükemmel düzeyde uyum” ($SKK>.74$) gösterdiği bulunmuştur. SKK ya da uyum ilişki katsayısı; hem birim hem de varyansları bakımından aynı sınıfa ait ölçümler arasındaki ilişki miktarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. İki ölçüm arasındaki korelasyon (ilişki) katsayısı “r” olarak gösterilmekte olup gerçek bir uyumun olabilmesi için SKK’

nın katsayısının pozitif ve genel olarak .70 üzerinde olması istenmektedir. Uyum katsayısının .74 üzerinde olması ise “mükemmel düzeyde uyum” olarak kabul edilmektedir^(80, 81, 82).

Yapı Geçerliliği

Yapı geçerliliği, doğrudan gözlenemeyen ve ölçülmesi güç olan soyut kavram, boyut veya davranışları (ör: yaratıcılık, sorumluluk, empati, rol çatışması vb.) ne derece ölçebildiğini değerlendirir. Değişkenlerin kavramsal tanımları ile ölçüm düzeyi/yöntemleri arası uyumu inceler. Özetle, ölçüm aracının incelenen kavramsal yapıyı ölçüp ölçmediğini belirler^(7, 97).

McCloskey ve Mueller (1990) tarafından yapılan orijinal çalışmada, yapı geçerliliği açısından tek boyut ile ikili boyut içeren üç model ve üç boyutlu model Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılarak incelenmiştir. Bu analizlerde, sınanan modellerin uyum indekslerinin düşük olduğu belirlenmiş ve açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde de 8 alt boyut olduğu belirlenmiştir.

Ölçek uyarlama çalışmalarında, yapı geçerliliğinin incelenmesinde, ölçekteki maddelerin yapısı hakkında var olan bir hipotezi sınamak, uyarlanan ölçeğin faktör yapısını özgün ölçeğin faktör yapısı ile karşılaştırmak ve benzerlik ya da ayrılıklarını değerlendirebilmek için DFA'nin kullanılması önerilir. DFA, model-veri uyum katsayılarının hesaplandığı, model ile veri arasında uyumu gösteren uyum indekslerinin (Ki-kare-uyum, RMSEA, SRMR, CFI, NNFI, GFI ve AGFI) değerlendirildiği bir yöntemdir ve geliştirilen yapıyı test etmek için kullanılır^(64, 83, 84).

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin Türkçe formunun yapı geçerliği için DFA yapılmıştır. DFA'da rotasyon (döndürme işlemi) yapılmadığı için DFA için önerilen örneklem büyüklüğü 100-200 olarak referans alındığında⁽⁸⁵⁾ örneklem sayımızın yeterli olduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinin kendi boyutu ile olan faktör yükleri (yol katsayıları) .36 ile .64 arasında olduğu görülmüştür. Literatürde, her bir maddenin alt boyutu ile olan ilişkisini gösteren yol katsayılarının (faktör yüküne eşdeğer yüklerdir) en az .30 ve üzerinde olması önerilir⁽⁸⁵⁾.

Çalışmamızda model-veri uyum değerlendirmesi için yapılan ki-kare analizinde, ki-kare uyum değerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($565.85/.000$ ($p<.05$)). Bu durumda; ki-kare değeri, serbestlik derecesine bölünerek ikinci bir hesaplama yapılmış ve "ki-kare değeri/ serbestlik derecesi" sonucu 1.40 bulunmuştur. Bu değer üç ya da altında olması "modelin iyi/çok iyi bir model olduğunu", beş ya da daha altında olması "kabul edilebilir bir uyum olduğunu" göstermektedir^(73, 86).

Çalışmamızda "Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA-Root Mean Square Error of Approximation)" değeri $.035$ bulunmuş olup model-uyum değerlendirmesi açısından "iyi/çok iyi" bir değer olduğu görülmüştür. Bu değer $.00\leq ve\leq .05$ olması modelin "iyi/çok iyi bir model" olduğunu, $.00\leq ve\leq .10$ olması "kabul edilebilir bir uyum" olduğunu göstermektedir^(73, 86).

Çalışmamızda, "Standardize Ortalama Hataların Karekökü (SRMR-Standardized Root-Meansquare Residual)" değeri $.054$ bulunmuş olup model-uyum değerlendirmesi açısından "kabul edilebilir bir değer" olduğu görülmüştür. Bu değer $.00\leq ve\leq .05$ olması modelin "iyi/çok iyi bir model" olduğunu, $.00\leq ve\leq .08$ olması "kabul edilebilir bir uyum" olduğunu göstermektedir^(84,86).

Çalışmamızda, "Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI-Comparative Fit Index)" değeri $.94$ bulunmuş olup model-uyum değerlendirmesi açısından "kabul edilebilir bir değer" olduğu görülmüştür. Bu değer $.95\leq ve\leq 1.0$ olması modelin "iyi/çok iyi bir model" olduğunu, $.90\leq ve\leq 1.0$ olması "kabul edilebilir bir uyum" olduğunu göstermektedir^(84, 86).

Bu çalışmada, "Non-normed Uyum İndeksi (NFI-Non-normed Fit Index)" değeri $.93$ bulunmuş olup model-uyum değerlendirmesi açısından "kabul edilebilir bir değer" olduğu görülmüştür. Bu değer $.95\leq ve\leq 1.0$ olması modelin "iyi/çok iyi bir model" olduğunu, $.90\leq ve\leq 1.0$ olması "kabul edilebilir bir uyum" olduğunu göstermektedir^(73, 86).

Bu çalışmada, "Uyum İyiliği İndeksi (GFI-Goodness of Fit Index)" değeri $.90$ bulunmuş ve "kabul edilebilir bir değer" olduğu görülmüştür. Bu değer $.95\leq ve\leq 1.0$

olması modelin "iyi/çok iyi bir model" olduğunu, $.90 \leq ve \leq 1.0$ olması "kabul edilebilir bir uyum" olduğunu göstermektedir^(84, 86).

“Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI-Adjusted Goodness of Fit Index)” değeri .88 bulunmuş olup bu uyum değerinin "kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığı" görülmüştür. Bu değer $.95 \leq ve \leq 1.0$ olması modelin "iyi/çok iyi bir model" olduğunu, $.90 \leq ve \leq 1.0$ olması "kabul edilebilir bir uyum" olduğunu göstermektedir^(84, 86). Diğer bir kaynakta ise AGFI'nin .80'e eşit ya da üstünde olması kabul edilebilir uyum olduğunu belirtmektedir⁽⁸⁷⁾.

Yapı geçerliliği Ajamieh ve arkadaşları (1996) tarafından Batı Şeria'daki Filistinli hemşirelerle iş memnuniyetini ölçmek için 31 madde olarak yapılan çalışmada açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve 4 faktörde toplandığı belirlenmiştir⁽⁴⁹⁾. Al-Enezi ve arkadaşları (2009), Kuveyt'teki çok kültürlü geçmişe sahip hemşireler arasında iş tatmininin incelemek amacıyla yapılan çalışmada açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve 21 madde ile 5 faktör olduğu saptanmıştır⁽⁵¹⁾.

Güvenilirlik

Bilim Terimleri Sözlüğü'nde güvenilirlik, bir ölçme aracının, ölçmesi gereken şeyi her uygulandığında aynı biçimde ölçmede gösterdiği tutarlılık derecesi olarak tanımlanmaktadır⁽⁹⁴⁾. Bir ölçme aracının rastgele hatalardan arınmış ve tüm maddelerinin tutarlılık, tekrarlanan ölçümlerde aynı değeri verme ve güvenilebilir olma derecesidir⁽⁷⁵⁾. Aynı adımların izlenmesi ve birbirinden bağımsız aynı ölçütlerin kullanılması ile aynı sonuçların alınmasındaki kararlılığı gösterir. Böylece ölçeğin sürekliliğini gösteren en temel özelliktir^(41, 74, 75). Kısacası, değişmezliğin, yeterliliğin, eşdeğerliliğin, tutarlılığın, doğruluğun ve kararlılığın sağlanmasını anlatır⁽⁷⁾. Bu çalışmada, McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin güvenilirliğine ilişkin kanıtlar iç tutarlılık (madde analizleri ve Cronbach Alfa) ve zamana karşı değişmezlik yönünden incelenmiştir.

Madde analizi, güvenilirlik çalışmalarında iç tutarlılığın değerlendirilmesinde kullanılan yöntemlerden birisidir. Ölçeğin her maddesinin güvenilirliği konusunda araştırmacıya bilgi verir. “Hangi madde uygun?” veya “Hangi maddenin değiştirilmesi

gerekir?” sorularına yanıt verir ^(73, 75). Bu analizle amaç, her bir maddenin ölçek toplam puanına katkısını değerlendirmektir. Madde-toplam puan analizi güvenilirlik olduğu kadar, geçerlilik (iç tutarlılık) göstergesi olarak da kabul edilir ve ölçeğin yapı geçerliliğini de yansıtır^(8, 71). Güvenilirlik katsayısı, korelasyon katsayısı “r” olarak bilinir. Korelasyon katsayısı “-1.00 ile +1.00” arasında değer almaktadır. Bu incelemede, ölçekteki her bir maddenin varyansı, ölçek toplam puanının varyansı ile karşılaştırılarak arasındaki ilişkiye bakılmaktadır. Bu ilişki, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ile incelenmekte ve değer, +1’e yaklaştıkça güvenilirliğin yüksek olduğunu, maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve iç tutarlılığın yüksek olduğunu gösterir^(24, 71, 75). Madde-toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini gösterir ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterir. Korelasyon katsayısı örneklemin büyüklüğünden etkilenmektedir ve küçük örnekleme hesaplandığında değişiklik göstermektedir. Madde-toplam puan korelasyon katsayısının alt sınırı ile ilgili literatürde farklı değerler verilmekle birlikte, genel olarak en alt seviye .30 alınmakta, güvenilirlik katsayısı .20-.30 arasında olan maddelerin zorunlu görülmesi durumunda ölçeğe alınabileceği belirtilmektedir (24). Bu çalışmada, madde-toplam puan korelasyon katsayısı en düşük olan madde 12. madde (Çocuk bakımı için sağlanan olanaklardan memnuniyet, $r=.28$), 13. madde (Yöneticimden (bir üst amirimden) memnuniyet, $r=.29$) ve 28. madde (Yazma ve yayın yapmam için sağlanan olanaklardan memnuniyet $r=.29$) olup; geri kalan tüm maddelerin güvenilirlik katsayısı .30’un üzerinde olduğu görülmüştür.

Herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılması durumunda güvenilirlik katsayısı (cronbach alfa) değerinin değişimi incelenerek bu maddenin güvenilirliğe olan etkisi değerlendirilmektedir. Madde-toplam puan korelasyonu düşük olan maddeler ölçekten çıkarıldığında alfa katsayısı yükseliyorsa o madde ölçeğin güvenilirliğini azaltan bir madde olduğu ve ölçekten çıkarılması gerektiği belirtilmektedir⁽⁷⁵⁾. Çalışmada, madde çıkarılarak hesaplanan Cronbach alfa katsayısının ($=.80-.81$) toplam ölçek Cronbach alfa katsayısına ($=.81$) eşit ya da katsayısından düşük olduğu bulunmuş olduğundan ölçekten madde çıkarılmamasına karar verilmiştir.

Al-Enezi ve arkadaşları (2009), Kuveyt'teki çok kültürlü geçmişe sahip hemşireler arasında iş tatmininin incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, 31 maddeden 10 tanesini kendi kültürleri için uygun olmadığını görmüş ve ölçeği 21 madde şeklinde psikometrik olarak analiz etmişlerdir⁽⁵¹⁾.

İç Tutarlılık (Cronbach Alfa) Katsayısı

Cronbach (1951) tarafından geliştirilen alfa katsayısı yöntemi, Likert tipi ölçeklerde kullanılması uygun olup maddeler arası puan korelasyonunu dikkate alarak hesaplanan bir iç tutarlılık tahmin yöntemidir^(88, 89, 97). İç tutarlılık analizi, ölçeğin bütün yönlerinin, ölçme yeteneğine sahip olup olmadığını belirler. Bir ölçeğin, iç tutarlılık güvenilirliğine sahip olduğunu söylemek için, ölçeğin tüm alt boyutlarının aynı özelliği ölçtüğünün kanıtlanması gerekir^(73, 75, 78).

Cronbach Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Cronbach Alfa katsayısı ne kadar yüksek ise (1'e yakınsa) bu ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbiri ile tutarlı ve aynı özelliği yordayan maddelerden oluştuğu belirtilmektedir^(71, 90). Ayrıca, Cronbach Alfa katsayısının .80-1.00 arasında olması yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilir. Alfa katsayısı, 0.00-0.39 arasında ise “ölçek güvenilir değil”, 0.40-0.59 arasında ise “ölçeğin güvenilirliği düşük”, 0.60-0.79 arasında ise “ölçek güvenilir”, 0.80-1.00 arasında ise “ölçek yüksek güvenilirliğe sahip” olarak yorumlanmaktadır^(71, 75, 86, 90). Hesaplanan katsayı için genel kabul en az .70 olmasıdır⁽⁷⁸⁾.

Çalışmamızda, McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin maddelerine ilişkin toplam ölçek Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının yüksek olduğu (Cronbach Alfa=.81); ancak alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının “Çalışma zamanından memnuniyet” alt boyutu (Cronbach Alfa=.70) hariç düşük düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu (Cronbach Alfa değerleri, .45 ile .60 arasında) görülmüştür (Tablo 12). McCloskey ve Mueller (1990) tarafından yapılan orijinal çalışmada da toplam ölçek katsayısı Cronbach Alfa katsayısı (= .89) yüksek olup alt bazı alt boyutların Cronbach Alfa katsayısı (= .52 ile .84 arasında) düşük bulunmuştur. Cronbach Alfa katsayısı düşük olan alt boyutların “Dışsal ödüllerden memnuniyet (= .52), Aile ve iş dengesinden memnuniyet (= .57), İş arkadaşlarından memnuniyet (= .54) ve Mesleki fırsatlardan memnuniyet (= .64)”

olduğu saptanmıştır. McCloskey ve Mueller (1990) tarafından yapılan orijinal çalışmada ölçeğin özgün formunun iç tutarlılık katsayılarının (.52 ile .84 arasında), toplam ölçek için .89 olarak yapılan çalışma ile tutarlı ancak alt boyutlar düzeyinde daha düşük güvenirlik katsayılarına sahip olduğu görülmektedir.

Abualrub ve arkadaşları (2009), Ürdün'deki hastanede çalışan hemşireler arasında sosyal desteğin stres ve iş memnuniyet üzerine etkisinin araştırılması için yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısını .89 olarak belirtmiştir⁽⁵⁰⁾. El-Jardali ve arkadaşları (2009), Lübnan'da çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini araştırmak için yaptıkları çalışmada ölçeğin toplam Cronbach Alpha değerini .92, 8 alt boyut için ise .43-.83 arasında bulmuşlardır⁽⁴⁴⁾. Al-Enezi ve arkadaşları (2009), Kuveyt'teki çok kültürlü geçmişe sahip hemşireler arasında iş tatmininin incelemek amacıyla yaptığı çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısını tüm ölçek için .90 , alt boyutlar için .50-.86 arasında bulmuştur⁽⁵¹⁾.

Test-tekrar test analizi, testin zamana karşı değişmezlik özelliğinin değerlendirilmesi amacı ile gerçekleştirilmektedir. Aynı ölçme aracı aynı koşullar altında, değişik zamanlarda bireye uygulandığında, bireyin ölçme aracı maddelerine verdiği yanıtların benzer yani tutarlı olması, o ölçme aracının değişmezliğini gösterir⁽⁷⁾. Ölçüm aracının gruba aynı koşullarda, önemli derecede hatırlatmaları önleyecek kadar uzun, fakat ölçülecek özellikte önemli değişimler olmasına izin vermeyecek kadar kısa bir zaman aralığında iki kez uygulanması gerekmektedir^(41, 71, 78). Birinci ölçüm ile ikinci ölçüm arasında en az iki hafta, en fazla dört hafta olması^(90, 91) ve testin en az 30 kişi ile yapılması önerilmektedir⁽⁷¹⁾. Bireylerin, birinci ve ikinci uygulamada aldıkları puanlar arasında korelasyon katsayısı hesaplanır. Bu korelasyon katsayısı değeri testin güvenirlik katsayısıdır⁽⁷⁸⁾ ve “r” ile ifade edilir. Katsayının +1.00 olması iki ölçüm arasında pozitif ve mükemmel bir ilişkinin olduğunu, =.00 ise ilişki olmadığını gösterir. Sonuç olarak, “r” değerinin “1” e yaklaşması ve en az .70 olması gereklidir, .80'nin üzerinde olması ise en tercih edilen değerdir^(7, 71, 90).

Bu çalışmada, 32 kişide iki hafta ara ile yapılan test-tekrar test puan ortalamaları arasında bağımlı grup t testinde fark olmaması ($t=.027$; $p>.05$); test-tekrar test korelasyon

katsayısının .70 üzerinde olması ($r=.84$) ve test-tekrar test puanları arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ve ileri derecede anlamlı ilişkinin olması ($p<.001$) belli aralıklarla yapılan ölçümler arasında tutarlılık olduğunu göstermektedir^(43, 71). McCloskey ve Mueller (1990) tarafından yapılan çalışmada da test- tekrar test puan ortalamaları altı ay ara ile incelenmiş ve toplam ölçek için korelasyon katsayısı .64 bulunmuştur⁽³⁴⁾.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin ülkemiz hemşireleri için Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğinin sınındığı bu çalışmada, uyarlama çalışmaları uluslararası bilimsel yöntemlere uygun olarak yapılmıştır. Öncelikle ölçeğin dil ve kapsam geçerliliği sağlanmış ardından psikometrik ölçümleri yapılmıştır.

Ölçeğin Türkçe formunun dil geçerliliği, konu ile ilgili önerilen standartlar izlenerek yapılmıştır. Dil geçerliliği sonrasında gerçekleştirilen kapsam geçerliliği çalışmasında, 10 uzmandan elde edilen verilere göre KGİ değerinin .93 (%93) yüksek olduğu ve Sınıf içi Korelasyon Katsayısı değerinin mükemmel düzeyde uyumlu olduğu görülmüştür. Ölçeğin faktöre tapısını incelenek için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) çalışmasında 8 alt boyutun yapıda yer aldığı ve uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde iyi olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin Türkçe formunun güvenilirliğine ilişkin yapılan madde analizi ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı incelendiğinde; Türkçe formunda 31 maddenin kalmasına karar verilmiştir. İç tutarlılık açısından toplam ölçek düzeyinde Cronbach alfa düzeyinin yüksek olduğu, ancak "Çalışma zamanından memnuniyet" alt boyutu hariç diğer alt boyutların istenen Cronbach alfa değerini ($\geq .70$) karşılamadığı görülmüştür. Toplam ölçek ve alt boyutlarının test ve tekrar testten elde edilen puanlar arasındaki tutarlılık ise yüksek bulunmuştur.

Ölçeğin bazı alt boyutlarında düşük güvenilirlik katsayısına sahip olmakla birlikte, yapı geçerliliği çalışmasında ölçeğin alt boyutlara ayrılmış olması nedeniyle alt boyutlu bir ölçek olarak kabul edilmesi⁽³⁴⁾; bu bağlamda yapılacak çalışmalarda tek boyutlu olarak genel iş memnuniyetini ölçmede güvenilir bir ölçek olarak kullanılmasının yararlı olacağı sonucuna varılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha katsayılarının düşük ve bazı alt boyutlarda yer alan madde sayılarının az olması dikkate alındığında, Türk toplumuna ve hemşirelerine özgün iş doyum değerlendirme araçlarının geliştirilmesi önerilir. Ayrıca, hem bu ölçek ve hem de yapılacak yeni çalışmalarda geneli yansıtacak örneklem üzerinde çalışmalar yapılması önerilir.

7. KAYNAKLAR

1. Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. & Silber, J. H. (2002). "Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout and Job Dissatisfaction". *Jama*, 288. (16), s:1987-93.
2. Özkaya, M., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). "Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15. (1), s:163-80.
3. Baumann, A. (2007). "International Council of Nurses (ICN) Positive Practice Environments: Quality Workplaces=Quality Patient Care, Information and Action Tool Kit [Electronic Version]". <From <http://www.icn.ch/indkit2007.pdf>> (20.2.2018).
4. Durak, İ. ve Serinkan, C. (2007). "Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2), s:119-35.
5. Arcak, R. ve Kasımoğlu, E. (2006). "Diyarbakır Merkezdeki Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Hemşirelerin Sağlık Hizmetlerindeki Rolü ve İş Memnuniyetleri". *Dicle Tıp Dergisi*, 33.(1), s:23-30
6. Welbourne, J. L., Eggerth, D., Hartley, T. A., Andrew, M. E. & Sanchez, F. (2007). "Coping Strategies in the Workplace: Relationships with Attributional Style and Job Satisfaction". *Journal of Vocational Behavior*, 70. (2), s:312-25
7. Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). "Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), s. 35-59
8. Coomber, B. & Barriball, K. L. (2007). "Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital-Based Nurses: A Review of the Research Literature". *International Journal of Nursing Studies*, 44. (2), s:297-314.
9. Yazıcıoğlu, İ. (2010). "Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması". *Bilig*, 55. (1), s:243-64.
10. Gölbası, Z., Kelleci, M., & Doğan, S. (2008). "Relationships Between Coping Strategies, Individual Characteristics and Job Satisfaction in A Sample of Hospital

- Nurses: Cross-Sectional Questionnaire Survey”. International Journal of Rohalnursing Studies, 45. (12), s:1800-06.
11. Keskin, G. ve Yıldırım, G. Ö. (2006). “Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi”. Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 22. (1), s:119-33.
 12. Aylaz, R., Aydoğmuş, N. ve Yayan, E. H. (2017). “Hemşirelerin İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi”. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6. (1), s:12-7.
 13. Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., ve Doğan, S. (2013). “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi”. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14, s:115-21.
 14. Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). “Çağdaş Bakış Açısıyla İş Gören Devamsızlığı, Nedenleri, Örgüte Etkileri ve Çözüm Önerileri”. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 5. (10), s:1-25.
 15. Sveinsdottir, H., Biering, P. & Ramel, A. (2006). “Occupational Stress, Job Satisfaction and Working Environment Among Icelandic Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey”. International Journal of Nursing Studies, 43. (7), s:875-89.
 16. Lu, H., While, A. E. & Barriball, K. L. (2007). “Job Satisfaction and Its Related Factors: A Questionnaire Survey of Hospital Nurses in Mainland China”. International Journal of Nursing Studies, 44. (4), s:574-88.
 17. Daehlen, M. (2008). “Job Satisfaction and Job Values Among Beginning Nurses: A Questionnaire Survey”. International Journal of Nursing Studies, 45. (12), s:1789-99.
 18. Nur, D. (2011). “Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi”. Klinik Psikiyatri Dergisi, 14. (4), s:230-40.
 19. Kavlu, İ. ve Pınar, R. (2009). “Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi”. Türkiye Klinikleri, 29. (6), s:43-55
 20. Eğinli, A. T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23. (3), s:35-52.

21. Piko, B. (2006). "Burnout, Role Conflict, Job Satisfaction and Psychosocial Health Among Hungarian Health Care Staff: A Questionnaire Survey". *International Journal of Nursing Studies*, 43. (3), s: 311-8.
22. Mrayyan, M. T. (2007). "Jordanian Nurses Job Satisfaction and Intent To Stay: Comparing Teaching and Non-Teaching Hospitals". *Journal of Professional Nursing*, 23. (3), s:125-36.
23. Karakuş, H. (2011). "Hemşirelerin İş Tatmini Düzeyleri: Sivas İli Örneği". *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 3. (6), s:47-57
24. Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). "Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler". *Erciyes Tıp Dergisi*, 29. (2), s:139-46.
25. Kahraman, G., Ergin, E., Dülgerler, Ş. ve Öztürk, E. (2011). "Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4. (1), s:12-8.
26. Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G. ve Demir, M. (2004). "Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7. (3), s:295-318.
27. Erol, A., Akarca, F., Değerli, V., Sert, E., Delibaş, H., Gülpek, D. ve Mete, L. (2012). "Acil Servis Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu". *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15, s:103-10.
28. Willem, A., Buelens, M. & De Jonghe, I. (2007). "Impact of Organizational Structure on Nurses Job Satisfaction:A Questionnaire Survey". *International Journal of Nursing Studies*, 44. (6), s:1011-102
29. Weiss, D., Dawis, R., England, G. & Lofquist, L. (1967). "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire." *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, s:13-58.
30. Baycan, A. (1985). "An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups". *Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi*.

31. Ergin, C. (1997). “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12. (39), s:25-36
32. Kılıç, B., Ergör, A., Gürpınar ve Demiral, Y. (2004). “Sağlık Ocaklarında Çalışan Personelin İş Doyumu”. *Sağlık ve Toplum*, 2. (12), s:12-21.
33. Çakmur, H. ve Kılıç, B. (2010). “İş Betimlemesi Ölçeğinin Geliştirilmesi”. *Türkiye Aile Hekimliği Dergisi*, 14. (3), s: 124-131.
34. McCloskey, C. W. & Mueller J. C. (1990). “Nurses Job Satisfaction: A Proposed Measure”. *Nursing Research*, 39. (2), s:113-7.
35. Clinton, M., Dumit, N. & El-Jardali, F. (2015). “Resarch Measurement Analysis of a 25-Item Version of the McCloskey and Mueller Nurse Job Satisfaction Scale in a Sample of Nurses in Lebanon and Qatar”. *SAGE Open*, s:1-10.
36. Engeda, E., Birhanu, A. & Alene, K. (2014). "Intent to Stay in the Nursing Profession and Associated Factors Among Nurses Working in Amhara Regional State Referral Hospitals, Ethiopia". *BMC Nursing*, 13. (24), s:1-10.
37. Tourangeau, A., Hall, L., Doran, D. & Petch, T. (2006). “Measurement of Nurse Job Satisfaction Using the McCloskey and Mueller Satisfaction Scale”. *Nursing Research*, 55. (2), s:128-36.
38. Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Örgütsel Davranış*. 14. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları, s:76-89.
39. Şimşek, A. ve Eroğlu, Ö. (2013). *Davranış Bilimleri*. Ofset, s:170-90.
40. Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), s:115-29.
41. Arıkan, R. (2011). *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. 1. Baskı, Nobel yayınevi, s :93-7.
42. Çakmur, H. (2011). “İş Doyumu Kavramı ve Değerlendirilmesi Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği”. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 10. (6), s:759- 64.

43. Maslow, A.H. (1970). "Motivation and Personality". Harper & Row Publishers, 7, s:19-33.
44. El-Jardali, F., Dimassi, H., Dumit, N. Jamal, D. & Mouro, G. (2009). "A National Cross-Sectional Study on Nurses Intent to Leave and Job Satisfaction in Lebanon: Implications for Policy and Practice". BMS Nursing, 8. (3), s:2-13.
45. Şeker, S. E. (2014). "Maslow'un İhtiyaçlar Piramiti (Maslow Hierarchy of Needs)". Ybs Ansiklopedisi, 1. (1), s:35-7.
46. Ergeneli, A. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı, Nobel yayıncılık, s:343-49.
47. Özyurt, A., Hayran, O. ve Sur, H. (2006). "Predictors of Burnout and Job Satisfaction Among Turkish Physicians". Journal of the Association of Physicians, 99. (3), s:161-69.
48. Efil, İ. (2013). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. 12. Baskı, Dora Yayınları, s:160-74.
49. Abu Ajamieh, A.R., Misener, T., Haddock, K.S. & Gleaton, J. (1996). "Job Satisfaction Correlates Among Palestinian Nurses in The West Bank". International Journal of Nursing Studies, 33. (4), s:432-3.
50. Abualrub, R.F., Omari, F.H., Al Rub, A.B. & Fawzi, A. (2009). "The Moderating Effect of Social Support on The Stress-Satisfaction Relationship Among Jordanian Hospital Nurses". Journal of Nursing Management, 17. (7), s:870-8.
51. Al-Enezi, N., Chowdhury, R. A., Shah, M. & Al-Otabi, M. (2009). "Job Satisfaction of Nurses with Multicultural Backgrounds: A Questionnaire Survey in Kuwait". Applied Nursing Research, 22, s:94-100
52. El-Jardali, F., Alameddine, M., Jamal, D., Dimassi, H., Dumit, N., McEwen, M. K., Jaafar, M. & Murray, S. F. (2013). "A National Study on Nurses Retention in Healthcare Facilities in Underserved Areas in Lebanon". Human Resources For Health, 11. (49), s:2-13.
53. Erdem, A. R. (1997). "İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları". Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (3), s:68-77.

54. Yeşil, A. (2016). “Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme: A Theoretical Research on Leadership and Motivation Theories”. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 2. (3), s:158-80.
55. Sevinç, H. (2015). “Kamu Çalışanlarının Motivasyonunda Kullanılan Araçlar”. Journal of International Social Research, 8. (39), s:944-64.
56. Güney, S. (2015). Liderlik. 2. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, s:265-83.
57. Eren, E. (2013). Yönetim ve Organizasyon. 11. Baskı, İstanbul: Beta yayınları, s:544-62.
58. Porter, F. H. (1958). Behind the Satire: A Lawyer Looks at Daumier. American Bar Association Journal, 44. (6), s:530-3.
59. Khamlub, S., Sarker, M.A.B, Hirosawa, T., Outavong, P. & Sakamoto, J. (2013). “Job Satisfaction of Health-Care Workers at Health Centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao PDR”. Nagoya Journal of Medical Science, 75. (3-4), s: 233-41.
60. Tarcan, G.Y., Tarcan, M., Top, M. (2016). “An Analysis of Relationship Between Burnout and Job Satisfaction Among Emergency Health Professionals”. Total Quality Management & Business Excellence, 28. (11-12) S:1339-56.
61. Güngör, N., Çıray, N., Vatansever, Ş. ve Akyol, A. D. (2007). “Yoğun Bakım Hemşirelerinin Yaşam Kalitesi, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Saptanması”. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi, 11. (1), s:10-8.
62. Akgöz, S., Özçakır, A., Kan, İ., Tombul, K., Altınsoy, Y., ve Sivrioğlu, Y. (2005). “Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Doyumları”. Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics-Law and History, 13. (2), s: 86-96.
63. Yıldız, N. ve Kanan, N. (2005). “Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkiyen Faktörler”. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi, 9. (1-2), s:8-13.

64. Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (4), s:1-25.
65. Dede, M. ve Çınar, S. (2008). “Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi”. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi, 1. (1), s: 3-14.
66. Büyükbayram, A. ve Gürkan, A. (2014). “Hemşirelerin İş Doyumunda Duygusal Zekânın Rolü”. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 5. (1), s:41-8.
67. Karcıoğlu, F., Timiroğlu, K. ve Çınar, O. (2009). "Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama". İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim, 20. (63), s:59-76
68. Akyurt, N., Alparslan, A. M. ve Oktar, O. F. (2015). “Sağlık Çalışanlarında Liderlik Tarzları-İş Tatmini-Örgütsel Bağlılık Modeli”. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 6. (13), s:50-61.
69. Tambağ, H., Can, R., Kahraman, Y. ve Şahpolat, M. (2015). “Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi”. Bakırköy Tıp Dergisi, 11. (4), s:143-49.
70. Eroğluer, K. (2011). “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme”. Ege Akademik Bakış, 11. (1), s:121-36.
71. DeVellis, R. F. (2003). Scale Development: Theory and applications. 2. Edition, California: Sage Publications.
72. Tavşancıl, E. (2005). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. 2. Baskı, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, s: 16-50.
73. Erdoğan, S., Nihcivan, N. ve Esin, N. (2015). Hemşirelikte Araştırma, Süreç, Uygulama ve Kritik. 2 Baskı, Nobel Tıp Kitabevi, s:96-230.
74. Erefe, İ. (2012). Hemşirelikte Araştırma İlke Süreç ve Yöntemleri. 4. Baskı, İstanbul: Ofset Yayınları, s:169-190.
75. Şenocak, M. (2009). Klinik Biyoistatistik. Nobel Tıp Kitabevi, s: 200-7.
76. Aksayan, S. ve Gözüm, S. (2002). “Kültürlerarası Ölçek Uyarlaması için Rehber I: Ölçek Uyarlama Aşamaları ve Dil Uyarlaması”. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 4. (1), s: 9-14.

77. Erkuş, A. (2010). “Psikometrik Terimlerin Türkçe Karşılıklarının Anlamları ile Yapılan İşlemlerin Uyuşmazlığı”. Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, 1. (2), s:72-7.
78. Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Tıp Eğitimi Dünyası Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, (40), s: 36- 49.
79. Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi, s: 107-13, 166-69, 381-90.
80. Alpar, R. (2014). Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik. 3. baskı, Ankara:Detay Yayıncılık, s: 482-3.
81. Ateş, C., Öztuna, D. ve Genç, Y. (2009). “Sağlık Araştırmalarında Sınıf İçi Korelasyon Katsayısının Kullanımı”. Türkiye Klinikleri J Biostat, 1. (2), s: 59-64.
82. Barrett, P. (2001). Assessing the Reliability of Rating Data. < Erişim: <http://www.pbarrett.net/rater.pdf>> (20.2.2018).
83. Bayram, N. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş. 3. baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
84. Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş:Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Cem Web Ofset, s:12-5.
85. Harrington, D. (2009). Confirmatory Factor Analysis. 1. Baskı, Newyork, USA: Oxford University Press, s:50-78.
86. Yüksekbilgili, Z. (2017). “Marka Beğenilirlik Ölçeği’nin Türkçe’ye Uyarlanması: Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması”. Journal of Yasar University, 12.(46), s:171-80.
87. Ömay, Ç., Güçlü, Ş. ve Şener, B. (2009). Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları. 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
88. Cronbach, L.J. (1951). “Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests”. Psychometrika University of Illinois, 16. (3), s:257- 334
89. Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). “Ölçeklerde Geçerlik ve Güvenirlik”. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 30. (3), s:211-16.

90. Polit, D.F. & Beck, C.T. (2010). “Essentials of Nursing Research: Appraising Evidence for Nursing Practice. 7. Edition, Philadelphia: Wolters Kluwer & Lippincott Williams & Wilkins
91. Aktürk, Z. ve Acemoğlu, H. (2012). “Tıbbi Araştırmalarda Güvenilirlik ve Geçerlilik”. Dicle Tıp Dergisi, 39. (2), s: 316-9.
92. Özer, P.S. ve Topaloğlu, T. (2008). Liderlik ve Motivasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
93. Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. 14.baskı, Ankara: PEGEM Akademi.
94. Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü <Erişim:<http://www.tubaterim.gov.tr>> (20.2.2018).
95. McClelland, D. C. (1965). “Achievement and Entrepreneurship: A Longitudinal Study”. Journal of Personality and Social Psychology, 1. (4), s: 389-92.
96. Misener, T. R., Haddock, K. S., Gleaton, J. U. & Ajamieh, A. R. (1996). “Toward an International Measure of Job Satisfaction”. Nursing Research, 45. (2), s:87-91.
97. Nihal, N. (2015). Veri Toplama Yöntem ve Araçları & Veri Toplama Araçlarının Güvenilirlik ve Geçerliliği. 2. Baskı, Nobel Tıp Kitabevi, s:207-30.

8. EKLER

EK-1: ANKET FORMU

Bu anket çalışması Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yüksek Lisans programının tez çalışmasının uygulanmasına ilişkin olarak düzenlenmiştir.

Çalışmanın amacı; “McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin Türkçe formunun ülkemiz hemşireleri için geçerli ve güvenilir bir araç olup olmadığını incelemektir. Araştırma sonuçları; hemşirelerin iş doyumlarını ve kuruma bağlılıklarını artırıcı yönde düzenlemeler yapılması ve stratejiler geliştirilmesi konusunda hemşirelik ve hastane yöneticilerine yardımcı olmak üzere veri toplamında kullanabilecek bir araç geliştirilmesini sağlayacaktır.

Anketi yanıtlarken çalıştığınız kurumun özelliklerini ve çalışma ortamınızı dikkate alarak işinizle ilgili kendinizi nasıl hissettiğinizi açık yüreklilikle belirtmeniz çok önemlidir. Araştırmaya verdiğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak ve yalnızca istatistiksel amaçla kullanılacaktır. Desteğiniz ile araştırmaya yaptığınız katkılardan dolayı çok teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Emine TÜRKMEN

Tez Öğrencisi: Gizem BAYRAKÇI

LÜTFEN ANKETİ DOLDURMADAN ÖNCE AŞAĞIDAKİ TANIMLARI OKUYUNUZ

Anket iki bölümden oluşmaktadır:

- Kişisel ve Mesleki Özellikler Formu
- McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği

McCKOSKEY ve MUELLER İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİNDE KULANILAN BAZI TANIMLAR

Bölüm: Hizmet sunumuna katılan disiplinler (örneğin; hemşirelik hizmetleri bölümü)

Doğum için verilen izin süresi: Doğum öncesi ve sonrası anneye, doğum sonrası babaya verilen doğum izin süresi

Ek yararlanım olanakları (sigorta, emeklilik): Emeklilik için sigortaya yapılan ödeme

Fonksiyonel hemşirelik: Hemşirelik bakımının üniteye iş paylaşımı yapılarak yürütülmesidir. Bu yöntemde hemşirelik bakımı içinde yer alan işler uygun şekilde parçalara ayrılmakta (yaşam bulguları alma, ilaç verme, pansuman yapma, hijyen sağlama vb.) ve hemşirelerin yeterliliklerine göre bu işler paylaştırılmaktadır.

Örgütsel kararlara katılım: Birimde/ kurumda alınacak kararlara çalışanların katılma durumu

Primer hemşirelik: Üniteye gelen hastaların üniteye kaldıkları süre boyunca hemşirelik bakımının tek bir hemşire tarafından planlanmasıdır.

Sorumluluk düzeyi: İş tanımları doğrultusunda verilen sorumlulukların kişinin bilgi ve becerilerine uygunluk düzeyi

Takım-Ekip hemşireliği: Bir hasta grubunun bakımı, yetkin bir hemşire önderliğinde diğer uygulayıcı hemşireler, hemşire yardımcıları ve destek personelden oluşan bir bakım ekibi tarafından yürütülmesidir. Ekip üyeleri, yetkin hemşirenin yönetimi altında kendi sorumluluklarına verilen hasta grubunun doğrudan bakımını yürütmekte, hastanın gereksinimlerini karşılamaya yönelik bütüncül bir bakış açısı geliştirmektedirler.

Vaka yönetimi (Hasta paylaşma): Hemşireler çalıştığı vardiya içinde aynı hasta ya da hastaların tüm bakım gereksinimlerini doğrudan kendileri karşılamaktadır. Hemşireler görevleri sırasında bakmakla sorumlu oldukları hastaların tüm gereksinimlerini doğrudan kendileri karşılamaları gerekmektedir.

KİŞİSEL, MESLEKİ ve ÇALIŞMA ORTAMI İLE İLGİLİ ÖZELLİKLER FORMU

A-BİREYE ÖZGÜ BİLGİLER

- 1) Yaşınız
.....
- 2) Cinsiyetiniz
 - a) Kadın
 - b) Erkek
- 3) Medeni durumunuz
 - a) Evli
 - b) Bekar
- 4) Gelir düzeyiniz
 - a) Gelirim giderimden fazla
 - b) Gelirim giderimden az
 - c) Gelirim ve giderim denk

B-MESLEKİ ve ÇALIŞMA ORTAMINA ÖZGÜ BİLGİLER

- 5) Eğitim düzeyiniz
 - a) Sağlık Meslek Lisesi
 - b) Önlisans
 - c) Lisans
 - d) Yüksel Lisans
 - e) Doktora
- 6) Hemşirelik mesleğinde toplam çalışma sürenizi yıl olarak yazınız
..... yıl, ay
- 7) Şu anda çalışmakta olduğunuz kurumdaki toplam çalışma sürenizi yıl olarak yazınız.
..... yıl, ay
- 8) Şu anda çalışmakta olduğunuz üniteadaki toplam çalışma sürenizi yıl olarak yazınız.
..... yıl, ay
- 9) Çalıştığınız kurum
 - a) Özel
 - b) Kamu
- 10) Çalıştığınız birimdeki pozisyonunuz

- 11) Çalışma alanınız
- a) Yoğun bakım
 - b) Yatan hasta katı
 - c) Poliklinik
 - d) Ameliyathane
 - e) Acil
 - f) Diğer (tanımlayınız)
- 12) Ağırlıklı olarak çalıştığınız vardiya şekliniz
- a) Sadece gündüz
 - b) Sadece gece
 - c) Gündüz+ gece vardiyaları eşit
 - d) Diğer (tanımlayınız)....
- 13) Haftalık çalışma süreniz..... /saat
- 14) Günlük çalışma süreniz ya da vardiya şekliniz
- a) 8 saatlik vardiya
 - b) 12 saatlik vardiya
 - c) 10+14 saatlik vardiya
 - d) 8+16 saatlik vardiya
 - e) 24 saatlik nöbetler
 - f) Diğer (tanımlayınız)

McCloskey/Mueller İş Doyum Ölçeği

Aşağıdaki soruları kurumunuzdaki hemşirelik çalışma ortamını ve işinizle ilgili memnuniyetinizi dikkate alarak yanıtlamanızı rica ederiz.

Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Ölçek Maddeleri	Çok Memnunum	Memnunum	Kararsızım*	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1.Maaşımdan	5	4	3	2	1
2.İzin haklarımı istediğim şekilde kullanabilmekten	5	4	3	2	1
3.Ek yararlanım olanaklarımdan(sigorta, emeklilik vb.)	5	4	3	2	1
4.Çalışma saatlerimden	5	4	3	2	1
5.Çalışma saatlerimi ayarlama esnek davranılmasından (esnek mesai uygulamasından)	5	4	3	2	1
6.Düzenli çalışma olanağı sağlanmasından (gündüz vardiyası)	5	4	3	2	1
7.Yarı zamanlı çalışma olanağı sağlanmasından (kurumda sağlanan olanaklar)	5	4	3	2	1
8.Aylık hafta sonu izinlerimden	5	4	3	2	1
9.Hafta sonu izinlerimin ayarlanmasında esnek davranılmasından	5	4	3	2	1
10.Hafta sonu çalışmalarım için ek kazanç sağlanmasından (ücret/izin)	5	4	3	2	1
11.Doğum için verilen izni kullanabilmekten (kurumda sağlanan olanaklar)	5	4	3	2	1
12.Çocuk bakımı için sağlanan olanaklardan	5	4	3	2	1
13.Yöneticimden (bir üst amirimden)	5	4	3	2	1
14.Birlikte çalıştığım hemşirelerden	5	4	3	2	1
15.Birlikte çalıştığım hekimlerden	5	4	3	2	1
17.İş yerimde sağlanan sosyal etkileşim olanaklarından	5	4	3	2	1

18.İş dışında meslektaşlarımla sosyal etkileşim fırsatlarından	5	4	3	2	1
19.Diğer disiplinlerle mesleki etkileşim fırsatlarından	5	4	3	2	1
20. Hemşirelik okullarındaki öğretim elemanları ile etkileşim fırsatlarından	5	4	3	2	1
21.Çalıştığım bölüm/kurumdaki komitelerde yer alma fırsatlarından	5	4	3	2	1
22.Çalışma ortamında olanları kontrol edebilmemden	5	4	3	2	1
23.Kariyer gelişim fırsatlarından	5	4	3	2	1
24.Yöneticiler tarafından takdir edilmekten	5	4	3	2	1
25.Birlikte çalıştığım meslektaşlarım tarafından takdir edilmekten	5	4	3	2	1
26.Cesaretlendirilmekten ve alığım geribildirimlerden	5	4	3	2	1
27.Hemşirelik araştırmalarına katılmam için sağlanan olanaklardan	5	4	3	2	1
28.Yazma ve yayın yapmam için sağlanan olanaklardan	5	4	3	2	1
29. Sorumluluk düzeyimden	5	4	3	2	1
30. İşimi nasıl yapacağım ile ilgili karar verebilmekten	5	4	3	2	1
31.Örgütsel kararlara katılmaktan	5	4	3	2	1

*Ne memnunum ne de memnun değilim.

EK.II. Uzman Görüş Listesi

1. Mehmet Top
2. Nezaket Yıldırım
3. Sergül Duygulu
4. Arzu Kader Harmancı
5. Betül Sönmez
6. Feride Eşkin
7. Gülsün Eriğüç
8. Havva Öztürk
9. İlkay Kavla
10. Manar Aslan

Ek III. McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği Kapsam Geçerliliği için Uzman Görüşü Versiyonu

Sayın.....,

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim. Yrd. Doç. Dr. Emine Türkmen'in danışmanlığında "McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması" konulu yüksek lisans tez çalışmasını yürütmekteyim.

Tez çalışmasının ilk aşamasında McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği'nin dil eşdeğerlilik çalışması tamamlanmıştır. Kapsam geçerliliği için sizin uzman görüşünüze gereksinim duymaktayız. Görüşleriniz, ölçeğin kapsamının doğru şekilde belirlenmesi açısından çalışmamıza çok önemli katkılar sağlayacaktır.

Orijinal adı "McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS)" olan ve Türkçe 'McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği' olarak adlandırılan ölçüm aracı, 1974 yılında Kanada'da McCloskey tarafından 36 madde olarak geliştirilmiş; 1990 yılında McCloskey ve Mueller'in yaptığı açıklayıcı faktör analizi çalışması ile 31 madde olarak tanımlanmıştır. McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği; "etkileşim olanakları", "çalışma çizelgeleri/koşulları", "otonomi ve sorumluluk", "ekip ilişkileri", "profesyonel gelişim fırsatları", "dış ödüller", "övgü ve tanınma" ve "aile-iş dengesi" olmak üzere 8 alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut için 1 ile 5 arası puan verilmektedir. Maddeler beşli likert tipi puanlama sistemiyle; "1-hiç memnun değilim", "2-memnun değilim", "3-biraz memnunum", "4-memnunum" ve "5-çok memnunum" ifadeleriyle cevaplanmaktadır. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanlaması ifadelere verilen puanların ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Puanın artması iş doyumunun arttığını, azalması ise iş doyumunun azaldığını ifade etmektedir.

Lütfen aşağıda yer alan maddeleri inceleyiniz ve maddelerin ifade ediliş biçimi, anlaşılabilirliği ve ölçülmek istenen alanı temsil edebilme yeterliliği açısından değerlendiriniz.

- Soruların Türkçe formu ülkemiz hemşireleri için geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu ölçecek nitelikte midir?
- Anlaşılması zor veya yanlış anlamaya neden olacak ifade var mıdır?
- Gereksiz bulduğunuz ifade var mıdır?

Tüm değerlendirme sonuçlarınızı “Uygun Değil”, “İfadenin Uygun Şekle Getirilmesi Gerekli”, “Uygun, Ancak İfade İçin Ufak Değişiklik Gerekliyor”, “Çok Uygun” seçeneklerinden birini işaretleyerek görüşünüzü bildirmenizi; eğer bu seçeneklerden “Çok uygun” seçeneği dışında işaretleme yaptı iseniz önerilerinizi açıklama sütununda belirtmenizi bekliyoruz.

Değerli katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Yard. Doç. Dr. Emine Türkmen
Koç Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelikte Yönetim A.D.
Öğretim Üyesi
e-Posta: emturkmen@ku.edu.tr
Telefon: 0533 719 93 70

Gizem Bayrakçı
Koç Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelikte Yüksek Lisans Öğrencisi
e-Posta: gbayrakci@ku.edu.tr
Telefon: 0553 704 42 55

“McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği”nin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Değerlendirme:

- () Kesinlikle Uygun
() Uygun (İfade için ufak değişiklikler gerekli)*
() Biraz Uygun (İfadenin uygun şekle getirilmesi gerekli)*
() Uygun Değil*

‘YILDIZ İŞARETLİ ÜÇ İFADEYİ SEÇMENİZ DURUMUNDA’ LÜTFEN ÖNERİNİZİ İLGİLİ ALANA YAZINIZ.

1. MAAŞ	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

2. TATİL	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

3. EK OLANAKLAR (SİGORTA, EMEKLİLİK)	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

4. ÇALIŞMA SAATLERİ	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

5. ÇALIŞMA SAATLERİNİ AYARLAMADA ESNEKLİK	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

6. ARDIL GÜNLERDE DÜZENLİ ÇALIŞMA OLANAĞI	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

7. YARI ZAMANLI ÇALIŞMA OLANAĞI	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

8. AYLIK HAFTA SONU İZİNLERİ	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

9. HAFTA SONU İZİNLERİNİN DÜZENLENMESİNDE ESNEKLİK	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

10. HAFTA SONU ÇALIŞMALARI İÇİN EK KAZANIM	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

11. DOĞUM İZİN SÜRESİ	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

12. ÇOCUK BAKIM OLANAKLARI	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

13. BİR ÜST YÖNETİCİNİZ	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

14. BİRLİKTE ÇALIŞTIĞINIZ HEMŞİRELER	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

15. BİRLİKTE ÇALIŞTIĞINIZ HEKİMLER	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

16. ÜNİTEDE KULLANILAN BAKIM SUNUM YÖNTEMİ (FONKSİYONEL, TAKIM, PRİMER HEMŞİRELİK)	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

17. İŞ YERİNDE SOSYAL ETKİLEŞİM OLANAKALRI	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

18. İŞ DIŞINDA MESLEKTAŞLARINIZLA SOSYAL ETKİLEŞİM OLANAKLARI	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

19. DİĞER DİSİPLİNLERLE MESLEKİ ETKİLEŞİM OLANAKLARI	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

20. HEMŞİRELİK OKULLARI ÖĞRETİM ELEMANLARI İLE ETKİLEŞİM OLANAKLARI	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

21. BÖLÜMÜNÜZDE YA DA KURUMUNUZDAKİ KOMİTEDE YER ALMA OLANAKLARI	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

22. ÇALIŞMA ORTAMINDA OLANLARI KONTROL EDEBİLME	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

23. KARİYER GELİŞİM FIRSATLARI	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

24. YÖNETİCİLER TARAFINDAN TAKDİR EDİLME	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

25. BİRLİKTE ÇALIŞTIĞINIZ AKRANLARINIZ TARAFINDAN TAKDİR EDİLME	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

26. CESARETLENDİRİLME VE OLUMLU GERİBİLDİRİM ALMA	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

27. HEMŞİRELİK ARAŞTIRMALARINA KATILMA OLANAKLARI	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

28. YAZMA VE YAYIN YAPMA OLANAKLARI	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

29. SORUMLULUK DÜZEYİNİZ	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

30. ÇALIŞMA KOŞULLARINI KONTROL EDEBİLME	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

31. ÖRGÜTSEL KARARLAR VERMEYE KATILIMINIZ	
Değerlendirmeniz	☐ Kesinlikle Uygun ☐ Uygun (ifade için ufak değişiklikler gerekli) ☐ ☐ Biraz Uygun (ifadenin uygun şekle getirilmesi gerekli) ☐ Uygun Değil
Öneriniz	

Ölçeğe ilişkin genel görüş ve önerileriniz: *(Lütfen ölçeğe ilişkin varsa genel görüş ve öneri/lerinizi aşağıya yazınız.)*

TEŞEKKÜRLER

Ek IV. Sharon Sweeney' den Gelen İzin Yazısı

REQUEST FORM McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS)

Name: Gizem BAYRAKÇI

Organization: Koç University Graduate School of Health Science

Email address: gbayrakci@ku.edu.tr

Address: Koç University Hospital, Davutpaşa Caddesi No:4 34010 Topkapı, İstanbul, Turkey

Address: Rumelifeneri Yolu 34450 Sarıyer, İstanbul, Turkey

Phone No: +905319579127

Country: Turkey

Please briefly describe the proposed purpose of the request:

I am a master student at Koç University Graduate School of Health Science in İstanbul, Turkey. My advisor is Emine Türkmen who is working at Koç University School of Nursing. We would like to use "McCloskey/Mueller Satisfaction Scale" in my master thesis. We would like to translate this scale from English to Turkish.

Please send me an electronic copy of the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMSS) and permission to use the scale.

Check which type of permission you are requesting:

I will use the MMSS tool only for the purpose indicated above and will not distribute the instrument further without the author's permission.

Signed

Date: 18.09.2015

Send this completed form to:

Center for Nursing Classification & Clinical Effectiveness
Attn: Sharon Sweeney
College of Nursing 407 CNB
University of Iowa
Iowa City, Iowa 52242
sharon-sweeney@uiowa.edu

319-335-7051

Make checks or money order payable to the College of Nursing, University of Iowa.

EK V. Etik Kurul Onayı

Rumelifeneri Yolu Sarıyer 34450 İstanbul T: 0212 338 10 00 F: 0212 338 12 05 www.ku.edu.tr



ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	30.12.2015
Karar No:	2015.303.IRB3.175
Sorumlu Araştırmacı:	Gizem Bayrakçı
Araştırma Başlığı:	McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması
Başlangıç tarihi:	19.01.2016
Etik Kurul izninin süresi:	1 yıl (Uzatma hakkı mevcut olarak)

Koç Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu" tarafından araştırmacının gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırma başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurul'a başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Etik Kurul incelemesi ve onayı olmadan bu araştırmada kullanılan prosedürler, formlar ya da protokollerde herhangi bir değişiklik yapılamaz.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Saygılarımla,

Hakan S. Orer
Başkan

Ek VI. Kurum Yazılı Başvuru Formu

Flmestfenei'iblu Sanyer 34450 lstanbul T: 0212 338 10 00 F: 0212 338 12 05 www.ku.edu.tr


**KOÇ
ÜNİVERSİTESİ**

19 Aralık 2015

Konu: Araştırma İzni
Sayı: 81917885-302.14-605.99-38

[Redacted] 'ne

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Gizem Bayrakçı'nın HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "**McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması**" başlıklı araştırmayı gerçekleştirmesi planlanmaktadır. Araştırma projesi ile ilgili etik kurul izni ilişiktir. Yrd. Doç. Dr. Emine Türkmen'in danışmanlığında yürütülecek söz konusu araştırma projesinin kurumunuza bağlı [Redacted] 'nde yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini görüş ve onayınıza sunarım.

Saygılarımla,

[Redacted]

Prof. Dr. İHSAN SOLAROĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Müdür

[Redacted]



10 Mayıs 2017

Konu: Araştırma İzni

[Redacted] 'ne

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Gizem Bayrakçı'nın HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında "**McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması**" başlıklı araştırmayı gerçekleştirmesi planlanmaktadır. Araştırma projesi ile ilgili etik kurul izni ilişiktir. Yrd. Doç. Dr. Emine Türkmen'in danışmanlığında yürütülecek söz konusu araştırma projesinin kurumunuzda yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesini görüş ve onayınıza sunarım.

Saygılarımla,

Prof. Dr. İHSAN SOLAROĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Müdür

Evrak No : 1152/17
Tarih : 21.06.2017
Gönderilen :
Beşim :



APS

Sayı : 97175836-770-
Konu : Araştırma İzni (Gizem BAYRAKÇI)

KOÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rumelifeneri Yolu, Sarıyer, 34450 İstanbul

İlgi : 19/12/2015 tarihli ve 81917885-302.14-605.99-35 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınıza istinaden; Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bölümü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Gizem BAYRAKÇI'nın, HSGN 599 Yüksek Lisans Tez Dersi kapsamında Yrd.Doç.Dr.Emine TÜRKMEN danışmanlığında "McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması" konulu tez çalışmasını Genel Sekreterliğimize bağlı [REDACTED] Hastanesinde yapabilmesi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.



VII. Sözel Onam Formu

Sizi Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Lisans Öğrencisi Gizem Bayrakçı tarafından yürütülen “McCloskey ve Mueller İş Doyum Ölçeği”nin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı “McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği”nin Türkçe formunun ülkemiz hemşireleri için geçerli ve güvenilir bir araç olup olmadığını incelemektir. Araştırmada sizden tahminen 10-15 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 350 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, 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. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya gbayrakci@ku.edu.tr e-posta adresinden ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel sonuçların paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

VIII.CV

ÖZGEÇMİŞ FORMU

1. KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı:	Gizem BAYRAKÇI
Akademik Unvanı/Pozisyonu:	Yüksek lisans öğrencisi
Fakülte/Bölüm:	Hemşirelik Yüksekokulu
Departman/Ünite:	Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Ev telefonu:	-
İş telefonu ve Cep telefonu:	05319579127
E-posta adresi:	gbayrakci@ku.edu.tr

2. EĞİTİM (Mezun olduğu üniversite ve sonrası)

YIL	BÖLÜM	KURUM	DERECE (Doktora, Uzmanlık, vb)
2013	Hemşirelik	Koç Üniversitesi	Lisans
2014	Hemşirelik	Koç Üniversitesi	Y.Lisans

3. AKADEMİK DENEYİM

GÖREV DÖNEMİ	ÜNVAN	BÖLÜM	KURUM
17.03.2014/ 01.12.2014	Hemşire	Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesi	Vehbi Koç Vakfı Amerikan Hastanesi
01.12.2014/ 14.6.2017	Hemşire	A7 Cerrahi Yatan Hasta Servisi	Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi
14.6.2017/ halen çalışmakta	Eğitim Hemşiresi	Pediatric Diyabet Eğitim Hemşireliği	Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi

4. VARSA İNSAN ARAŞTIRMALARI KONUSUNDA ALDIĞI EĞİTİM VE SERTİFİKALAR

TARİH	TAMAMLANAN EĞİTİM PROGRAMI

Aldığınız eğitime dair bir sertifika varsa lütfen bir kopyasını ekleyiniz.

**5. VARSA ARAŞTIRMACI OLARAK KATILDIĞI İNSAN
ARAŞTIRMALARI (Klinik, Sosyal, vb)**

TARİH	ARAŞTIRMANIN BAŞLIĞI

**6. VARSA SON 5 YIL İÇİNDE HAKEMLİ DERGİLERDE YAYINLANAN
MAKALELER**

TARİH	MAKALENİN BAŞLIĞI

Yukarıda sunduğum bilgilerin doğru ve eksiksiz olduğunu taahhüt ederim.

İmza_____