T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ

# HEMŞİRELİKTE MESLEKİ UYUM ÖLÇEĞİ'NİN GELİŞTİRİLMESİ

TUBA ÇATAK TANYEL

DOÇ. DR. BETÜL SÖNMEZ

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM DOKTORA PROGRAMI

İSTANBUL-2022

| Doküman No | İlk Yayın Tarihi | Revizyon No | Revizyon Tarihi | Sayfa No |
|---|---|---|---|---|
| 414.1.17F | 04.03.2020 | 00 | 00.00.0000 | 1 / 1 |

Bu çalışma 25.02.2022 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Doç. Dr. Betül SÖNMEZ
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Prof. Dr. Ülkü BAYKAL
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nighingale Hemşirelik Fakültesi

Doç. Dr. Sevim ULUPINAR
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nighingale Hemşirelik Fakültesi

Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM
İstanbul Atlas Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK
İstanmbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

# 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 çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Tuba ÇATAK TANYEL

# İTHAF

Bu çalışmayı, kıymetli Annem'e ve Babam'a ithaf ediyorum.

# TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın her aşamasında bana yol gösteren, bilgisini ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Sayın Doç. Dr. Betül SÖNMEZ'e

Doktora eğitimimde bilgi ve deneyimleri ile profesyonel meslek hayatıma değerli katkıları olan ve tezimin gelişmesinde destek sağlayan değerli hocam Sayın Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'a,

Doktora eğitimim boyunca derslerine katılmış olmaktan onur duyduğum bana her zaman rehberlik eden başta Sayın Prof. Dr. Ülkü BAYKAL olmak üzere Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı öğretim üyesi hocalarıma,

Doktora tez izleme komitemde yer alan, tezimin her aşamasında yardımlarını esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Sevim ULUPINAR'a

Yüksek Lisans ve Doktora eğitimimde bana kattığı akademik bilgi ve değerler için Sayın Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK'e,

Uzman görüşleri ile tezime önemli katkılar sağlayan değerli uzmanlara ve verilerin analizi ile destek olan Sayın Fatih SONTAY'a

İhtiyacım olduğu her anda beni motive eden ve verilerin toplanmasında destek olan değerli arkadaşlarıma,

Tez çalışmam süresince desteklerini esirgemeyen İstanbul Gedik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü öğretim üyeleri ve öğretim elemanlarına,

Araştırmaya katılan sevgili meslektaşlarıma,

Son olarak; tüm zorlu süreçlerimde olduğu gibi doktora eğitimimde de sevgi ve sabırlarıyla hep yanımda olan eşime ve aileme tüm kalbimle teşekkür ederim.

# İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI ..... İİ
BEYAN ..... İİİ
İTHAF ..... İV
TEŞEKKÜR ..... V
İÇİNDEKİLER ..... Vİ
TABLOLAR LİSTESİ ..... İX
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... Xİ
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ ..... Xİİ
ÖZET ..... Xİİİ
ABSTRACT ..... XİV
1. GİRİŞ VE AMAÇ ..... 1
2. GENEL BİLGİLER ..... 4
2.1. Hemşirelik ve Meslek Uyumu ..... 4
2.2. Kişi-Meslek Uyumunun Tanımı ..... 5
2.3. Kişi-Meslek Uyumuna İlişkin Kuramlar ..... 6
2.3.1. Özellik ve Faktör Kuramı ..... 6
2.3.2. İşe Uyum Kuramı ..... 7
2.3.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı ..... 8
2.4. O*NET Sınıflandırma Sistemi ..... 10
2.5. Kişi-İş/Meslek Uyumunun Ölçülmesi ..... 14
3. GEREÇ VE YÖNTEM ..... 17
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tasarımı ..... 17
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi ..... 17
3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman ..... 18
3.4. Veri Toplama Araçları ..... 18
3.4.1. Tanıtıcı Bilgi Formu ..... 18
3.4.2. Kişi-İş Uyumu Ölçeği ..... 18
3.4.3. Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı ..... 18
3.5. Verilerin Toplanması ..... 22
3.6. Verilerin Analizi ..... 22

3.7. Araştırmanın Etik Yönü ..... 22
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ..... 23
4. BULGULAR ..... 24
4.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Yönelik Bulgular ..... 24
4.2. Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliğine Yönelik Bulgular ..... 25
4.2.1. Kapsam (İçerik) Geçerliği ..... 25
4.2.2. Yüzey Geçerliği ..... 26
4.2.3. Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağının Madde Analizi ..... 26
4.2.4. Yapı Geçerliği ..... 28
4.2.5. Güvenirlik Analizleri Bulguları ..... 37
4.3. Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Değerlendirilmesi ..... 42
4.4. Hemşirelerin Mesleki Uyumuna İlişkin Bulgular ..... 43
5. TARTIŞMA ..... 46
5.1. Kapsam (İçerik) Geçerliği ..... 46
5.2. Yüzey Geçerliği ..... 46
5.3. Yapı Geçerliği ..... 47
5.4. Güvenirlik Analizleri ..... 49
5.4.1. Madde-Toplam Puan Korelasyonu ..... 50
5.4.2. Yarıya Bölme (Split half) Yöntemi ..... 50
5.4.3. Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı ..... 50
5.4.4. Alt-Üst %27'lik Grup Ortalamalarının Karşılaştırılması ..... 51
5.4.5. Paralel Form (Eş Zaman) Güvenirliği ..... 51
5.4.6. Test-Tekrar Test Analizi ..... 52
5.5. Hemşirelikte Mesleki Uyum ..... 52
6. SONUÇ VE ÖNERİLER ..... 54
6.1. Sonuçlar ..... 54
6.2. Öneriler ..... 57
KAYNAKLAR ..... 58
FORMLAR ..... 66
ETİK KURUL KARARI ..... 92
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI ..... 93

ÖZGEÇMİŞ .....94

# TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2-1: Kişi-İş ve Kişi-Meslek Uyumunu Belirlemeye Yönelik Geliştirilen Ölçekler ..... 16

Tablo 3-1: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin geliştirilme aşamaları……19

Tablo 3-2: Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler..... 22

Tablo 4-1: Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Dağılımı (N:720)……24

Tablo 4-2: Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N:720)..... 25

Tablo 4-3: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağının Madde-Toplam Puan Korelasyonları (N:720)..... 27

Tablo 4-4: Çıkarılan Taslak Ölçek Maddeleri ve Nedenleri..... 29

Tablo 4-5: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (N: 360)..... 31

Tablo 4-6: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri (N: 360)..... 33

Tablo 4-7: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Faktör Yükleri ve Maddelere İlişkin Regresyon Katsayıları (N=360)..... 35

Tablo 4-8: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Yakınsak ve Iraksak Geçerlik Analizi Sonuçları (N=360) ..... 37

Tablo 4-9: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonları (N:360)..... 38

Tablo 4-10: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Yarıya Bölme Analizi Değerleri ..... 39

Tablo 4-11: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Madde ve İç Tutarlık Analizi Sonuçları (N=720)..... 40

Tablo 4-12: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Alt ve Üst % 27'lik Grup Ortalamaları ..... 40

Tablo 4-13: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği İle Kişi İş Uyumu Ölçeği Arasındaki Korelasyon Bulguları (N:720) ..... 41

Tablo 4-14: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Test-Tekrar Test Analizine İlişkin Bulgular (N: 40)..... 42

Tablo 4-15: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Yapısı..... 42

Tablo 4-16: Hemşirelerin Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Puan Ortalamaları (N:720) ..... 43
Tablo 4-17: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi (N=720) ..... 45

# ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2-1: Holland'ın RIASEC Modeli (Glosenberg ve ark. (2019)'dan Türkçeye çevrilmiştir)..... 9
Şekil 2-2: O*NET İçerik Modeli (Kaynak: https://www.onetcenter.org/content.html) Türkçeye çevrilmiştir. This figure includes information from O*NET Resource Center by the U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration (USDOL/ETA). Used under the CC BY 4.0 license. O*NET® is a trademark of USDOL/ETA. Tuba Çatak Tanyel has modified this information. USDOL/ETA has not approved, endorsed, or tested these modifications. ..... 13
Şekil 4-1: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağının Faktör Saçılım Grafiği (Scree Plot)..... 30
Şekil 4-2: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'ne İlişkin Yol Diyagramı ..... 34

## SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

AMOS: Analysis of Moment Structures

ASV: Average Shared Square Variance (Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması)

AVE: Average Variance Extracted (Ortalama Varyans)

CFI: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi)

CR: Composite Reliability (Yapı Güvenirliği)

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

GFI: Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)

ICC: Intraclass Correlation Coefficient (Sınıf İçi Korelasyon Katsayısı)

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KGİ: Kapsam Geçerlik İndeksi

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik testi

MAS: Dictionary of Occupational Titles-DOT (Meslek Adları Sözlüğü)

Max: Maksimum

Min: Minimum

MSV: Maximum Squared Variance (Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi)

O*NET: The Occupational Information Network (Mesleki Bilgi Ağı)

P: İstatistiksel anlamlılık düzeyi

RIASEC: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatsal, Sosyal, Girişimci, Geleneksel)

RMR: Root Mean Square Residuals (Artık Kareler Ortalamasının Karekökü)

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

SPSS: Statistical Package for Social Science (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı)

SS: Standart Sapma

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

# ÖZET

**Tanyel Çatak, T. (2022). Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Geliştirilmesi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı. Doktora Tezi. İstanbul.**

Bu araştırma, hemşirelerin mesleki uyum düzeylerinin belirlenmesinde kullanılmak üzere "Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği"ni geliştirmek ve psikometrik analizlerini belirlemek amacıyla metodolojik tasarımda gerçekleştirildi. Araştırmanın evrenini, İstanbul'da çalışan hemşireler (N=35.067), örneklemini ise kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılan 720 hemşire oluşturdu (n=720). Araştırma verileri, 05 Mayıs-22 Eylül 2021 tarihleri arasında, çevrimiçi olarak "Tanıtıcı Bilgi Formu", "Kişi-İş Uyumu Ölçeği" ve "Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı" kullanılarak toplandı. Verilerin analizi SPSS 22 ve AMOS 21 paket programları kullanılarak yapıldı. Elde edilen analiz sonuçlarına göre, taslak ölçeğin kapsam geçerlik indeksi 0,84 olarak tespit edildi. Faktör analizi sonucunda ölçeğin 56 maddeden oluştuğu ve toplam varyansın %68'ini açıklayan 9 faktörlü bir yapıya sahip olduğu bulundu. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği indeksi değerlerinin kabul edilebilir seviyelerde olduğu ve yakınsak ve ıraksak geçerliğinin sağlandığı belirlendi. Güvenirlik analizinde madde-toplam puan korelasyon değerlerinin 0,34 ile 0,77 arasında olduğu, Spearman-Brown ve Guttman Split-Half güvenirlik katsayılarının ise 0,891 olduğu belirlendi. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı toplam ölçek için 0,979 olarak belirlendi. Ölçeğin "Kişi-İş Uyumu Ölçeği" kullanılarak karşılaştırılan paralel form geçerliği (r=0,347, p=0.000) ve test-tekrar test analizi (r=0,998, p=0.000) sonuçları arasında anlamlı korelasyon saptandı. Sonuç olarak hemşirelerin mesleki uyum düzeylerini belirlemeye yönelik geliştirilen Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu belirlendi.

Anahtar Kelimeler: Mesleki uyum, hemşire, ölçek geliştirme, geçerlik, güvenirlik

## ABSTRACT

**Tanyel Çatak, T. (2022). Development of the Professional Fit Scale in Nursing. Istanbul University-Cerrahpasa Graduate Education Institute, Department of Nursing Management. Doctoral Thesis. Istanbul.**

This methodological study was conducted to develop the "Professional Fit Scale in Nursing" in order to determine nurses' professional fit levels and to conduct its psychometric analysis. The study population comprised nurses working in Istanbul (N=35.067), and the sample comprised 720 nurses reached using the snowball sampling method (n=720). Study data were collected online between May 05, 2021 and September 22, 2021, using the "Descriptive Information Form", "Person-Job Fit Scale" and "Professional Fit Scale in Nursing - Draft". Data analysis was performed using the SPSS 22 and AMOS 21. According to the analysis results, the content validity index of the draft scale was 0.84. The factor analysis demonstrated that the scale included 56 items and had a 9-factor structure explaining 68% of the total variance. According to the confirmatory factor analysis of the scale, the goodness of fit index values was at acceptable levels, and convergent and divergent validity was achieved. According to the reliability analysis, the item total score correlation values ranged between 0.34 and 0.77, whereas the reliability coefficients of Spearman-Brown and Guttman Split-Half were 0.891. The Cronbach's Alpha coefficient was 0.979 for the overall scale. A significant correlation was determined between the results of the parallel form validity of the scale achieved using the "Person-Job Fit Scale" (r=0.347, p=0.000) and the results of the test-retest analysis (r=0.998, p=0.000). In conclusion, it was determined that the Professional Fit Scale in Nursing, which was developed to determine the professional fit levels of nurses, was a valid and reliable measurement tool.

Keywords: Professional fit, nurse, scale development, validity, reliability

# 1. GİRİŞ VE AMAÇ

Kişi-meslek uyumu, kişi-çevre uyumunun bir boyutu olarak, kişi ile mesleği arasındaki uyum olarak tanımlanmakta ve bir çalışanın amaçları, değerleri ve kişiliği ile mesleğinin gerekliliklerinin ne derece örtüştüğü üzerine odaklanmaktadır (Vogel ve Feldman 2009). Kişinin mesleği ile uyumu, insanları ilgi alanlarına uygun kariyerle eşleştirmeyi öneren mesleki seçim kuramlarında (örneğin, Parsons 1909; Holland 1997) ve uyum ve memnuniyetin, çalışanların ihtiyaçlarının mesleki çevreleri tarafından karşılanmasının bir sonucu olduğunu vurgulayan İşe Uyum Kuramı (Dawis ve Lofquist 1984)'nda ele alınmış ve her bir kuramda olumlu sonuçlar sağlamak için kişilerin uygun mesleklerle eşleştirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur (Glosenberg ve ark. 2019).

Meslekler, insanların belirli bir alana yönelik aldıkları eğitim ile kazandıkları, bilgi ve becerilere dayanan, yaşamını sürdürebilmek üzere gerçekleştirdikleri etkinlikler bütünü olarak ifade edilmektedir (Yıldırım 2001). İnsanlar, ilgi alanlarına en uygun mesleği arayıp seçme eğilimindedir (Holland 1997). Bu doğrultuda, kişi-meslek uyumu ne kadar yüksek olursa, belirli bir mesleğin seçilme olasılığı da o kadar yüksek olur ve bu da işten daha fazla doyum alınmasına yol açar (Marcus ve Wagner 2015). Meslek hayatına uyum olgusu aynı zamanda, kişinin/çalışanın kendi mesleki bilgi ve becerilerine güvenme, kişisel gelişim, öz düzenleme, özerk hareket etme, işbirliği yapma, ilgili ve meraklı olma temeline dayanan süreçleri de içermektedir (Duarte 2004). Kişilerin meslekleri ile algıladıkları uyumun ölçülmesi doğrudan veya dolaylı olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilmektedir. Ancak algılanan uyumun doğrudan ölçümlerinin (kişilere mesleğine ne kadar uyumlu olduklarının sorulmasının), dolaylı uyum ölçümlerinden daha güçlü sonuçlar sağlama eğiliminde olduğu bulunmuştur (Kristof-Brown ve ark. 2005).

Son yıllarda, mesleklerin ve çalışma ortamlarının değişen doğası ve çalışanların profesyonel gelişime uzun vadeli istihdamdan daha fazla değer vermeye başlaması nedeniyle kişi-meslek uyumuna artan bir ilgi söz konusu olmuştur (Blau 2001). Özellikle örgütsel ve mesleki psikolojinin birçok alanındaki araştırmacılar ve uygulayıcılar, kişi-meslek uyumunu, performans ve iş doyumunun bir yordayıcısı olarak görmekte (Schneider 2001; Marcus ve Wagner 2015) ve çeşitli işyeri tutum ve davranışlarını öngörmede sıklıkla kullanmaktadır (Schneider 2001; Kwantes ve ark. 2012). Kişi-meslek uyumu araştırmalarında, kişiler ve meslekleri arasındaki uyumun göstergesi olarak

genellikle; daha fazla iş doyumu, performans, bağlılık (Tsabari ve ark. 2005; Nye ve ark. 2012) ve genel iyilik/refah düzeyi (Schneider 2001) belirtilirken, uyumsuzluğun göstergesi olarak ise; işe ilişkin hayal kırıklığı (Furnham 2001), bedensel şikayetler, kaygı, işten ayrılma niyeti ve sağlıksız davranışlar tanımlanmıştır (Lachterman ve Meir 2004). Kişi-meslek uyumunun yararları göz önüne alındığında, kişilerin kendi mesleki ilgi alanlarını anlamaları, kendileriyle uyumlu meslekleri tercih etmeleri, bu meslekler için gerekli bilgi ve becerileri kazanmaları ve bu mesleklerde iş bulup işlerini güvence altına almaları, kişi ve örgüt açısından önem kazanmaktadır (Savickas 2008).

Bu doğrultuda, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Çalışma Bakanlığı tarafından meslekleri tanımlamak amacıyla İşe Uyum Kuramı (Dawis ve Lofquist 1984) ve Holland'ın Meslek Tipolojisi (Holland 1997) temel alınarak kapsamlı bir sistem olarak Mesleki Bilgi Ağı (O*NET: The Occupational Information Network) oluşturmuştur. O*NET sisteminin içeriği, çalışanların ve mesleklerin temel niteliklerini ve özelliklerini belirleyen, *çalışan özellikleri, çalışanın sahip olması gerekenler, deneyim gerekliliği, mesleğe özgü bilgiler, işgücü özellikleri* ve *işin gerektirdikleri* olmak üzere altı alan üzerine yapılandırılmıştır (https://www.onetcenter.org/content.html).

Sağlık iş gücünün etkili yönetilmesinde, doğru yetenekteki ve doğru sayıdaki sağlık çalışanının doğru işi yapıyor olmasının önemi üzerinde durulmaktadır (OECD 2016). Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Türkiye'de Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sektörü'nde aranan ilk on mesleki becerileri sırasıyla; yeterli mesleki/teknik bilgi ve tecrübe, iletişim ve ifade yeteneği, fiziki ve bedensel yeterlilik, sorun çözme ve inisiyatif alabilme, bilgisayar kullanımı, takım çalışması, hesap yapabilme (analitik beceri), proje tabanlı çalışma, yabancı dil ve satış ve pazarlama becerisi olarak belirtmiştir (İŞKUR 2018). Sağlık çalışanlarının büyük bölümünü hemşireler oluşturmakta ve doğrudan hasta bakımının yaklaşık %90'ı hemşireler tarafından sağlanmaktadır (Amarneh ve Muthuveloo 2020). Hemşirelik yalnızca görevi yerine getirmekten fazlasını içermekte; bunun yerine, özveri ve diğerlerinin ihtiyaçlarını anlama potansiyelini gerektirmektedir (Amarneh ve Muthuveloo 2020). Hemşirelerin, profesyonellik boyutunda performans sergileyebilmeleri için kendi değerleri ile mesleki değerleri arasında denge oluşturmaları, kendilerini mesleği ile beraber ifade etmeleri, mesleğinin amaç ve değerlerini içselleştirmeleri, mesleğin yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olmaları gerekmektedir (Nairn ve ark. 2012). Hemşireler ve işleri arasında yüksek kaliteli bir

alışveriş, yani yüksek kişi-iş uyumu olduğunda, hemşireler daha fazla bilgi becerisine ve iş yeterliğine sahip olmaktadır (Lin ve ark. 2020). Mesleğin gerektirdiği özelliklere sahip olan hemşirelerin, bu özelliklere sahip olmayanlara kıyasla mesleklerinde daha iyi durumda olmaları (örneğin daha sağlıklı, mesleklerine daha bağlı, daha yüksek mesleki doyum, daha düşük iş stresi) beklenmektedir. Bu doğrultuda, hemşirelerin mesleki uyumlarının belirlenmesinin bireysel olarak hemşirelik kariyerinin biçimlendirilmesinde, örgütlerde insan kaynakları politikasının belirlenmesinde, doğru kişiyi doğru işe alma ve yerleştirmede ve hemşirelerin işe uyumsuzluklarının belirlenerek buna yönelik girişimlerin yapılmasında önemli olduğu düşünülmektedir.

Literatürde kişi-meslek uyumunu belirlemeye yönelik, Türkçe üç ölçeğin geliştirildiği (Birey-Meslek Uyumu Ölçeği (Kuşluvan ve Kuşluvan 2000); Mesleksel Uyum Beklentisi Envanteri (Ültanır 2002); Kişi Meslek Uyumu Ölçeği (Yılmaz ve Tanrıverdi 2017)) ve yabancı dilde geliştirilen dört ölçeğin Türkçeye uyarlandığı (Kişi-İş Uyumu Ölçeği (Brkich ve ark. 2002); Birey-İş Uyumu Ölçeği (Saks ve Ashfort 2002); Kişi-İş Uyumu Ölçeği (Cable ve DeRue 2002); İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği (Nota ve ark. 2012)) belirlenmiştir. Bunun dışında Türkçeye uyarlanmayan Kişi İş Uyumu Ölçeği (Weng ve McElory 2010) de bulunmaktadır. Ancak bu ölçüm araçları kişilerin meslek veya iş uyumunu belirlemek amacıyla genel olarak geliştirilmiş ölçekler olup hemşireliğe özel olan bir uyum ölçeğine rastlanmamıştır. Bu doğrultuda metodolojik araştırma tasarımındaki bu çalışmada, “Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği”ni geliştirmek ve psikometrik analizlerini belirlemek amaçlandı.

# 2. GENEL BİLGİLER

## 2.1. Hemşirelik ve Meslek Uyumu

Hemşirelik, her yaştan, aileden, gruptan ve topluluktan hasta veya sağlıklı bireylerin özerk ve işbirlikçi bakımını kapsamaktadır (Hall ve Ritchie 2013). Ön saflarda yer alan sağlık hizmeti sağlayıcıları olarak hemşireler, tüm sağlık bakım ortamlarında görev almakta ve sağlık hizmeti sunucuları arasındaki en büyük meslek grubunu oluşturmaktadır (American Nurses Association 2015). Hemşirelik aynı zamanda uygulamalarının temelini oluşturan bir dizi temel değerlerle tanımlanmakta ve bu değerler hemşireliğin vazgeçilmez bir yönü olan insanlığı yansıtmaktadır (Kim ve Jacqueline 2019). Profesyonel hemşirelik uygulaması, tüm hemşireler tarafından kabul edilen ve tanınan temel hemşirelik değerlerinin anlaşılmasına ve uygulanmasına bağlıdır (American Association of Colleges of Nursing 2008).

Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nurses–ICN) hemşireliğin temel mesleki değerlerini saygılılık, duyarlılık, merhamet, güvenilirlik ve bütünlük olarak ifade etmiştir (International Council of Nurses 2012). Hemşirelerin sahip olduğu profesyonel değerler, sağlıklı veya hasta bireylerle, meslektaşlarıyla, diğer ekip üyeleriyle ve toplumla etkileşimine rehberlik etmekte, değer yüklü uygulamalar konusunda karar vermelerine yol göstermekte ve hemşirelik uygulamaları için temel oluşturmaktadır (Sellman 2011).

Sağlık hizmetlerinde etik çatışmaların giderek artması, mesleki değerlerin daha fazla ele alınmasını zorunlu kılmaktadır (Shafakhah ve ark. 2018). Mesleki değerlerin geliştirilmesi ile hemşireler zorlu durumlarda akıl yürütme ve etik karar verme kapasitelerini güçlendirmekte, güvenli, yasal ve etik bakımın sunulmasını sağlamaktadır (Shahriari ve ark. 2013). Ancak hemşirelerin mesleğe girerken bu değerlere sahip çıkmak istemelerine rağmen sürdürmekte zorlandıkları görülmektedir (Kim ve Jacqueline 2019).

Hemşireler yeterli insan gücü ve kaynağının olmadığı, ağır iş yükü gibi olumsuz çalışma ortamlarında çalışmak zorunda kalmaları nedeniyle işinden doyum almamakta (Liu ve Aungsuroch 2018; Park ve Lee 2021) ve mesleki yaşamının ilk yıllarında mesleğini bırakabilmektedir (Barnett ve ark. 2010). Bu durum, küresel çaptaki hemşire yetersizliğinin aşılamamasına neden olmaktadır (Samoya ve ark. 2015). Güçlü bir profesyonel kimlik duygusu, hemşirelerin elde tutulması ve kaliteli hemşirelik bakımının sağlanmasının anahtarıdır (Kelly ve ark. 2017). Yüksek düzeyde öz-yeterlik, umut,

iyimserlik ve esnekliğe sahip çalışanlar, bu güçlü yönlerini farkındalıkları, motivasyonları ve nihayetinde davranışlarıyla ortaya koyacaktır. Bu kişisel kaynaklara sahip çalışanların, çalışma durumlarını daha olumlu yorumlamaları, çalışma ortamlarındaki zorluklara yanıt vermeleri, mesleklerine ve kurumsal iklimlerine uyum için artan bir kapasite göstermeleri daha olasıdır (Laschinger ve ark. 2012). Bu doğrultuda, hemşirelerin kendi değerleri ile mesleki değerleri arasında denge oluşturmaları, kendilerini mesleği ile beraber ifade etmeleri, mesleğinin amaç ve değerlerini içselleştirmeleri, meslek yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olmaları gerekmektedir (Nairn ve ark. 2012; Vincent ve Braun 2013).

Profesyonel kimliğini tam olarak geliştiremeyen, uzmanlık alanında söz sahibi olamayan ve mesleğin kabul görmüş standartlarını karşılayamayan hemşireler, hemşirelik rolünü başarılı bir şekilde yerine getiremez. Bu durum özellikle öğrencilik hayatından meslek hayatına geçişte sorunlar yaşama ve meslekle yeterli bağ kuramama gibi sorunları da beraberinde getirmektedir (Costello 2004; Sabancıoğulları ve Doğan 2012). Hemşireler, mesleğin gerekliliklerini karşıladıkları yani meslekleri ile iyi uyum sağladıkları takdirde hastalara verdikleri bakımın kalitesi artacak, hastalar kendilerini tatmin hissedecek ve bu da hemşirelerin yaptıkları işten daha fazla doyum almalarını sağlayacaktır. Sonuç olarak tüm bunlar, meslek standartlarının iyileştirilmesine ve hemşireliğin profesyonel statüye ulaştırılmasına yardımcı olacaktır (Reghuram ve Mathias 2014).

### 2.2. Kişi-Meslek Uyumunun Tanımı

Kişi-meslek uyumu, kişi-çevre uyumunun çoklu boyutlarından biri olup kişinin ilgi ve yetenekleri ile mesleklerin özellikleri ve gereklilikleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Vogel ve Feldman 2009). Kişi-çevre uyumu ise bir kişinin özellikleri ile çevresi arasındaki eşleşmeyi ifade eder (Barrick ve Parks-Leduc 2019) ve hangi niteliklerin dikkate alındığına (örneğin ilgi alanları, beceriler veya değerler) ve çevrenin nasıl tanımlandığına (örneğin kişinin mesleğine, organizasyonuna veya iş arkadaşlarına uyuma) bağlı olarak kişi-meslek, kişi-iş, kişi-örgüt kişi-grup ve kişi-yönetici uyumu olmak üzere çeşitli şekillerde incelenmektedir (Kristof-Brown ve ark. 2005). Örneğin, kişinin ihtiyaçları ile çevre tarafından sağlanan ödüller arasındaki uyumu (Dawis ve Lofquist 1984), kişinin yetenekleri ile çevrenin talepleri arasındaki uyumu (French ve ark.1974) ve kişinin çıkarları ile mesleklerin çıkarları arasındaki uyumu (Holland 1997)

incelenmiştir. Bu uyum düzeylerinin her biri, kişinin mevcut yerleşimine/ortamına ne kadar uygun olduğuna ilişkin öz değerlendirmesini etkilemektedir (Kristof-Brown ve ark. 2005).

Kişi-meslek uyumu kişi-çevre uyumunun diğer alt boyutu olan kişi-iş uyumu ile yakından ilişkilidir ancak kişi-iş uyumu yalnızca işe özel görevlerin özelliklerine bağlıdır. Bu uyum türünde işte gerçekleştirilen görevler veya işin özellikleri ile kişinin özellikleri arasındaki uyum ele alınır (Kristof-Brown ve Guay 2011). Kişi-meslek uyumunda ise daha geniş kapsamda, mesleğin çıkarları ve gerektirdiği nitelikler (örneğin mesleğe girmek için gerekli beceriler ve yetenekler) ile kişinin özellikleri ve değerleri arasındaki uyum ele alınmaktadır (Kristof-Brown ve ark. 2005; Vogel ve Feldman, 2009).

Bir meslek bireylerin çıkarlarını, özlemlerini ve kişinin içinde kimlik, değer veya başarı duygusu bulduğu yörüngeleri temsil eder (Kakar ve ark. 2021). Bu doğrultuda, kişi-meslek uyumu kavramının, kişinin meslek seçimi ile bu meslekteki tatmini ve üretkenliğine odaklanan meslek psikolojisi alanı ile güçlü bağlarının olduğu (Furnham 2001) ve benzer mesleki ilgi alanlarına sahip kişilerin benzer meslekleri seçtikleri savunulmaktadır (Holland 1997).

Kişi ile mesleği arasındaki uyum, belirli pozisyon düzeyinde değil, meslek düzeyinde uyumu ifade eder (Vogel ve Feldman 2009) ve ilgi uyumu veya bireyin mesleki ilgileri ile çalışma ortamının yönleri arasındaki eşleşme derecesi olarak kavramsallaştırılır (Harris ve ark. 2001). Bu çalışmanın odak noktası kişi-meslek uyumu olmakla birlikte uyumdan kastedilen, çalışan (kişi) ile temel yetenek, beceri, iş değerleri ve çalışma tarzı gibi mesleğe özgü gereklilikler arasındaki uyumdur.

## 2.3. Kişi-Meslek Uyumuna İlişkin Kuramlar

### 2.3.1. Özellik ve Faktör Kuramı

Frank Parsons (1909) tarafından ortaya konulan Özellik ve Faktör Kuramı, özellikle kariyer ve rehberlik danışmanları tarafından bir meslek seçiminde bireye yardımcı olmak için yaygın olarak kullanılmaktadır. Kuram, kişinin yetenekleri, başarıları, ilgileri, değerleri ve kişilik özellikleri ile mesleğin gerektirdikleri ve koşulları arasındaki eşleşmeye odaklanmaktadır (Sharf 2017).

*Özellikler,* istikrarlı ve kalıcı düşünme, hissetme ve davranış kalıplarıdır. *Faktör* kavramı ise başarılı bir iş performansı için gerekli olan özellikler anlamına gelmektedir (Kosciulek ve ark. 2015). Özellik ve Faktör Kuramı, bir grup insanın önemli özelliklerini

birbirinden ayırmada kullanılacak istatistiksel bir yaklaşıma karşılık gelmektedir. Bu nedenle kuram, kişi ve işin özelliklerinin değerlendirilmesi olarak da tanımlanır (Sharf 2017).

Özellik ve Faktör Kuramı'na göre kişi, aile, kültür ve toplum gibi çevresel bir bağlamda gelişmekte ve işlev görmektedir. Kuram, bir kişinin özellik yapısına en uygun olan mesleki ortamın, en iyi mesleki uyumu sağladığını ve bu uyum ne kadar iyiyse, kişinin işteki memnuniyetinin ve başarısının da o kadar iyi olduğunu savunmaktadır (Sharf 2017). Bu doğrultuda kariyer ve rehberlik danışmanları bireyin kişilik faktörlerine en uygun mesleği belirlemeye çalışmaktadır (Kosciulek ve ark. 2015). Ancak kariyer ve rehberlik danışmanlarının birçok meslek ile ilgili tüm bilgilere sahip olması imkansızdır. Bundan dolayı yüzlerce mesleğe ait bilgilerin düzenlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Sınıflandırma sistemleri işte bu boşluğu doldurmak için geliştirilmiştir (Sharf 2017).

Bu çalışma kapsamında temel açıklayıcı çerçeve olarak Mesleki Bilgi Ağı (O*NET: The Occupational Information Network)'nın kavramsal temelini oluşturan İçerik Modeli benimsendiğinden 2.4. başlığı bu sınıflandırma sisteminin ayrıntılı biçimde tartışmasına ayrılmıştır.

### 2.3.2. İşe Uyum Kuramı

Kişinin seçtiği iş ve meslek ortamına olan uyumunu temel alan İşe Uyum Kuramı, Minnesota Üniversitesi'nde Rene Dawis ve Lloyd Lofquist (1984) tarafından geliştirilmiştir. Güncel kuram daha önceki araştırmaların (Dawis ve ark. 1964; Dawis ve ark. 1968; Lofquist ve Dawis 1969) düzenlenmiş haline dayanmaktadır. Minnesota Üniversitesi'nin Özellik ve Faktör Kuramı'nı yansıtan ilk çalışmaları, kuramlarının birçok yenileme ve düzenleme sürecinden geçmesini sağlayan araştırmalara dönüşmüştür. Başlangıçta, mesleki rehabilitasyon danışanlarının ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla oluşturulan bu kuram, günümüzde birçok kariyer gelişimi kuramından daha geniş olarak, hem kariyer seçimi hem de işe uyum danışmanlığı ve emeklilik danışmanlığı gibi diğer çok çeşitli danışma durumları için katkıda bulunmaktadır (Sharf 2017).

Dawis ve Lofguist (1984) işe uyumu bir çalışanın çalışma ortamı ile uyuma ulaşmak ve bu uyumu korumak için yollar aradığı sürekli ve dinamik bir süreç olarak tanımlamaktadır. Diğer bir ifade ile işte geçirilen zamanın uzunluğu ya da görev süresi, işe uyumun göstergelerindendir (Sharf 2017).

İşe uyumun öngörülmesine odaklanan kuram, doyum ve yeterlik olmak üzere iki kavram üzerinde durmaktadır. *Doyum* ile kastedilen, bir kişinin ihtiyaç ve gereksinimlerinin çalıştığı iş tarafından ne derece karşılandığıdır. Buna karşın, *yeterlik* ise kişinin verilen görevi ne derece yeterli bir şekilde tamamlayabildiğinin başkalarının, özellikle de yöneticilerinin değerlendirmesi ile ilgilidir (Fabian 2009; Sharf 2017). Bununla birlikte, İşe Uyum Kuramı; işin, işe devamsızlığın ve işe geç kalmanın miktarı; işe bağlılık, iş ahlakı ve iş verimliliği gibi doyum ve yeterliğin diğer göstergeleriyle de ilgilenmektedir (Sharf 2017). İş performansının bütün bu yönleri, işe uyumun birer göstergesidir. İş ortamı bireyin ihtiyaçlarını karşılamalı, çalışan ise işin gerekliliklerini yerine getirmek için gerekli becerilere sahip olmalıdır (Eggerth ve Flynn 2012).

Beceri ve ihtiyaçlar, iş kişiliğinin özü olan gözlenebilir özelliklerdir. Ancak farklı meslek dalları yüzlerce beceriyi ve birçok ihtiyacı gerektirebilir. Bu nedenle becerilerin ve ihtiyaçların ölçümü kullanışsız ve zordur (Sharf 2017). Buradan hareketle, Dawis ve Lofguist (1984), birçok iş için gerekli olan becerilerin ortak unsurlarını bir araya getiren yetenek kavramını öne sürmüştür. İşe Uyum Kuramı'nda benzer şekilde, değer kavramından da bahsedilmekte ve değerlerin bir grup ihtiyaca anlamlı bir şekilde hizmet ettiği vurgulanmaktadır. Dawis ve Lofguist (1984)'e göre yetenekler, birçok işin özünü yansıttığı gibi değerler de bir grup ihtiyacı yansıtmaktadır.

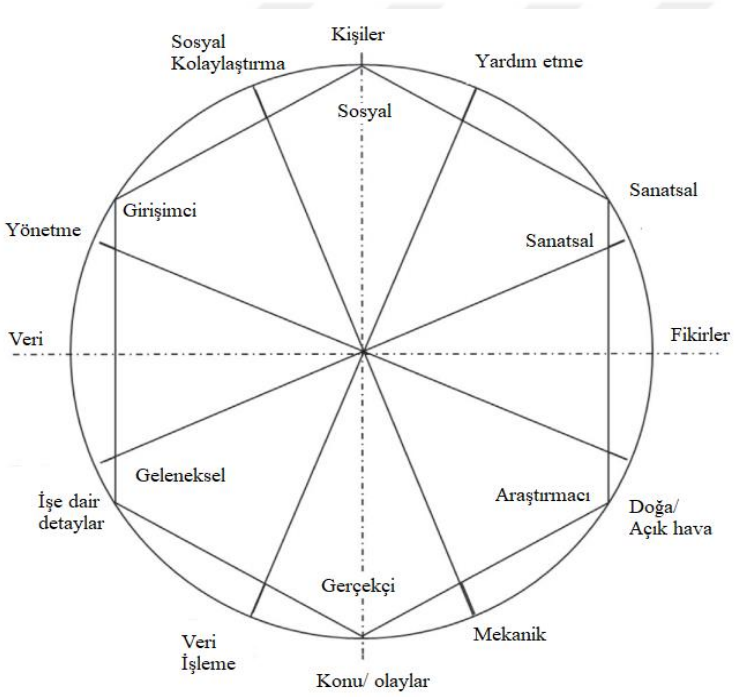
İşe Uyum Kuramı, kişi ile çalışma ortamı arasında uyum veya örtüşme olması durumunda, kişinin bir işte daha uzun süre kalacağını savunmakta ve kişinin yetenekleri, ihtiyaçları ve değerlerinin benzer işyeri ortamı bileşenleriyle (yani, yetenek gereksinimleri ve pekiştiriciler ile) eşleşmesi durumunda iş doyumu ve yeterliliğin oluşacağını varsaymaktadır (Eggerth ve Flynn 2012). Sonuç olarak işe uyum sürecinin başarısı, bir yanda çalışanın yani kişinin iş taleplerini ne ölçüde karşılayabildiğine ve işte kendisini yetiştirmesine yansırken diğer yandan işten sağladığı doyuma yansımakta ve bu durum kişinin örgütte kalma olasılığını etkilemektedir (Dahling ve Librizzi 2015).

### 2.3.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı

İşe Uyum Kuramı, mesleklere uyumun nasıl sağlandığına değinirken, Holland'ın (1997)'ın Tipoloji Kuramı ise bireyler ve meslekler arasındaki uyumun olası sonuçlarını tartışmaktadır (Dawis ve Lofquist 1984). Mesleki Tercih Kuramı olarak da ifade edilen Tipoloji Kuramı, psikolojide en çok araştırılan ve meslek seçimi sürecinde en yaygın kullanılan kuramlardan biridir (Ivancevich 2003). Kişilerin kariyerlerindeki başarılarının,

kişilikleri ile meslekleri arasındaki uyuma bağlı olduğunu savunan kuram üç temel varsayım üzerine kurulmuştur; 1) bireyler, kişilik tiplerine uygun ortamları seçer, 2) farklı ortamlar belirli yetenek ve ilgileri pekiştirir ve ödüllendirir ve 3) bireyler, kişilik tiplerine uygun ortamlarda gelişir (Robbins ve Judge 2007).

Holland (1997)'a göre, hem meslekler (yani çevreler) hem de mesleki ilgiler (yani bireysel eğilimler) aynı altı genel boyut açısından tanımlanabilir: gerçekçi (örneğin mekanik), araştırmacı (örneğin fizikçi), sanatsal (örneğin, aktris), sosyal (örneğin, hemşire), girişimci (örneğin, satış elemanı) ve geleneksel (örneğin, muhasebeci) (Marcus ve Wagner 2015). Holland bu boyutların İngilizcedeki karşılıklarının baş harflerini kullanılarak RIASEC modelini geliştirmiştir (Şekil 2-1) (Glosenberg ve ark. 2019).




**Şekil 2-1: Holland'ın RIASEC Modeli (Glosenberg ve ark. (2019)'dan Türkçeye çevrilmiştir)**

RIASEC modelinde yeralan altıgenin altı noktası etrafında uzamsal olarak düzenlemiş olan kişilik tiplerinin birbirine olan uygunluğu, alanların birbirine olan yakınlığı ile ilişkilidir. Birbirleriyle uyum göstermeyen kişilik türleri zıt yönde yer alırken, birbiriyle benzerlik gösteren kişilik türleri ise birbirine bitişik veya yakın konumda yer almaktadır (Glosenberg ve ark. 2019).

Kuram, kişilerin kişilik tiplerinin meslekleri ile uyumu, kişilerin tutum ve değerlerini ifade etmesine, yeteneklerini ve becerilerini sergilemesine, uzlaşılabilir sorunları ve gerekli rolleri üstlenmesine olanak sağlamaktadır. Bununla beraber kişilerin

kariyerlerinde elde ettikleri başarıların, meslekleri ile uyumuna bağlı olduğu ileri sürülmüştür (Spokane ve Cruza-Guet 2005).

Kişi-meslek uyumu en çok Holland (1997)'ın Tipoloji Kuramı ile ilişkilidir. Bu kurama göre, bir işte, birlikte çalışan aynı kişilik tipindeki insanların tiplerine uyan ve onları ödüllendiren bir ortam yaratmaktadır. Kuramın temel dayanağı, bireylerin mesleki ilgilerini ifade etmelerine ve benzer ilgi alanlarına sahip diğer insanlarla ilişki kurmalarına olanak tanıyan çalışma ortamları aramasıdır (Nauta 2010).

Kuram, kişi-meslek uyumu ne kadar yüksek olursa, bir kişinin o mesleği seçme olasılığının da o kadar yüksek olacağını savunmakta ve bu tür bir seçimin sonucu olarak kişinin iş performansının ve mesleki doyumunun da aynı doğrultuda yüksek olacağını ifade etmektedir (Marcus ve Wagner 2015).

Holland, Tipoloji Kuramı'nı korelasyonel ve faktör analizi çalışmalarından elde edilen ampirik verilere dayandırmış ve çok sayıda araştırma, Holland'ın kuramının ana ilkelerinin Batı toplumları için geçerli olduğuna yönelik kanıt sağlamıştır. Son yıllarda, Holland'ın kuramının Batılı olmayan kültürler için geçerli olup olmadığı araştırılmaktadır. Tüm önemli ilgi envanterleri, Holland'ın kuramından etkilenerek geliştirilmiştir. *"*Mesleki İlgi Envanteri *(Strong Interest Inventory)"* ile "Öz Yönetimli Öğrenme Ölçeği (*Self-Directed Learning Scale)"* gibi araçlar altı mesleki türü ölçmek için oluşturulmuş ölçekleri içermektedir (Schelfhou ve ark. 2019).

### 2.4. O*NET Sınıflandırma Sistemi

Mesleklerle ilgili en kapsamlı liste, Meslek Adları Sözlüğü'nde (MAS; Dictionary of Occupational Titles-DOT) yer almaktadır. MAS'ın en son versiyonu 1991 yılında Amerika Birleşik Devletleri (ABD) İş Kurumu tarafından yayınlanmış ve 1991 yılında ABD'de var olan 12.000 meslek sınıflanmıştır. MAS sınıflandırma sistemleri, meslekleri sınıflandırmada bir grup kariyer danışmanları tarafından kullanılmaya devam etmektedir. Ancak 1998 yılında ABD hükümeti tarafından MAS, Mesleki Bilgi Ağı (O*NET; The Occupational Information Network) sınıflandırma sistemine dönüştürülmüştür (Sharf 2017). O*NET sınıflandırma sistemi, ABD ekonomisindeki 900'den fazla meslek için bilgi sağlayan geniş çaplı bir sistemdir ve bu bilgiler kapsamlı bir veritabanında tutulmaktadır. Veritabanını güncel tutmak için, Ulusal O*NET Geliştirme Merkezi, çalışanların ve işlerin özelliklerine ilişkin güncel bilgileri tanımlamayı ve sürdürmeyi amaçlayan sürekli bir veri toplama sürecine dahil olmaktadır. O*NET veritabanını

oluşturan bilgiler, görevliler, meslek uzmanları ve meslek analistleri olmak üzere üç ana kaynaktan toplanmaktadır (Burgoyne ve ark. 2021). Değişen mesleki içeriğe ayak uydurabilmek adına periyodik olarak revize edilen sistemin son revizyonu 2019 yılında yapılmıştır. Yıllar içerisinde O*NET veri tabanına yeni mesleklerin eklenmesi öngörülmektedir.

O*NET sınıflandırma sisteminin kavramsal temelini oluşturan İçerik Modeli (Şekil 2-2), iş hakkındaki en önemli bilgi türlerini tanımlayan ve bunları teorik ve ampirik olarak sağlam bir sisteme entegre eden bir çerçeve sunmaktadır. İçerik Modeli, iş ve organizasyon analizi üzerine araştırmalar kullanılarak geliştirilmiş ayrıca mesleki bilgilerin işlere, sektörlere (meslekler arası tanımlayıcılar) ve mesleklere (mesleğe özgü tanımlayıcılar) uygulanmasına izin vermektedir. Birçok tanımlayıcı olmasına rağmen her meslek için bu tanımlayıcıların hepsi kullanılmamaktadır. Bu tanımlayıcılar, çalışanların ve mesleklerin temel niteliklerini ve özelliklerini belirleyen bilgi alanlarına odaklanmasını sağlayan altı ana alanda düzenlenmiştir (Peterson ve ark., 2001; Sharf 2017): 1-Çalışan özellikleri, 2-Çalışanın sahip olması gerekenler, 3-Deneyim gerekliliği, 4-Mesleğe özgü bilgiler, 5-İşgücü özellikleri ve 6-İşin gerektirdikleri. Tanımlayıcıların bu altı kategorisi birçok özelliği içermektedir ve aşağıda daha yaygın olarak kullanılanlar listelenmiştir.

1. *Çalışanın özellikleri*, yetenekleri, ilgileri, iş değerlerini ve çalışma tarzını içermektedir. *Yetenekler;* bilişsel (sözel, sayısal, algısal ve uzamsal), psikomotor (el kol becerisi), fiziksel (güç, dayanıklılık, denge ve koordinasyon) ve duyusal yeteneklerdir (görsel, işitsel ve konuşma). *İlgiler*; Holland'ın altı kişilik tipine göre sunulmaktadır. İlgilerin altında değerlendirme becerisi, başarı, çeşitlilik, terfi ve ilerleme gibi mesleki değerler yer almaktadır. *İş değerleri;* İşe Uyum Kuramı'ndaki iş değerlerine dayanmaktadır. *Çalışma tarzı*; kişilerarası uyumdaki başarı, sosyal etki, uyum, bağımsızlık ve pratik zekayı içermektedir.

2. *Çalışanın sahip olması gerekenler;* temel becerilerle ile birlikte gerekli spesifik bilgiye sahip olmayı içermektedir. Eğitsel gereklilikler de bu kategorinin bir parçasıdır. *Temel beceriler*, okuduğunu anlama, aktif dinleme, yazma, konuşma, matematik ve fen gibi becerilere karşılık gelirken; *süreç becerileri,* eleştirel düşünme, aktif öğrenme, öğrenme stratejileri ve izlemedir. *Görevler arası beceriler;* sosyal beceriler (ikna, müzakere etme, bilgilendirme), problem çözme ve teknik beceriler (test etme, bakım ve tamir etme), yargılama ve karar verme ile zaman yönetimi ve finanstır. *Gerekli bilgiler;*

işletme, mühendislik, matematik ve iletişim gibi bir konu hakkındaki bilgiler ve ilkelerdir. *Eğitsel gereklilikler;* gerekli eğitim düzeyine veya belirli bir konudaki gerekli olan deneyime karşılık gelmektedir.

3. *Deneyim gerekliliği;* belirli bir eğitim veya iş deneyimini tanımlamaktadır. Diplomalar veya sertifikalar, bir işe girmek için gerekli beceri düzeyini ve performansı tanımlamak için kullanılabilir. Belirli bir iş başvurusu için gerekli temel beceriler göz önünde bulundurulmalıdır.

4. *Mesleğe özgü bilgiler;* belirli bir işte yapılması gereken işleri içermektedir. Aynı zamanda, bir işi yapmak için gerekli olan ekipmanlar, araç ve gereçler, makineler, yazılımlar ve teknoloji ile ilgili diğer unsurları içermektedir.

5. *İşgücü özellikleri;* mesleklerin mevcut iş gücünün özellikleri hakkındaki bilgileri içermektedir. Aynı zamanda meslekler için gelecekteki iş gücü hakkındaki tahminlere yer vermektedir.

6. *İşin gerektirdikleri;* iş etkinliklerinin genel tipleri, organizasyonel bağlamı ve iş bağlamı olarak sunulmaktadır. İş etkinliklerinin genel tipleri, birçok işte yapılan aktivitelerdir. Bunlar; işi yapmak için gerekli bilgilere ulaşma, bilgiyi işleme, bilgiyi değerlendirme, kararlar verme, problemleri çözme, çalışma performansı ve diğerleriyle ilişkileri içermektedir. Ayırıntılı çalışma aktiviteleri; uçak motoru tamiri gibi bazı işler için gerekli olan oldukça spesifik iş davranışlarını içermektedir. *Organizasyon bağlamı*, bireylerin kendi işlerini yapma şeklidir. Organizasyonel bağlam unsurlarından bazıları; çalışanların karar verirken ne derecede kontrol edildiği, işte kullanılan çeşitli beceriler, özerklik, geri bildirim, çalışanların belirlenmesi ve seçimi, eğitimi ve gelişimi, ödeme ve işin faydalarıdır. *İş bağlamı;* bireylerin kendi işlerini yapmalarını etkileyen sosyal ve fiziksel faktörlerdir. Bunlar; iletişim yöntemlerini, iş etkileşimini, iş ortamını, işin risklerini, fiziksel beklentileri, işin doğasını, iş temposunu ve çalışma saatlerini içermektedir.




**Şekil 2-2: O*NET İçerik Modeli (Kaynak: https://www.onetcenter.org/content.html) Türkçeye çevrilmiştir. This figure includes information from O*NET Resource Center by the U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration (USDOL/ETA). Used under the CC BY 4.0 license. O*NET® is a trademark of USDOL/ETA. Tuba Çatak Tanyel has modified this information. USDOL/ETA has not approved, endorsed, or tested these modifications.**

Kişiler çevrim içi olarak O*NET online (www.onetonline.org) web sitesini kullanarak mesleki bilgileri veya bir grup mesleği araştırabilir ve O*NET arama motoruna bir mesleğin adını girdikten sonra mesleğin çeşitli yönlerini tanımlayan çoklu tanımlayıcılar arasından daha önce tanımlanan altı kategoriye uygun olanı seçebilirler (Sharf 2017). O*NET online (www.onetonline.org) arama motorunda hemşire (nurse) olarak arama yapıldığında, yetkili hemşire (licensed practical and licensed vocational nurse), lisans mezunu kayıtlı hemşire (registered nurse), yoğun bakım hemşiresi, akut bakım hemşiresi, psikiyatri ileri uygulama hemşiresi, klinik uzman hemşire, uygulayıcı/pratisyen hemşire (nurse practitioners), hemşire anestezist, hemşire ebe (nurse midwives), hemşire yardımcısı, hemşire eğitici vb. unvanlara ilişkin tanımlar yer almaktadır (https://www.onetonline.org/find/quick?s=nurse).

O*NET'te lisans mezunu kayıtlı hemşire (registered nurse) için gereklilikler şu şekilde tanımlanmıştır. *Bilgi başlığı altında;* psikoloji, aritmetik, cebir, geometri, hesap

veya matematik ve bilim, işletme, sağlık, sanat ve beşeri bilimlere özgü bilgiler, *beceri başlığı altında*; aktif dinleme, bir sorunu fark etme ve onu çözmenin en iyi yolunu bulma, başkalarının tepkilerinin farkında olma ve neden tepki verdiklerini anlama, aktif olarak insanlara yardım etmenin yollarını arama ve bilgileri etkili bir şekilde iletmek için başkalarıyla konuşma gibi beceriler, *yetenek başlığı altında*; sözlü anlama, sözlü anlatım, soruna duyarlılık ve tümdengelim yöntemi ile akıl yürütme, tümevarım yöntemi ile akıl yürütme, yazılı anlama ve konuşma yeteneği gibi yetenekler, *kişilik başlığı altında;* insanlara yardım etmeyi, öğretmeyi ve konuşmayı sevme, güvenirlik, detaylara dikkat etme, işbirliği, başkaları için endişe duyma ve stres toleransı gibi kişilik özellikleri, *teknoloji başlığı altında;* tıbbi yazılım, elektronik posta yazılımı, Microsoft Word gibi programlar, *eğitim başlığı altında ise* liseden sonra lisans derecesi veya sertifika sahibi olma gibi işe giriş koşulları tanımlanmıştır (https://www.mynextmove.org/profile/summary/29-1141.00).

O*NET, uluslararası boyutta yaygın olarak kullanılan bir kamu kaynağıdır ve mesleki özellikler ve çalışan nitelikleri hakkında veri toplamak, düzenlemek ve yaymak adına kullanılmaktadır. Hanna ve ark. (2019)'nın bildirdiğine göre, 2016 yılında 154 ülkede 50 milyondan fazla kullanıcı O*NET onlinedan yararlanmıştır. Günümüzde çeşitli araştırmacılar O*NET'ten yararlanmakta (Morgeson ve Humphrey 2006; Koys 2016; Bhatnagar 2018; Phan ve Rounds 2018; Glosenberg ve ark. 2019; Hoff ve ark. 2020) ve bu araştırmacıların sayıları gittikçe artmaktadır.

### 2.5. Kişi-İş/Meslek Uyumunun Ölçülmesi

Kişi-meslek uyumu araştırmalarında uyumun ölçülmesinde temel olarak, algılanan uyumu içeren doğrudan ölçüm yöntemi veya subjektif ve objektif uyumu içeren dolaylı ölçüm yöntemi olmak üzere iki ölçüm yöntemi kullanılmaktadır (Kristof 1996). Doğrudan ölçüm yönteminde, kişi ve iş birlikte değerlendirilmektedir. Bu yöntemde kişiye işleriyle uyumlu olup olmadığı açık bir şekilde sorulmakta ve kişinin kendi yaptığı değerlendirmeye göre iyi bir uyumun var olup olmadığı anlaşılmaktadır (Kristof 1996). Dolaylı ölçüm yönteminde ise kişi ve iş ayrı değerlendirilmekte ve kişinin kendi yaptığı veya başka kaynaklar tarafından yapılan değerlendirmeye göre iyi bir uyumun var olup olmadığı anlaşılmaktadır (Kristof-Brown ve ark. 2005).

Literatürde kişi-iş ve kişi-meslek arasındaki uyumu belirlemeye yönelik; Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) tarafından geliştirilen "Birey-Meslek Uyumu Ölçeği", Ültanır (2001)

tarafından geliştirilen “Mesleksel Uyum Beklentisi Envanteri”, Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen “Kişi-İş Uyumu Ölçeği”, Weng ve McElory (2010) tarafından geliştirilen “Kişi İş Uyumu Ölçeği”, Saks ve Ashfort (2002) tarafından geliştirilen “Birey-İş Uyumu Ölçeği”, Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen “Kişi-İş Uyumu Ölçeği”, Nota, Ginevra ve Soresi (2012) tarafından geliştirilen “İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği” ve Yılmaz ve Tanrıverdi (2017) tarafından geliştirilen “Kişi Meslek Uyumu Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçeklere ilişkin detaylı bilgilere Tablo 2-1’de yer verilmiştir. Bu ölçekler arasında sıklıkla kullanılan ölçek, Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen Kişi-İş Uyumu Ölçeği’dir. Dokuz maddeden oluşan Kişi-İş Uyumu Ölçeği algılanan uyumu doğrudan ölçmekte ve kişinin bilgi, yetenek, beceri, ihtiyaç ve değerlerinin iş gereksinimleriyle ne ölçüde örtüştüğünü değerlendirmektedir (Brkich ve ark. 2002).

**Tablo 2-1: Kişi-İş ve Kişi-Meslek Uyumunu Belirlemeye Yönelik Geliştirilen Ölçekler**

| | Ölçek Adı | Yazar (lar) | Ölçek Açıklamaları |
|---|---|---|---|
| Türkçe Geliştirilen Ölçekler | Birey-Meslek Uyumu Ölçeği | Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) | 11 madde, tek boyut. |
| | Mesleksel Uyum Beklentisi Envanteri | Ültanır (2002) | 49 madde, 4 alt boyut; mesleksel üretkenlik alanı, mesleksel benimseme alanı, mesleksel yeterlilik alanı, mesleksel olanaklar alanı. |
| | Kişi Meslek Uyumu Ölçeği | Yılmaz ve Tanrıverdi (2017) | 3 madde, tek boyut. |
| Türkçeye Uyarlanan Ölçekler | Kişi-İş Uyumu Ölçeği | Brkich, Jeffs ve Carless (2002) | 9 madde, tek boyut<br>Ayaz ve Yıldız (2018) ve Kerse (2018) tarafından iki ayrı çalışmada Türkçeye uyarlanmıştır. |
| | Birey-İş Uyumu Ölçeği | Saks ve Ashfort (2002) | 4 madde, tek boyut<br>Akça ve Özemir (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. |
| | Kişi-İş Uyumu Ölçeği | Cable ve DeRue (2002) | 6 madde, 2 alt boyut; gereklilik-yetenek, ihtiyaç-arz<br>Koçak (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. |
| | İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği | Nota, Ginevra ve Soresi (2012) | 31 madde, 5 alt boyut; güven, control, işbirliği, merak-ilgi, endişe<br>Kaya ve ark. (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. |
| Türkçeye Uyarlanmayan Ölçekler | Kişi İş Uyumu Ölçeği | Weng ve McElory (2010) | 4 madde, tek boyut |

# 3. GEREÇ VE YÖNTEM

## 3.1. Araştırmanın Amacı ve Tasarımı

Bu araştırma, hemşirelerin mesleki uyum düzeylerinin belirlenmesinde kullanılmak üzere "Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği"ni geliştirmek ve psikometrik analizlerini belirlemek amacıyla metodolojik tasarımda gerçekleştirildi. Bu amaç doğrultusunda bu araştırmada, "Geliştirilen Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği, hemşirelerin mesleki uyum düzeylerini belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı mıdır?" sorusuna yanıt arandı.

## 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da çalışan hemşireler oluşturmaktadır. 2019 Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinde İstanbul'da çalışan hemşire sayısının 35.067 olduğu belirtilmiştir. Ölçek geliştirme çalışmalarında, geçerlik ve güvenirlik analizlerinin değerlendirilmesi için ölçek madde sayısının 5 veya 10 katı kadar kişiye ulaşılması gerektiği ve bu oran arttıkça analiz kalitesinin arttığı belirtilmektedir (Şencan 2005; Alpar 2018). Bu doğrultuda, 72 madde olarak geliştirilen ölçek taslağına göre 720 kişiye (madde sayısının 10 katı, 72X10=720) ulaşılması planlandı. Hemşirelere kartopu örnekleme yöntemi ile online sosyal medya platformları (WhatsApp, e-mail, Instagram) üzerinden ulaşılarak, aşağıda belirtilen örnekleme dahil edilme kriterlerine uyan 720 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturdu. Veriler kartopu örnekleme yöntemi ile çevrim içi olarak toplandı.

***Örnekleme dahil edilme kriterleri:***

- İstanbul'da çalışan hemşire olma,
- Veri toplama süresinde (05 Mayıs-22 Eylül 202 tarihleri arasında) aktif olarak çalışma,
- Araştırmaya katılmaya gönüllü olma.

***Örneklemden dışlanma kriterleri:***

- Ebe, laborant veya acil tıp teknisyenliği mezunu olup hemşirelik yapma,
- Veri toplama araçlarını eksik doldurma.

### 3.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma İstanbul'da faaliyet gösteren sağlık kuruluşlarında aktif olarak görev yapan hemşireler ile gerçekleştirildi. Araştırma verileri, etik kurul izni alındıktan sonra 05 Mayıs-22 Eylül 2021 tarihleri arasında toplandı.

### 3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak "Tanıtıcı Bilgi Formu (Ek-1)", "Kişi-İş Uyumu Ölçeği" (Ek-2) ile geçerlik ve güvenirliği yapılan "Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı" (Ek-3) kullanıldı.

#### 3.4.1. Tanıtıcı Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan Tanıtıcı Bilgi Formu, araştırma değişkenleri ile ilişkili olduğu düşünülen, hemşirelerin kişisel ve çalışma özelliklerini sorgulayan toplam 7 sorudan oluştu. Bu formda, hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu vb. bireysel özelliklerini belirlemeye yönelik üç soru ve hemşirelikte öğrenim düzeyi, meslekte toplam çalışma süresi, çalıştığı birim ve çalışma şekli vb. çalışma özelliklerini belirlemeye yönelik dört soru yer aldı.

#### 3.4.2. Kişi-İş Uyumu Ölçeği

Geliştirilen ölçeğin paralel form güvenirliği için Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen ve Kerse (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Kişi-İş Uyum Ölçeği, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağı ile eş zamanlı olarak uygulandı. Dokuz madde ve tek boyuttan oluşan ölçek, 5'li Likert (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) olarak yanıtlanmakta ve değerlendirme puan ortalaması üzerinden yapılmaktadır. Ölçekte bulunan dört madde (1, 2, 4 ve 8. madde) ters puanlanmaktadır. Özgün ölçeğin (Brkich ve ark. 2002) ve Türkçe versiyonun Cronbach Alpha değeri 0,91'dir (Kerse 2018).

#### 3.4.3. Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği literatürde önerilen yönergeler kullanılarak (Boateng ve ark. 2018; Carpenter 2018) 3 aşamada geliştirildi. Ölçeğin geliştirilmesinde izlenilen adımlar aşağıda Tablo 3-1'de sunuldu.

**Tablo 3-1: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin geliştirilme aşamaları**

| | | | |
|---|---|---|---|
| **1. Aşama: Maddelerin Oluşturulması** | O*Net İçerik Modeli temel alınarak 110 madde geliştirildi. | | |
| **2. Aşama: Başlangıç Değerlendirmesi** | **Kapsam Geçerliği (n:10 uzman)** | | KGİ değeri <0,80 olan 38 madde ölçekten çıkarıldı. Taslak ölçekte kalan 72 madde ile analize devam edildi. |
| | **Yüzey Geçerliği (n:20 hemşire)** | | Anlaşılır olmayan madde yok |
| **3. Aşama: Ölçeğin Psikometrik Özelliklerinin Değerlendirilmesi** | **Madde-Toplam Puan Korelasyonu** | | Madde-toplam puan korelasyon değeri 0,30'un altında olan 3 madde çıkarıldı. Taslak ölçekte kalan 69 madde ile analize devam edildi. |
| | **Yapı Geçerliği** | **Açıklayıcı Faktör Analizi (n:360, Tek Numaralı Veriler)** | 16 madde ölçekten çıkarıldı.<br>• Eş yüklenme (10 madde)<br>• En az 3 maddeden oluşan faktörde yer almama (3 madde)<br>• Madde korelasyon değeri <0,30 (3 madde)<br>Dokuz alt boyuta sahip toplam 56 maddeli bir ölçek yapısı belirlendi. |
| | | **Doğrulayıcı Faktör Analizi (n:360, Çift Numaralı Veriler)** | Uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir ve iyi düzeyde<br>Maddelerin standardize faktör yükleri > 0,50 |
| | | **Yakınsak ve Iraksak Geçerliği (n:360, Çift NumaralıVeriler)** | Yakınsak ve ıraksak geçerlik koşulları sağlandı. |
| | **Güvenirlik** | **Madde-ToplamPuan Korelasyonu (2. kez) (n:720)** | 56 maddenin madde-toplam puan korelasyon katsayısı > 0,40 |
| | | **Yarıya BölmeYöntemi (n:720)** | Analiz sonucu güvenirlik kat sayıları > 0,70 |
| | | **Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı (n:720)** | Ölçek toplamı Cronbach Alpha değeri >0,80 |
| | | **Alt-Üst %27'lik Grup Ortalamalarının Karşılaştırılması (%27'lik alt (n:194) ve üst (n:194)** | Ölçek toplam ve alt boyutları puan ortalamasına ilişkin %27'lik alt ve üst çeyreklik grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı (p=0,000, p<0,01) |
| | | **Paralel Form Güvenirliği (n=720)** | Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği ile Kişi-İş Uyumu Ölçeği puanları arasındaki korelasyon pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı (p<0,01) |
| | | **Test-Tekrar Test Güvenirliği (n=40)** | İki hafta arayla yapılan iki ölçüm arasında anlamlı bir fark yok (p>0,05).<br>Tüm sınıf içi korelasyon katsayıları >0,70 ve istatistiksel olarak anlamlı (p<0,01) |

#### 3.4.3.1. Ölçek maddelerinin geliştirilmesi

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağının geliştirilmesi amacıyla konu ile ilgili kapsamlı bir literatür taraması yapıldı. İş/meslek uyumu ile ilgili kuramlar, araştırmalar ve bu konuda geliştirilmiş ölçekler (Brkich ve ark. 2002; Meretoja ve ark. 2004; Zysberg ve Berry 2005; Erbil ve Bakır 2009; Nota ve ark., 2012; Weis ve Schank, 2017) incelendi. Mesleki Bilgi Ağı (O*NET)'nın kavramsal temelini oluşturan İçerik Modeli (https://www.onetcenter.org/content.html) temel alınarak geniş zaman kipinde yazılan, 110 madde geliştirildi. Taslak ölçeğin 5'li Likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) yanıtlanmasına karar verildi (Vagias 2006).

#### 3.4.3.2. Kapsam geçerliği

Geliştirilen maddeler, tez izlem komite üyelerinin değerlendirmesi sonrasında, kapsam geçerliği amacıyla 10 uzmanın (9 hemşire öğretim üyesi ve 1 yönetici hemşire) görüşüne sunuldu (Ek-4). Uzmanlardan her bir maddenin içerik olarak konuya uygunluğunu "1=madde uygun değil, 2=madde ciddi gözden geçirilmeli, 3=madde hafifçe gözden geçirilmeli ve 4=madde uygun" şeklinde 4'lü Likert üzerinden değerlendirmeleri istendi. Uzmanlardan ayrıca her bir maddenin daha anlaşılır olması için varsa önerilerini belirtmeleri istendi. Uzman değerlendirmeleri doğrultusunda Davis Tekniği kullanılarak Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) hesaplandı. KGİ değeri <0,80 olan 38 madde ölçekten çıkarıldı. Ölçekte kalan 72 maddenin KGİ değerleri 0,80-1,00 arasında, toplam ölçek KGİ değeri ise 0,84 olarak hesaplandı. Uzmanların önerileri de dikkate alınarak 12 maddenin daha anlaşılır olması için düzenleme yapıldı.

#### 3.4.3.3. Yüzey geçerliği

Kapsam geçerliği sonrasında taslak ölçeğin yüzey geçerliği için, örneklem grubuyla benzer özelliğe sahip örneklemde yer almayacak 20 hemşire ile ön/pilot uygulaması yapılarak ölçekte yer alan maddelerin anlaşılır olup olmadığı test edildi.

#### 3.4.3.4. Yapı geçerliği

Öncelikle Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağının yapı geçerliğini değerlendirmek üzere üç maddesi (21, 30 ve 61. madde) ters kodlanan toplam 72

maddeden oluşan Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı örneklemde yer alan hemşirelere uygulandı. Elde edilen verilerin yarısı (n=360, tek numaralı veriler) ile açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapıldı. AFA öncesinde analizin uygulanabilirliğini değerlendirmek için veri setine Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri uygulandı. Taslak ölçeğin faktör yapısının belirlenmesinde Temel Bileşenler Analizi ve varimax döndürme yöntemi, faktör sayının belirlenmesinde ise özdeğer yöntemi ve saçılım grafiği (scree plot) kullanıldı. Analizlere başlamadan önce hatalı ve eksik veri girişinin olup olmadığının kontrol edilerek bulunmaması üzerine AFA aşamasına geçildi. Faktör analizi sonucunda, faktör yük değeri 0,30'un altında olan, birden fazla faktörde 0,10'dan daha düşük bir çapraz yüke sahip olan (eş yükleme) ve faktör başına en az 3 madde bulunması kriterini sağlamayan 16 madde taslak ölçekten çıkarıldı. Ardından AFA'da ortaya konan ölçek yapısının geçerliğini sınamak için verilerin diğer yarısı (n=360, çift numaralı veriler) ile de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapıldı. DFA'da farklı uygunluk indeksleri, standardize edilmiş faktör yükleri ve yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliği analizlerinin sonuçları incelendi. Yakınsak geçerliği için faktör yük değerlerinden yola çıkarak ortalama varyans (AVE; average variance extracted) ve yapı güvenirliği (CR; Composite reliability) ıraksak geçerliğinin sağlanabilmesi için ise AVE ve CR değerlerinin yanı sıra maksimum paylaşılan varyansın karesi (MSV; Maximum Squared Variance) ve paylaşılan varyansın karesinin ortalaması (ASV; Average Shared Square Variance) değerleri hesaplandı.

#### 3.4.3.5. Güvenirlik

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağının faktör yapısının doğrulanmasının ardından güvenirlik analizleri yapıldı. Bu kapsamda, madde-toplam puan korelasyonu, yarıya bölme (Split half) yöntemi, Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı, bağımsız gruplarda t-testi (%27'lik alt ve üst gruplar), paralel form (eş zaman) yöntemi ve test-tekrar test analizi sonuçları incelendi. Taslak ölçeğin paralel form (eş zaman) güvenirliğini belirlemek üzere Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen, Kerse (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan, Kişi-İş Uyumu Ölçeği kullanıldı. Taslak ölçeğin zaman içindeki kararlılığını değerlendirmek için ölçek örneklemde yer alan 40 hemşireye 15 gün ara ile uygulandı ve test-tekrar test sonuçları arasındaki ilişki, bağımlı gruplarda t-testi ve sınıf içi korelasyon katsayısı (ICC) kullanılarak değerlendirildi.

### 3.5. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, "Tanıtıcı Bilgi Formu", "Kişi-İş Uyumu Ölçeği" ve "Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı" kullanılarak toplandı (Ek-1-2-3). COVID-19 pandemisi nedeniyle veri toplama çevrimiçi olarak gerçekleştirildi. Veri toplama araçlarını içeren bir Google Form oluşturuldu ve forma ait bağlantı bilgisi İstanbul'da çalışan, araştırmacının tanıdığı hemşirelerle paylaşıldı. Daha sonra ise kartopu örnekleme yöntemiyle İstanbul'da çalışan diğer hemşirelere e-posta, WhatsApp veya Instagram aracılığı ile ulaştırılması sağlanarak araştırma verileri toplandı.

### 3.6. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22 ve doğrulayıcı faktör analizinde AMOS 21 paket programı kullanılanıldı. Kullanılan analiz yöntemlerine Tablo 3-2'de ayrıntılı olarak yer verildi.

**Tablo 3-2: Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler**

| **İncelenen Özellik** | **Kullanılan İstatistik Yöntemler** |
|---|---|
| Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri | Sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma |
| Kapsam (içerik) geçerliği; uzman görüşlerinin değerlendirilmesi | Davis tekniği |
| Yüzey geçerliği | Ön/pilot uygulama |
| Yapı geçerliği (geçerlik analizi) | • Açıklayıcı faktör analizi<br>• Doğrulayıcı faktör analizi<br>• Yakınsak (Benzeşim) ve Iraksak (Ayrışım) Geçerliği |
| İç tutarlık ve madde ayırt edicilik işlemi | Madde-toplam puan analizi |
| Yarıya bölme (Split half) yöntemi | • Spearman-Brown analizi<br>• Guttman Split-Half analizi |
| İç tutarlık | Cronbach Alfa analizi |
| Madde ayırt ediciliği | %27'lik alt ve üst çeyreklik t-testi |
| Paralel form (eş zaman) güvenirliği | Korelasyon analizi |
| Zamana karşı değişmezlik | Test-tekrar test yöntemi |

### 3.7. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmada kullanılan Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nin kullanılması için Türkçeye uyarlayan yazardan e-posta aracılığı ile izin alındı (Ek-5). Araştırmanın etik kurul onayı için İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmalar Etik

Kurulu'na başvuru yapıldı ve 07/09/2020 tarih ve 53728 sayı numarası ile etik kurul onayı alındı. Veri toplama araçlarının yer aldığı Google Form'da araştırmanın yapılma amacı, süresi ve araştırma süresince yapılacak işlemlerle birlikte Aydınlatılmış Onam Formu'na yer verildi. Formun yalnızca İstanbul'da çalışan hemşireler tarafından doldurulması için zorunlu yanıtlanma seçeneği ile "İstanbul'da görev yapmaktayım" ifadesine yer verildi. Araştırma verileri, araştırma kapsamındaki hemşirelerden araştırmaya katılmayı kabul eden ve çevrimiçi Aydınlatılmış Onam Formu'nu onaylayan hemşirelerden toplandı.

### 3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmada önerilen ölçek geliştirme adımları izlenmesine karşın, verilerin COVID-19 pandemisi nedeniyle çevrimiçi toplanması daha fazla sayıda hemşireye ulaşılmasını engellemiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri sırasında elde edilen hemşirelerin mesleki uyum düzeylerine ilişkin bulgular, ilk uygulama sonuçları olarak değerlendirilmelidir.

# 4. BULGULAR

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin geliştirilmesini ve psikometrik analizlerin yapılmasını amaçlayan bu çalışmanın bulguları bu bölümde başlıklar halinde sunuldu.

## 4.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin, kişisel özelliklerine ilişkin bulguların dağılımı Tablo 4-1'de gösterildi.

**Tablo 4-1: Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Dağılımı (N:720)**

| | Min - Max | Ort ± Ss | Frekans (n) | Yüzde (%) |
|---|---|---|---|---|
| **Yaş** | 18 - 56 | 28,77 ± 6,90 | | |
| < 25 Yaş | | | 290 | 40,3 |
| 26-30 | | | 252 | 35,0 |
| 31-35 | | | 61 | 8,5 |
| 36-40 | | | 49 | 6,8 |
| > 40 Yaş | | | 68 | 9,4 |
| **Cinsiyet** | | | | |
| Kadın | | | 593 | 82,4 |
| Erkek | | | 127 | 17,6 |
| **Medeni Durum** | | | | |
| Evli | | | 255 | 35,4 |
| Bekar | | | 465 | 64,6 |
| **Eğitim Düzeyi** | | | | |
| Sağlık Meslek Lisesi | | | 83 | 11,5 |
| Ön Lisans | | | 52 | 7,2 |
| Lisans | | | 490 | 68,1 |
| *Lisansüstü | | | 95 | 13,2 |

*Yedi hemşire doktora mezunu, Min: Minimum, Max: Maksimum, Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma.

Tablo 4.1'de gösterildiği üzere araştırmaya katılan 720 hemşirenin yaş ortalamasının 28,77±6,90, yaş aralığının 18 ile 56 yaş aralığında, %82,4'nün kadın, %64,6'sının bekar ve %68,1'inin lisans mezunu olduğu saptandı (Tablo 4-1).

**Tablo 4-2: Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N:720)**

| | Min - Max | Ort ± Ss | Frekans (n) | Yüzde (%) |
|---|---|---|---|---|
| **Mesleki Deneyim Süresi** | 1 - 33 | 6,54 ± 7,05 | | |
| 1-5 Yıl | | | 458 | 63,6 |
| 6-10 Yıl | | | 107 | 14,9 |
| 11-15 Yıl | | | 64 | 8,9 |
| 16-20 Yıl | | | 44 | 6,1 |
| 20 Üzeri | | | 47 | 6,5 |
| **Çalışılan Birim** | | | | |
| Poliklinik | | | 72 | 10,0 |
| Dahili | | | 175 | 24,3 |
| Cerrahi | | | 128 | 17,8 |
| Acil Servis | | | 122 | 16,9 |
| Yoğun Bakım | | | 92 | 12,8 |
| COVID-19 Servisi | | | 21 | 2,9 |
| Ameliyathane | | | 41 | 5,7 |
| Doğumhane | | | 16 | 2,2 |
| Eğitim ve Ar-ge | | | 29 | 4,0 |
| Aile Sağlığı Merkezi | | | 24 | 3,3 |
| **Çalışma Şekli** | | | | |
| Sürekli Gündüz | | | 242 | 33,6 |
| Sürekli Gece | | | 18 | 2,5 |
| Vardiyalı Çalışma | | | 460 | 63,9 |

Min: Minimum, Max: Maksimum, Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özelliklerine ilişkin bulgular değerlendiğinde ise mesleki deneyim ortalamasının 6,54±7,05 yıl olduğu, %63,6'sının mesleki deneyim sürelerinin 1 ile 5 yıl arasında değiştiği belirlendi. Hemşirelerin %24,3'ünün dahili birimlerde çalıştığı ve %63,9'unun vardiyalı çalışma düzeninde çalıştığı saptandı (Tablo 4-2).

## 4.2. Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliğine Yönelik Bulgular

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağının geçerlik ve güvenirlik çalışmasına yönelik bulgular aşağıdaki başlıklar altında sunuldu.

### 4.2.1. Kapsam (İçerik) Geçerliği

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı için oluşturulan madde havuzuna (110 madde) ilişkin 10 uzmandan elde edilen değerlendirmeler sonucunda, KGİ <0,80 olan 38 madde ölçekten çıkarıldı. Ölçekte kalan 72 maddenin KGİ değerleri 0,80-1,00 arasında, toplam ölçek KGİ değeri ise 0,84 olarak hesaplandı.

### 4.2.2. Yüzey Geçerliği

Taslak ölçek maddelerinin anlaşılırlığı 20 hemşire tarafından değerlendirilerek anlaşılmayan herhangi bir maddenin olmadığı belirlendi.

### 4.2.3. Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağının Madde Analizi

Taslak ölçekte yer alan maddelerin madde güvenirliğinin hesaplanması ve ölçek bütünü ile düşük korelasyon gösteren maddelerin ölçekten çıkarılması amacıyla madde analizi yapıldı. Analiz sonucunda taslak ölçeğin madde-toplam puan korelasyonu ve madde silindiğinde Cronbach Alpha değerleri incelendi. Analiz sonucunda madde toplam puan korelasyon değeri <0,30 olan 3 madde (21, 30 ve 61. madde) taslak ölçekten çıkarıldı. Madde çıkarma işleminden sonra taslak ölçekte kalan 69 maddenin madde toplam-puan korelasyon değerleri r=0,32 ile 0,80 arasında bulundu. Taslak ölçekte geriye kalan 69 madde için Cronbach Alpha değeri yeniden hesaplandı ve ölçeğin Cronbach Alpha değerinin 0,979'dan 0,983'e yükseldiği belirlendi. Madde çıkarılması ile ölçeğin iç tutarlılık güvenirliğinde önemli bir değişiklik olmayacağı görüldü (Tablo 4-3).

**Tablo 4-3: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağının Madde-Toplam Puan Korelasyonları (N:720)**

| No | Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı (72 Madde | Madde Toplam r | Madde Silinirse α |
|---|---|---|---|
| 1. Yeni bilgileri kolayca öğrenebilirim. | | ,669 | ,979 |
| 2. Bilgileri sentezleyerek mesleki uygulamalarıma entegre edebilirim. | | ,737 | ,979 |
| 3. Mesleğimle/işimle ilgili elektronik cihaz veya ekipmanları zorlanmadan kullanabilirim. | | ,691 | ,979 |
| 4. Mesleğimle/işimle ilgili bilgi ve iletişim sistemlerini (donanım ve yazılım) kolaylıkla kullanabilirim. | | ,703 | ,979 |
| 5. Mesleki uygulamalarımı yapabilecek yeterli psikomotor beceriye sahibim. | | ,759 | ,979 |
| 6. İnsanlarla kolaylıkla ilişki kurabilirim. | | ,725 | ,979 |
| 7. Sözel iletişim becerilerim iyidir. | | ,730 | ,979 |
| 8. Yazılı iletişim becerilerim iyidir. | | ,713 | ,979 |
| 9. İnsanların/bakım verdiğim kişilerin gereksinimlerine karşı duyarlıyım. | | ,774 | ,979 |
| 10. İnsanlara yardım etmeyi severim. | | ,755 | ,979 |
| 11. İnsanlara yardım etmenin yollarını ararım. | | ,729 | ,979 |
| 12. Bireyi bütüncül olarak değerlendirebilirim. | | ,795 | ,979 |
| 13. Bireyin gereksinimleri doğrultusunda hemşirelik bakımı verebilirim. | | ,790 | ,979 |
| 14. Bireye verdiğim bakımın sonuçlarını değerlendirebilirim. | | ,781 | ,979 |
| 15. Bireye güvenli bakım verebilirim. | | ,793 | ,979 |
| 16. Her ortamda/durumda olası riskleri kolaylıkla fark ederim. | | ,735 | ,979 |
| 17. Sorunları kolaylıkla tanımlarım. | | ,780 | ,979 |
| 18. Sorunları akılcı olarak çözerim. | | ,802 | ,979 |
| 19. Sorunlara farklı/yaratıcı nitelikte çözümler geliştirebilirim. | | ,781 | ,979 |
| 20. Sorun çözmede proaktif (önleyici) yaklaşım benimserim. | | ,724 | ,979 |
| **21. Sorunları çözmeyi ertelerim. (R)** | | **,119** | **,980** |
| 22. Verdiğim kararlar çoğunlukla etkilidir. | | ,677 | ,979 |
| 23. Riskli koşullarda zor kararları kolaylıkla verebilirim. | | ,644 | ,979 |
| 24. Bildiklerimi insanlarla paylaşmayı severim. | | ,760 | ,979 |
| 25. Mesleğimle/işimle ilgili danışmanlık yapabilirim. | | ,679 | ,979 |
| 26. İyi bir eğiticiyim. | | ,635 | ,979 |
| 27. Başkalarını fikir veya davranışlarını değiştirmeye ikna edebilirim. | | ,538 | ,979 |
| 28. Mesleğimin kişisel amaçlarımı karşıladığını düşünüyorum. | | ,466 | ,979 |
| 29. Mesleğim sahip olduğum yeteneklerimi kullanmamı sağlıyor. | | ,533 | ,979 |
| **30. Hemşirelik aslında benim yapmak istediğim bir meslek değil. (R)** | | **,077** | **,980** |
| 31. İşimde başarılı olduğumu düşünüyorum. | | ,725 | ,979 |
| 32. Hemşirelik kariyer beklentilerimi karşılıyor. | | ,321 | ,979 |
| 33. Güvenilir bir insan olarak tanınırım. | | ,783 | ,979 |
| 34. Birlikte çalıştığım insanlar bana güvenir. | | ,726 | ,979 |
| 35. Mesleki uygulamalarımı ilgili yasalar doğrultusunda gerçekleştiririm. | | ,709 | ,979 |
| 36. Mesleki uygulamalarımın sorumluluğunu üstlenirim. | | ,803 | ,979 |
| 37. Bireysel değerlerim mesleki değerlerim ile uyumludur. | | ,702 | ,979 |
| 38. Mesleki etik ilkelere bağlı kalırım. | | ,789 | ,979 |
| 39. Her ortamda insan haklarının savunuculuğunu yaparım. | | ,730 | ,979 |
| 40. İşimle ilgili kararları kendim almak isterim. | | ,669 | ,979 |

r: Pearson korelasyon analizi, α: Cronbach Alpha, R: Ters kodlanan maddeleri göstermektedir

**Tablo 4-3: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağının Madde-Toplam Puan Korelasyonları (N:720) (Devamı)**

| No | Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı (72 Madde | Madde Toplam r | Madde Silinirse α |
|---|---|---|---|
| 41. | Yetkili olduğum uygulamalarımın kararlarını bağımsız olarak alırım. | ,565 | ,979 |
| 42. | Başkasının gözetimi olmadan işimi yaparım. | ,636 | ,979 |
| 43. | İşimi yaparken insanlarla fiziksel olarak yakın olmak beni rahatsız etmez. | ,539 | ,979 |
| 44. | Uzun süre ayakta kalabilirim. | ,403 | ,979 |
| 45. | İşimi yapabilmek için gerekli kaynakları ve süreçleri organize edebilirim. | ,712 | ,979 |
| 46. | İşimde sürekli meşgul olmak beni rahatsız etmez. | ,490 | ,979 |
| 47. | Aynı anda birden çok iş yapmam gerektiğinde öncelikleri belirleyebilirim. | ,761 | ,979 |
| 48. | İşimi zamanında bitiririm. | ,716 | ,979 |
| 49. | İşimi yaparken dikkatliyimdir. | ,781 | ,979 |
| 50. | İşimi doğru yapmak için çaba harcarım. | ,749 | ,979 |
| 51. | Vardiyalı sistemde çalışabilirim. | ,387 | ,979 |
| 52. | Riskli çalışma ortamında çalışmaktan kaçınmam. | ,460 | ,979 |
| 53. | Kişisel koruyucu ekipmanlar ile çalışabilirim. | ,598 | ,979 |
| 54. | Mesleğimde başarılı olmak için çaba harcarım. | ,774 | ,979 |
| 55. | Karşılaştığım engeller beni mesleki hedeflerimden alıkoymaz. | ,656 | ,979 |
| 56. | Fikir ve görüş ayrılığı durumunda uzlaştırıcı olabilirim. | ,740 | ,979 |
| 57. | Bir grubun liderliğini üstlenebilirim. | ,658 | ,979 |
| 58. | Yeterli olmadığım konularda başkalarına danışırım. | ,761 | ,979 |
| 59. | Farklı meslek üyeleri ile birlikte çalışabilirim. | ,758 | ,979 |
| 60. | Bir takım üyesi olarak çalıştığımda sorumluluklarımı yerine getiririm. | ,766 | ,979 |
| **61.** | **Başkalarıyla birlikte çalışmak yerine yalnız çalışmayı tercih ederim. (R)** | **-,172** | **,980** |
| 62. | Baskı altındayken sakin kalabilirim. | ,469 | ,979 |
| 63. | Olumsuz geribildirimlere her zaman açığım. | ,583 | ,979 |
| 64. | Stresli durumlarla etkili şekilde baş ederim. | ,616 | ,979 |
| 65. | Öfkemi kontrol edebilirim. | ,584 | ,979 |
| 66. | Sürekli gelişim benim için bir yaşam felsefesidir. | ,692 | ,979 |
| 67. | Sürekli değişen koşullara uyum sağlayabilirim. | ,710 | ,979 |
| 68. | Değişim sürecinde aktif rol alabilirim. | ,733 | ,979 |
| 69. | Mesleki yetkinliğimi geliştirmeye çalışırım. | ,755 | ,979 |
| 70. | Mesleki uygulamalarıma ilişkin araştırmalar yaparım. | ,662 | ,979 |
| 71. | Mesleğimle ilgili gelişmeleri yakından izlerim. | ,660 | ,979 |
| 72. | Mesleki uygulamalarıma ilişkin yeni yollar/yöntemler denerim. | ,642 | ,979 |

r: Pearson korelasyon analizi, α: Cronbach Alpha, R: Ters kodlanan maddeleri göstermektedir

### 4.2.4. Yapı Geçerliği

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağının madde analizleri sonrası güvenirlik katsayısı düşük olan 3 madde (21, 30 ve 61. madde) taslak ölçekten çıkarıldıktan sonra kalan 69 madde ile ölçeğin faktör yapısını belirlemek üzere verilerin yarısı (n=360, tek numaralı veriler) ile açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapıldı. AFA sonrası ortaya çıkan

yapının geçerliğini sınamak için verilerin diğer yarısı (n=360, çift numaralı veriler) ile de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapıldı.

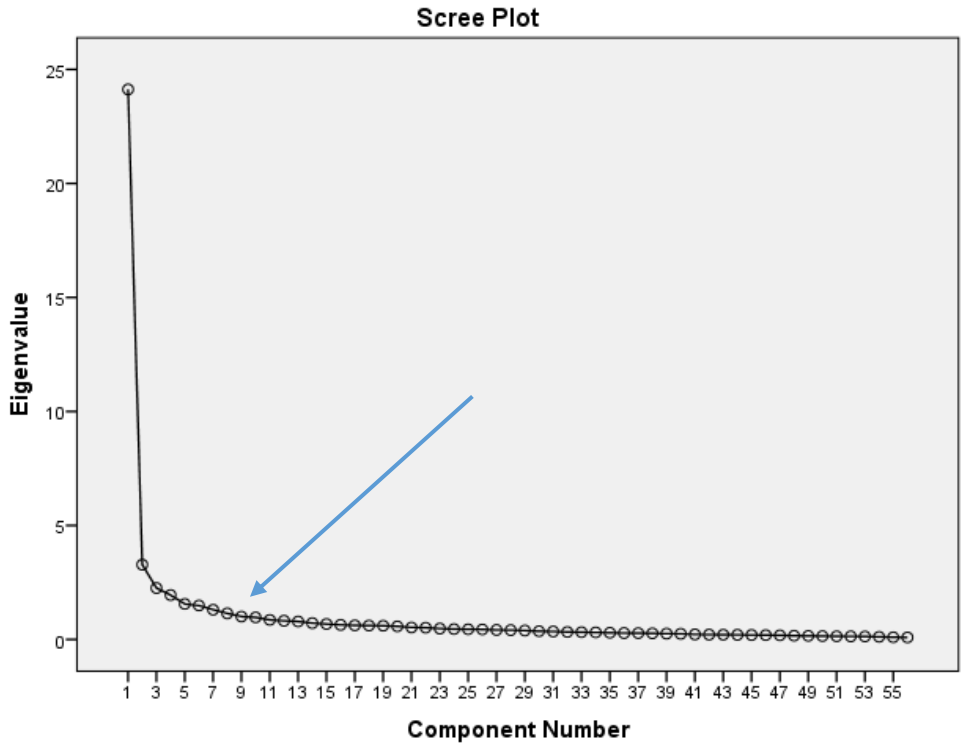
#### 4.2.4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Açıklayıcı faktör analizini gerçekleştirmek için Temel Bileşenler Analizi ve Varimax Dik Döndürme Testi kullanıldı. AFA öncesinde ise analizin uygulanabilirliğine yönelik ön varsayım testleri olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testleri yapıldı. Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağının KMO değeri 0,95 (>0,60) ve Barlett testi değeri $x^2$=15874,215; p=0,000 (p<0,05) olarak bulundu. AFA'nın uygulanabilirliğinin sınanmasının ardından yapılan Temel Bileşenler Analizi'nde dik döndürme yöntemlerinden varimax döndürme yöntemi ile 7 kez döndürme işlemi uygulandı; 1. döndürmede 1 madde, 2. döndürmede 5 madde, 3. döndürmede 2 madde, 4. döndürmede 2 madde, 5. döndürmede 1 madde, 6. döndürmede 1 madde ve 7. döndürmede 1 madde olmak üzere toplam 16 madde (14, 15, 21, 24, 25, 26, 30, 35, 39, 43, 44, 45, 55, 56, 57 ve 61. madde) ölçekten çıkarıldı. Çıkarılan maddeler ve nedenlerine ilişkin detaylı bilgi Tablo 4-4'de yer verildi. Döndürme yöntemlerine ilişkin sonuçlar ise Ek-6'de sunuldu. Sonuç olarak, ölçek maddelerine ilişkin faktör yük değerleri 0,482 ile 0,821 arasında bulundu ve ölçek 9 alt boyut (faktör), toplam 56 madde ile şekillendi (Tablo 4-5).

**Tablo 4-4: Çıkarılan Taslak Ölçek Maddeleri ve Nedenleri**

| Çıkarılan Maddeler | Madde Çıkarılma Nedeni |
|---|---|
| 14, 15, 24, 25, 26, 35, 39, 45, 55, 56 | Eş yükleme (Büyüköztürk 2011) |
| 43, 44, 57 | Her bir faktör altında en az 3 değişken olma kriterini sağlamaması (Şencan 2005) |
| 21, 30, 61 | Madde korelasyonu değerinin 0,30'un altında kalması (Büyüköztürk 2011) |

Ölçek faktör sayısının belirlenmesi amacıyla yapılan özdeğer saçılım grafiğinde (scree plot) ölçeğin dokuzuncu faktörden sonra kırılım gösterdiği belirlendi. Bu kırılım noktası, ölçeğin 9 boyuttan oluştuğunu doğruladı (Şekil 4-1).




**Şekil 4-1: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağının Faktör Saçılım Grafiği (Scree Plot)**

*Eigenvalue: Özdeğer, Component Number: Faktör sayısı

AFA sonuçlarına göre taslak ölçek, 9 faktörlü yapıda, faktör özdeğerleri 1,007 ile 24,126 arasında bulundu. Bu 9 alt boyut (faktör) ölçeğin toplam varyansının %68,062'sini açıklarken, birinci alt boyut %15,457'sini, ikinci alt boyut %10,219'unu, üçüncü alt boyut %9,055'ini, dördüncü alt boyut %7,276'sını, beşinci alt boyut %6,643'ünü, altıncı alt boyut %6,300'ünü, yedinci alt boyut %5,043'ünü, sekizinci alt boyut %4,280'ini, dokuzuncu alt boyut ise %3,789'unu açıkladığı saptandı. Açıklanan varyans oranlarının yüksek olması ölçeğin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğunu gösterdi (Tablo 4-5). Bu aşamadan sonra AFA öncesi taslak olarak belirlenen boyut isimleri iş uyumu ile ilgili kuramlara ve O*NET sınıflandırma sisteminin kavramsal temelini oluşturan İçerik Modeli'ne göre tekrar değerlendirildi ve her bir faktör tez izlem komite üyelerinin de görüşleri alınarak isimlendirildi. Sonuç olarak, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağının alt boyutlarının sırasıyla ***"mesleki sorumluluk, kişilerarası ilişkiler ve bakım, sorun çözme, stresle baş etme, mesleki beceri, sürekli gelişim, çalışma koşulları, mesleki kazanım ve mesleki otonomi"*** olarak isimlendirilmesine karar verildi.

Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı açıklanan varyans, özdeğer katsayıları ve her bir faktöre verilen isimler ile faktörleri oluşturan maddelerin yeni numaraları Tablo 4-5'de sunuldu.

**Tablo 4-5: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (N: 360)**

| Yeni No | İlk No | Ölçek Maddeleri (56 madde) | Faktör Yükü | Madde Toplam Korelasyonu |
|---|---|---|---|---|
| ***Faktör 1: Mesleki Sorumluluk*** **(Özdeğer=24,126; Açıklanan Varyans=15,457)** | | | | |
| 1 | 50 | İşimi doğru yapmak için çaba harcarım. | 0,751 | 0,778 |
| 2 | 58 | Yeterli olmadığım konularda başkalarına danışırım. | 0,723 | 0,751 |
| 3 | 60 | Bir takım üyesi olarak çalıştığımda sorumluluklarımı yerine getiririm. | 0,712 | 0,794 |
| 4 | 49 | İşimi yaparken dikkatliyimdir. | 0,711 | 0,778 |
| 5 | 33 | Güvenilir bir insan olarak tanınırım. | 0,680 | 0,764 |
| 6 | 48 | İşimi zamanında bitiririm. | 0,630 | 0,704 |
| 7 | 59 | Farklı meslek üyeleri ile birlikte çalışabilirim. | 0,627 | 0,701 |
| 8 | 47 | Aynı anda birden çok iş yapmam gerektiğinde öncelikleri belirleyebilirim. | 0,616 | 0,749 |
| 9 | 34 | Birlikte çalıştığım insanlar bana güvenir. | 0,597 | 0,711 |
| 10 | 38 | Mesleki etik ilkelere bağlı kalırım. | 0,594 | 0,756 |
| 11 | 36 | Mesleki uygulamalarımın sorumluluğunu üstlenirim. | 0,567 | 0,747 |
| 12 | 54 | Mesleğimde başarılı olmak için çaba harcarım. | 0,541 | 0,711 |
| 13 | 31 | İşimde başarılı olduğumu düşünüyorum. | 0,521 | 0,623 |
| 14 | 37 | Bireysel değerlerim mesleki değerlerim ile uyumludur. | 0,482 | 0,675 |
| ***Faktör 2: Kişilerarası İlişkiler ve Bakım*** **(Özdeğer=3,283; Açıklanan Varyans=10,219)** | | | | |
| 15 | 11 | İnsanlara yardım etmenin yollarını ararım. | 0,734 | 0,787 |
| 16 | 10 | İnsanlara yardım etmeyi severim. | 0,723 | 0,827 |
| 17 | 6 | İnsanlarla kolaylıkla ilişki kurabilirim. | 0,671 | 0,785 |
| 18 | 7 | Sözel iletişim becerilerim iyidir. | 0,659 | 0,779 |
| 19 | 9 | İnsanların/bakım verdiğim kişilerin gereksinimlerine karşı duyarlıyım. | 0,654 | 0,811 |
| 20 | 12 | Bireyi bütüncül olarak değerlendirebilirim. | 0,633 | 0,821 |
| 21 | 8 | Yazılı iletişim becerilerim iyidir. | 0,602 | 0,736 |
| 22 | 13 | Bireyin gereksinimleri doğrultusunda hemşirelik bakımı verebilirim. | 0,556 | 0,769 |
| ***Faktör 3: Sorun Çözme*** **(Özdeğer=2,257; Açıklanan Varyans=9,055)** | | | | |
| 23 | 19 | Sorunlara farklı/yaratıcı nitelikte çözümler geliştirebilirim. | 0,694 | 0,804 |
| 24 | 17 | Sorunları kolaylıkla tanımlarım. | 0,658 | 0,820 |
| 25 | 20 | Sorun çözmede proaktif (önleyici) yaklaşım benimserim. | 0,648 | 0,740 |
| 26 | 18 | Sorunları akılcı olarak çözerim. | 0,628 | 0,820 |
| 27 | 22 | Verdiğim kararlar çoğunlukla etkilidir. | 0,600 | 0,659 |
| 28 | 23 | Riskli koşullarda zor kararları kolaylıkla verebilirim. | 0,575 | 0,647 |
| 29 | 27 | Başkalarını fikir veya davranışlarını değiştirmeye ikna edebilirim. | 0,573 | 0,502 |
| 30 | 16 | Her ortamda/durumda olası riskleri kolaylıkla fark ederim. | 0,527 | 0,707 |

**Tablo 4-5: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları (N: 360) (Devamı)**

| Yeni No | İlk No | Ölçek Maddeleri (56 madde) | Faktör Yükü | Madde Toplam Korelasyonu |
|---|---|---|---|---|
| ***Faktör 4: Stresle Başetme (Özdeğer=1,947; Açıklanan Varyans=7,276)*** | | | | |
| 31 | 65 | Öfkemi kontrol edebilirim. | 0,767 | 0,702 |
| 32 | 64 | Stresli durumlarla etkili şekilde baş ederim. | 0,743 | 0,706 |
| 33 | 62 | Baskı altındayken sakin kalabilirim. | 0,710 | 0,585 |
| 34 | 63 | Olumsuz geribildirimlere her zaman açığım. | 0,607 | 0,600 |
| 35 | 66 | Sürekli gelişim benim için bir yaşam felsefesidir. | 0,535 | 0,676 |
| 36 | 67 | Sürekli değişen koşullara uyum sağlayabilirim. | 0,522 | 0,669 |
| 37 | 68 | Değişim sürecinde aktif rol alabilirim. | 0,504 | 0,691 |
| ***Faktör 5: Mesleki Beceri* (Özdeğer=1,557; Açıklanan Varyans=6,643)** | | | | |
| 38 | 3 | Mesleğimle/işimle ilgili elektronik cihaz veya ekipmanları zorlanmadan kullanabilirim. | 0,738 | 0,784 |
| 39 | 4 | Mesleğimle/işimle ilgili bilgi ve iletişim sistemlerini (donanım ve yazılım) kolaylıkla kullanabilirim. | 0,711 | 0,750 |
| 40 | 2 | Bilgileri sentezleyerek mesleki uygulamalarıma entegre edebilirim. | 0,682 | 0,814 |
| 41 | 1 | Yeni bilgileri kolayca öğrenebilirim. | 0,624 | 0,713 |
| 42 | 5 | Mesleki uygulamalarımı yapabilecek yeterli psikomotor beceriye sahibim. | 0,537 | 0,750 |
| ***Faktör 6: Sürekli Gelişim* (Özdeğer=1,488; Açıklanan Varyans=6,300)** | | | | |
| 43 | 71 | Mesleğimle ilgili gelişmeleri yakından izlerim. | 0,821 | 0,809 |
| 44 | 70 | Mesleki uygulamalarıma ilişkin araştırmalar yaparım. | 0,800 | 0,798 |
| 45 | 72 | Mesleki uygulamalarıma ilişkin yeni yollar/yöntemler denerim. | 0,705 | 0,715 |
| 46 | 69 | Mesleki yetkinliğimi geliştirmeye çalışırım. | 0,553 | 0,673 |
| ***Faktör 7: Çalışma Koşulları* (Özdeğer=1,305; Açıklanan Varyans=5,043)** | | | | |
| 47 | 52 | Riskli çalışma ortamında çalışmaktan kaçınmam. | 0,804 | 0,715 |
| 48 | 51 | Vardiyalı sistemde çalışabilirim. | 0,711 | 0,582 |
| 49 | 46 | İşimde sürekli meşgul olmak beni rahatsız etmez. | 0,683 | 0,504 |
| 50 | 53 | Kişisel koruyucu ekipmanlar ile çalışabilirim. | 0,677 | 0,579 |
| ***Faktör 8: Mesleki Kazanım* (Özdeğer=1,145; Açıklanan Varyans=4,280)** | | | | |
| 51 | 28 | Mesleğimin kişisel amaçlarımı karşıladığını düşünüyorum. | 0,796 | 0,693 |
| 52 | 32 | Hemşirelik kariyer beklentilerimi karşılıyor. | 0,712 | 0,533 |
| 53 | 29 | Mesleğim sahip olduğum yeteneklerimi kullanmamı sağlıyor. | 0,708 | 0,634 |
| ***Faktör 9: Mesleki Otonomi* (Özdeğer=1,007; Açıklanan Varyans=3,789)** | | | | |
| 54 | 41 | Yetkili olduğum uygulamalarımın kararlarını bağımsız olarak alırım. | 0,727 | 0,675 |
| 55 | 40 | İşimle ilgili kararları kendim almak isterim. | 0,657 | 0,642 |
| 56 | 42 | Başkasının gözetimi olmadan işimi yaparım. | 0,589 | 0,670 |
| **Ölçek Toplam Varyans= %68.062** | | | | |

#### 4.2.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağının AFA sonucunda 9 alt boyut, 56 madde ile şekillenen yapısının geçerliğini sınamak için örneklemin diğer yarısına (n=360,

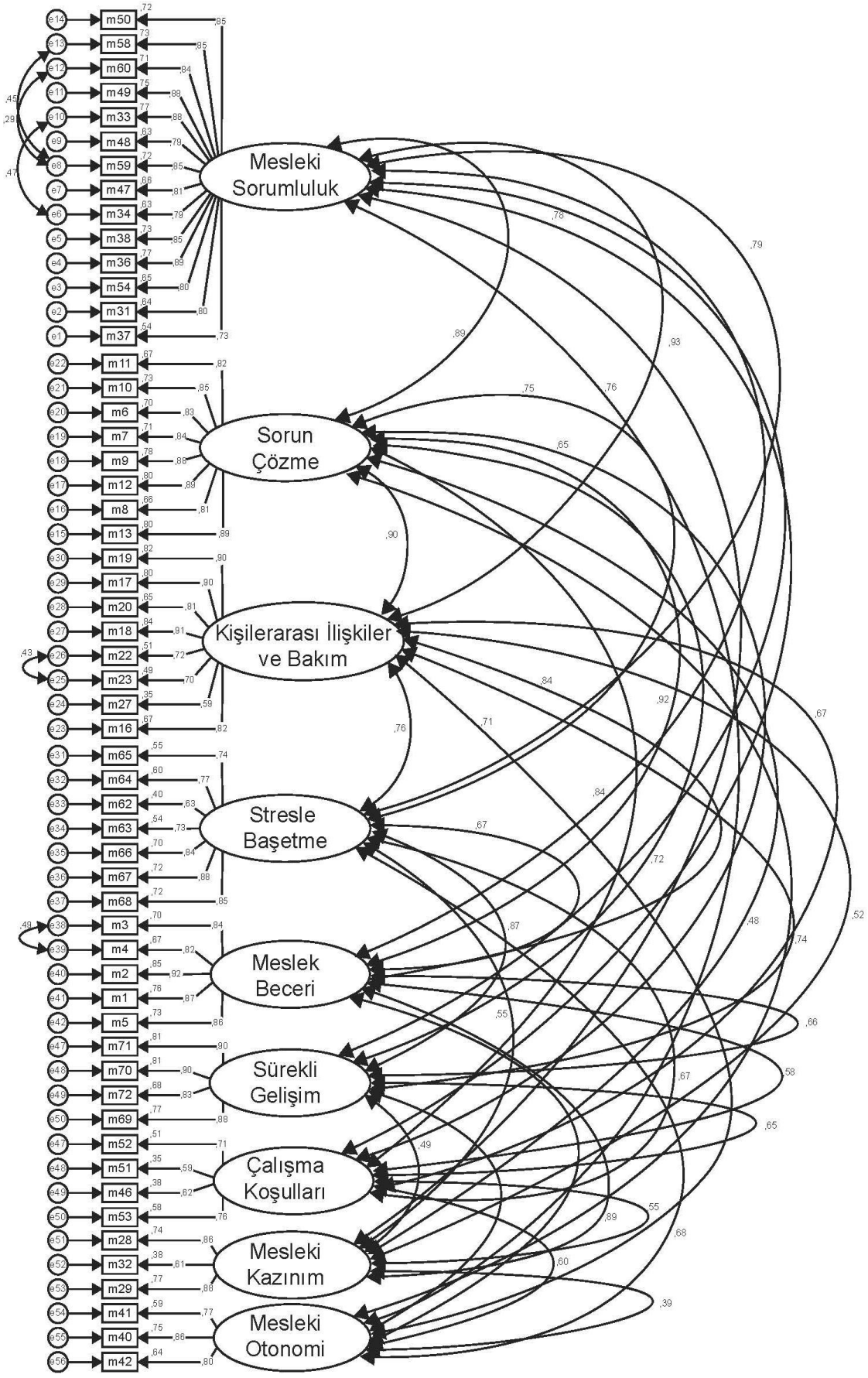
çift numaralı veriler) ait verilerle de DFA yapıldı. AFA ve madde analizleri sonrasında en son kalan maddelerle keşfedilen alt faktörlere ait DFA uyum değerleri aşağıda Tablo 4-6'da sunuldu.

**Tablo 4-6: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Değerleri (N: 360)**

| Uyum İndeksi | Uyum Değerleri |
|---|---|
| $\chi 2/sd$ | 2,57 |
| GFI | 0,90 |
| CFI | 0,90 |
| RMSEA | 0,05 |
| RMR | 0,07 |

$x^2/sd$: Düzeltilmiş Kikare İstatistiği, GFI: Uyum İyiliği İndeksi**,** CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, RMR: Artık Kareler Ortalamasının Karekökü

DFA sonucunda uyum değerlerinin $x^2/sd$=2,57, GFI=0,90, CFI=0,90 RMSEA=0,05 ve RMR=0,07 olduğu belirlendi (Tablo 4-6). DFA'ya ilişkin elde edilen yol (path) diyagramı Şekil 4-2'de sunuldu.




**Şekil 4-2: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'ne İlişkin Yol Diyagramı**

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'ne ait standardize edilmiş faktör yükleri, maddelerin oluşturduğu açıklayıcılık ($R^2$) ve t değerleri aşağıda Tablo 4-7'de sunuldu (Tablo 4-7).

**Tablo 4-7: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Faktör Yükleri ve Maddelere İlişkin Regresyon Katsayıları (N=360)**

| Maddeler | | Faktörler | β | Std. β | S.Hata | t | p | $R^2$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| m37 | <--- | F1 | 1,000 | 0,734 | | | | 0,539 |
| m31 | <--- | F1 | 1,038 | 0,797 | 0,066 | 15,635 | p<0,001 | 0,635 |
| m54 | <--- | F1 | 1,001 | 0,805 | 0,063 | 15,799 | p<0,001 | 0,648 |
| m36 | <--- | F1 | 1,120 | 0,877 | 0,064 | 17,375 | p<0,001 | 0,768 |
| m38 | <--- | F1 | 1,046 | 0,853 | 0,062 | 16,861 | p<0,001 | 0,728 |
| m34 | <--- | F1 | 0,986 | 0,792 | 0,063 | 15,526 | p<0,001 | 0,628 |
| m47 | <--- | F1 | 1,035 | 0,814 | 0,065 | 16,001 | p<0,001 | 0,663 |
| m59 | <--- | F1 | 1,072 | 0,850 | 0,064 | 16,785 | p<0,001 | 0,723 |
| m48 | <--- | F1 | 0,947 | 0,791 | 0,061 | 15,503 | p<0,001 | 0,626 |
| m33 | <--- | F1 | 1,112 | 0,880 | 0,064 | 17,453 | p<0,001 | 0,775 |
| m49 | <--- | F1 | 1,060 | 0,864 | 0,062 | 17,098 | p<0,001 | 0,747 |
| m60 | <--- | F1 | 1,127 | 0,840 | 0,068 | 16,561 | p<0,001 | 0,705 |
| m58 | <--- | F1 | 1,069 | 0,852 | 0,063 | 16,830 | p<0,001 | 0,726 |
| m50 | <--- | F1 | 1,062 | 0,848 | 0,063 | 16,746 | p<0,001 | 0,719 |
| m13 | <--- | F2 | 1,000 | 0,892 | | | | 0,796 |
| m8 | <--- | F2 | 0,965 | 0,812 | 0,046 | 21,146 | p<0,001 | 0,660 |
| m12 | <--- | F2 | 1,002 | 0,892 | 0,039 | 25,920 | p<0,001 | 0,796 |
| m9 | <--- | F2 | 1,039 | 0,884 | 0,041 | 25,327 | p<0,001 | 0,781 |
| m7 | <--- | F2 | 1,002 | 0,841 | 0,044 | 22,677 | p<0,001 | 0,707 |
| m6 | <--- | F2 | 1,002 | 0,834 | 0,045 | 22,317 | p<0,001 | 0,696 |
| m10 | <--- | F2 | 0,996 | 0,855 | 0,042 | 23,499 | p<0,001 | 0,731 |
| m11 | <--- | F2 | 1,010 | 0,817 | 0,047 | 21,410 | p<0,001 | 0,668 |
| m16 | <--- | F3 | 1,000 | 0,820 | | | | 0,673 |
| m27 | <--- | F3 | 0,767 | 0,592 | 0,063 | 12,127 | p<0,001 | 0,350 |
| m23 | <--- | F3 | 0,885 | 0,702 | 0,059 | 15,052 | p<0,001 | 0,492 |
| m22 | <--- | F3 | 0,960 | 0,717 | 0,062 | 15,492 | p<0,001 | 0,514 |
| m18 | <--- | F3 | 1,156 | 0,915 | 0,052 | 22,375 | p<0,001 | 0,837 |
| m20 | <--- | F3 | 1,094 | 0,808 | 0,060 | 18,364 | p<0,001 | 0,653 |
| m17 | <--- | F3 | 1,137 | 0,896 | 0,053 | 21,601 | p<0,001 | 0,802 |
| m19 | <--- | F3 | 1,153 | 0,897 | 0,053 | 21,659 | p<0,001 | 0,805 |

**Tablo 4-7: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Faktör Yükleri ve Maddelere İlişkin Regresyon Katsayıları (N=360) (Devamı)**

| Maddeler | | Faktörler | β | Std. β | S.Hata | t | p | $R^2$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| m65 | <--- | F4 | 1,000 | 0,744 | | | | 0,553 |
| m64 | <--- | F4 | 0,981 | 0,772 | 0,065 | 15,002 | p<0,001 | 0,595 |
| m62 | <--- | F4 | 0,959 | 0,630 | 0,080 | 12,017 | p<0,001 | 0,397 |
| m63 | <--- | F4 | 0,963 | 0,734 | 0,068 | 14,189 | p<0,001 | 0,538 |
| m66 | <--- | F4 | 1,137 | 0,839 | 0,069 | 16,479 | p<0,001 | 0,704 |
| m67 | <--- | F4 | 1,124 | 0,878 | 0,065 | 17,354 | p<0,001 | 0,771 |
| m68 | <--- | F4 | 1,076 | 0,851 | 0,064 | 16,745 | p<0,001 | 0,724 |
| m3 | <--- | F5 | 1,000 | 0,839 | | | | 0,704 |
| m4 | <--- | F5 | 0,950 | 0,817 | 0,035 | 26,833 | p<0,001 | 0,668 |
| m2 | <--- | F5 | 1,016 | 0,922 | 0,043 | 23,496 | p<0,001 | 0,849 |
| m1 | <--- | F5 | 1,067 | 0,872 | 0,050 | 21,322 | p<0,001 | 0,761 |
| m5 | <--- | F5 | 0,909 | 0,856 | 0,044 | 20,627 | p<0,001 | 0,732 |
| m71 | <--- | F6 | 1,000 | 0,897 | | | | 0,805 |
| m70 | <--- | F6 | 1,048 | 0,901 | 0,040 | 26,069 | p<0,001 | 0,812 |
| m72 | <--- | F6 | 0,929 | 0,826 | 0,043 | 21,553 | p<0,001 | 0,682 |
| m69 | <--- | F6 | 0,957 | 0,880 | 0,039 | 24,653 | p<0,001 | 0,774 |
| m52 | <--- | F7 | 1,000 | 0,711 | | | | 0,505 |
| m51 | <--- | F7 | 0,916 | 0,591 | 0,092 | 9,943 | p<0,001 | 0,349 |
| m46 | <--- | F7 | 0,862 | 0,616 | 0,083 | 10,341 | p<0,001 | 0,380 |
| m53 | <--- | F7 | 0,967 | 0,765 | 0,078 | 12,429 | p<0,001 | 0,585 |
| m28 | <--- | F8 | 1,000 | 0,860 | | | | 0,740 |
| m32 | <--- | F8 | 0,801 | 0,614 | 0,066 | 12,096 | p<0,001 | 0,377 |
| m29 | <--- | F8 | 1,025 | 0,879 | 0,059 | 17,310 | p<0,001 | 0,774 |
| m41 | <--- | F9 | 1,000 | 0,769 | | | | 0,591 |
| m40 | <--- | F9 | 1,064 | 0,864 | 0,064 | 16,616 | p<0,001 | 0,747 |
| m42 | <--- | F9 | 1,025 | 0,801 | 0,066 | 15,424 | p<0,001 | 0,641 |

F1: Mesleki Sorumluluk, F2: Sorun Çözme, F3: Kişilerarası İlişkiler ve Bakım, F4: Stresle Başetme, F5: Mesleki Beceri, F6: Sürekli Gelişim, F7: Çalışma Koşulları, F8: Mesleki Kazanım, F9: Mesleki Otonomi

#### 4.2.4.3. Yakınsak (Benzeşim) ve Iraksak (Ayrışım) Geçerliği

Ölçeğin yapısal geçerliğini belirlemek için ayrıca yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışma) geçerliği analizleri de yapıldı. Yakınsak geçerliği için faktör yük değerlerinden yola çıkarak ortalama varyans (AVE; average variance extracted) ve yapı güvenirliği (CR; Composite reliability) hesaplandı. Tablo 4-8'de görüldüğü üzere, ölçek alt boyutlarına ilişkin CR değerlerinin 0,768-0,969 arasında, AVE değerlerinin ise 0,548-0,768 arasında olduğu bulundu. Iraksak geçerliği için ise bu değerlerin yanı sıra, maksimum paylaşılan varyansın karesi (MSV; Maximum squared variance); paylaşılan varyansın karesinin ortalaması (ASV; Average shared square variance) hesaplandı. Tablo 4-8'de görüldüğü üzere, ölçek alt boyutlarına ilişkin MSV değerinin 0,307 ile 0,753 arasında, ASV değerinin ise 0,241 ile 0,634 arasında olduğu belirlendi.

**Tablo 4-8: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Yakınsak ve Iraksak Geçerlik Analizi Sonuçları (N=360)**

| Faktörler | AVE | CR | MSV | ASV |
|---|---|---|---|---|
| Mesleki Sorumluluk | 0,630 | 0,833 | 0,307 | 0,241 |
| Kişilerarası İlişkiler ve Bakım | 0,688 | 0,969 | 0,641 | 0,634 |
| Sorun Çözme | 0,729 | 0,956 | 0,702 | 0,590 |
| Stresle Başetme | 0,641 | 0,933 | 0,611 | 0,589 |
| Mesleki Beceri | 0,612 | 0,916 | 0,546 | 0,526 |
| Sürekli Gelişim | 0,743 | 0,935 | 0,698 | 0,513 |
| Çalışma Koşulları | 0,768 | 0,930 | 0,753 | 0,492 |
| Mesleki Kazanım | 0,548 | 0,768 | 0,527 | 0,415 |
| Mesleki Otonomi | 0,630 | 0,833 | 0,307 | 0,241 |

AVE; Ortalama Açıklanan Varyans, CR; Yapı güvenirliği, MSV: Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi, ASV: Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması

### 4.2.5. Güvenirlik Analizleri Bulguları

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla, madde-toplam puan korelasyonu, yarıya bölme (Split half) yöntemi, Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı, bağımsız gruplarda t-testi (%27'lik alt ve üst gruplar), paralel form (eş zaman) yöntemi ve test-tekrar test analizi yapıldı.

#### 4.2.5.1. Madde-Toplam Puan Korelasyonu

AFA sonrasında ölçeğin madde analizi yeniden yapıldı. Analiz sonucunda, korelasyon katsayısı 0,30'un altında olan herhangi bir madde bulunmadığı görüldü (Tablo 4-9).

**Tablo 4-9: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonları (N:360)**

| Yeni No | Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği (56 Madde) | Madde Toplam r | Madde Silinirse α |
|---|---|---|---|
| 1 | İşimi doğru yapmak için çaba harcarım. | ,689 | ,971 |
| 2 | Yeterli olmadığım konularda başkalarına danışırım. | ,675 | ,971 |
| 3 | Bir takım üyesi olarak çalıştığımda sorumluluklarımı yerine getiririm. | ,707 | ,971 |
| 4 | İşimi yaparken dikkatliyimdir. | ,711 | ,971 |
| 5 | Güvenilir bir insan olarak tanınırım. | ,701 | ,971 |
| 6 | İşimi zamanında bitiririm. | ,668 | ,971 |
| 7 | Farklı meslek üyeleri ile birlikte çalışabilirim. | ,662 | ,971 |
| 8 | Aynı anda birden çok iş yapmam gerektiğinde öncelikleri belirleyebilirim. | ,718 | ,971 |
| 9 | Birlikte çalıştığım insanlar bana güvenir. | ,663 | ,971 |
| 10 | Mesleki etik ilkelere bağlı kalırım. | ,720 | ,971 |
| 11 | Mesleki uygulamalarımın sorumluluğunu üstlenirim. | ,730 | ,971 |
| 12 | Mesleğimde başarılı olmak için çaba harcarım. | ,715 | ,971 |
| 13 | İşimde başarılı olduğumu düşünüyorum. | ,635 | ,971 |
| 14 | Bireysel değerlerim mesleki değerlerim ile uyumludur. | ,685 | ,971 |
| 15 | İnsanlara yardım etmenin yollarını ararım. | ,687 | ,971 |
| 16 | İnsanlara yardım etmeyi severim. | ,723 | ,971 |
| 17 | İnsanlarla kolaylıkla ilişki kurabilirim. | ,673 | ,971 |
| 18 | Sözel iletişim becerilerim iyidir. | ,676 | ,971 |
| 19 | İnsanların/bakım verdiğim kişilerin gereksinimlerine karşı duyarlıyım. | ,724 | ,971 |
| 20 | Bireyi bütüncül olarak değerlendirebilirim. | ,771 | ,971 |
| 21 | Yazılı iletişim becerilerim iyidir. | ,673 | ,971 |
| 22 | Bireyin gereksinimleri doğrultusunda hemşirelik bakımı verebilirim. | ,731 | ,971 |
| 23 | Sorunlara farklı/yaratıcı nitelikte çözümler geliştirebilirim. | ,713 | ,971 |
| 24 | Sorunları kolaylıkla tanımlarım. | ,746 | ,971 |
| 25 | Sorun çözmede proaktif (önleyici) yaklaşım benimserim. | ,670 | ,971 |
| 26 | Sorunları akılcı olarak çözerim. | ,765 | ,971 |
| 27 | Verdiğim kararlar çoğunlukla etkilidir. | ,620 | ,971 |
| 28 | Riskli koşullarda zor kararları kolaylıkla verebilirim. | ,588 | ,972 |
| 29 | Başkalarını fikir veya davranışlarını değiştirmeye ikna edebilirim. | ,441 | ,972 |
| 30 | Her ortamda/durumda olası riskleri kolaylıkla fark ederim. | ,713 | ,971 |
| 31 | Öfkemi kontrol edebilirim. | ,518 | ,972 |
| 32 | Stresli durumlarla etkili şekilde baş ederim. | ,553 | ,972 |
| 33 | Baskı altındayken sakin kalabilirim. | ,434 | ,972 |
| 34 | Olumsuz geribildirimlere her zaman açığım. | ,489 | ,972 |
| 35 | Sürekli gelişim benim için bir yaşam felsefesidir. | ,637 | ,971 |
| 36 | Sürekli değişen koşullara uyum sağlayabilirim. | ,656 | ,971 |
| 37 | Değişim sürecinde aktif rol alabilirim. | ,718 | ,971 |
| 38 | Mesleğimle/işimle ilgili elektronik cihaz veya ekipmanları zorlanmadan kullanabilirim. | ,637 | ,971 |
| 39 | Mesleğimle/işimle ilgili bilgi ve iletişim sistemlerini (donanım ve yazılım) kolaylıkla kullanabilirim. | ,642 | ,971 |
| 40 | Bilgileri sentezleyerek mesleki uygulamalarıma entegre edebilirim. | ,676 | ,971 |
| 41 | Yeni bilgileri kolayca öğrenebilirim. | ,629 | ,971 |

**Tablo 4-9: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Madde Toplam-Puan Korelasyonları (N:360) (Devamı)**

| Yeni No | Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği (56 Madde) | Madde Toplam r | Madde Silinirse α |
|---|---|---|---|
| 42 | Mesleki uygulamalarımı yapabilecek yeterli psikomotor beceriye sahibim. | ,728 | ,971 |
| 43 | Mesleğimle ilgili gelişmeleri yakından izlerim. | ,581 | ,972 |
| 44 | Mesleki uygulamalarıma ilişkin araştırmalar yaparım. | ,590 | ,972 |
| 45 | Mesleki uygulamalarıma ilişkin yeni yollar/yöntemler denerim. | ,594 | ,971 |
| 46 | Mesleki yetkinliğimi geliştirmeye çalışırım. | ,691 | ,971 |
| 47 | Riskli çalışma ortamında çalışmaktan kaçınmam. | ,427 | ,972 |
| 48 | Vardiyalı sistemde çalışabilirim. | ,388 | ,972 |
| 49 | İşimde sürekli meşgul olmak beni rahatsız etmez. | ,344 | ,972 |
| 50 | Kişisel koruyucu ekipmanlar ile çalışabilirim. | ,524 | ,972 |
| 51 | Mesleğimin kişisel amaçlarımı karşıladığını düşünüyorum. | ,442 | ,972 |
| 52 | Hemşirelik kariyer beklentilerimi karşılıyor. | ,380 | ,972 |
| 53 | Mesleğim sahip olduğum yeteneklerimi kullanmamı sağlıyor. | ,523 | ,972 |
| 54 | Yetkili olduğum uygulamalarımın kararlarını bağımsız olarak alırım. | ,560 | ,972 |
| 55 | İşimle ilgili kararları kendim almak isterim. | ,604 | ,971 |
| 56 | Başkasının gözetimi olmadan işimi yaparım. | ,635 | ,971 |

#### 4.2.5.2. Yarıya Bölme (Split half) Yöntemi

Ölçeğin iç tutarlılığı belirlemek üzere ilk olarak yarıya bölme (Split half) analizi yapıldı. Analiz sonucunda, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin iki yarısı arasındaki korelasyon değeri 0,804 olarak saptandı. Birinci yarıya (ilk 28 madde) ait Cronbach Alpha değeri 0,959, ikinci yarıya (son 28 madde) ait Cronbach Alpha değeri 0,945 olarak bulundu. Ölçeğin her iki yarısına ilişkin Spearman-Brown ve Guttman Split-Half güvenirlik katsayıları ise 0,891 olarak belirlendi (Tablo 4-10).

**Tablo 4-10: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Yarıya Bölme Analizi Değerleri**

| | |
|---|---|
| İki Yarı Arasındaki Korelasyon Değeri | 0,804 |
| İlk yarı (ilk 28 madde) Cronbach Alpha Katsayısı | 0,959 |
| İkinci yarı (son 28 madde) Cronbach Alpha Katsayısı | 0,945 |
| Spearman-Brown Güvenirlik Katsayısı | 0,891 |
| Guttman Split-Half Güvenirlik Katsayısı | 0,891 |

#### 4.2.5.3. Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı

Ölçek maddelerinin iç tutarlılığını belirlemek üzere ayrıca Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplandı. Yapılan analiz sonucu, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri toplam ölçek için 0,979 bulundu. Alt boyutların Cronbach Alpha değerleri ise mesleki sorumluluk alt boyutu için 0,961, kişilerarası

ilişkiler ve bakım alt boyutu için 0,949, sorun çözme alt boyutu için 0,924, stresle baş etme alt boyutu için 0,900, mesleki beceri alt boyutu için 0,925, sürekli gelişim alt boyutu için 0,909, çalışma koşulları alt boyutu için 0,746, mesleki kazanım alt boyutu için 0,802 ve mesleki otonomi alt boyutu için 0,839 olarak bulundu (Tablo 4-11).

**Tablo 4-11: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Madde ve İç Tutarlık Analizi Sonuçları (N=720)**

| Ölçek ve Alt Boyutları | Cronbach Alpha İç Tutarlık Katsayısı |
|---|---|
| Mesleki Sorumluluk | 0,961 |
| Kişilerarası İlişkiler ve Bakım | 0,949 |
| Sorun Çözme | 0,924 |
| Stresle Başetme | 0,900 |
| Mesleki Beceri | 0,925 |
| Sürekli Gelişim | 0,909 |
| Çalışma Koşulları | 0,746 |
| Mesleki Kazanım | 0,802 |
| Mesleki Otonomi | 0,839 |
| Toplam Ölçek | 0,979 |

### 4.2.5.4. Alt-Üst %27'lik Grup Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçeğin madde ayırt edicilik analizleri kapsamında, %27'lik alt ve üst çeyreklikte yer alan maddelerin ortalama puanları bağımsız gruplarda t-testi kullanılarak analiz edildi. Analiz sonucunda, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin genel ve alt boyutlarının toplam puan ortalamasının %27'lik alt (n=194) ve üst (n=194) çeyreklik grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p=0,000, p<0,01) belirlendi (Tablo 4-12).

**Tablo 4-12: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Alt ve Üst % 27'lik Grup Ortalamaları**

| Ölçek Alt Boyutları | Alt %27 (n=194) | | Üst %27 (n=194) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ort | Ss | Ort | Ss | t | sd | p |
| Mesleki Sorumluluk | 3,728 | 0,630 | 4,873 | 0,173 | -22,145 | 386 | 0,000** |
| Kişilerarası İlişkiler ve Bakım | 3,644 | 0,692 | 4,896 | 0,209 | -21,167 | 386 | 0,000** |
| Sorun Çözme | 3,485 | 0,600 | 4,724 | 0,311 | -23,411 | 386 | 0,000** |
| Stresle Başetme | 3,246 | 0,581 | 4,513 | 0,459 | -22,848 | 386 | 0,000** |
| Mesleki Beceri | 3,610 | 0,720 | 4,808 | 0,360 | -18,841 | 386 | 0,000** |
| Sürekli Gelişim | 3,384 | 0,771 | 4,686 | 0,518 | -21,610 | 386 | 0,000** |
| Çalışma Koşulları | 3,284 | 0,901 | 4,469 | 0,611 | -17,427 | 386 | 0,000** |
| Mesleki Kazanım | 3,083 | 0,798 | 4,302 | 0,715 | -14,224 | 386 | 0,000** |
| Mesleki Otonomi | 3,574 | 0,673 | 4,756 | 0,470 | -15,735 | 386 | 0,000** |
| Toplam Ölçek Puanı | 3,511 | 0,481 | 4,725 | 0,170 | -27,237 | 386 | 0,000** |

**p<0,01

#### 4.2.5.5. Paralel Form (Eş Zaman) Güvenirliği

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin paralel form (eş zaman) güvenirliğini belirlemek üzere Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen, Kerse (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan, Kişi-İş Uyumu Ölçeği kullanıldı. Her iki ölçekten elde edilen verilerin analizi sonucunda, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'ne ilişkin alt boyutlar ve toplam puan ile Kişi-İş Uyumu Ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı korelasyon belirlendi (r=0,347, p<0,05) (Tablo 4-13).

**Tablo 4-13: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği İle Kişi İş Uyumu Ölçeği Arasındaki Korelasyon Bulguları (N:720)**

| **Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği** | **Kişi-İş Uyumu Ölçeği Toplam Puanı** | |
|---|---|---|
| **Alt Boyutlar** | **r** | **p** |
| Mesleki Sorumluluk | 0,295 | 0,000** |
| Kişilerarası İlişkiler ve Bakım | 0,264 | 0,000** |
| Sorun Çözme | 0,228 | 0,000** |
| Stresle Başetme | 0,290 | 0,000** |
| Mesleki Beceri | 0,214 | 0,000** |
| Sürekli Gelişim | 0,297 | 0,000** |
| Çalışma Şartları | 0,352 | 0,000** |
| Mesleki Kazanım | 0,535 | 0,000** |
| Mesleki Otonomi | 0,149 | 0,000** |
| **Ölçek Toplamı** | 0,347 | 0,000** |

**p<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

#### 4.2.5.6. Test-Tekrar Test Analizi

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin zamana göre değişmezliğini belirlemek amacıyla ölçek, örneklemde yer alan 40 hemşireye 15 gün ara ile uygulandı. İki ölçümden elde edilen puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı (t=-1,138; p=0,262, p>0,05) bulundu. Ayrıca, iki ölçüm puan ortalamaları arasındaki sınıf içi korelasyon katsayısının (ICC) ölçek toplamında 0,998, alt boyutlarda ise 0,924-0,998 arasında ve çok ileri düzeyde anlamlı (p<0,01) olduğu belirlendi (Tablo 4-14).

**Tablo 4-14: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Test-Tekrar Test Analizine İlişkin Bulgular (N: 40)**

| | Test | Tekrar Test | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ort ± Ss | Ort ± Ss | t[a] | p[a] | r[b] (ICC) | p[b] |
| Mesleki Sorumluluk | 4,266 ± 0,535 | 4,250 ± 0,527 | 1,778 | 0,083 | 0,994 | 0,000** |
| Kişilerarası İlişkiler ve Bakım | 4,297 ± 0,487 | 4,284 ± 0,469 | 0,850 | 0,401 | 0,982 | 0,000** |
| Sorun Çözme | 4,044 ± 0,438 | 4,016 ± 0,462 | 1,778 | 0,083 | 0,977 | 0,000** |
| Stresle Başetme | 3,596 ± 0,706 | 3,618 ± 0,690 | -1,525 | 0,135 | 0,992 | 0,000** |
| Mesleki Beceri | 4,190 ± 0,684 | 4,200 ± 0,664 | -0,422 | 0,675 | 0,976 | 0,000** |
| Sürekli Gelişim | 3,688 ± 0,674 | 3,619 ± 0,643 | 1,676 | 0,102 | 0,924 | 0,000** |
| Çalışma Koşulları | 3,900 ± 0,614 | 3,894 ± 0,620 | 0,274 | 0,785 | 0,973 | 0,000** |
| Mesleki Kazanım | 3,508 ± 0,696 | 3,483 ± 0,666 | 1,356 | 0,183 | 0,986 | 0,000** |
| Mesleki Otonomi | 4,075 ± 0,738 | 4,067 ± 0,756 | 1,000 | 0,323 | 0,998 | 0,000** |
| **Ölçek Toplamı** | 4,030 ± 0,413 | 4,031 ± 0,413 | -1,138 | 0,262 | 0,998 | 0,000** |

[a]:Bağımlı Gruplar t-testi, [b]:Pearson Korelasyon, Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, t: Bağımlı Gruplarda t-testi, ICC: Intraclass Correlation Coefficient=Sınıf içi Korelasyon Katsayısı; **p<0,01

## 4.3. Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Değerlendirilmesi

Bu çalışmada geliştirilerek geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılan Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği, 9 alt boyut ve toplam 56 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin "mesleki sorumluluk" alt boyutunda 14 madde, "kişilerarası ilişkiler ve bakım" alt boyutunda 8 madde, "sorun çözme" alt boyutunda 8 madde, "stresle başetme" alt boyutunda 7 madde, "mesleki beceri" alt boyutunda 5 madde, "sürekli gelişim" alt boyutunda 4 madde, "çalışma koşulları" alt boyutunda 4 madde, "mesleki kazanım" alt boyutunda 3 madde, "mesleki otonomi" alt boyutunda 3 madde yer almaktadır (Tablo 4-15). Ölçek, 5'li Likert olarak (1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum) yanıtlanmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır (Ek-7).

**Tablo 4-15: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Yapısı**

| Ölçek Alt Boyutları | Madde No | Puan Aralığı |
|---|---|---|
| Mesleki Sorumluluk | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 | 1-5 |
| Kişilerarası İlişkiler ve Bakım | 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 | 1-5 |
| Sorun Çözme | 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 | 1-5 |
| Stresle Başetme | 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 | 1-5 |
| Mesleki Beceri | 38, 39, 40, 41, 42 | 1-5 |
| Sürekli Gelişim | 43, 44, 45, 46 | 1-5 |
| Çalışma Koşulları | 47, 48, 49, 50 | 1-5 |
| Mesleki Kazanım | 51, 52, 53 | 1-5 |
| Mesleki Otonomi | 54, 55, 56 | 1-5 |
| **Ölçek Toplam** | 1 ve 56 dahil tüm maddeler | 1-5 |

Ölçek toplam ve alt boyutlardan alınan puanlar, aritmetik ortalama alınarak hesaplanmaktadır. Ölçek toplam puanı için, ölçekte yer alan 56 maddenin puanı toplanarak en az 56 ile en çok 280 arası ölçek puanı elde edilmektedir ve elde edilen puan madde sayısına (56'ya) bölünerek 1 ile 5 arası ölçek puanı elde edilmektedir. Alt boyutların puanlaması da toplam ölçek puanlamasının hesaplanması gibi yapılmaktadır. Her alt boyutta madde puanlarının toplanmasıyla ham puanlar elde edilmekte ve her bir alt boyutun ham puanı o boyuttaki madde sayısına bölünerek 1 ile 5 arası bir puan elde edilmektedir (Örneğin; Mesleki Beceri=([1+4+5+3+2]/5).

Ölçek toplamı ve alt boyutlarından elde edilen ortalama puanın 5'e yaklaşması yüksek düzeyde mesleki uyumu 1'e yaklaşması ise düşük düzeyde mesleki uyumu yansıtmaktadır. Ölçek puanlarının değerlendirilmesinde, ölçme aracında yer alan aralıkların eşit olduğu varsayımından yola çıkarak, aralık genişliği "dizi genişliği/yapılacak grup sayısı" (Sümbüloğlu 1993; Tekin 1996) formülü ile aritmetik ortalama aralıkları belirlendi. Elde edilen ölçek puanlarının "1.00-1.80 "çok düşük", 1.81-2.60 "düşük", 2.61-3.40 "orta", 3.41-4.20 "yüksek", 4.21-5.00 aralığı ise "çok yüksek" olarak değerlendirilmesi önerilmektedir. Ölçek istenildiği takdirde toplam puan ortalaması üzerinden değerlendirilerek tek boyutlu olarak da kullanılabilir.

### 4.4. Hemşirelerin Mesleki Uyumuna İlişkin Bulgular

Bu araştırmaya katılan 720 hemşirenin 56 maddeden oluşan Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği toplamı ve alt boyutlarından aldığı en düşük ve en yüksek puan, puan ortalamaları ve standart sapmalarına yönelik bulgulara Tablo 4-16'da yer verildi.

**Tablo 4-16: Hemşirelerin Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Puan Ortalamaları (N:720)**

| Ölçek Alt Boyutları | Ort ± Ss |
|---|---|
| Mesleki Sorumluluk | 4,317 ± 0,683 |
| Kişilerarası İlişkiler ve Bakım | 4,325 ± 0,726 |
| Sorun Çözme | 4,100 ± 0,699 |
| Stresle Başetme | 3,880 ± 0,761 |
| Mesleki Beceri | 4,209 ± 0,768 |
| Sürekli Gelişim | 4,050 ± 0,810 |
| Çalışma Koşulları | 3,819 ± 0,860 |
| Mesleki Kazanım | 3,587 ± 0,958 |
| Mesleki Otonomi | 4,147 ± 0,807 |
| **Ölçek Toplamı** | 4,120 ± 0,621 |

Ort: Ortalama, Ss: Standart Sapma.

Hemşirelerin Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği toplam puan ortalaması 4,120±0,621 olarak bulundu. Alt boyutlarda ise, "mesleki sorumluluk" puan ortalaması 4,317±0,683, "kişilerarası ilişkiler ve bakım" puan ortalaması 4,325±0,726, "sorun çözme" puan ortalaması 4,100±0,699, "stresle başetme" puan ortalaması 3,880±0,761, "mesleki beceri" puan ortalaması 4,209±0,768, "sürekli gelişim" puan ortalaması 4,050±0,810, "çalışma koşulları" puan ortalaması 3,819±0,860, "mesleki kazanım" puan ortalaması 3,587±0,958 ve "mesleki otonomi" puan ortalaması 4,147±0,807 olarak saptandı. Ölçek alt boyutları arasında en yüksek puan ortalamasının "kişilerarası ilişkiler ve bakım" alt boyutunda (4,325±0,726), en düşük puan ortalamasının ise "mesleki kazanım" alt boyutunda (3,587±0,958) olduğu belirlendi (Tablo 4-16).

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği toplamı ile alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapıldı. Analiz sonuçlarına göre, ölçek toplam puanı ile en güçlü ilişki mesleki sorumluluk alt boyutu arasında (r=0,937), en zayıf ilişki ise mesleki kazanım alt boyutu arasında (r=0,548) bulundu. Alt boyutların kendi aralarındaki ilişkileri incelendiğinde, en güçlü ilişki mesleki sorumluluk ile kişilerarası ilişkiler ve bakım alt boyutları arasında (r=0,822), en zayıf ilişki ise mesleki otonomi ile mesleki kazanım alt boyutları arasında (r=0,292) bulundu (Tablo 4-17).

**Tablo 4-17: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi (N=720)**

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. Toplam Ölçek** | 1 | | | | | | | | | |
| **2.Mesleki Sorumluluk** | 0,937** | 1 | | | | | | | | |
| **3.Kişilerarası İlişkiler ve Bakım** | 0,888** | 0,822** | 1 | | | | | | | |
| **4.Sorun Çözme** | 0,896** | 0,811** | 0,813** | 1 | | | | | | |
| **5.Stresle Başetme** | 0,811** | 0,680** | 0,625** | 0,654** | 1 | | | | | |
| **6.Mesleki Beceri** | 0,827** | 0,761** | 0,815** | 0,752** | 0,566** | 1 | | | | |
| **7.Sürekli Gelişim** | 0,784** | 0,695** | 0,623** | 0,651** | 0,727** | 0,573** | 1 | | | |
| **8.Çalışma Koşulları** | 0,661** | 0,574** | 0,475** | 0,502** | 0,546** | 0,430** | 0,476** | 1 | | |
| **9.Mesleki Kazanım** | 0,548** | 0,424** | 0,384** | 0,472** | 0,469** | 0,317** | 0,391** | 0,458** | 1 | |
| **10.Mesleki Otonomi** | 0,737** | 0,711** | 0,606** | 0,634** | 0,554** | 0,601** | 0,536** | 0,443** | 0,292** | 1 |

**p<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

# 5. TARTIŞMA

Ulusal ve uluslararası literatürde kişi-iş/meslek arasındaki uyumu belirlemeye yönelik geliştirilmiş ölçekler olmasına karşın hemşirelikte kişi-iş veya kişi-meslek arasındaki uyumu ölçen bir ölçeğe ulaşılmadı. Bu doğrultuda bu açığı doldurmak üzere araştırma, hemşirelerin mesleki uyumlarının belirlenmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç geliştirilmesi ve psikometrik analizlerinin yapılması amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirildi.

## 5.1. Kapsam (İçerik) Geçerliği

Kapsam geçerliğinde amaç, her bir öğenin kapsayıcı yapıyı ne kadar iyi yansıttığı hakkında geri bildirim almaktır (Morgado ve ark. 2017). Bu doğrultuda, ölçme aracına ilişkin geliştirilen 110 maddenin kapsam geçerliği analizinde Davis tekniği kullanıldı. Davis tekniğinde en az 3 en fazla 20 uzman görüşünün alınması önerilmektedir (Alpar 2018). Oluşturulan maddelerin, hemşirelerin meslek uyumunu değerlendirmeye uygun olup olmadığı 10 uzman (9 hemşire öğretim üyesi ve 1 yönetici hemşire) tarafından değerlendirildi. Davis tekniğine göre KGİ'nin hesaplanarak referans değeri olan 0,80 altında (Erdoğan ve ark. 2015) bulunan 38 madde taslak ölçekten çıkarıldı. Taslak ölçekte kalan maddelerin (72 madde) KGİ değeri 0.80-1.00 arasında, toplam ölçek KGİ değeri ise 0,84 olarak hesaplandı. Böylece, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağının geçerliği sağlandı.

Krosnick ve Presser (2009), ölçme aracında yanıt kategorilerinin sayısı açısından, iki ile üç kategorili ölçeklerin, beş ile yedi kategorili ölçeklere göre daha düşük güvenilirliğe sahip olduğunu belirtmekte ve yedi kategoriden sonra kategorilerin ayırt edilmesinin zorlaştığına dikkat çekmektedir. Ölçek öz bildirim ile yanıtlanacağından hemşirelerin katılıp katılmadığını sorgulayan Beşli Likert kategori önerilerek, uzmanlardan ölçek kategorilerinin uygunluğuna ilişkin görüşleri de alındı. Sonuçta, ölçeğin yanıt seçeneklerinin 5'li Likert 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle katılıyorum) arasında düzenlenmesine karar verildi.

## 5.2. Yüzey Geçerliği

Taslak ölçeğin uygulanmasından önce örneklemle benzer özelliğe sahip 10 ile 15 kişilik küçük bir grup üzerinde yüzey geçerliği için ön/pilot uygulamasının yapılması

önerilmektedir (Erkuş 2016). Ön/pilot uygulama ile uygulanma öncesinde, araştırmacıların, katılımcıların ölçek maddelerine ilişkin yanıtları ve geribildirimlerinden ölçekteki olası sorunları belirlemesine ve ortadan kaldırmasına (Morgado ve ark. 2017) ve yanlış anlaşılmadan kaynaklanan ölçüm hatalarının en aza indirilmesine olanak tanımaktadır (Boateng ve ark. 2018). Bu doğrultuda, örneklem grubuyla benzer özelliğe sahip 20 hemşire belirlenerek taslak ölçek uygulandı. Alınan geribildirimler sonucu anlaşılamayan herhangi bir ölçek maddesinin olmadığı belirlendi ve Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağının yüzey geçerliği sağlanmış oldu.

### 5.3. Yapı Geçerliği

Yapısal geçerlik, ölçme aracının soyut bir olguyu (kavramı, boyutu vb.) ne derecede doğru ölçebildiğinin göstergesi olarak tanımlanmaktadır (Tavşancıl 2010). Geliştirilen ölçme aracının yapı geçerliğinin belirlenmesinde sıklıkla faktör analizi yöntemine başvurulmakta (Alpar 2020) ve bu doğrultuda Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) olmak üzere başlıca iki tür faktör analizi yöntemi kullanılmaktadır.

Ölçek geliştirme çalışmalarında yeni geliştirilen ölçeğin psikometrik göstergeleri hakkında daha tutarlı sonuçlar elde etmek için ölçeğin yapı geçerliği çalışmalarına önerildiği şekilde önce AFA ile başlanıldı (DeVellis 2003; Gürbüz ve Şahin 2017) ve verilerin yarısı (n=360, tek numaralı veriler) ile analiz gerçekleştirildi. AFA'da önerildiği şekilde sırasıyla beş aşama izlendi (Şencan 2005): (1) faktör analizi için veri setinin uygunluğunun değerlendirilmesi (Barlett Testi), (2) örneklem büyüklüğü değerinin hesaplanması (KMO Testi), (3) faktörlerin elde edilmesi (Faktör Yükleri; Özdeğer, Açıklanan Varyans), (4) faktörlerin döndürülmesi, (5) faktörlerin isimlendirilmesi. Bu doğrultuda, öncelikle Barlett yapılarak elde edilen değerin istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı olduğu (p:0,000, $p<0,01$), KMO değerinin de (0,95) referans değer 0,60'ın üzerinde olduğu belirlendi (Pett ve ark. 2003; Carpenter 2018). Bu sonuçlara göre, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağının faktör analizine uygun olduğu görüldü. Ardından, taslak ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi amacıyla Temel Bileşenler Analizi, faktör sayının belirlenmesinde ise özdeğer yöntemi ve yamaç grafiği kullanıldı. Ayrıca faktörlerin belirlenmesinde açıklanan varyans oranları incelendi.

AFA'da elde edilen özdeğer kat sayısı 1'den büyük olan faktörlerin dikkate alınması, maddelerin çapraz yüke sahip olmaması, faktör yüklerinin 0.30'dan yüksek

olması, her faktörde en az üç madde olması ve açıklanan varyans oranının en az %50 olması önerilmektedir. Bu temel kriterleri karşılayamayan maddelerin ise yetersiz kabul edilerek ölçekten çıkartılması ve analiz işlemine maddeler çıkartılarak devam edilmesi gerektiği belirtilmektedir (DeVellis 2003; Boateng 2018; Carpenter 2018). Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağına, Temel Bileşenler Analizi kapsamında daha kolay yorumlanabilir olması sebebiyle sıklıkla kullanılan dik döndürme yöntemlerinden Varimax döndürme yöntemi uygulandı (Büyüköztürk 2017). AFA ile 56 maddeden oluşan toplam varyansın %68.062'sini açıklayan, faktör yük değerlerinin 0.482 ile 0.821 arasında, özdeğerleri ise 1,007 ile 24,126 arasında olan dokuz faktörlü bir ölçek yapısı elde edildi.

Ölçek geliştirme çalışmalarında geliştirilen ölçeğin toplam faktör sayısına karar verirken saçılım grafiğinin (scree plot) de incelenmesi önerilmektedir (Boetang ve ark 2018). Taslak ölçeğin faktörlerine ait saçılım grafiğinin dokuzuncu faktörden sonra kırılım gösterdiği belirlendi. Bu kırılım noktası, ölçeğin dokuz boyuta sahip olduğunu doğruladı. AFA ile elde edilen sonuçlara göre Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağına ait faktörlerin ve bu faktörlerdeki maddelerin yapı geçerliğinin sağlanmasında temel alınan kriterleri karşıladığı görüldü (DeVellis 2003; Boateng 2018; Carpenter 2018).

AFA'nın son aşaması olarak Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağına ait elde edilen dokuz faktöre (alt boyut) isim verildi. Tez izlem komite üyelerinin de onayı ile bu faktörler "mesleki sorumluluk, kişilerarası ilişkiler ve bakım, sorun çözme, stresle başetme, mesleki beceri, sürekli gelişim, çalışma koşulları, mesleki kazanım ve mesleki otonomi" olarak isimlendirildi.

AFA'nın ardından önerildiği gibi verilerin diğer yarısı (n=360, çift numaralı veriler) ile DFA yapıldı (Worthington ve Whittaker 2006; Kline 2013). DFA'da AFA ile önceden belirlenen bir yapının test edilmesi sağlanmakta ve verilerden elde edilen bulguların teorik yapı ile uyumlu olup olmadığı ortaya koyulmaktadır (Boateng 2018; Carpenter 2018). Bu doğrultuda, elde edilen uyum indeklerinin, RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü) (≤0,05), GFI (Uyum İndeksi) ve CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) (≥0,90) değerlerinin iyi uyum gösterdiği, $x^2$/sd (Düzeltilmiş Kikare İstatistiği) (>2) ve RMR (Artık Kareler Ortalamasının Karekökü) (≥0,05) değerlerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği belirlendi (Şimşek 2007; Wang and Wang, 2019).

Bununla birlikte, AFA'da ortaya konan modelin uygunluğunun belirlenmesinde ayrıca ölçek maddelerinin standardize edilmiş faktör yüklerinin incelenmesi (Cabrera-Nguyen 2010) ve yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliği analizlerinin yapılması önerilmektedir (Hair ve ark. 2014). Awang (2015) standardize edilmiş faktör yüklerinin (standardize beta-ß) 0,50 ve üzerinde olmasını önermektedir. Bu doğrultuda, ölçeğe ait elde edilen standardize edilmiş katsayılar faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde (0,592 ile 0,922 arasında) ve yüksek değerde olduğunu gösterdi. Yakınsak geçerliğin sağlanması için AVE (Ortalama Açıklanan Varyans) ve CR (Yapı Güvenirliği) değerlerinin CR>0,70; AVE>0,05 kriterini sağlaması önerilmektedir (Hair ve ark. 2014). Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği alt boyutlarına ilişkin AVE değeri (0,548 ile 0,768 arasında) 0,05'in, CR değeri (0,768-0,969 arasında) 0,70'in üzerinde olduğu saptanarak yakınsak geçerliğin sağlandığı belirlendi. Bu sonuçlara göre ölçekte yer alan maddelerin bulundukları faktörleri yüksek oranda ve birbirleri ile tutarlı olarak açıkladıkları anlaşıldı. Iraksak geçerliğinin sağlanabilmesi için ise AVE ve CR değerlerinin yanı sıra MSV (Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi) ve ASV (Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması) değerlerinin hesaplanması ve elde edilen değerlerin MSV<AVE; ASV<MSV koşullarını sağlaması önerilmektedir (Gefen ve ark. 2000). Bu doğrultuda yapılan incelemede ölçek alt boyutlarına ilişkin MSV (0,307 ile 0,753 arasında) ve ASV değerlerinin (0,241 ile 0,634 arasında) ıraksak geçerlik için beklenen koşulu sağladığı belirlendi. Elde edilen değerlere göre modeldeki boyutların ayrı yapılar olduğu ve ayırma geçerliğinin sağlandığı görüldü.

Bu sonuçlar, geliştirilen Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin yapı geçerliğine sahip olduğunu ve geçerli bir araç olduğunu gösterdi.

### 5.4. Güvenirlik Analizleri

Güvenirlik, aynı koşullar altında bir ölçüm tekrarlandığında sergilenen tutarlılık derecesidir (Porta 2014). Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla, önerilen bir dizi standart istatistiklerden (DeVellis 2012), madde-toplam puan korelasyonu, yarıya bölme (Split half) yöntemi, Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı, bağımsız gruplarda t-testi (%27'lik alt ve üst gruplar), paralel form (eş zaman) yöntemi ve test-tekrar test analizi kullanıldı.

### 5.4.1. Madde-Toplam Puan Korelasyonu

Güvenirlik analizleri kapsamında madde analizinin yapılması ve madde analizi sonucu 0,30'un altında bir korelasyon değerine sahip olan maddelerin ayırt etme özelliklerinin düşük olması nedeniyle ölçekten çıkarılması önerilmektedir (Büyüköztürk 2011; Piedmont 2014). Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin 72 maddeden oluşan ilk taslağına madde analizi yapıldı ve minimum referans değeri olarak kabul edilen 0,30'un altında (Büyüköztürk 2011) bulunan üç madde taslak ölçekten çıkarıldı. Geriye kalan 69 maddenin madde-toplam puan korelasyon değerlerinin r= 0,32 ile 0,80 arasında değiştiği belirlendi. Ölçeğin DFA sonrasında yapılan ikinci madde analizinde ise, ölçekte bulunan 56 maddenin madde toplam-puan korelasyon değerlerinin referans değeri olan 0,30 üzerinde (Büyüköztürk 2011) olduğu belirlendi. Bu aşamada iç tutarlılığı azaltan herhangi bir madde bulunmadığı için hiçbir madde ölçekten çıkarılmadı. Madde analizi sonucu 56 maddeli Hemşirelik Mesleki Uyum Ölçeği'nin iç tutarlığının yüksek olduğu ve maddelerin ayırt edecek düzeyde hassas ölçüm yaptığı saptandı.

### 5.4.2. Yarıya Bölme (Split half) Yöntemi

Yarıya bölme (Split half) yöntemi kapsamında Spearman-Brown ve Guttman Split-Half güvenirlik katsayıları incelenmekte ve iki yarı teste ait Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları hesaplanmaktadır. Spearman-Brown ve Guttman Split-Half analizinde ölçme aracının iki yarısı ayrı ölçek olarak kabul edilmekte ve iki yarı arasındaki korelasyon analizi, toplam puanlara göre yapılmaktadır. Yarıya bölme güvenirlik katsayısının en az 0,70 olması (her iki yarının da Alpha değeri) önerilmektedir (Şencan 2005; LoBiondo-Wood ve Haber 2014). Bu doğrultuda yarıya bölme analizi sonucunda Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin her iki yarısına ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,90 üzerinde, korelasyon değeri ise 0,804 olarak saptandı. Spearman-Brown ve Guttman Split-Half güvenirlik katsayıları ise her iki yarı için 0,891 olarak belirlendi (>0,70, Şencan 2005). Bu sonuçlar da, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin iç tutarlığı olan bir ölçüm aracı olduğunu doğruladı.

### 5.4.3. Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı

Ölçek maddelerinin iç tutarlılığını belirlemek için, literatürde yaygın olarak kullanılan bir diğer yöntem olan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplandı (Özdamar 2004). Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçekteki madde setlerinin toplam puanlarına göre birlikte değişme derecesini değerlendirmektedir (DeVellis 2012).

Yapılan analiz sonucu, Cronbach Alpha değerleri ölçek alt boyutlarında 0,70'in üzerinde, ölçek toplamı için ise 0,979 bulundu. Ölçeklerin psikometrik kalitesi için Cronbach Alpha değerinin 0,80 ve 0,95 arasında olması tercih edilmektedir (Boateng ve ark. 2018). Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı da ölçeğin iç tutarlığı olan bir ölçüm aracı olduğunu doğruladı.

### 5.4.4. Alt-Üst %27'lik Grup Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek geliştirme çalışmalarında, madde ayırt edicilik analizleri kapsamında diğer bir yöntem olarak bağımsız gruplarda t-testi kullanılmaktadır. Analiz sonucunda %27'lik alt ve üst çeyreklik gruplar arasında anlamlı bir farklılığın bulunması ($p<0,05$), ölçeğin iç tutarlığının bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk 2011). Bu doğrultuda katılımcılara ait ölçek puanları büyükten küçüğe doğru sıralandı ve %27'lik alt (n=194) ve üst (n=194) çeyreklik grupları oluşturuldu. Alt ve üst grubu oluşturan katılımcıların verdikleri yanıtlara göre ölçekte yer alan her maddenin ayırt edicilik indeksi hesaplandı. Yapılan analizlerde ölçeğin genel ve alt boyutlarının toplam puan ortalamasının %27'lik alt (n=194) ve üst (n=194) çeyreklik grupları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,01$). Bu sonuçlara göre, ölçek maddelerinin hemşirelerin mesleki uyum düzeyleri için ayırt edici hassas ölçüm yaptığı belirlendi.

### 5.4.5. Paralel Form (Eş Zaman) Güvenirliği

Paralel form (eş zaman) güvenirliğinin belirlenmesinde, aynı değişkeni ölçen iki ayrı ölçek aynı örnekleme aynı anda uygulanmakta ve her iki ölçekten elde edilen puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olması beklenmektedir (Erefe 2012; Şencan 2005). Bu doğrultuda, Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen, Kerse (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan, öz bildirime dayalı olarak bireyin bilgi, beceri, yetenek, ihtiyaç ve değerlerinin iş gereksinimleriyle ne derece örtüştüğünün değerlendirmesini sağlayan Kişi-İş Uyumu Ölçeği, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği taslağı ile eş zamanlı uygulandı. Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin, DFA sonrasındaki 56 maddeli versiyonunun, alt boyutlar ve toplam puanı ile Kişi-İş Uyumu Ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde zayıf (<0,40) ve orta düzeyde (0,40-0,59) anlamlı korelasyonu belirlendi ($p<0,01$) (Evans 1996). Bu sonuç, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin daha önce geliştirilen Kişi-İş Uyumu Ölçeği ile paralel ölçüm yaptığını gösterdi.

### 5.4.6. Test-Tekrar Test Analizi

Ölçeğin zaman içinde ne kadar tutarlı ölçümler yaptığını değerlendirmek üzere yapılan test-tekrar test yönteminde, aynı katılımcılarla belirli bir zaman aralığında uygulama tekrarlanmaktadır (Raykov ve Marcoulides 2011). Test-tekrar test uygulamasının en az 30 kişi ile yapılması, iki ölçüm arasında geçen sürenin ise 2-4 hafta arasında olması önerilmektedir (Tavşancıl 2010). Bu doğrultuda ölçek, 15 gün ara ile 40 hemşireye iki kez uygulandı ve iki ölçümden elde edilen puanlar bağımlı gruplarda t testi ve sınıf içi korelasyon katsayısı (ICC) ile değerlendirildi. Değerlendirme sonucunda, iki ölçümden elde edilen puan ortalaması arasında anlamlı bir fark olmadığı ($p>0,05$), ölçek toplamı (0,998) ve alt boyutlarına (0,924-0,998) ilişkin ICC değerlerinin referans değer 0,70'in üzerinde (Alpar 2018) olduğu belirlendi. Bu sonuç, ölçeğin zaman içinde tutarlı ölçüm yaptığını gösterdi.

## 5.5. Hemşirelikte Mesleki Uyum

Bu çalışmaya katılan hemşirelerin Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği toplam puan ortalamasının yüksek düzeyde olduğu belirlendi. Alt boyutlarda da, "sorun çözme", "stresle başetme", "sürekli gelişim", "çalışma şartları", "mesleki kazanım" ve "mesleki otonomi" puan ortalaması yüksek düzeyde bulunurken "mesleki sorumluluk", "kişilerarası ilişkiler ve bakım" ve "mesleki beceri" puan ortalaması çok yüksek düzeyde bulundu. Hemşirelerde mesleki uyumu inceleyen tek bir çalışma bulgusuna rastlandı. Sampson (2011) tarafından yapılan boylamsal çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin hemşireliğe uyum algıları, programa girişlerinden bir ay sonra başlayarak mezuniyet sonrası ilk iki yıl boyunca izlenerek değerlendirilmiştir. Çalışma bulgularına göre, öğrencilerin hemşireliğe uyumu yüksek bulunmuş, ancak hemşirelik öğrencilerinin hemşire olarak çalışmaya başladıktan sonra hemşireliğe uyum algılarının azaldığı görülmüştür. Araştırmacı mesleki uyum düzeyindeki bu azalmanın, bireylerin hemşire olarak çalışmaya başladıktan sonra hemşirelik algılarının objektif çalışma koşulları ile örtüşmemesinden ve akademik ortamın çalışma ortamından önemli ölçüde farklı olmasından kaynaklanabileceğini ifade etmiştir (Sampson 2011). Hemşirelik öğrencilerinde mesleki uyumu değerlendiren diğer bir çalışmada ise araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%76,8) ortalama mesleki uyum gösterdiği bulunmuştur (Reghuram ve Mathias 2014).

Daha önce belirtildiği gibi kişi-meslek uyumu, kişi-çevre uyumunun diğer alt

boyutu olan kişi-iş uyumu ile yakından ilişkilidir (Kristof-Brown ve Guay 2011). Hemşirelerde kişi-iş uyumu ile yapılan çalışmalarda kişi-iş uyumunun, iş doyumu (Amarneh ve ark. 2021), tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti (Boamah ve Laschinger 2016) ile ilişkisi incelenmiş ayrıca, kişi-iş uyumunun, merhamet yorgunluğu ile iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki aracılık etkisi (Chu 2021) ve otantik liderlik ile nezaket normları arasındaki aracılık etkisi (Laschinger ve Read 2016) değerlendirilmiştir. Bu çalışmalardan Boamah ve Laschinger (2016) ile Laschinger ve Read (2016)'ın çalışmasında, yeni mezun hemşirelerin (sırasıyla ortalama deneyim 1,00 ve 1,21 yıl) kişi-iş uyumu derecelendirmeleri ortalamanın üzerinde bulunarak hemşirelerin işleri ile uyumlu olduğu (>3,0) belirlenmiştir. Amarneh ve ark. (2021)'nın Ürdün'de hastanelerde çalışan hemşirelerle yürüttüğü çalışmada, kişi-iş uyumu ortalamanın biraz üzerinde bulunmuştur.

# 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

## 6.1. Sonuçlar

Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin geliştirilerek geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapıldığı bu çalışmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir: O*Net İçerik Modeli temel alınarak oluşturulan 110 maddeden oluşan ölçek taslağı ile başlanan *geçerlik analizleri sonuçlarına göre,*

- Yüksek KGİ değerine (0,84) sahip olduğu ve hemşirelerin mesleki uyum düzeylerini ölçmeye yönelik kapsam geçerliğinin sağlandığı,

- Ön uygulama yapılan hemşireler tarafından anlaşılır olduğu ve yüzey geçerliği geçerliğinin sağlandığı,

- İlk 110 madde ile yapılan madde analizi sonucu, ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerlerinin yeterli düzeyde (r= 0,32 ile 0,80) olduğu,

- Taslak ölçeğin KMO değerinin 0,95>0,60 ve Bartlett testinin istatistiksel olarak anlamlı (p=0,000; p<0,05) olduğu, örneklem büyüklüğünün yeterli ve faktör analizi yapmak için uygun olduğu,

- AFA sonucunda ölçeğin 9 alt boyut ve toplam 56 madde ile şekillendiği, madde faktör yüklerinin 0,482 ile 0,821 arasında, faktör özdeğerlerinin 1,007 ile 24,126 arasında ve yeterli düzeyde olduğu, açıklanan toplam varyans oranının %68,062 olduğu ve ölçekteki maddelerin varyansı yeterince açıkladığı,

- AFA sonucunda ortaya konan 9 alt boyutlu ve 56 maddeli ölçeğin madde analizi ikinci kez yeniden yapıldığında, madde toplam puan korelasyon değerlerinin yeterli düzeyde (r=0,34 ile 0,77) olduğu ve ölçekte yer alan her bir maddenin ölçme gücünün yüksek olduğu,

- DFA sonucunda ölçek uyum değerlerinin ($x^2$/sd=2,57, GFI=0,90, CFI=0,90 RMSEA=0,05 ve RMR=0,07) ve maddelerin standardize edilmiş katsayılarının

(0,592 ile 0,922 arasında) kabul edilebilir düzeyde olduğu ve ölçeğin açıklayıcı faktör analizinde ortaya konan 9 alt boyut ve toplam 56 maddeden oluşan yapısının doğrulandığı,

- Faktör yapısının geçerliğini doğrulamak üzere yapılan yakınsak (benzeşim) ve ıraksak (ayrışım) geçerliği analizleri sonucunda, ölçek alt boyutlarına ilişkin CR değerinin 0,768 ile 0,969 arasında, AVE değerinin ise 0,548 ile 0,768 arasında olduğu ve yakınsak geçerliğinin sağlanabilmesi için gerekli olan şartların (CR>0,70; AVE>0,05) sağlandığı, ıraksak geçerliği analizi sonucunda ise ölçek alt boyutlarına ilişkin MSV değerinin 0,307 ile 0,753 arasında, ASV değerinin 0,241 ile 0,634 arasında olduğu ve ıraksak geçerlik için gerekli olan şartların (MSV<AVE; ASV<MSV) sağlandığı,

*Ölçeğin güvenirlik analizleri sonuçlarına göre ise,*

- Ölçeğin Cronbach Alpha değerinin ölçek toplamı için 0,979, alt boyutları için 0,746 - 0,961 arasında olması ile ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu,

- İç tutarlılık analizi kapsamında yapılan diğer analizlerden yarıya bölme analizinde güvenirlik katsayılarının (ilk yarıya ait Cronbach Alpha değeri 0,959, ikinci yarıya ait Cronbach Alpha değeri 0,945, her iki yarıya ait Spearman-Brown ve Guttman Split-Half güvenirlik katsayısı 0,891) 0,80'nin üzerinde yüksek değere sahip olması ve iki yarı test arasındaki korelasyon değerinin (r=0,804) istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı (p<0,001) olması ile ölçek iç tutarlığının sağlandığı,

- Ölçek maddelerinin iç tutarlılığının belirlenmesi için kullanılan bir diğer yöntem %27'lik alt ve üst çeyreklik t-testi sonucunda, ölçek maddelerinin bireyleri ölçülmek istenen tutum açısından ayırt edecek hassas ölçüm yaptığı,

- Eş zaman güvenirliği için benzer ölçekle uygulandığında paralel ölçüm yaptığı,

- Ölçeğin değişmezliğinin sınanması kapsamında yapılan test-tekrar test analizinde iki ölçümden elde edilen puan ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olmaması (p>0,05) ve yüksek düzeyde anlamlı korelasyonu (ICC:0,998; p<0,01) sonucunda

ölçeğin zamana karşı tutarlı ölçüm yaptığı ve güvenilirliğinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuçta, bu çalışma ile hemşirelerin mesleki uyum düzeyini belirlemek amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği geliştirildi. Geliştirilen Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği; mesleki sorumluluk (14 madde), kişilerarası ilişkiler ve bakım (8 madde), sorun çözme (8 madde), stresle başetme (7 madde), mesleki beceri (5 madde), sürekli gelişim (4 madde), çalışma koşulları (4 madde), mesleki kazanım (3 madde) ve mesleki otonomi (3 madde) olmak üzere 9 alt boyut ve toplam 56 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, 5'li Likert tipinde 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum olmak üzere beş seçenekli olarak puanlanmaktadır. Ölçek toplamı ve alt boyutlarından elde edilen ortalama puanın 5'e yaklaşması yüksek düzeyde mesleki uyumu 1'e yaklaşması ise düşük düzeyde mesleki uyumu yansıtmaktadır.

*Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin ilk uygulamasına ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde,*

- Hemşirelerin çoğunluğu kadın (%82,4), 25 yaş ve altında (%40,3), bekar (%64,6) ve lisans mezunu (%68,1) olduğu,

- Ortalama 6,538±7,052 yıldır hemşire olarak çalıştığı, çoğunlukla dahili birimlerde (%87,8) ve vardiyalı çalışma düzeninde (%63,9) çalıştıkları,

- Çoğunluğunun çalıştıkları birime ilişkin sertifikalarının (%87,8) ve mesleki örgütlere üyeliğinin (%77,4) bulunmadığı,

- Çoğunluğun mesleği isteyerek seçtikleri (%75,1) ve meslekten ayrılmayı düşünmedikleri (%70,7) belirlendi.

- Hemşirelerin Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği genelinden ortalama 4,120±0,621 puan aldıkları, alt boyutlar arasında en yüksek puanın "kişilerarası ilişkiler ve bakım" alt boyutunda (4,325±0,726), en düşük puanın ise "mesleki kazanım" alt boyutunda (3,587±0,958) olduğu belirlendi.

## 6.2. Öneriler

- Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği, hemşirelerin öz bildirimle mesleki uyum düzeyini değerlendirmek üzere kullanılabilir ve farklı kültürlere uyarlanabilir.

- Ölçek, mesleki uyumu çok boyutlu değerlendirebilmek için psikometrik (kişilik testleri vb.) ve psikoteknik testler (beceri testleri vb.) ile birlikte kullanılabilir.

- Tüm hemşirelere uygulanabilecek olan ölçek hemşirelerin işe alım ve işe yerleştirme süreçlerinde kullanılabilir. Bu doğrultuda özel olarak yeni mezun veya işe yeniden dönen hemşirelerin mesleki uyum düzeylerinin belirlenmesinde kullanılabilir. Kişi-iş/meslek uyumu dinamik olduğundan zamanla değişebilir ve bu değişiklik, çalışanın yetenek ve ihtiyaçlarını değiştiren eğitim veya iş deneyimi birikiminden kaynaklanabilir. Bu nedenle, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği, hemşirelerin istihdam edildikten sonra iş/meslek uyumlarının izlenmesi ve yönetilmesi açısından da periyodik olarak kullanılabilir.

- Ölçekten elde edilecek sonuçlar doğrultusunda, bireysel veya örgütsel düzeyde hemşirelerin mesleki uyumunu arttırmaya yönelik eğitim ve gelişim programları gerçekleştirilebilir.

- Ölçek, hemşirelerin mesleki uyum düzeyleri ile performans ve/veya yetkinlik değerlendirmeleri, yetenek yönetimi ve iş doyumu, kariyer başarısı/memnuniyeti gibi hemşire sonuçları ile ilişkinin incelendiği araştırmalarda kullanılabilir. Bunun yanı sıra, hasta deneyimi/memnuniyeti gibi hasta sonuçları ile ilişkisi de incelenebilir.

# KAYNAKLAR


AACN. (2008). Cultural Competence in Baccalaureate Nursing Education. 1-2, Washington DC: American Association of Colleges of Nursing Web sitesi. http://www.aacn.nche.edu/leading-initiatives/ education-resources/competency.pdf. Erişim tarihi: 15.10.2021.

Alpar, R. (2018). Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı istatistik ve geçerlik güvenirlik. Ankara: Detay yayıncılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Alpar, R. (2020). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik* (6. bs). Detay Yayıncılık.

Amarneh, S. ve Muthuveloo, R. (2020). Human resource management practices and person-organization fit towards nurses' job satisfaction. *Management Science Letters*, *10*(14), 3197-3206.

American Nurses Association. (2015). Incivility, bullying, and workplace violence [Position statement]. *American Nurses Association*, *2*.

Awang, Z. (2015). *SEM Made Simple: A Gentle Approach to Learning Structural Equation Modelling*. Bandar Baru Bangi: MPWS Rich Publication.

Ayaz A. Ö. ve Yıldız, B. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi işyeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükranın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *16*(2), 141-161.

Barnett, T., Namasivayam, P. ve Narudin, D. A. A. (2010). A critical review of the nursing shortage in Malaysia. *International nursing review*, *57*(1), 32-39.

Barrick, M. R. ve Parks-Leduc, L. (2019). Selection for fit. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, *6*, 171-193.

Bhatnagar, M. (2018). Career guidance in India based on O* NET and cultural variables. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 18(1), 81–99. https://doi.org/10.1007/s10775-017-9349-y.

Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and occupational entrenchment. *Human resource management review*, *11*(3), 279-298.

Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R. ve Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Frontiers in Public Health*. *6*, 149. doi:10.3389/fpubh.2018.00149.

Brkich, M., Jeffs, D. ve Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, *18*(1), 43.

Burgoyne, T. C., Reeder, M. C. ve Allen, M.T. (2021). O* NET Analyst Ratings of Occupational Abilities: Analysis Cycle 22 Results, HumRRO, 91.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum* (23. bs). Ankara: Pegem Akademi, 179-194.

Cable, D. M. ve DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, *87*(5), 875.

Cabrera-Nguyen, P. (2010). Author guidelines for reporting scale development and validation results in the Journal of the Society for Social Work and Research. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 1(2), 99– 103. https://doi.org/10.5243/jsswr.2010.8.

Carpenter, S. (2018). Ten Steps in Scale Development and Reporting: A Guide for Researchers. *Communication Methods and Measures*, *12*(1), 25–44. doi:10.1080/19312458.2017.1396583.

Costello, C. Y. (2004). Changing clothes: Gender inequality and professional socialization. *NWSA journal*, 138-155.

Dahling, J. J. ve Librizzi, U. A. (2015). Integrating the theory of work adjustment and attachment theory to predict job turnover intentions. *Journal of Career Development*, *42*(3), 215-228.

Dawis, R. V. ve Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual-Differences Model and Its Applications.* Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1964). *A theory of work adjustment*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 15, 1-27.

Dawis, R. V., Lofquist, L. H. ve Weiss, D. J. (1968). *A theory of work adjustment* (a revision). Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 23, 1-15.

DeVellis, R. F. (2003). *Scale Development: Theory and Applications* (2. bs). Newbury Park: Sage Publications.

DeVellis, R. F. (2012). *Scale Development: Theory and Application. Los Angeles*, CA: Sage Publications.
doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.007.

Duarte, M. E. (2004). The individual and the organisation: perspective in development. *Psychologica (Extra Serie)*, *1*, 549-557.

Eggerth, D. E. ve Flynn, M. A. (2012). Applying the theory of work adjustment to Latino immigrant workers: An exploratory study. *Journal of career development*, *39*(1), 76-98.

Erbil, N. ve Bakır, A. (2009). Meslekte profesyonel tutum envanterinin geliştirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6*(1), 290-302.

Erdoğan, S., Nahcivan, N. ve Esin, M. N. (Eds.). (2015). *Hemşirelikte Araştırma: Süreç, Ugulama ve Kritik*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi.

Erefe, İ. (2012). *Veri Toplama Araçlarının Niteliği*. *Hemşirelikte araştırma ilke süreç ve yöntemleri.* (4. bs). İstanbul: Odak.

Erkuş, A. (2016). *Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme-I Temel Kavramlar ve İşlemler* (3.bs). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Evans, R. H. (1996). An analysis of criterion variable reliability in conjoint analysis. *Perceptual and Motor Skills*, *82*(3), 988-990. https://doi.org/10.2466/pms.1996.82.3.988.

Fabian, E. S., Ethridge, G. ve Beveridge, S. (2009). Differences in perceptions of career barriers and supports for people with disabilities by demographic, background and case status factors. *Journal of Rehabilitation*, *75*(1).

French, J. R. P., Rodgers, W. ve Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In DAHGV Coelho, JE Adams (Ed.), *Coping and Adaptation*. New York: Basic Books.

Furnham, A. (2001). Vocational preference and P–O fit: Reflections on Holland's theory of vocational choice. *Applied Psychology*, *50*(1), 5-29.

Gefen, D., Straub, D. ve Boudreau, M.C. (2000). Structural equation modeling and regression: guidelines for research practice. *Communications of the Association for Information Systems*, *4(1), 7*. doi:10.17705/1cais.00407.

Glosenberg, A., Tracey, T.J., Behrend, T.S., Blustein, D.L. ve Foster, L.L. (2019). Person-vocation fit across the world of work: Evaluating the generalizability of the circular model of vocational interests and social cognitive career theory across 74 countries. Journal of Vocational Behavior, 112, 92–108. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.002.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe- Yöntem-Analiz* (4. bs). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7. bs). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Hall, C. ve Ritchie, D. (2013). *What Is Nursing? Exploring Theory and Practice*. Learning Matters: London.

Hanna, A., Gregory, C., Lewis, P.M. ve Rounds, J. (2019). International career assessment using the occupational information network (O*NET). İçinde J. Athanasou, and H. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer; 581–612. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_27.

Harris, J. I., Moritzen, S. K., Robitschek, C., Imhoff, A. ve Lynch, J. L. A. (2001). The comparative contributions of congruence and social support in career outcomes. *The Career Development Quarterly*, *49*(4), 314-323.

Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest fit and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. Journal of Vocational Behavior, 103503.

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3. bs.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

International Council of Nurses. (2012). The Code of Ethics For Nurses. International Council of Nurses. Geneva.12.

İŞKUR (2018). *Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, İşgücü Piyasası Araştırması İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri Raporu*, Erişim tarihi: 09.07.2021. https://media.iskur.gov.tr/22139/insan-sagligi-ve-sosyal-hizmet-faaliyetleri.pdf.

Ivancevich, J. M. (2003). *Human Resource Management*. NewYork: McGraw Hill.

Kakar, A. S., Mansor, N. N. A. ve Saufi, R. A. (2021). Does organizational reputation matter in Pakistan's higher education institutions? The mediating role of person-organization fit and person-vocation fit between organizational reputation and turnover intention. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, *18*(1), 151-169.

Kaya, Ç., Akın, A., Sarıçam, H. ve Uğur, E. (2014). Turkish version of the career and work adaptability questionnaire (CWAQ): validity and reliability study. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, *5*(1), 76-87.

Kelly, J., Watson, R., Watson, J., Needham, M. ve Driscoll, L. O. (2017). Studying the old masters of nursing: A critical student experience for developing nursing identity. *Nurse Education in Practice*, *26*, 121-125.

Kerse, G. (2018). The impact of job crafting on person-job fit: "I am compatible with my work because I can make changes in my work". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32*(4), 941-958.

Kim, B. ve Jacqueline, M. (2019). The essence of nursing içinde Peate, I (Ed). *Alexander's nursing practice: hospital and home*. (5. bs). Edinburgh: Elsevier Health Sciences.1-10.

Kline, R. B. (2013). Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. İçinde Y. Petscher, C. Schatschneider ve D. L. Compton (Eds.), *Applied Quantitative Analysis Education and The Social Sciences*, New York, NY, USA: Routledge; 171-207.

Koçak, Ö. E. (2017). How employees thrive at work? Importance of relationship quality, person-job fit and recovery experiences after work hours. *(Unpublished Doctoral Dissertation). The Institue of Social Sciences, Marmara University*, Istanbul.

Kosciulek, J. R., Phillips, B. N. ve Lizotte, M. C. (2015). Trait-Factor Theory and Counseling Process. İçinde Chan, N. L. Berven ve Thomas K. R. *Counseling Theories and Techniques for Rehabilitation and Mental Health Professionals*, New York, NY: Springer Publishing Inc; 157 - 169.

Koys, D. J. (2016). Using the department of labor's "My Next Move" to improve career preparedness. Journal of Management Education, 41(1), 94–117. https://doi.org/10.1177/1052562916670195.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, *49*, 1–49.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. D. 2005. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281-342.

Kristof-Brown, A. ve Guay, R. P. (2011). Person-environment fit. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*, American Psychological Association; 3-50.

Krosnick, J. A. ve Presser, S. (2009). Question and questionnaire design. İçinde Wright, J.D. ve Marsden, P.V. (Eds), *Handbook of Survey Research*. San Diego, CA: Elsevier pp. 263–314.

Kusluvan, S. ve Kusluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism management, 21*(3), 251-269.

Kwantes, C. T., Arbour, S. ve Watanabe, S. (2012). Contextualizing the relationship between person-job fit and job satisfaction in Japanese and Canadian nurses. *Japanese Journal of Administrative Science, 25*(1), 29-43.

Lachterman, B. ve Meir, E. I. (2004). The impact of work setting congruence on well-being. *Journal of Career Assessment, 12*(2), 150-168.

Laschinger, H. K. S. ve Grau, A. L. (2012). The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies, 49*(3), 282-291.

Lin, B., Ma, J. ve Ji, D. (2020). The effect of person-job fit on nurses' engagement in the context of COVID-19: The mediating role of exemplary role of heroes in harm's way. *Revista Argentina de Clínica Psicológica, 29*(5), 57.

Liu, Y. ve Aungsuroch, Y. (2018). Factors influencing nurse-assessed quality nursing care: A cross-sectional study in hospitals. *Journal of advanced nursing, 74*(4), 935-945.

LoBiondo-Wood G, Haber J. (2014). *Nursing Research* (8.bs). China: Elsevier.

Lofquist, L. H. ve Dawis, R. V. (1969). *Adjustment to work: a psychological view of man's problems in a work-oriented society*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 17, 1-14.

Marcus, B. ve Wagner, U. (2015). What do you want to be? Criterion-related validity of attained vocational aspirations versus inventoried person-vocation fit. *Journal of Business and Psychology, 30*(1), 51-62.

Meretoja, R., Isoaho, H. ve Leino-Kilpi, H. (2004). Nurse competence scale: development and psychometric testing. *Journal of Advanced Nursing, 47*(2), 124-133.

Morgado, F. F. R., Meireles, J. F. F., Neves, C. M., Amaral, A. C. S. ve Ferreira, M. E. C. (2017). Scale development: Ten main limitations and recommendations to improve future research practices. *Psicologia: Reflexao e Critica, 30*(1), 1–20. doi:10.1186/s41155-016-0057-1.

Morgeson, F.P. ve Humphrey, S.E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. Journal of Applied Psychology, 91(6), 1321. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321.

Nairn, S., Chambers, D., Thompson, S., McGarry, J. ve Chambers, K. (2012). Reflexivity and habitus: opportunities and constraints on transformative learning. *Nursing Philosophy*, *13*(3), 189-201.

Nairn, S., Chambers, D., Thompson, S., McGarry, J. ve Chambers, K. (2012). Reflexivity and habitus: opportunities and constraints on transformative learning. *Nursing Philosophy*, *13*(3), 189-201.

Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. Journal of Counseling Psychology, 57, 11–22. doi:10.1037/a0018213.

Nota, L., Ginevra, M. C. ve Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, *35*(6), 1557–1569. doi:10.1016/j.adolescence.2012.06.004.

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. ve Drasgow, F. (2012). Vocational interests and performance: A quantitative summary of over 60 years of research. *Perspectives on Psychological Science*, *7*(4), 384-403.

OECD. (2016). *Health Workforce Policies in OECD Countries-Right Jobs, Right Skills, Right Places.* OECD Publishing.

Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir: Kaan Kitabevi; s.36.

Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation.* Boston, MA: Schneider ton Mifflin.

Peterson, N. G., Mumford, M. D., Borman, W. C., Jeanneret, P. R., Fleishman, E. A. ve ark. (2001). Understanding work using the Occupational Information Network (O* NET): Implications for practice and research. *Personnel psychology*, *54*(2), 451-492.

Pett, M. A., Lackey, N. R. ve Sullivan, J. J. (2003). *Making Sense of Factor Analysis. The Use of Factor Analysis for Instrument Development in Health Care Research.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Phan, W. M. J. ve Rounds, J. (2018). Examining the duality of Holland's RIASEC types: Implications for measurement and congruence. Journal of Vocational Behavior, 106, June 2018, 22–36. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.011

Piedmont, R. L. (2014). Inter-Item Correlations. İçinde *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. Dordrecht,* Springer. pp. 3303–4. doi: 10.1007/978-94-007-0753-5_1493.

Porta, M. (Ed.). (2014). *A Dictionary of Epidemiology* (6th ed.). New York, NY: Oxford university press.

Raykov, T. ve Marcoulides, G. A. (2011). *Introduction to Psychometric Theory*. New York, NY: Routledge, Taylor & Francis Group.

Reghuram, R. ve Mathias, J. (2014). A study on occurrence of social anxiety among nursing students and its correlation with professional adjustment in selected nursing institutions at Mangalore. *Journal of Health and Allied Sciences NU*, *4*(02), 064-069.

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. NewJersey.

Sabancıoğulları, S. ve Doğan, S. (2012). Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, *15*(4), 275-282.

Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of applied Psychology*, *87*(4), 646.

Samoya, A., Crutcher, T. D. ve Pilon, B. A. (2015). Maintaining healthy work environments. *Nursing Critical Care*, *10*(6), 1-7.

Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. In *International handbook of career guidance*, Springer, Dordrecht; 97-113.

Schelfhout, S., Wille, B., Fonteyne, L., Roels, E., De Fruyt, F. ve Duyck, W. (2019). The effects of vocational interest on study results: Student person-environment fit and program interest diversity. *Plos one*, *14*(4), e0214618.

Schneider, B. (2001). Fits about fit. *Applied psychology*, *50*(1), 141-152.

Sellman, D. (2011). Professional values and nursing. *Medicine, Health Care and Philosophy*, *14*(2), 203-208.

Şencan H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık: 51-811.

Shafakhah, M., Molazem, Z., Khademi, M. ve Sharif, F. (2018). Facilitators and inhibitors in developing professional values in nursing students. *Nursing ethics*, *25*(2), 153-164.

Shahriari, M., Mohammadi, E., Abbaszadeh, A. ve Bahrami, M. (2013). Nursing ethical values and definitions: A literature review. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, *18*(1), 1.

Sharf, R. S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması* (F. Bacanlı ve K. Öztemel, Çev.; 6. bs). Pegem Akademi.

Şimşek Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LİSREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks; 4-22.

Spokane, A. R. ve Cruza-Guet, M. C. (2005). Holland's Theory Of Vocational Personalities in Work Environments. İçinde Brown, S. D. ve Lent, R. W. (Eds.), *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research to Work*, Hoboken, NJ: Wiley; 24-41. doi:10.1037/t11801-000.

Sümbüloğlu, K. (1993). *Biyoistatistik*, Ankara: Özdemir Yayıncılık.

Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi* (2.bs). Ankara: Nobel Yayıncılık; 20-57.

Tekin, H. (1996). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Yargı Kitap ve Yayınevi.

Tsabari, O., Tziner, A. ve Meir, E. I. (2005). Updated meta-analysis on the relationship between congruence and satisfaction. *Journal of Career Assessment, 13*(2), 216-232.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2019). https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=149&locale=tr. Merkesi Dağıtım Sistemi (Erişim Tarihi: 30.06.2020).

Ültanır, E. (2001). Üniversite Öğrencileri için Mesleksel Uyum Envanterinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *1*(2).

Vagias, W. M. (2006). Likert-type scale response anchors. *Clemson International Institute for Tourism & Research Development, Department of Parks, Recreation and Tourism Management. Clemson University*.

Vincent, C. ve Braun, A. (2013). Being 'fun'at work: emotional labour, class, gender and childcare. *British Educational Research Journal, 39*(4), 751-768.

Vogel, R. M. ve Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior, 75*(1), 68-81.

Wang, J. ve Wang, X. (2019). *Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus*. (2. bs). John Wiley & Sons.

Weis, D. ve Schank, M. J. (2017). Development and psychometric evaluation of the nurses professional values scale-3. *Journal of Nursing Measurement*, *25*(3), 400–410. doi:10.1891/1061-3749.25.3.400.

Wen, Z. L., Chang, L., Hau, K. T. ve Liu, H. Y. (2004). Testing and application of the mediating effects. *Acta Psychologica Sinica, 36*(5), 614-620.

Weng, Q. ve McElroy, J. C. (2010). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness. *Journal of Vocational Behavior, 76*(2), 234-243.

Worthington, R. L. ve Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: a content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, *34*(6), 806–838. doi:10.1177/0011000006288127.

Yıldırım A. (2001). Meslekleşme süreci ve hemşirelik. *Hemşirelik Forumu, 4*(1):23-25.

Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların meslek uyumu ve meslek algısı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *7*(2), 621-639.

Yu, M., Park, C. G. ve Lee, S. (2021). Predictors of nurse-reported quality of care in neonatal intensive care units in Korea. Journal of Pediatric Nursing. *Journal of Pediatric Nursing, 60*,1-7.

Zysberg, L. ve Berry, D. M. (2005). Gender and students' vocational choices in entering the field of nursing. *Nursing Outlook, 53*(4), 193–198. doi:10.1016/j.outlook.2005.05.001.

# FORMLAR

Ek 1: Tanıtıcı Bilgi Formu (1 sayfa)

Ek 2: Kişi-İş Uyumu Ölçeği (1 sayfa)

Ek 3: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı (4 sayfa)

Ek 4: Uzman Görüş Listesi (1 sayfa)

Ek 5: Kişi-İş Uyumu Ölçeği Kullanım İzni (1 sayfa)

Ek 6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (14 sayfa)

Ek 7: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği (3 sayfa)

## Ek -1: Tanıtıcı Bilgi Formu

**Değerli meslektaşım;**

Bu araştırmada hemşirelerin mesleki uyum düzeylerini değerlendirmede kullanılmak üzere Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini İstanbul'da görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, veri toplama araçlarını yanıtlamadan önce, İstanbul'da görev yaptığınızı onaylamanız gerekmektedir. Araştırmanın amacına ulaşması için sizden, soruları doğru ve eksiksiz doldurmanız beklenmektedir. Araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırma kapsamında ad-soyad gibi kişisel bilgileriniz talep edilmeyecek ve toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda, etik ilkelere uygun olarak kullanılacaktır.

Araştırmaya verdiğiniz katkılar için teşekkür ederim.

**Tuba ÇATAK TANYEL**
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi
Danışman Öğretim Üyesi: **Doç. Dr. Betül SÖNMEZ**
tuba.tanyel@gedik.edu.tr

***İstanbul'da görev yapmaktayım**

☐ Onaylıyorum

**TANITICI BİLGİ FORMU**

**1. Yaşınız:** (*Lütfen yazınız*).....
**2. Cinsiyetiniz:** ☐ Kadın ☐ Erkek
**3. Medeni durumunuz:** ☐ Evli ☐ Bekar
**4. Hemşirelikte öğrenim düzeyiniz:**
☐ Sağlık Meslek Lisesi ☐ Ön Lisans ☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans *(Lütfen alanınızı belirtiniz*... ... ... 

## Ek-2: Kişi-İş Uyumu Ölçeği

| **Kişi-İş Uyumu Ölçeği** | **Kesinlikle katılmıyorum** | **Katılmıyorum** | **Kararsızım** | **Katılıyorum** | **Kesinlikle katılıyorum** |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Şu anki işim aslında beni hiç yansıtmıyor (R). | | | | | |
| 2. Bu iş aslında benim yapmak istediğim iş değildir (R). | | | | | |
| 3. Bu işin her anlamda (işi tümüyle göz önüne aldığımda) bana uygun olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 4. Yaptığım işin benim için doğru bir iş olmadığını düşünüyorum. (R). | | | | | |
| 5. Bu işte amaçlarımın ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim. | | | | | |
| 6. Şu anki mevcut işim beni motive ediyor. | | | | | |
| 7. Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin mevcut işime uygun olduğu kanaatindeyim. | | | | | |
| 8. Bana çok daha uygun olan başka işlerin olduğuna eminim (R). | | | | | |
| 9. Şu anki mevcut işimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum. | | | | | |

## Ek- 3: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı

| HEMŞİRELİKTE MESLEKİ UYUM ÖLÇEĞİ TASLAĞI | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne katılıyorum ne katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Yeni bilgileri kolayca öğrenebilirim. | | | | | |
| 2. Bilgileri sentezleyerek mesleki uygulamalarıma entegre edebilirim. | | | | | |
| 3. Mesleğimle/işimle ilgili elektronik cihaz veya ekipmanları zorlanmadan kullanabilirim. | | | | | |
| 4. Mesleğimle/işimle ilgili bilgi ve iletişim sistemlerini (donanım ve yazılım) kolaylıkla kullanabilirim. | | | | | |
| 5. Mesleki uygulamalarımı yapabilecek yeterli psikomotor beceriye sahibim. | | | | | |
| 6. İnsanlarla kolaylıkla ilişki kurabilirim. | | | | | |
| 7. Sözel iletişim becerilerim iyidir. | | | | | |
| 8. Yazılı iletişim becerilerim iyidir. | | | | | |
| 9. İnsanların/bakım verdiğim kişilerin gereksinimlerine karşı duyarlıyım. | | | | | |
| 10. İnsanlara yardım etmeyi severim. | | | | | |
| 11. İnsanlara yardım etmenin yollarını ararım. | | | | | |
| 12. Bireyi bütüncül olarak değerlendirebilirim. | | | | | |
| 13. Bireyin gereksinimleri doğrultusunda hemşirelik bakımı verebilirim. | | | | | |
| 14. Bireye verdiğim bakımın sonuçlarını değerlendirebilirim. | | | | | |
| 15. Bireye güvenli bakım verebilirim. | | | | | |
| 16. Her ortamda/durumda olası riskleri kolaylıkla fark ederim. | | | | | |
| 17. Sorunları kolaylıkla tanımlarım. | | | | | |
| 18. Sorunları akılcı olarak çözerim. | | | | | |
| 19. Sorunlara farklı/yaratıcı nitelikte çözümler geliştirebilirim. | | | | | |
| 20. Sorun çözmede proaktif (önleyici) yaklaşım benimserim. | | | | | |
| 21. Sorunları çözmeyi ertelerim. | | | | | |
| 22. Verdiğim kararlar çoğunlukla etkilidir. | | | | | |

## Ek- 3: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı (Devamı)

| HEMŞİRELİKTE MESLEKİ UYUM ÖLÇEĞİ TASLAĞI | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne katılıyorum ne katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|
| 23. Riskli koşullarda zor kararları kolaylıkla verebilirim. | | | | | |
| 24. Bildiklerimi insanlarla paylaşmayı severim. | | | | | |
| 25. Mesleğimle/işimle ilgili danışmanlık yapabilirim. | | | | | |
| 26. İyi bir eğiticiyim. | | | | | |
| 27. Başkalarını fikir veya davranışlarını değiştirmeye ikna edebilirim. | | | | | |
| 28. Mesleğimin kişisel amaçlarımı karşıladığını düşünüyorum. | | | | | |
| 29. Mesleğim sahip olduğum yeteneklerimi kullanmamı sağlıyor. | | | | | |
| 30. Hemşirelik aslında benim yapmak istediğim bir meslek değil. | | | | | |
| 31. İşimde başarılı olduğumu düşünüyorum. | | | | | |
| 32. Hemşirelik kariyer beklentilerimi karşılıyor. | | | | | |
| 33. Güvenilir bir insan olarak tanınırım. | | | | | |
| 34. Birlikte çalıştığım insanlar bana güvenir. | | | | | |
| 35. Mesleki uygulamalarımı ilgili yasalar doğrultusunda gerçekleştiririm. | | | | | |
| 36. Mesleki uygulamalarımın sorumluluğunu üstlenirim. | | | | | |
| 37. Bireysel değerlerim mesleki değerlerim ile uyumludur. | | | | | |
| 38. Mesleki etik ilkelere bağlı kalırım. | | | | | |
| 39. Her ortamda insan haklarının savunuculuğunu yaparım. | | | | | |
| 40. İşimle ilgili kararları kendim almak isterim. | | | | | |
| 41. Yetkili olduğum uygulamalarımın kararlarını bağımsız olarak alırım. | | | | | |
| 42. Başkasının gözetimi olmadan işimi yaparım. | | | | | |
| 43. İşimi yaparken insanlarla fiziksel olarak yakın olmak beni rahatsız etmez. | | | | | |
| 44. Uzun süre ayakta kalabilirim. | | | | | |
| 45. İşimi yapabilmek için gerekli kaynakları ve süreçleri organize edebilirim. | | | | | |

## Ek- 3: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı (Devamı)

| HEMŞİRELİKTE MESLEKİ UYUM ÖLÇEĞİ TASLAĞI | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne katılıyorum ne katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|
| 46. İşimde sürekli meşgul olmak beni rahatsız etmez. | | | | | |
| 47. Aynı anda birden çok iş yapmam gerektiğinde öncelikleri belirleyebilirim. | | | | | |
| 48. İşimi zamanında bitiririm. | | | | | |
| 49. İşimi yaparken dikkatliyimdir. | | | | | |
| 50. İşimi doğru yapmak için çaba harcarım. | | | | | |
| 51. Vardiyalı sistemde çalışabilirim. | | | | | |
| 52. Riskli çalışma ortamında çalışmaktan kaçınmam. | | | | | |
| 53. Kişisel koruyucu ekipmanlar ile çalışabilirim. | | | | | |
| 54. Mesleğimde başarılı olmak için çaba harcarım. | | | | | |
| 55. Karşılaştığım engeller beni mesleki hedeflerimden alıkoymaz. | | | | | |
| 56. Fikir ve görüş ayrılığı durumunda uzlaştırıcı olabilirim. | | | | | |
| 57. Bir grubun liderliğini üstlenebilirim. | | | | | |
| 58. Yeterli olmadığım konularda başkalarına danışırım. | | | | | |
| 59. Farklı meslek üyeleri ile birlikte çalışabilirim. | | | | | |
| 60. Bir takım üyesi olarak çalıştığımda sorumluluklarımı yerine getiririm. | | | | | |
| 61. Başkalarıyla birlikte çalışmak yerine yalnız çalışmayı tercih ederim. | | | | | |
| 62. Baskı altındayken sakin kalabilirim. | | | | | |
| 63. Olumsuz geribildirimlere her zaman açığım. | | | | | |
| 64. Stresli durumlarla etkili şekilde baş ederim. | | | | | |
| 65. Öfkemi kontrol edebilirim. | | | | | |
| 66. Sürekli gelişim benim için bir yaşam felsefesidir. | | | | | |
| 67. Sürekli değişen koşullara uyum sağlayabilirim. | | | | | |
| 68. Değişim sürecinde aktif rol alabilirim. | | | | | |

## Ek- 3: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı (Devamı)

| HEMŞİRELİKTE MESLEKİ UYUM ÖLÇEĞİ TASLAĞI | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne katılıyorum ne katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|
| 69. Mesleki yetkinliğimi geliştirmeye çalışırım. | | | | | |
| 70. Mesleki uygulamalarıma ilişkin araştırmalar yaparım. | | | | | |
| 71. Mesleğimle ilgili gelişmeleri yakından izlerim. | | | | | |
| 72. Mesleki uygulamalarıma ilişkin yeni yollar/yöntemler denerim. | | | | | |

## Ek-4: Uzman Görüşü Listesi

1. Prof. Dr. Gül ÜNSAL- Marmara Üniversitesi, Öğretim Üyesi
2. Doç. Dr. Eylem PASLI GÜRDOĞAN- Trakya Üniversitesi, Öğretim Üyesi
3. Dr. Öğr. Üyesi Banu TERZİ Akdeniz Üniversitesi, Öğretim Üyesi
4. Dr. Öğr. Üyesi Yeter Sinem ÜZAR ÖZÇETİN Hacettepe Üniversitesi, Öğretim Üyesi
5. Prof. Dr. Türkinaz AŞTI- Bezmi Alem Üniversitesi, Öğretim Üyesi
6. Dr. Öznur İspir DEMİR Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Öğretim Elemanı
7. Dr. Öğr. Üyesi Gülten OKUROĞLU Marmara Üniversitesi, Öğretim Üyesi
8. Dr. Şehrinaz POLAT İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü
9. Dr. Öğr. Üyesi Meral MADENOĞLU KIVANÇ- İstanbul Kültür Üniversitesi, Öğretim Üyesi
10. Dr. Öğr. Üyesi Nilgün GÖKTEPE Koç Üniversitesi, Öğretim Üyesi

**Ek-5: Kişi-İş Uyumu Ölçeği Kullanım İzni**

## Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar

| Rotated Component Matrix[a] | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Component | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| m50 | ,754 | ,212 | | | | ,205 | | | |
| m58 | ,724 | | | | | ,211 | | | |
| m60 | ,718 | ,220 | ,225 | | | | | | ,200 |
| m49 | ,708 | | | | | ,275 | | | |
| m33 | ,675 | ,342 | | | | | | | |
| m59 | ,631 | | | ,260 | | | | | ,272 |
| m48 | ,631 | | ,304 | ,257 | | | | | |
| m47 | ,619 | | ,293 | ,220 | | | ,232 | | |
| m38 | ,616 | ,204 | ,225 | | ,242 | ,210 | ,210 | | |
| m34 | ,605 | ,294 | | | ,267 | | | | |
| m36 | ,570 | ,317 | ,351 | | | | | | |
| m54 | ,546 | ,268 | | ,255 | | | ,268 | | |
| m31 | ,501 | | ,219 | | | ,219 | | ,280 | |
| m37 | ,495 | ,332 | ,210 | | | | ,224 | ,253 | |
| m11 | ,323 | ,743 | | | | | | | |
| m10 | ,418 | ,724 | | | | | | | |
| m6 | ,246 | ,651 | ,282 | | ,359 | | | | |
| m9 | ,409 | ,646 | ,208 | | ,257 | | | | |
| m7 | | ,634 | ,307 | | ,367 | | | | |
| m12 | ,406 | ,630 | ,351 | | | | | | |
| m8 | | ,574 | ,347 | ,236 | ,363 | | | | |
| m13 | ,469 | ,554 | ,336 | | | | | | |
| m19 | ,279 | ,277 | ,714 | | | | | | |
| m17 | ,285 | ,303 | ,664 | | | | | | |
| m20 | ,285 | ,268 | ,653 | | ,216 | | | | |
| m18 | ,334 | ,367 | ,642 | | | | | | |
| m22 | ,249 | | ,608 | | ,230 | | | | |
| m23 | | | ,575 | | ,246 | | | | |
| m27 | | | ,554 | | | | | ,384 | |
| m16 | ,326 | ,337 | ,506 | | ,222 | | | | |
| m24 | ,459 | ,234 | ,486 | | ,226 | | ,205 | | |
| m65 | | | | ,764 | | | | | |
| m64 | ,235 | | | ,751 | | | | | |
| m62 | | | | ,706 | | | | ,203 | |
| m63 | | | | ,603 | | ,232 | | | |
| m66 | ,263 | ,224 | | ,538 | | ,401 | | | |
| m67 | ,204 | ,201 | ,269 | ,529 | | ,325 | | | |

**Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| m68 | ,248 | ,305 | | ,506 | | ,406 | | | ,251 |
| m55 | ,243 | | | ,432 | | | ,373 | ,318 | ,261 |
| m3 | ,239 | ,226 | ,255 | | ,736 | | | | |
| m4 | | ,225 | ,277 | | ,704 | | | | |
| m2 | ,275 | ,346 | ,253 | | ,680 | | | | |
| m1 | ,333 | ,306 | | | ,626 | | | | |
| m5 | ,373 | ,397 | ,285 | | ,534 | | | | |
| m71 | ,226 | | | | | ,821 | | | |
| m70 | ,209 | | | ,214 | | ,790 | | | |
| m72 | ,241 | | | ,209 | | ,705 | | | |
| m69 | ,326 | ,246 | | ,349 | | ,547 | | | |
| m52 | | | | | | | ,804 | | |
| m51 | | | | | | | ,718 | | |
| m46 | | | | | | | ,674 | ,272 | |
| m53 | ,237 | | | ,252 | | | ,673 | | |
| m28 | | | ,224 | | | | | ,813 | |
| m29 | | | ,243 | | | | | ,708 | |
| m32 | | | | ,203 | | ,213 | | ,700 | |
| m41 | | | ,241 | | | | | | ,714 |
| m40 | ,418 | | | | | | | | ,655 |
| m42 | ,432 | | ,201 | ,201 | | | | | ,546 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

## Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)

| Rotated Component Matrix[a] | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Component | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| m50 | ,756 | ,222 | | | | ,211 | | | |
| m58 | ,733 | | | | | ,208 | | | |
| m49 | ,712 | | ,208 | | ,203 | ,274 | | | |
| m60 | ,700 | ,253 | | | | | | | ,252 |
| m33 | ,676 | ,349 | | | | | | | |
| m59 | ,636 | | | ,274 | | | | | ,248 |
| m48 | ,602 | | ,267 | ,272 | | | | | |
| m47 | ,583 | ,208 | ,242 | ,221 | | | ,232 | | ,272 |
| m34 | ,569 | ,349 | | | ,261 | | | | |
| m38 | ,569 | ,280 | | | ,220 | | | | ,283 |
| m36 | ,545 | ,366 | ,314 | | | | | | |
| m31 | ,535 | | ,291 | | | ,238 | | ,220 | |
| m54 | ,511 | ,314 | | ,262 | | | ,270 | | ,250 |
| m24 | ,492 | ,261 | ,410 | | | | ,206 | | |
| m37 | ,445 | ,401 | | | | | ,204 | ,299 | ,238 |
| m11 | ,325 | ,727 | | | | | | | |
| m10 | ,420 | ,715 | | | | | | | |
| m6 | ,227 | ,682 | ,244 | | ,339 | | | | |
| m7 | | ,677 | ,257 | | ,340 | | | | |
| m9 | ,408 | ,651 | | | ,242 | | | | |
| m12 | ,398 | ,644 | ,333 | | | | | | |
| m8 | | ,621 | ,296 | ,239 | ,343 | | | | |
| m13 | ,465 | ,564 | ,325 | | | | | | |
| m19 | ,254 | ,332 | ,674 | | | | | | ,267 |
| m17 | ,268 | ,345 | ,643 | | | | | | ,208 |
| m20 | ,265 | ,320 | ,625 | | ,207 | | | | |
| m22 | ,248 | | ,613 | | ,230 | | | | |
| m18 | ,309 | ,417 | ,603 | | | | | | ,219 |
| m23 | | | ,589 | | ,255 | | | | |
| m27 | | | ,589 | | | | | ,340 | |
| m16 | ,323 | ,351 | ,512 | | ,229 | | | | |
| m65 | | | | ,759 | | | | | |
| m64 | ,235 | | | ,747 | | | | | |
| m62 | | | | ,707 | | | | | |
| m63 | | | | ,607 | | ,238 | | | |
| m66 | ,228 | ,285 | | ,531 | | ,392 | | | |
| m67 | | ,234 | ,234 | ,531 | | ,316 | | | ,208 |

**Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)**

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| m55 | ,207 | | | ,438 | | | ,362 | ,312 | ,266 | |
| m3 | ,219 | ,204 | ,262 | | ,744 | | | | | |
| m4 | | | ,285 | | ,711 | | | | | |
| m2 | ,251 | ,327 | ,262 | | ,692 | | | | | |
| m1 | ,313 | ,294 | | | ,638 | | | | | |
| m5 | ,348 | ,376 | ,298 | | ,546 | | | | | |
| m71 | ,220 | | | | | ,822 | | | | |
| m70 | | | | ,217 | | ,791 | | | | |
| m72 | ,242 | | | ,208 | | ,705 | | | | |
| m69 | ,292 | ,212 | | ,357 | | ,549 | | | | |
| m52 | | | | | | | ,807 | | | |
| m51 | | | | | | | ,732 | | | |
| m46 | | | | | | | ,665 | ,265 | | |
| m53 | ,206 | | | ,262 | | | ,659 | | | ,234 |
| m28 | | | ,223 | | | | | ,811 | | |
| m29 | | | ,242 | | | | | ,711 | | |
| m32 | | | | ,200 | | ,214 | | ,703 | | |
| m41 | | | ,249 | | ,206 | | | | ,707 | |
| m40 | ,387 | | | | | | | | ,664 | |
| m42 | ,424 | | ,202 | | | | | | ,562 | |
| m35 | ,453 | ,289 | ,296 | | | | | | | ,489 |
| m37 | ,391 | ,333 | | | | | | ,282 | ,208 | ,434 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

## Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)

| Rotated Component Matrix[a] | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Component | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| m50 | ,745 | ,230 | | | | ,211 | | | | |
| m58 | ,730 | ,206 | | | | ,207 | | | | |
| m49 | ,701 | | ,211 | | ,217 | ,273 | | | | |
| m60 | ,673 | ,247 | ,207 | | | | | | ,271 | |
| m33 | ,655 | ,327 | ,215 | | | | | | | ,209 |
| m59 | ,630 | ,213 | | ,273 | | | | | ,285 | |
| m48 | ,570 | | ,280 | ,279 | | | | | | |
| m31 | ,552 | | ,279 | | ,215 | ,235 | | ,238 | | |
| m47 | ,545 | | ,259 | ,229 | | | ,222 | | ,280 | ,212 |
| m34 | ,525 | ,272 | | | ,258 | | | | | ,466 |
| m38 | ,516 | ,216 | | | ,219 | ,203 | | | ,260 | ,412 |
| m36 | ,511 | ,306 | ,344 | | | | | | | ,378 |
| m24 | ,480 | ,262 | ,414 | | | | ,207 | | | |
| m54 | ,470 | ,285 | | ,272 | | | ,260 | | ,254 | ,235 |
| m11 | ,312 | ,757 | | | | | | | | |
| m10 | ,404 | ,741 | | | | | | | | |
| m9 | ,389 | ,654 | ,211 | | ,264 | | | | | |
| m6 | | ,651 | ,266 | | ,353 | | | | | |
| m7 | | ,644 | ,278 | | ,354 | | | | | |
| m12 | ,372 | ,639 | ,349 | | | | | | | |
| m8 | | ,575 | ,321 | ,244 | ,353 | | | | | ,215 |
| m13 | ,443 | ,565 | ,338 | | | | | | | |
| m19 | ,222 | ,299 | ,689 | | | | | | ,263 | |
| m17 | ,242 | ,326 | ,653 | | | | | | ,216 | |
| m20 | ,235 | ,287 | ,639 | | ,214 | | | | | |
| m18 | ,276 | ,386 | ,620 | | | | | | ,216 | |
| m22 | ,236 | | ,619 | | ,235 | | | | | |
| m23 | | | ,595 | | ,259 | | | | | |
| m27 | | | ,585 | | | | | ,349 | | |
| m16 | ,308 | ,344 | ,520 | | ,243 | | | | | |
| m65 | | | | ,762 | | | | | | |
| m64 | ,234 | | | ,746 | | | | | | |
| m62 | | | | ,701 | | | | | | |
| m63 | ,200 | | | ,602 | | ,238 | | | | |
| m66 | | ,234 | | ,542 | | ,394 | | | | ,260 |
| m67 | | ,208 | ,247 | ,535 | | ,318 | | | ,204 | |
| m68 | ,216 | ,270 | ,207 | ,510 | | ,409 | | | ,240 | |

**Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)**

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| m67 | | ,208 | ,236 | ,523 | | ,327 | | | | |
| m66 | ,235 | ,238 | | ,518 | | ,409 | | | | |
| m68 | ,252 | ,268 | | ,497 | | ,418 | | | ,217 | |
| m55 | ,240 | | | ,438 | | | ,350 | ,314 | ,253 | ,270 |
| m56 | ,324 | | ,308 | ,397 | | | ,265 | | ,227 | ,288 |
| m3 | ,237 | ,203 | ,262 | | ,738 | | | | | |
| m4 | | | ,279 | | ,718 | | | | | |
| m2 | ,269 | ,321 | ,261 | | ,687 | | | | | |
| m1 | ,327 | ,285 | | | ,633 | | | | | |
| m5 | ,370 | ,367 | ,291 | | ,551 | | | | | |
| m71 | ,225 | | | | | ,822 | | | | |
| m70 | ,207 | | | ,214 | | ,793 | | | | |
| m72 | ,220 | | | ,214 | | ,701 | | | | |
| m69 | ,327 | ,209 | | ,344 | | ,556 | | | | |
| m52 | | | | | | | ,806 | | | |
| m51 | | | | | | | ,735 | | | |
| m46 | | | | | | | ,664 | ,273 | | |
| m53 | ,252 | | | ,256 | | | ,652 | | | ,232 |
| m28 | | | ,229 | | | | | ,808 | | |
| m29 | | | ,236 | | | | | ,711 | | |
| m32 | | | | ,203 | | ,213 | | ,700 | | |
| m41 | | | ,240 | | ,217 | | | | ,696 | |
| m40 | ,406 | | | | | | | | ,655 | |
| m42 | ,411 | | ,201 | ,208 | | | | | ,572 | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

## Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)

| Rotated Component Matrix[a] | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Component | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| m50 | ,745 | ,229 | | | | ,210 | | | | |
| m58 | ,707 | | | | | ,207 | | | | |
| m49 | ,696 | | | | ,224 | ,277 | | | | |
| m60 | ,691 | ,235 | | | | | | | ,260 | |
| m33 | ,685 | ,342 | ,211 | | | | | | | |
| m34 | ,612 | ,283 | | | ,267 | | | | | ,275 |
| m59 | ,611 | | | ,288 | | | | | ,295 | |
| m48 | ,602 | | ,269 | ,272 | | | | | | |
| m38 | ,593 | ,215 | | | ,226 | ,213 | | | ,224 | ,311 |
| m47 | ,582 | | ,252 | ,226 | | | ,215 | | ,262 | |
| m36 | ,580 | ,314 | ,336 | | | | | | | ,235 |
| m35 | ,545 | ,296 | ,289 | | | | | | | ,342 |
| m54 | ,510 | ,274 | | ,271 | | | ,251 | | ,239 | ,227 |
| m31 | ,509 | | ,271 | | ,212 | ,230 | | ,228 | | -,320 |
| m24 | ,479 | ,247 | ,411 | | | | ,205 | | | |
| m37 | ,476 | ,352 | | | | | | ,292 | | ,290 |
| m11 | ,297 | ,749 | | | | | | | | |
| m10 | ,396 | ,727 | | | | | | | | |
| m9 | ,398 | ,651 | | | ,273 | | | | | |
| m12 | ,388 | ,650 | ,345 | | | | | | | |
| m6 | ,238 | ,636 | ,253 | | ,373 | | | | | |
| m7 | | ,620 | ,265 | | ,378 | | | | | ,215 |
| m13 | ,454 | ,586 | ,337 | | | | | | | |
| m8 | | ,570 | ,316 | ,234 | ,364 | | | | | ,201 |
| m14 | ,474 | ,480 | ,360 | | | | | | | |
| m19 | ,254 | ,300 | ,678 | | | | | | ,244 | |
| m17 | ,258 | ,321 | ,647 | | ,207 | | | | ,209 | |
| m20 | ,264 | ,287 | ,628 | | ,230 | | | | | |
| m22 | ,246 | | ,619 | | ,232 | | | | | |
| m18 | ,309 | ,384 | ,612 | | | | | | | |
| m23 | | | ,598 | | ,252 | | | | | |
| m27 | | | ,586 | | | | | ,344 | | |
| m16 | ,313 | ,361 | ,519 | | ,236 | | | | | |
| m65 | | | | ,759 | | | | | | |
| m64 | ,226 | | | ,747 | | | | | | |
| m62 | | | | ,704 | | | | | | |
| m63 | | | | ,614 | | ,234 | | | | |

**Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)**

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| m56 | ,258 | | ,314 | ,429 | | | ,307 | ,238 | | ,241 | |
| m3 | ,212 | ,220 | ,260 | | ,738 | | | | | | |
| m4 | | ,205 | ,277 | | ,718 | | | | | | |
| m2 | ,234 | ,339 | ,259 | | ,687 | | | | | | |
| m1 | ,295 | ,304 | | | ,632 | | | | | | |
| m5 | ,320 | ,387 | ,291 | | ,549 | | | | | | |
| m71 | ,204 | | | | | ,819 | | | | | |
| m70 | | | | ,237 | | ,786 | | | | | |
| m72 | ,242 | | | ,201 | | ,702 | | | | | |
| m69 | ,294 | ,227 | | ,369 | | ,550 | | | | | |
| m52 | | | | | | | ,787 | | | | |
| m51 | | | | | | | ,716 | | | | |
| m46 | | | | | | | ,669 | | ,255 | | |
| m53 | | | | ,262 | | | ,654 | | | ,237 | |
| m41 | | | ,245 | | ,213 | | | ,714 | | | |
| m40 | ,396 | | | | | | | ,653 | | | |
| m42 | ,386 | | ,206 | | | | | ,571 | | | ,299 |
| m28 | | | ,227 | ,207 | | | | | ,806 | | |
| m29 | | | ,227 | | | | ,203 | | ,722 | | |
| m32 | | | | | | ,210 | | | ,678 | | ,244 |
| m35 | ,352 | ,301 | ,296 | | | | | | | ,594 | |
| m34 | ,420 | ,289 | | | ,250 | | | | | ,586 | |
| m36 | ,439 | ,329 | ,337 | | | | | | | ,450 | |
| m37 | ,353 | ,369 | | | | | | ,216 | ,278 | ,410 | |
| m43 | | | | ,307 | | | ,216 | ,205 | | | ,593 |
| m44 | | | | ,281 | | | ,486 | | | | ,573 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

## Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)

| Rotated Component Matrix[a] | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Component | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| m58 | ,727 | ,231 | | | | ,205 | | | | | |
| m50 | ,717 | ,261 | | | | ,211 | | | | | |
| m49 | ,706 | | | | ,230 | ,280 | | | | | |
| m60 | ,663 | ,271 | ,201 | ,207 | | | | ,247 | | | |
| m59 | ,635 | ,228 | | ,283 | | | | ,244 | | | |
| m48 | ,569 | | ,273 | ,283 | | | | | | ,201 | |
| m33 | ,566 | ,355 | ,210 | | | | | | | ,363 | ,286 |
| m47 | ,536 | ,206 | ,254 | ,241 | | | ,244 | ,262 | | ,210 | |
| m31 | ,534 | ,219 | ,267 | | ,215 | ,238 | | | ,237 | | ,239 |
| m38 | ,488 | ,240 | | | ,222 | ,204 | | ,260 | | ,407 | |
| m24 | ,478 | ,279 | ,405 | | | | ,217 | | | | |
| m54 | ,447 | ,299 | | ,296 | | | ,280 | ,249 | | ,255 | |
| m11 | ,277 | ,765 | | | | | | | | | |
| m10 | ,366 | ,747 | | | | | | | | | |
| m9 | ,352 | ,671 | | | ,270 | | | | | | |
| m12 | ,340 | ,669 | ,340 | | | | | | | | |
| m6 | | ,647 | ,251 | | ,366 | | | | | ,223 | |
| m7 | | ,632 | ,263 | | ,374 | | | | | | |
| m13 | ,418 | ,608 | ,334 | | | | | | | | |
| m8 | | ,574 | ,314 | ,255 | ,356 | | | | | ,247 | |
| m14 | ,448 | ,501 | ,356 | | | | | | | | |
| m19 | ,216 | ,320 | ,676 | | | | | ,244 | | | |
| m17 | ,250 | ,347 | ,643 | | ,211 | | | | | | |
| m20 | ,230 | ,308 | ,624 | | ,232 | | | | | | |
| m22 | ,224 | | ,621 | | ,232 | | | | | | |
| m18 | ,266 | ,406 | ,610 | | | | | | | | |
| m23 | | | ,597 | | ,248 | | | | | | |
| m27 | | | ,588 | | | | | | ,338 | | ,205 |
| m16 | ,299 | ,380 | ,515 | | ,234 | | | | | | |
| m65 | | | | ,757 | | | | | | | |
| m64 | ,233 | | | ,725 | | | | | | | |
| m62 | | | | ,686 | | | | | | | |
| m63 | | | | ,594 | | ,229 | | | | | |
| m66 | | ,248 | | ,544 | | ,404 | | | | | |
| m67 | | ,214 | ,233 | ,536 | | ,317 | | | | | |
| m68 | | ,275 | | ,518 | | ,405 | | ,236 | | | |
| m55 | ,219 | | | ,474 | | | ,414 | ,241 | ,294 | | |

**Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)**

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| m67 | | ,223 | ,258 | ,563 | | | ,289 | | | | |
| m66 | | ,242 | | ,553 | | | ,392 | | | ,217 | |
| m68 | | ,280 | ,205 | ,540 | | | ,383 | ,201 | | | |
| m55 | ,233 | | | ,479 | | ,414 | | ,205 | ,274 | | |
| m56 | ,263 | | ,299 | ,424 | | ,309 | | ,228 | | ,269 | |
| m45 | ,315 | ,261 | ,251 | ,326 | | ,290 | | | | | |
| m3 | ,230 | ,251 | ,247 | | ,730 | | | | | | |
| m4 | | ,218 | ,265 | | ,718 | | | | | | |
| m2 | ,234 | ,360 | ,226 | | ,686 | | | | | | |
| m1 | ,297 | ,314 | | | ,621 | | | | | | |
| m5 | ,322 | ,404 | ,273 | | ,543 | | | | | | |
| m52 | | | | | | ,771 | | | | | |
| m51 | | | | | | ,710 | | | | | |
| m46 | | | | | | ,687 | | | ,234 | | |
| m53 | ,206 | | | ,257 | | ,657 | | | | ,201 | |
| m71 | | | | | | | ,812 | | | | |
| m70 | | | | ,251 | | | ,776 | | | | |
| m72 | ,238 | | | ,211 | | | ,701 | | | | |
| m69 | ,307 | ,230 | | ,387 | | | ,534 | | | | |
| m41 | | | ,240 | | | | | ,698 | | | |
| m40 | ,396 | | | | | | | ,661 | | | |
| m42 | ,395 | | | | | | | ,542 | | | ,309 |
| m39 | ,329 | ,242 | | | ,276 | | | ,381 | | ,372 | |
| m28 | | | ,249 | ,224 | | | | | ,778 | | |
| m29 | | | ,242 | | | ,209 | | | ,707 | | |
| m32 | | | | | | | ,214 | | ,688 | | ,206 |
| m34 | ,431 | ,347 | | | ,244 | | | | | ,527 | |
| m26 | ,246 | | ,464 | | | | | | ,237 | ,506 | ,251 |
| m35 | ,360 | ,379 | ,228 | | | | | | | ,495 | |
| m43 | | | | ,305 | | ,246 | | | | | ,606 |
| m44 | | | | ,268 | | ,519 | | | | | ,537 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 13 iterations.

## Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)

| Rotated Component Matrix[a] | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Component | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| m50 | ,716 | ,277 | | | | | ,214 | | | | |
| m58 | ,711 | ,234 | | | | | ,202 | | | | |
| m49 | ,710 | ,207 | | | ,226 | | ,279 | | | | |
| m60 | ,655 | ,288 | | ,218 | | | | ,255 | | | |
| m59 | ,630 | ,213 | | ,283 | | | | ,230 | | | |
| m48 | ,576 | | ,247 | ,294 | | | | | | | |
| m33 | ,570 | ,385 | | | | | | | | ,325 | ,285 |
| m47 | ,545 | ,227 | ,249 | ,256 | | ,256 | | ,242 | | | |
| m15 | ,531 | ,530 | ,360 | | | | | | | | |
| m31 | ,522 | ,236 | ,251 | | ,208 | | ,232 | | ,244 | | ,229 |
| m38 | ,503 | ,269 | | | ,216 | | | ,279 | | ,386 | |
| m24 | ,478 | ,252 | ,407 | | | | | | | | |
| m54 | ,451 | ,292 | | ,304 | | ,278 | | ,229 | | ,269 | |
| m36 | ,447 | ,384 | ,294 | | | | | | | ,377 | |
| m11 | ,271 | ,747 | | | | | | | | | |
| m10 | ,359 | ,726 | | | | | | | | | |
| m12 | ,353 | ,680 | ,326 | | | | | | | | |
| m9 | ,355 | ,674 | | | ,264 | | | | | | |
| m6 | | ,673 | | | ,366 | | | | | ,217 | |
| m13 | ,433 | ,641 | ,313 | | | | | | | | |
| m7 | | ,641 | ,219 | ,202 | ,380 | | | | | ,207 | |
| m8 | | ,593 | ,273 | ,248 | ,361 | | | | | ,244 | |
| m14 | ,471 | ,543 | ,346 | | | | | | | | |
| m37 | ,370 | ,418 | | | | ,217 | | ,225 | ,265 | ,324 | |
| m19 | ,212 | ,352 | ,644 | | | | | ,259 | | | |
| m17 | ,255 | ,377 | ,623 | | ,213 | | | | | | |
| m20 | ,234 | ,340 | ,605 | | ,240 | | | | | | |
| m22 | ,218 | | ,588 | | ,250 | ,204 | | | | | |
| m27 | | | ,587 | | | | | | ,323 | | ,246 |
| m18 | ,265 | ,434 | ,574 | | | | | ,216 | | | |
| m23 | | ,216 | ,541 | | ,252 | | | | | | |
| m16 | ,311 | ,425 | ,500 | | ,219 | | | | | | |
| m25 | ,354 | | ,367 | | | | ,237 | | | ,251 | ,331 |
| m65 | | | | ,754 | | | | | | | |
| m64 | ,236 | | | ,726 | | | | | | | |
| m62 | | | | ,666 | | | | | ,233 | | |
| m63 | | | | ,576 | | | ,241 | | | | |

**Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)**

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| m69 | ,293 | ,225 | | ,380 | | ,540 | | | | | | |
| m52 | | | | | | | ,775 | | | | | |
| m51 | | | | | | | ,717 | | | | | |
| m46 | | | | | | | ,670 | | | ,254 | | |
| m53 | | | | ,248 | ,203 | | ,658 | | ,224 | | | |
| m41 | | | ,251 | | | | | ,704 | | | | |
| m40 | ,387 | | | | | | | ,657 | | | | |
| m42 | ,387 | | ,206 | | | | | ,543 | | | ,317 | |
| m39 | ,321 | ,250 | | | ,280 | | | ,379 | ,331 | | | |
| m34 | ,405 | ,328 | | | ,250 | | | | ,555 | | | |
| m35 | ,340 | ,358 | ,235 | | | | | | ,520 | | | |
| m26 | ,229 | | ,454 | | | | | | ,457 | ,233 | ,242 | ,303 |
| m36 | ,426 | ,353 | ,307 | | | | | | ,430 | | | |
| m37 | ,349 | ,388 | | | | | ,203 | ,212 | ,390 | ,285 | | |
| m28 | | | ,247 | ,217 | | | | | | ,787 | | |
| m29 | | | ,248 | | | | | | | ,714 | | |
| m32 | | | | | | ,214 | | | | ,695 | ,202 | |
| m43 | | | | ,287 | | | ,236 | | | | ,628 | |
| m44 | | | | ,257 | | | ,514 | | | | ,543 | |
| m57 | ,241 | ,221 | ,280 | ,273 | | | | ,316 | | | | ,464 |
| Extraction Method: Principal Component Analysis.<br>Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. | | | | | | | | | | | | |
| a. Rotation converged in 15 iterations. | | | | | | | | | | | | |

## Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)

| Rotated Component Matrixa | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Component | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| m58 | ,712 | ,245 | | | | | | | | | | |
| m50 | ,712 | ,274 | | | | ,213 | | | | | | |
| m49 | ,703 | | | | ,233 | ,283 | | | | | | |
| m60 | ,646 | ,284 | | ,215 | | | | ,267 | | | | |
| m59 | ,631 | ,234 | | ,280 | | | | ,258 | | | | ,203 |
| m48 | ,557 | | ,260 | ,295 | ,204 | | | | | | | |
| m33 | ,556 | ,363 | | | | | | | ,364 | | ,304 | |
| m47 | ,525 | ,200 | ,265 | ,254 | | | ,249 | ,242 | ,246 | | | |
| m15 | ,521 | ,505 | ,384 | | | | | | | | | |
| m31 | ,518 | ,215 | ,261 | | ,217 | ,243 | | | | ,251 | ,239 | |
| m24 | ,489 | ,274 | ,392 | | | | | | | | | ,275 |
| m38 | ,484 | ,260 | | | ,222 | ,203 | | ,281 | ,403 | | | |
| m54 | ,436 | ,283 | | ,297 | | | ,278 | ,230 | ,293 | | | |
| m25 | ,356 | | ,347 | | | ,225 | | | | | ,309 | ,312 |
| m11 | ,273 | ,750 | | | | | | | | | | |
| m10 | ,360 | ,730 | | | | | | | | | | |
| m6 | | ,683 | ,205 | | ,358 | | | | | | | |
| m9 | ,352 | ,672 | | | ,263 | | | | | | | |
| m12 | ,347 | ,660 | ,347 | | | | | | | | | |
| m7 | | ,653 | ,225 | | ,373 | | | | | | | |
| m13 | ,427 | ,617 | ,338 | | | | | | | | | |
| m8 | | ,606 | ,279 | ,242 | ,350 | | | | ,201 | | | ,205 |
| m14 | ,464 | ,511 | ,371 | | | | | | | | | |
| m19 | ,204 | ,335 | ,652 | | | | | ,257 | | | | |
| m17 | ,248 | ,357 | ,635 | | ,217 | | | | | | | |
| m20 | ,224 | ,309 | ,617 | | ,251 | | | | | | | |
| m22 | ,217 | | ,586 | | ,259 | | ,204 | | | | | |
| m18 | ,259 | ,423 | ,581 | | | | | ,217 | | | | |
| m27 | | | ,574 | | | | | | | ,323 | ,235 | ,213 |
| m23 | | ,205 | ,543 | | ,253 | | | | | | | |
| m16 | ,297 | ,388 | ,525 | | ,227 | | | | | | | |
| m65 | | | | ,747 | | | | | | | | |
| m64 | ,225 | | | ,724 | | | | | | | | |
| m62 | | | | ,656 | | | | | | ,225 | | ,217 |
| m63 | | | | ,567 | | ,240 | | | | | | |
| m67 | | | ,276 | ,555 | | ,316 | | | | | | |
| m66 | | ,225 | | ,547 | | ,408 | | | ,250 | | | |
| m68 | | ,261 | ,217 | ,529 | | ,401 | | ,202 | ,232 | | | |
| m55 | ,222 | | | ,472 | | | ,420 | ,225 | | ,273 | | |
| m56 | ,256 | | ,291 | ,412 | | | ,319 | ,238 | ,226 | | | ,218 |
| m45 | ,288 | ,219 | ,272 | ,321 | | | ,275 | | ,289 | | | |
| m3 | ,218 | ,242 | ,256 | | ,731 | | | | | | | |
| m4 | | ,219 | ,268 | | ,716 | | | | | | | |
| m2 | ,223 | ,349 | ,235 | | ,692 | | | | | | | |
| m1 | ,285 | ,303 | | | ,629 | | | | | | | |
| m5 | ,310 | ,402 | ,282 | | ,540 | | | | | | | |
| m71 | | | | | | ,819 | | | | | | |
| m70 | | | | ,235 | | ,777 | | | | | | |
| m72 | ,238 | | | | | ,707 | | | | | | |

**Ek-6: Döndürme Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar (Devamı)**

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| m68 | ,278 | ,262 | ,234 | ,510 | | ,412 | | | |
| m3 | ,248 | | ,260 | | ,738 | | | | |
| m4 | | | ,290 | | ,711 | | | | |
| m2 | ,287 | ,318 | ,264 | | ,683 | | | | |
| m1 | ,343 | ,287 | | | ,626 | | | | |
| m5 | ,386 | ,363 | ,307 | | ,539 | | | | |
| m71 | ,228 | | | | | ,819 | | | |
| m70 | ,222 | | | ,203 | | ,800 | | | |
| m72 | ,234 | | | ,201 | | ,703 | | | |
| m69 | ,351 | | | ,349 | ,200 | ,555 | | | |
| m52 | | | | | | | ,806 | | |
| m51 | | | | | | | ,709 | | |
| m46 | | | | | | | ,680 | ,247 | |
| m53 | ,269 | | | ,252 | | | ,669 | | |
| m28 | | | ,236 | | | | | ,792 | |
| m32 | | | | ,204 | | ,205 | | ,709 | |
| m29 | | | ,247 | | | | ,208 | ,706 | |
| m41 | | | ,261 | | ,201 | | | | ,718 |
| m40 | ,438 | | | | | | | | ,613 |
| m42 | ,426 | | | ,205 | | | | | ,613 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

## Ek- 7: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği

| Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne katılıyorum ne katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.İşimi doğru yapmak için çaba harcarım. | | | | | |
| 2.Yeterli olmadığım konularda başkalarına danışırım. | | | | | |
| 3.Bir takım üyesi olarak çalıştığımda sorumluluklarımı yerine getiririm. | | | | | |
| 4.İşimi yaparken dikkatliyimdir. | | | | | |
| 5.Güvenilir bir insan olarak tanınırım. | | | | | |
| 6.İşimi zamanında bitiririm. | | | | | |
| 7.Farklı meslek üyeleri ile birlikte çalışabilirim. | | | | | |
| 8.Aynı anda birden çok iş yapmam gerektiğinde öncelikleri belirleyebilirim. | | | | | |
| 9.Birlikte çalıştığım insanlar bana güvenir. | | | | | |
| 10.Mesleki etik ilkelere bağlı kalırım. | | | | | |
| 11.Mesleki uygulamalarımın sorumluluğunu üstlenirim. | | | | | |
| 12.Mesleğimde başarılı olmak için çaba harcarım. | | | | | |
| 13.İşimde başarılı olduğumu düşünüyorum. | | | | | |
| 14.Bireysel değerlerim mesleki değerlerim ile uyumludur. | | | | | |
| 15.İnsanlara yardım etmenin yollarını ararım. | | | | | |
| 16.İnsanlara yardım etmeyi severim. | | | | | |
| 17.İnsanlarla kolaylıkla ilişki kurabilirim. | | | | | |
| 18.Sözel iletişim becerilerim iyidir. | | | | | |
| 19.İnsanların/bakım verdiğim kişilerin gereksinimlerine karşı duyarlıyım. | | | | | |
| 20.Bireyi bütüncül olarak değerlendirebilirim. | | | | | |

## Ek- 7: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği (Devamı)

| Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne katılıyorum ne katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|
| 21.Yazılı iletişim becerilerim iyidir. | | | | | |
| 22.Bireyin gereksinimleri doğrultusunda hemşirelik bakımı verebilirim. | | | | | |
| 23.Sorunlara farklı/yaratıcı nitelikte çözümler geliştirebilirim. | | | | | |
| 24.Sorunları kolaylıkla tanımlarım. | | | | | |
| 25.Sorun çözmede proaktif (önleyici) yaklaşım benimserim. | | | | | |
| 26.Sorunları akılcı olarak çözerim. | | | | | |
| 27.Verdiğim kararlar çoğunlukla etkilidir. | | | | | |
| 28.Riskli koşullarda zor kararları kolaylıkla verebilirim. | | | | | |
| 29.Başkalarını fikir veya davranışlarını değiştirmeye ikna edebilirim. | | | | | |
| 30.Her ortamda/durumda olası riskleri kolaylıkla fark ederim. | | | | | |
| 31.Öfkemi kontrol edebilirim. | | | | | |
| 32.Stresli durumlarla etkili şekilde baş ederim. | | | | | |
| 33.Baskı altındayken sakin kalabilirim. | | | | | |
| 34.Olumsuz geribildirimlere her zaman açığım. | | | | | |
| 35.Sürekli gelişim benim için bir yaşam felsefesidir. | | | | | |
| 36.Sürekli değişen koşullara uyum sağlayabilirim. | | | | | |
| 37.Değişim sürecinde aktif rol alabilirim. | | | | | |
| 38.Mesleğimle/işimle ilgili elektronik cihaz veya ekipmanları zorlanmadan kullanabilirim. | | | | | |
| 39.Mesleğimle/işimle ilgili bilgi ve iletişim sistemlerini (donanım ve yazılım) kolaylıkla kullanabilirim. | | | | | |

## Ek- 7: Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği (Devamı)

| Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne katılıyorum ne katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|
| 40.Bilgileri sentezleyerek mesleki uygulamalarıma entegre edebilirim. | | | | | |
| 41.Yeni bilgileri kolayca öğrenebilirim. | | | | | |
| 42.Mesleki uygulamalarımı yapabilecek yeterli psikomotor beceriye sahibim. | | | | | |
| 43.Mesleğimle ilgili gelişmeleri yakından izlerim. | | | | | |
| 44.Mesleki uygulamalarıma ilişkin araştırmalar yaparım. | | | | | |
| 45.Mesleki uygulamalarıma ilişkin yeni yollar/yöntemler denerim. | | | | | |
| 46.Mesleki yetkinliğimi geliştirmeye çalışırım. | | | | | |
| 47.Riskli çalışma ortamında çalışmaktan kaçınmam. | | | | | |
| 48.Vardiyalı sistemde çalışabilirim. | | | | | |
| 49.İşimde sürekli meşgul olmak beni rahatsız etmez. | | | | | |
| 50.Kişisel koruyucu ekipmanlar ile çalışabilirim. | | | | | |
| 51.Mesleğimin kişisel amaçlarımı karşıladığını düşünüyorum. | | | | | |
| 52.Hemşirelik kariyer beklentilerimi karşılıyor. | | | | | |
| 53.Mesleğim sahip olduğum yeteneklerimi kullanmamı sağlıyor. | | | | | |
| 54.Yetkili olduğum uygulamalarımın kararlarını bağımsız olarak alırım. | | | | | |
| 55.İşimle ilgili kararları kendim almak isterim. | | | | | |
| 56.Başkasının gözetimi olmadan işimi yaparım. | | | | | |

# ETİK KURUL KARARI

**İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI**

TUBA ÇATAK TANYEL-2702170378

ORİJİNALLİK RAPORU

| %17 | %15 | %5 | %7 |
|---|---|---|---|
| BENZERLİK ENDEKSİ | İNTERNET KAYNAKLARI | YAYINLAR | ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ |

BİRİNCİL KAYNAKLAR

| | | |
|---|---|---|
| 1 | toad.halileksi.net<br>İnternet Kaynağı | %2 |
| 2 | acikbilim.yok.gov.tr<br>İnternet Kaynağı | %2 |
| 3 | Submitted to Istanbul Aydin University<br>Öğrenci Ödevi | %1 |
| 4 | Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK)<br>Öğrenci Ödevi | %1 |
| 5 | Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University<br>Öğrenci Ödevi | %1 |
| 6 | pegemindeks.net<br>İnternet Kaynağı | %1 |
| 7 | dergipark.org.tr<br>İnternet Kaynağı | %1 |
| 8 | 9lib.net<br>İnternet Kaynağı | %1 |
| 9 | www.acarindex.com | |

# ÖZGEÇMİŞ

## Kişisel Bilgiler

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Adı** | Tuba | **Soyadı** | Çatak Tanyel |
| **Uyruğu** | | **Email** | |

## Eğitim Düzeyi

| | **Mezun Olduğu Kurumun Adı** | **Mez. Yılı** |
|---|---|---|
| **Doktora** | İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisanüstü Eğitim Enstitüsü | 2022 |
| **Yük.Lis.** | Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü | 2013 |
| **Lisans** | Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu/Hemşirelik | 2007 |

## İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

| **Görevi** | **Kurum** | **Süre (Yıl - Yıl)** |
|---|---|---|
| **1.** Öğretim Görevlisi | İstanbul Gedik Üniversitesi | 2019-Devam |
| **2.** Öğretim Görevlisi | İstanbul Aydın Üniversitesi | 2015-2019 |
| **3.** Hemşire | İstanbul Sağlık Bilimleri Üniversitesi Mehmet Akif Ersoy Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi | 2010-2014 |

| **Yabancı Dilleri** | **Okuduğunu Anlama*** | **Konuşma*** | **Yazma*** |
|---|---|---|---|
| **İngilizce** | İyi | Orta | Orta |
| | | | |

***Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin