

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**YENİ MEZUN HEMŞİRELERDE İŞE HAZIR OLMA
ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİĞİ VE GÜVENİRLİĞİ**

AYŞE YILDIZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Manar ASLAN

KONYA 2018

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**YENİ MEZUN HEMŞİRELERDE İŞE HAZIROLMA
ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİĞİ VE GÜVENİRLİĞİ**

AYŞE YILDIZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Manar ASLAN

KONYA 2018

TEZ ONAY SAYFASI

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans/Doktora Öğrencisi **AYŞE YILDIZ'** ın “**Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenirliği**” başlıklı tezi tarafımızdan incelenmiş; amaç, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Yer / Gün Ay Yıl

Konya / 26.09.2018

Tez Danışmanı

Dr.Öğr. Üyesi Manar ASLAN

Trakya Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi



Jüri Üyesi

Doç. Dr. Filiz KANTEK

Akdeniz Üniversitesi

Hemşirelik Fakültesi



Jüri Üyesi

Dr. Öğr.Üyesi Bilgen ÖZLÜK

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Hemşirelik Fakültesi



Yukarıdaki tez, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 22.09/2018 tarih ve 19./1.52. sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Kısmet Esra NURULLAHOĞLU ATALIK

Enstitü Müdürü



APPROVAL

We certify that we have read this dissertation entitled “**The Validity and Reliability of the Work Ready Scale for New Graduated Nurses**” by “**AYŞE YILDIZ**” that in our opinion it is fully adequate, in scope and quality, as dissertation for the degree of **Master of Science** in the Department of “**Nursing**”, Institute of Health Sciences, University of Necmettin Erbakan.

Konya, Turkey/ 26.09.2018

Principal Advisor

Asist. Prof. Manar ASLAN

Trakya Universty Faculty of Health Sciences



Examination Committee Member

Assoc. Prof. Filiz KANTEK

Akdeniz Universty

Faculty of Nursing



Examination Committee Member

Assist. Prof. Bilgen ÖZLÜK

Necmettin Erbakan Universty

Faculty of Nursing



This thesis has approved for the University of Necmettin Erbakan Institute of Health Sciences.

Prof. Dr. Kısmet Esra NURULLAHOĞLU ATALIK

Director of Institute of Health Sciences

Date and Signature



BEYANAT

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarımı ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

26.09/2018

Ayşe YILDIZ



İNTİHAL RAPORU

Trakya Üniversitesi - Kim X Turnitin X

Güvenli | https://www.turnitin.com/t_loginbox.asp?aid=71893379&lang=tr&session-id=05387863370cd6c1541c19e701fd67e0

Manar Aslan | Kullanıcı Bilgisi | Mesajlar | Öğretmen | Türkiye | Topluluk | Yardım | Çıkış

turnitin

Ödevler Öğrenciler Not Defteri Kütüphaneler Takvim Tartışma Tercihler

GÖRÜNTÜLENİYOR: ANASAYFA > AYŞE YILDIZ > YENİ MEZUN HEMŞİRELERDE İŞE HAZIR OLMA ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİĞİ VE GÜVENİRLİĞİ

Bu sayfa hakkında

Bu sizin ödev kutunuzdur. Bir yazılı ödevi görüntülemek için yazılı ödevin başlığını seçin. Bir Benzerlik Raporunu görüntülemek için yazılı ödevin benzerlik sütunundaki Benzerlik Raporu ikonunu seçin. Tıklanabilir durumda olmayan bir ikon Benzerlik Raporunun henüz oluşturulmadığını gösterir.

YENİ MEZUN HEMŞİRELERDE İŞE HAZIR OLMA ÖLÇEĞİNİN G...

GELEN KUTUSU | GÖRÜNTÜLENİYOR: YENİ ÖDEVLER

Dosyayı Gönder Çevrimiçi Derecelendirme Raporu | Ödev ayarlarını düzenle | E-posta bildirmeyenler

YAZAR	BAŞLIK	BENZERLİK	PUANLA	CEVAP	DOSYA	ÖDEV NUMARASI	TARİH
Ayşe Yıldız	YENİ MEZUN HEMŞİRELERDE İŞE HAZIR OLMA Ö...	%21	--	--		996306190	03-Eyl-2018

Telif Hakkı © 1998 - 2018 Turnitin, LLC. Tüm Hakları Saklıdır.

[Gizlilik Politikası](#) | [Gizlilik Sözleşmesi](#) | [Hizmet Koşulları](#) | [AB Veri Koruma Uyumluluğu](#) | [Telif Hakkı Koruması](#) | [Yasal SSS'ler](#) | [Yardım Masası](#)

YENİ MEZUN HEM...pdf Tümünü göster X

16:48
03.09.2018

ÖNSÖZ

Çalışmamın gerçekleşmesinde sonsuz sabrı ve anlayışıyla bana her konuda destek olan, her zaman yanımda olan ve yol gösteren, tez danışmanlığının yanında her zaman öğrencileri ile bir arkadaş gibi olan değerli hocam, danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Manar ASLAN'a,

Her zaman bana güvenen ve yanımda olan aileme,

Çalışmaya çeviri yaparak ve uzman görüşü vererek katkı sağlayan tüm öğretim üyeleri hocalarıma,

Çalışmaya katılma duyarlılığı gösteren tüm meslektaşlarıma, Konya'nın çeşitli hastanelerinde görev yapan tüm arkadaşlarıma,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

iÇİNDEKİLER

<i>İç Kapak</i>	<i>i</i>
<i>Tez Onay Sayfası</i>	<i>ii</i>
<i>Aprovall</i>	<i>iii</i>
<i>Beyanat</i>	<i>iv</i>
<i>İntihal Raporu</i>	<i>v</i>
<i>Önsöz</i>	<i>vi</i>
<i>İçindekiler</i>	<i>vii</i>
<i>Kısaltmalar ve Simgeler</i>	<i>x</i>
<i>Tablolar Listesi</i>	<i>xi</i>
<i>Şekiller Listesi</i>	<i>xii</i>
<i>Özet</i>	<i>xiii</i>
<i>Abstract</i>	<i>xiv</i>
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	2
2.1. <i>İş Tanımı</i>	2
2.2. <i>İşe Hazır Olma</i>	2
2.3. <i>Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma ve Karşılaşılan Zorluklar</i>	4
2.3.1. <i>Gerçeklik Şoku</i>	6
2.3.1.1. <i>Gerçeklik Şokunun Evreleri</i>	7
2.3.2. <i>Deneyim Azlığı</i>	8
2.3.3. <i>Çatışmayı Yönetememe</i>	9
2.3.4. <i>İş Yükünü Yönetememe</i>	10
2.3.5. <i>İşveren Beklentilerinin Fazlalığı</i>	11
2.4. <i>Hemşirelerin İşe Hazır Olmamalarının Sonuçları</i>	11
3. GEREÇ VE YÖNTEM	12
3.1. <i>Araştırmanın Tipi</i>	12
3.2. <i>Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Tarih</i>	13

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	13
3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları	13
3.5. Araştırmanın Değişkenleri	14
3.5.1. Bağımsız Değişken	14
3.5.2. Bağımlı Değişken	14
3.6. Verilerin İstatistiksel Değerlendirmesi	14
3.7. Araştırmanın Etik Boyutu.....	16
3.8. Araştırmanın Soruları	16
4. BULGULAR	16
4.1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklerine Yönelik Bulgular.....	16
4.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Tanımlayıcı İstatistiklerine İlişkin Bulgular	18
4.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Geçerlik Bulguları	21
4.3.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği İçin Dil Geçerliğinin Değerlendirilmesi.....	21
4.3.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği İçin Kapsam Geçerliğinin Değerlendirilmesi.....	23
4.3.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği İçin Yapı Geçerliğinin Değerlendirilmesi.....	25
4.3.3.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	25
4.3.4. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği İçin Ölçüt Geçerliğinin Değerlendirilmesi.....	28
4.4. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Güvenirlik Bulguları.....	29
4.4.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Madde Analizlerinin Değerlendirilmesi.....	29
4.4.1.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Madde Puanları ile Toplam Puan Korelasyonlarının İncelenmesi.....	29

4.4.1.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Madde Puanları ile Alt Boyut Puanları Korelasyonlarının İncelenmesi.....	31
4.4.1.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Alt Boyut Puanlarının Toplam Ölçek Puanları İle Korelasyonları	33
4.4. 2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin İç Tutarlılığının Değerlendirilmesi.....	34
4.4.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği İçin Zamana Göre Değişmezliğin Değerlendirilmesi.....	35
5. TARTIŞMA	36
5.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Geçerlik Bulgularının Tartışılması	36
5.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Güvenirlik Bulgularının Tartışılması	39
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	42
6.1. Sonuç.....	42
6.2. Öneriler.....	43
7. KAYNAKLAR.....	44
8. EKLER.....	50
EK-A Anket Formu.....	50
EK-B Work Readiness Scale – Gn Items.....	54
EK-C Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi Kurum İzni	56
EK-D Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Kurum İzni	57
EK-E Konya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Kurum İzni.....	58
EK-F Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırma Etik Kurulu Kararı.....	60
EK-G Ölçek Sahibinden Alınan İzin Maili.....	62
EK-H Uzman Görüşü Listesi.....	63
9. ÖZGEÇMİŞ.....	64

KISALTMALAR VE SİMGELER

AGFI : Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi

CFI : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

GFI : Uyum İyiliği İndeksi

GN : Graduate Nurses (Mezun Hemşire)

KGİ : Kapsam Geçerlik İndeksi

NGI : New Graduate Initiative (Yeni Mezun İnisiyatifi)

OA : Organizational Awareness (Örgütsel Farkındalık)

PWC : Personal Work Characteristics (Kişisel Çalışma Özellikleri)

RMSEA : Tahminin Ortalama Karekök Hatası = Hataların Karekök Ortalaması

SI : Social Intelligence (Sosyal Zeka)

WC : Work Competence (İş Yeterliliği)

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	14
Tablo 4.1.1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımı.....	16
Tablo 4.1.2. Ölçeğin Yapısı.....	17
Tablo 4.2.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	18
Tablo 4.2.2. Hemşirelerin Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Tanımlayıcı İstatistikleri	20
Tablo 4.3.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin İngilizce ve Türkçe Formunun Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	21
Tablo 4.3.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Kapsam Geçerliği İçin Uzman Görüşleri.....	23
Tablo 4.3.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyumluluk Değerleri	25
Tablo 4.4.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Madde-Toplam Puan Korelasyonları	28
Tablo 4.4.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği Maddelerinin Alt Boyut Puanları ile Korelasyonları.....	30
Tablo 4.4.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Alt Boyut ile Toplam Ölçek Puanlarının Korelasyonları ve İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayıları	33
Tablo 4.4.4. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği ve Alt Boyutlarının Test-Tekrar Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması ve Korelasyonları	34

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi: Yol Katsayıları ve Hata Varyansları.....	26
Şekil 2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği ile Kendini İşe Hazır Hissetme Puanlarının İlişkisi.....	27



ÖZET

T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin

Geçerliği ve Güvenirliği

Ayşe YILDIZ

Hemşirelik Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi / Konya-2018

İş'te geçirilen sürenin verimli ve etkili bir şekilde kullanılması bireyin işine hazır olması ile ilişkilidir. Yeni mezun hemşirelerin işe hazır olması ve işyerinde tutulması, sağlık kuruluşlarında kaliteli, güvenli ve maliyet etkin bir hasta bakımının sunulabilmesi için gereklidir. Bu nedenle yeni mezun hemşirelerin işe hazır oluşluğunu ve işte kalmalarını sağlamak için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu araştırma, Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlamak, geçerlik ve güvenirliliğini belirlemek amacıyla yapılan metodolojik tipte bir çalışmadır.

Araştırma Konya'da bulunan hastanelerde çalışan ve meslekte 0-3 yıl arası görev yapan hemşirelerden gönüllülük esasına dayanarak 380 kişiyle yapılmıştır. Araştırmanın verileri Mart 2017-Haziran 2017 tarihleri arasında toplanmıştır. İşe Hazır Olma Ölçeği 46 madde ve dört alt boyuttan (İş yeterliliği, sosyal zeka, örgütsel farkındalık, kişisel çalışma özellikleri) oluşan 10'lu likert tipi bir ölçektir.

Ölçeğin toplamının cronbach alfa güvenirlilik katsayısı tüm ölçek için .94 bulunmuştur. Ölçek maddelerinin madde-toplam puan korelasyon katsayıları .28 – .73 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin zamana bağlı değişkenliği için yapılan test-tekrar test analizi sonucunda her iki uygulamaya ilişkin korelasyon katsayısı .83 ile .94 arasındadır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçek orijinali gibi dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir. .

Anahtar Kelimeler: Geçerlik; Güvenirlilik; İşe Hazır Olma; Ölçek; Yeni Mezun Hemşire

ABSTRACT

REPUBLIC OF TURKEY

NECMETTIN ERBAKAN UNIVERSITY

HEALT SCIENCE INSTITUTE

The Validity and Reliability of the Work Readiness Scale In New Graduated Nurses

Ayşe YILDIZ

Department of Nursing

Master Thesis / Konya-2018

The efficient and effective use of the job is associated with the individual being ready for work. New graduate nurses who ready to work and stay in the workplace are needed to provide quality, safe and financially effective patient care in health care institution. For this reason, the necessary arrangements must be made to ensure that the newly graduated nurses are ready to work and continue to work. This research is a methodological type study designed to adapt the Work Readiness Scale in new graduated nurses to turkish and to determine its validity and reliability in nursing.

The research was applied to 380 persons based on volunteerism from the nurses working in the hospitals in Konya and nurses employed for 0-3 years in profession. The data of the study were collected between March 2017 - June 2017. The Work Readiness Scale is a 10-point likert-type scale consisting of 46 items and four sub-dimensions (work competence, social intelligence, organisational awareness, personal work characteristics).

The cronbach alpha reliability coefficient of the scale total was α .94 for the whole scale. The item - total score correlation coefficients of the scales were determined to be between .28 – .73. As a result of the test - retest analysis for time - dependent variability of the scale, the correlation coefficient for both applications is between .83 and .94. Confirmatory factor analysis was performed to test the validity of the scale. The scale consists of four sub-dimensions like the original.

It has been determined that the Turkish form of the Work Readiness Scale in New Graduated Nurses is valid and reliable.

Keywords: Validity; Reliability; The Work Readiness; Scale; New Graduated Nurse

1.GİRİŞ ve AMAÇ

Gelişen teknoloji ile birlikte yeni hastalıkların ortaya çıkması, bakım gereksinimlerinin değişmesi ve insanların gün geçtikçe artan oranlarda kaliteli hemşirelik bakımını talep etmesi gibi nedenler sağlık bakım sistemi içinde değişime açık, motivasyonu yüksek ve profesyonel nitelikleri gelişmiş hemşirelere duyulan gereksinimleri ve beklentileri giderek arttırmaktadır (Domino, 2005; Fletcher, 2007; Heung ve ark., 2005).

Hemşire bulma sıkıntısı 1990'ların sonunda hastanelere ulaştığında, hemşirelerin işe alınması ve işte tutulması örgütsel zorunluluk olarak tanımlanmıştır. İstihdamda görülen boşluk oranlarının yükselmesi, yeni hemşirelerin işe alınması ve yönlendirilmesi, kurumda geçici hemşirelerin işe alınması ve yeni hemşirelerin denetlenmesinin yarattığı maliyetlerin sonucu olarak hastane verimliliği olumsuz etkilenmektedir. Ayrıca hemşire kadrolarındaki değişiklikler, ekiple birlikte verilen bakımın hasta birimleri üzerindeki etkililiğini azaltıp, hemşireler ve hekimler arasında daha az etkili çalışma ilişkilerini ortaya çıkarmış ve bu durum kaliteli hasta bakımını olumsuz etkilemiştir (Cangelosi ve ark., 1998; Hassmiller ve Cozine, 2006). Yine bu durum hemşirelerin iş yükünün artmasına neden olmakta, bu olumsuz sonuçlar hasta güvenliği ve hasta sonuçlarını etkileyerek küresel bir sorun haline gelmektedir (Aiken ve ark., 2001; Stone ve ark., 2003; O'Brien-Pallas ve ark., 2006).

Yeni mezunlar hemşire yetersizliğinin fazla olduğu, ileri tıbbi teknoloji, yüksek hasta potansiyeli ve kıt kaynaklar ile karakterize karışık bir çalışma alanında işe başlamaktadırlar (Scott ve ark., 2008). Mezunların işe hazır olma dereceleri, iş performansı, başarı, terfi ve kariyer gelişimi açısından çalışma potansiyelinin bir göstergesi olarak görülmektedir (Gabb, 1997; Gardner ve Liu, 1997; Stewart ve Knowles, 1999, 2000; Atlay ve Harris, 2000; Hambur ve ark., 2002; Casner-Lotto ve Barrington, 2006; Hart, 2008;). Bu durum tüm dünyada hemşire açığının artmasına zemin hazırlamakta ve hemşirelerin işe hazır olmamaları da bu sorunu tetiklemektedir. Ayrıca yeni mezun hemşirelerin işe hazır olması ve işyerinde tutulması, sağlık hizmeti sunan kurumların kaliteli hasta bakımı vermesi için gereklidir.

Türkiye de yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ve işe hazıroşluk durumunun hiç çalışılmamış olması nedeniyle bu çalışmada, işe hazır olma ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türk toplumunda kullanılıp kullanılamayacağıının belirlenmesi amaçlanmıştır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1.İş Tanımı

‘İş’in birçok tanımı yapılmakla birlikte en kısa tanımı ‘ücret karşılığı’ yapılan faaliyettir (Kapız, 2001). Türk Dil Kurumu (TDK)’na göre iş; bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışmalardır (TDK 2017). Farklı bir ifade ile iş; bir sosyal ve ekonomik sistem içinde kişinin, meslek adı altında icra ettiğı ve toplum içinde almış olduğı rollerden birisidir (Özmutlu ve ark., 2008). İş temel bir kimlik kaynağıdır ve bir kişinin zihinsel sağlığı ve refahı ile derinden ilişkilidir (Kirsh ve ark., 2004). İş, mesleğın doğuşundan bu yana mesleki terapi teorisi ve uygulamasının merkezinde yer almaktadır (Sandqvist ve Henriksson, 2004), bu nedenle iş yetişkinlerin meşgul olduğı en önemli şeylerden birisidir (McFadden ve ark., 2010).

İnsan yaşamının yaklaşık on iki saati, bütün yaşamın yaklaşık üçte biri işyerinde geçmektedir bu da işi hayatın merkezi yapmaktadır. İş, geçimimizi sağladığı için yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır (Gomathi ve Swapna, 2012). İş; kimisi için temel ihtiyaçları karşılamak, kimisi için kendini ifade etme ve duygusal anlamda tatmin olmak için önemlidir. Bu sebeple kişinin işe olan ihtiyacının yerini hiçbir şey dolduramamaktadır (Özmutlu ve ark., 2008; Erdoğan, 2009).

2.2. İşe Hazır Olma

Günümüzde teknolojiadaki hızlı gelişim ve değişim nedeniyle iş kültürü etkilenmekte ve bu da çalışanların iş yaşamını değiştirmektedir (Hosseinabadi ve ark., 2013). İş’te geçirilen sürenin verimli ve etkili bir şekilde kullanılması bireyin işine hazır olması ile ilişkilidir (Erdoğan, 2009). İşe hazır olma, mezunların iş yerinde başarılı olmaları için sahip olmaları gereken nitelik ve özelliklerdendir

(Walker ve ark., 2013; Walker ve ark., 2015). İŖe hazır olma; mezunların öğrenme, iş bulma, işe alım ve potansiyelini belirlemek için göz ardı edilmeyecek bir seçim kriteridir ve gittikçe önem kazanmaktadır (Walker ve Campbell, 2013; Walker ve ark., 2015; Cavanagh ve ark., 2015). Genel işe hazır olma faktörleri, mezunların işe alınmasında akademik başarıdan daha önemlidir (Walker ve ark., 2013).

İŖe hazır olma, mezunların çalışma ortamında onları mesleğe hazır hale getiren ve başarılı olmasını sağlayan tutum ve niteliklere sahip oldukları bir ölçü olarak tanımlanabilir (Caballero ve Walker, 2010). İŖe hazır olma durumunu sağlamak için, lisansüstü öğrenim gören öğrencilerin görev yeterliliğini kazanmaları ve üniversiteden mezun olduğunda ve iş yerine giriş aşamasında yeterlik göstermeleri beklenmektedir (Guile ve Griffiths, 2001). İŖe hazır olma durumu, iş performansına katkıda bulunur, bu nedenle mezunların işverenlerin ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilmeleri için eğitim kurumlarının bu konuda müfredatlarına işe hazır olma becerilerini eklemesi uygun olabilir (Shah ve ark., 2004).

İŖe hazır olma, mezuniyet potansiyelinin belirlenmesi için bir seçim kriteri olarak literatürde ortaya çıkan nispeten yeni bir kavramdır (Gardner ve Liu, 1997; ACNielsen Research Services, 2000; Casner-Lotto ve Barrington, 2006; Hart, 2008). Mezuniyet öncesi hazırlık, ölçülebilir bir kavram olarak daha da kabul görmektedir (Caballero ve ark., 2011). Mezunların bakış açısına göre, öz yönetim, girişim, örgütlenme ve planlamada istenen beceriler, okul dönemindeyken değil de çalıştıklarında iyileşmektedir (Whelan ve ark., 2010). Akademik nitelikler istihdam için önemliyken, işverenlerin bakış açısına göre bireysel, kişisel ve sosyal nitelikleri ve öz yönetim becerileri daha önemlidir (Graduate Careers Australia, 2012).

Aşağıdaki anahtar nitelikler, mezunlar arasında aranan ortak özellikler olarak tanımlanmıştır. Bu mezun nitelikleri ayrıntılı olmamakla birlikte önerilen ve tüm toplumlarda en önemli sayılan özelliklerdir (Litchfield ve ark., 2008). Bu özellikler:

- Etik ve profesyonellik
- Küresel bir bakış açısı
- İletişim kapasitesi

- Takımda iyi çalışabilme becerisi
- Bilgiyi kullanma becerisi
- Yaratıcı problem çözme ve eleştirel düşünme becerileridir.

Çalışanın iş seçiminde hazırlığa verdiği önemle birlikte, işe başlayacak kişilerin işe hazır olup olmadığını sistematik olarak değerlendirmek giderek daha fazla ihtiyaç duyulan bir durum haline gelmiştir. İşveren bakış açısından mezunların işe hazır olup olmadıklarını inceleyen çalışmalar (Gardner ve Liu, 1997; ACNielsen Research Services, 2000; Casner-Lotto ve Barrington, 2006; Hart, 2008), işgücüne giren bazı mezunların işverenler tarafından, özellikle sınıfta doğrudan öğretilemeyen ilişki ve kişisel yetkinlik becerileri alanlarında beklenen hazırlıktan yoksun olduklarını göstermektedir. İşveren beklentileri ile işe hazır olma arasındaki tutarsızlık, işe hazırlığın etkin şekilde incelenen bir ölçüt olmadığını ortaya koymaktadır (Gardner ve Liu, 1997). Bazı araştırmalar ise, insanların işyerinde başarıya ulaşmasını sağlayan becerilere ve özelliklere sahip olduğunu farkettiği zaman işe hazır oluşluğun tartışılması gerektiğini ileri sürmektedir (Walker ve Campbell, 2013).

2.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma ve Karşılaşılan Zorluklar

İşe hazır olmak; sadece bir dizi klinik beceriye sahip olmaktan daha fazlasıdır ve bir kişinin bir organizasyonda başarıyla işlev görmesine olanak tanıyan yeteneğe ve özelliklere sahip olmasıdır. İşe hazır olmak konusunda dört tane temel alt boyut bulunmaktadır, bunlar; sosyal zeka, örgütsel farkındalık, iş yeterliliği ve kişisel çalışma özellikleridir (Walker ve ark., 2013).

Sosyal zeka: Thorndike (1920) sosyal zekayı, diğer bireyleri anlama yeteneği olarak tanımlamıştır. Hastalar, aile üyeleri ve personeller ile farklı etkileşimler gerçekleştirmek, hemşirelerin profesyonel rolünün önemli bir bileşenidir. Bu nedenle, sosyal zeka yönü güçlü olan yeni mezun hemşirelerin, hem işe alışma konusunda yumuşak bir geçiş yaşayabilecekleri, hem de akranlarından daha fazla çalışmaya hazır olabilecekleri düşünülebilir.

Örgütsel farkındalık: Örgütler, bir amaca hizmet etmek ve hedeflere ulaşmak için bilinçli olarak yapılandırılmış ve koordine edilen sosyal sistemlerdir (Tolbert ve Hall, 2009). Örgütsel farkındalık faktörü de olgunluk ve profesyonel gelişim özelliklerini içerir. Örgütsel farkındalık hizmet ve hastane usul/prosedürleri hakkında bilgi sahibi olmayı, olgun olabilmeyi ve profesyonel gelişimi gerektirir (Walker ve ark., 2013).

İş yeterliliği: Hemşireler her zaman topluma profesyonel olarak nasıl katkıda bulunabilecekleri konusunda zorluklar yaşamaktadırlar. Sürekli olarak doğrudan bakım sağlama, bireysel yaşamları koruma ve günlük yaşam aktivitelerini sürdürmeye yönelik, yeni mezun hemşirelerin sorumluluk almaları beklenmektedir. Bunu başarabilmeleri için yeni mezun hemşirelerin yeterliliklerini geliştirmeleri ve günlük uygulamalarında bunu kullanmaları önemlidir. Yeterlilik deneyim ve öğrenme yoluyla kazanılmış bir yetenektir. Yeterlilik kavramı iki şekilde ele alınmaktadır; bunlardan ilki belirli koşullar altında etkili bir şekilde çalışabilecek potansiyel beceriler, ikincisi ise kişinin bu yeteneklerini kullanarak yararlılığını gösterme motivasyonudur. Diğer yandan yeterlilik kişinin kendi motivasyon ve tutumundan etkilenen ilgi ve deneyimlerine dayanan davranışsal bir özelliktir (Fukada, 2018)

Kişisel çalışma özellikleri: Hemşirelerin mesleklerinde başarılı olabilmeleri için aşağıdaki kişisel özelliklere sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bunlar: iletişim ve kişisel beceriler, empati ve merhamet, gerçekçi ve esneklik, dürüstlük ve güvenilirlik, zaman yönetimi becerisidir (<https://www.greatvaluecolleges.net> 01 Eylül 2018). Yeni mezun hemşirelerin yetkin kişisel çalışma özelliklerini gösterme yeteneği, stresi yönetmek ve sağlıklı bir iş hayatı dengesini sürdürmek için gerekli olabilir.

Yeni mezunların istenen hasta sonuçlarını elde etmek için akademik ortamdan klinik ortama bilgi ve becerilerini aktarırken, güncel ve güvenli verilerle uygulama yapabilmeleri önemlidir (Hickey, 2009; Meechan ve ark., 2011; Ramritu ve Barnard, 2001). Akademik ortamda teorik bilgi öğrenen hemşirelik öğrencileri mezun olduktan sonra iş ortamına sınırlı deneyimle girmektedir. İşe başladıktan sonraki ilk

birkaç yıl, yeni mezunun teori ile uygulamayı birleştirmesi için olanaklar sağlamakta ve deneyimini arttırmaktadır. Scott'un (2005) çalışmasında belirtildiği üzere Benner (1984), bir işte yeterli düzeye gelebilmenin ancak ilk üç yılda gerçekleşebileceğini ileri sürmektedir. Bu nedenle yeni mezun hemşirenin profesyonel rolüne geçiş süreci iyi planlanmalı ve yeni mezunun destek gereksinimi karşılanmalıdır (Scott, 2005).

Yeni mezun olan hemşirelerin geçiş dönemi, mesleği ve örgütlenmeyi isteme kararlarını ortaya koyduğu en savunmasız zaman olarak belirtilmektedir (Beecroft ve ark., 2006; Lavoie-Tremblay ve ark., 2008; Scott ve ark., 2008; Price, 2009). Geçiş terimi, yeni mezun bir hemşirenin sağlık hizmeti ekibinin aktif bir üyesi olmasında rol oynayan gerekli bilgi ve değerleri elde etmek için bir öğrenme ve uyum sürecine girdiği zaman dilimini ifade etmektedir (Delaney, 2003).

Günümüzdeki hemşire azlığı ve hemşirelik işgücünün yaşlanması göz önüne alındığında, yeni hemşirelerin istihdamı ve elde tutulması yüksek bir öncelik haline gelmektedir. Bununla birlikte, yeni mezun hemşirelerin işgücüne geçiş sürecindeki deneyimleri, gerçeklik şoku (Kramer, 1974), veya destekleyici olmayan çalışma ortamlarının sonucu olarak geçiş şoku (Duchscher, 2009) olarak tanımlanmaktadır. Bu koşullar, yeni hemşirelerin önemli ölçüde yıpranmasına ve meslekten uzaklaşmasına neden olabilmektedir.

2.3.1. Gerçeklik Şoku

Öğrencilikten hemşireliğe geçiş ilk olarak Kramer tarafından tanımlanmıştır. Zerwekh ve Claborn'un (1997) kitabında belirtildiği gibi, Kramer (1974) geçiş sürecini gerçeklik şoku olarak adlandırmaktadır (Marquis ve Huston, 2006). Gerçeklik şoku, bireyin mesleki eğitimini tamamladıktan sonra, profesyonel rolüne geçiş süresince yaşadığı tepkiyi belirtmektedir. Kramer'e göre gerçeklik şoku, iş yaşamında karşılaşılan ve öğrencilikte edinilen hemşirelik ideolojisi arasındaki farklılıkları içermektedir. Gerçeklik şoku balayı, şok ve reddetme ile iyileşmeden meydana gelen evrelerden oluşmaktadır (Zerwekh ve Claborn, 1997). Gerçeklik şoku, profesyonel rollerine geçiş yapan yeni mezunların tümünde görülmektedir.

Kramer, gerçeklik şokun temel kaynağının hemşirelerin bürokratik ve profesyonel rolleri arasındaki çatışmadan kaynaklandığını belirtmektedir (Scoot, 2005).

Hemşirelik öğrencisi olmaktan hemşire olmaya geçiş, yeni hemşirelerin çalışma ortamlarında bir sosyalleşme sürecinden geçtiği zor ve stresli bir dönem olarak kabul edilmektedir. Bu süreç hemşirelik literatüründe en az 20 yıl boyunca önemli bir konu olarak vurgulanmıştır. Yapılan çalışmalarda, hemşirelik mezunlarının çalışma hayatına yetersiz hazırlandığını, öğrenciden acemi uygulayıcıya geçişin stresli ve sorunlu olduğunu, bu durumun dünya çapında bir sorun haline geldiğini, yıpranma oranlarını ve hemşirelerin sıkıntısının arttığı bulunmuştur (Tradewell, 1996; Clare ve Loon, 2003; Clark ve Holmes, 2007; Newton ve McKenna, 2007; Cubit ve Ryan, 2011; Cubit ve Lopez, 2012).

Yeni mezun hemşireler eğitimsel süreçte öğrendikleri ile çalışma yaşantısı arasındaki uyumsuzlıkla nasıl hareket edeceklerinin ve bu ortamda ortaya çıkan davranışları nasıl yöneteceklerinin bilinmezliğini yaşarlar. Profesyonel eğitimde öğrendiklerini uygulamakta ve çalışma ortamındaki beklentileri karşılamakta zorlandıkları için eğitimleri sırasında çalışma ortamına yeterince hazırlanmadıklarını düşünürler. Kendilerini çalışma ortamına yeterince hazırlayamadıkları için mezun oldukları okula öfke duyarlar. Öfkenin bu aşaması, engellenme ve şiddetli rahatsızlıkların yaşanmasına neden olmaktadır (Halfer ve Graf, 2006; Çalışkan ve Ergun, 2012).

2.3.1.1. Gerçeklik Şokunun Evreleri

Gerçeklik şoku, yeni mezunun çalışma hayatına başlama sürecinden, kıdemli bir çalışan oluncaya kadar çeşitli evrelerden geçmesidir (Ekici, 2013; Scott, 1992).

1.Balayı Evresi: Yeni işteki ilk birkaç haftalık süreçtir. Bu dönemde işe yeni giren kişi konumu için heyecan ve heves duymakta, saygı görme ihtiyacı hissetmektedir. Ancak balayı sonsuza kadar sürmez ve yeni mezundan hızlıca uyum sağlaması istenir. Bu değişime ayak uyduramayan yeni mezunlar kendini kafası karışmış, şok olmuş, sinirli bir halde bulabilirler. Eğer bu sorun çözülmezse bu gerilim dayanılmaz hale gelebilmektedir (Scoot, 2005; Rebecca ve Jones, 2007).

2.Şok Evresi: Balayı evresindeki krizi çözemeyen birey öğrenci olmakla iş sahibi olmak arasında kalır ve beklentileri gerçek iş yaşamındaki gerçeklerle çelişir. Okulda öğrendiği mesleki değerlerin iş yerine uymadığının farkına vararak duygularına yenik düşer. Bu durumu fark ettiği zaman gerçeklik şoku ortaya çıkmış olur (Scoot, 2005; Carroll, 2007).

3.Çözülme Evresi: Servis sorumlu hemşiresinin ve yönetici hemşiresinin, yeni mezunun yaşadığı çatışmanın farkına varma aşamasıdır. Bu aşamada yönetici uygun bir ortam yaratır, yeni mezunu destekleyici davranır ise tükenme aşamasına gidilmeden yeni mezun kuruma uyum sağlayabilir (Ekici, 2013; Scott, 1992).

4.İyileşme Evresi: Yeni mezun bu evrede işe karşı dengeli ve değişmiş bir bakış açısı kazanır (Rebecca ve Jones, 2007), örgütün kurallarına ve işin gereklerine uygun hareket etmeye başlar (Carroll, 2007). İş çevresindeki iyiyi ve kötüyü ayırt etmeye başlar, okul ve iş arasındaki çatışmalar çözülür ve hemşirelik bakımını iyi bir şekilde verebileceğini hisseder (Steinmiller ve ark., 2003; Scoot, 2005).

2.3.2. Deneyim Azlığı

Yeni mezun hemşireler genellikle artan iş yükleri ve artan hasta duyarlılıkları nedeniyle klinikte zorluklar yaşamaktadırlar. Ayrıca klinik deneyim eksikliğinin yeni mezun hemşirelerin bilgi ve yeteneklerine duyduğu güvene zarar verdiği ve bunun da stresli bir çalışma ortamı yarattığı görülmektedir. Yeni mezun hemşireler klinik ortamda çalışırken tecrübe eksikliği nedeniyle destek ararlarsa bu onların işe hazır olma durumlarını olumsuz yönde etkilemekte ve hata yapma olasılığını arttırmaktadır. Yeni mezun hemşirelerin klinik becerilerde bilgi eksikliğini algılaması; düşük öz saygı, özgüven eksikliği, tatminsizlik ve kaygı hissi gibi olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma özellikleri ve niteliklerini anlamaları; sağlık hizmetlerindeki kaliteyi ve verimi artırır, çalışanın yıpranmasını engeller, iş yerine uyumu kolaylaştırır (Walker ve Campbell, 2013; Walker ve ark., 2015). Ayrıca yeni mezun hemşireler mesleğin anlamını ve rollerini kavrayarak, bireysel sorumluluklarını yerine getirirlerse hemşireliği profesyonel statüye ulaştırabilirler. Hemşireliği profesyonel statüye

taşımada önemli ölçütlerden birisi de mesleğin uygulayıcılarının hizmet sunmaya istekli olmaları ve işlerini yaşamlarının önemli bir parçası olarak görmeleridir (Kızğut ve Ergöl, 2011).

2.3.3. Çatışmayı Yönetememe

Hemşirelik öğrencilerini günümüzün hızla değişen sağlık ortamında güvenli, etkili ve merhametli bir şekilde klinik ortama hazırlamak zor bir iştir. Yeni mezunlar iş gücüne katıldıkları zaman; klinikte tecrübesiz olduklarını, hasta saygınlığını arttırma çabasının ve iş yükünün fazla olduğunu, son derece dinamik ve yoğun bir klinik ortamda yeterli güveni bulamadıklarını belirtmişlerdir (Duchscher, 2008).

İdealleştirilmiş rol kavramları ile gerçekleşen rol kavramları arasındaki fark, hemşirelik rolü çatışmalarına neden olmaktadır (Duchscher, 2009; Feng ve Tsai, 2012). Teknolojik gelişmeler, yetkinlik gerektiren yeni ilaçların ve cerrahi tekniklerin geliştirilmesi, hemşirelik mezunlarının sahip olması beklenen uzmanlaşmış klinik beceriler, kritik hastaların bakımının karmaşıklığını arttırmış ve çatışmaların nedeni olmuştur (National Advisory Council on Nurse Education and Practice, 2010).

Kendilerini sosyal yönden zeki olarak gören yeni mezun hemşireler, diğer kişilerle etkili bir şekilde iletişim kurmak için gerekli yeteneklere ve yoğun hastane ortamlarında doğal olarak bulunan çatışmalı durumları yönetme yeteneğine sahip olmalıdırlar. Ayrıca doğası gereği oldukça karmaşık olan hastane ortamlarında çatışmaları yönetebilme, iş arkadaşları ve hastalarla etkili iletişim kurabilmeleri işe alışmayı kolaylaştırmaktadır (Walker ve Campbell, 2013). Ayrıca yeni mezun hemşirelerin rolleri ile çalışan hemşirelerin rollerindeki farklılıklar hemşirlerde içsel çatışmalara sebep olabilmektedir. Bu içsel çatışmalar, mezunların mesleklerine devam edip etmeme konusunu sorgulamasına sebep olabilmektedir (Walker ve ark., 2013; Walker ve Campbell, 2013; Walker ve ark., 2015; Cavanagh ve ark., 2015).

Yeni mezunlar tarafından bildirilen çeşitli stres faktörleri aşağıda sıralanmıştır:

- Artan iş yükü ve sorumluluklar nedeniyle hata yapma
- Yeni çevre ve usullerle karşılaşma
- Tutarsız yöneticiler
- Akranlar ve yöneticiler ile olan ilişkiler
- Başkalarına bağımlı olmakla birlikte bağımsız uygulayıcılar olmayı isteme

ve bunun için mücadele etme

- Memnun olmayan hemşireler ve diğer personel ile yapılan görüşmeler
- Beceri göstermede güven eksikliği
- Eleştirel düşünme ve klinik bilgi eksiklikleri
- Hekimlerle iletişim
- Onlara yardım etmek istemeyen hemşireler (Oermann ve Garvin, 2002;

Casey ve ark., 2004).

2.3.4. İş Yükünü Yönetememe

Dinamik sağlık ortamı, zaman yönetimi, klinik becerilerle ilgili deneyimsizlik, sağlık ekibinin diğer üyeleriyle iletişim kurmadaki güçlükler ve artan hasta iş yükünün yönetimi, yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma durumunu olumsuz etkilemektedir (Halfer ve Graf, 2006; Hickey, 2008; Wolff ve ark., 2010; Hillman ve Foster, 2011). Duchscher'e (2008) göre, mezun olmuş hemşireler, hazırlıksız oldukları mesleki rolleri ve adaptasyonları nedeni ile sosyal ve iş ortamının yönetilmesinde zorluk, rol çatışması ve zayıf güven gibi sorunlar yaşarlar (Duchscher, 2008). Öğrenci hemşirelikten hemşireliğe geçilmesinde, yeni mezun hemşirelerin hızla değişen sağlık koşullarında bağımsız olarak nasıl çalışacağını öğrenmesi sıkıntılı bir zaman olabilir (Gerrish, 2000; Adlam ve ark., 2009). Uluslararası araştırmacılar bunu, stres, mobing, hazırlıksız olma duygusu, sosyalleşmeyle ilgili zorluklar, gerçeklik şoku ve kişisel değişikliklerle iç içe geçmiş zorlu bir zaman olarak nitelendirmiştir (Chang ve Hancock, 2003; Laschinger, 2010; Laschinger ve Grau, 2012; Parker ve ark., 2014). Bu zorluklar, yeni mezun hemşirelerin iş doyumunu ve güvenini olumsuz etkileyebilir (Laschinger, 2012).

Yeni mezunlar, özellikle karmaşık tıbbi teşhisi olan hastalarda, klinik kararlar vermekte güçlük çeker ve hasta iş yükünü yönetmekte zorlanırlar (Kenward ve Zhong, 2006; Li ve Kenward, 2006). Yeni mezun hemşirelerin işyerine geçişini kolaylaştırmak için, Kanada'daki hastanelerde yeni mezun inisiyatifi (New Graduate Initiative [NGI]) olarak adlandırılan bir yönetim modeli uygulanmıştır. Bu model de, bireysel olarak izleme desteği sağlayan ve en az 12 hafta boyunca yeni bir yüksek lisans hemşiresine eğitim veren bir rehber hemşire mevcuttur (Government of Ontario, 2006). Öncelikle yeni mezun hemşirelerin profesyonel sosyalleşme için ihtiyaç duydukları olumlu mesleki tutum ve davranışlarla özdeşleştikleri (Speers ve ark., 2004; Hayes ve Scott, 2007) ve uygulama ile eğitim arasındaki boşluğu doldurmalarına yardımcı olduğu bulunmuştur (Myrick ve Young, 2005).

2.3.5. İşveren Beklentilerinin Fazlalığı

Rekabetçi ve zorlayıcı bir ortamda, mezunların başarılı bir kariyer için istihdam edilebilirliklerini, becerilerini ve potansiyellerini sağlamaya yönelik kendi sorumluluklarına karşı iyi bir tutum takınmaları gerekmektedir (Maher ve Graves, 2007). İşverenlerin, yeni mezunlardan çok fazla yetkinlik ve nitelik beklmeleri durumunda yeni mezunlar işsiz kalabilmektedir (Yorke ve Harvey, 2005). Yoğun çalışma ortamlarının üstesinden gelememek çalışmaya başlamanın ilk yılında % 35-65'lik oranda yeni mezun hemşirenin işten ayrılmasına yol açmıştır (Beecroft ve ark., 2008)

Bazen işverenler mezunların eksikliklerini eleştirmelerine rağmen bu durumun müfredatın uygunsuzluğundan değil, bilgiyi kliniğe aktarma sürecindeki başarısızlıktan kaynaklandığını vurgulamaktadır (Crebert ve ark., 2004). Eğitim kurumları, programlarını eleştirel bir yaklaşımla ele almalı ve bunlardan en iyi şekilde nasıl yararlanılacağını göz önüne alırken uygun yetkinlikleri geliştirip eksik yönlerini sorgulamalıdır (Kember ve Leung, 2005).

2.4. Hemşirelerin İşe Hazır Olmamlarının Sonuçları

Avustralya'da, 2025 yılına kadar yaklaşık 109.225 hemşire eksikliği beklenmektedir ve özellikle hemşire işgücü sıkıntısı nedeniyle yüksek kaliteli sağlık

hizmetlerinin verilmesinin etkileneceğine dair kanıtlar bulunmaktadır (Health Workforce Australia [HWA], 2012). Bunun nedeninin, hemşirelerin ortalama yaşının 2011'de 44 yaş olması sayesinde yaşanan hemşirelik iş gücü (Health Workforce Australia [HWA] 2013), hemşirelerin meslekte kalma oranının düşmesi ve yeni mezun hemşirelerin meslekten ayrılması olarak belirtilmiştir (Hillman ve Foster, 2010; Trepanier ve ark., 2012). Hemşire eksikliği küresel bir sorun haline gelmekte, özellikle meslekte kalma oranlarını artırmak için istihdamın ilk yıllarındaki mezunlar arasında, destek ve meslek memnuniyetini artırma ihtiyacını ortaya koymaktadır (International Council of Nurses, Florence Nightingale International Foundation, 2006; Hillman ve Foster, 2010; McDermid ve ark., 2012). Birçok yeni mezun hemşire, işe hazır olma süreci içinde klinik alanlarını değiştirebilir veya mesleği tamamen terk edebilir (Kovner ve ark., 2007; Park ve Jones, 2010) hatta hemşirelerin %50'sinin mesleğini ilk 12 aylık bir süre içinde terk edeceği düşünülmektedir (Winfield ve ark., 2009).

Yeni mezun hemşireler hemşireliğe geçişte karmaşık ve stresli bir durumla karşılaştığı için hemşirelik uygulamaları bağlamında sosyalleşmekle kalmamalı, hasta bakımından sorumlu olabilmeli, aynı zamanda davranışlarını şekillendiren çeşitli resmi ve gayri resmi kuralları ve düzenlemeleri öğrenmelidirler (Maben ve ark., 2006). Bu geçiş döneminde yeni nitelikli hemşirelere yardım etmek ve ortaya çıkan sorunlarla başa çıkmak için, sağlık kuruluşları ve eğitim kurumları, program tanıtımı ve atölyeler gibi çeşitli eğitim stratejileri sunmalı, hepsinden önemlisi geliştirmeye okul döneminde başlamalıdır (Parker ve ark., 2014).

3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Tipi

Bu araştırma “Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği”ni Türkçe’ye uyarlamak, geçerlik ve güvenilirliğini değerlendirmek amacı ile yapılmış metodolojik türde bir araştırmadır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Tarih

Araştırma; Konya ilinde izin alınan iki tıp fakültesi hastanesinde ve İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı hastanelerden ildeki dört ve ilçelerdeki on beş hastanede, Mart-Haziran 2017 tarihleri arasında yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini; Konya ilinde bulunan tıp fakülteleri ve il sağlık müdürlüğüne bağlı tüm hastanelerde bulunan 0-3 yıllık 520 hemşire oluşturmuştur. Örneklemi ise iki tıp fakültesi hastanesinde ve İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı hastanelerden ildeki dört ve ilçelerdeki on beş hastanede, hemşirelik mesleğinde 0-3 yıl çalışmış olan 380 hemşire oluşturmuştur.

Faktör analizinde örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ölçek madde sayısının en az 5-10 katı olması önerilmektedir (Polit, 1996; Akgül, 2005; Tavşancıl, 2010). Örneklem ölçeğin madde sayısının on katı (460) oranında hemşire alınması planlanmış fakat 0-3 yıl arası çalışan hemşire sayısının toplamda 520 kişi olması, araştırmanın yapıldığı zaman izinli olanlar ve araştırmaya katılmayı kabul etmeyenler sebebiyle toplam 380 kişiye ulaşılmıştır. Bu sayı ölçek madde sayısının sekiz katından biraz fazladır ($46 \times 8 = 368$).

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Veriler etik kurul izni ve ilgili hastanelerden kurum izinleri alındıktan sonra, Mart- Haziran 2017 tarihleri arasında araştırmacı tarafından hemşirelerden alınan bireysel onamlar sonucunda toplanmıştır. Formu dolduranlara çalışmanın amacıyla ilgili bilgi verilmiştir ve formlar mesai saatleri içerisinde (08:00-17:00) toplanmıştır. Verilerin toplanmasında şu araçlar kullanılmıştır:

Sosyo demografik ve çalışma özellikleri: Araştırmacı tarafından oluşturulan formda; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, kendinizi işinize ne kadar hazır hissediyorsunuz gibi sorular yer almaktadır.

Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği (The Work Readiness Scale-Graduate Nurses): Bu ölçek ilk olarak Caballero ve ark. tarafından genel olarak

mezunların işe hazır oluşlarını ölçmek amacıyla 64 madde olarak oluşturulmuştur (Caballero ve ark., 2011). Sonrasında hemşireler için ölçeğin uyarlanmasına karar verilmiş ve Walker ve ark. (2015) tarafından 46 soruya indirilerek uyarlanmıştır. Dört boyuttan oluşan ölçek 0-3 yıl arası çalışan 450 hemşireye uygulanmış ve cronbach alfa değeri .92 bulunmuştur. Ölçekte yer alan ifadeler; 1 tamamen katılmıyorum, 10 tamamen katılıyorum olarak puanlanmaktadır ve 10'lu likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan en düşük puan 46, en yüksek puan ise 460'dır. Ölçek dört alt boyuttan oluşmaktadır;

- **İş yeterliliği alt boyutu:** İş yeterlilik boyutunu belirleyen toplam 14 maddeyi (1-14. sorular) içerir.

- **Sosyal zeka alt boyutu:** Sosyal zeka boyutunu belirleyen toplam 8 maddeyi (15-22. sorular) içerir.

- **Örgütsel farkındalık alt boyutu:** Örgütsel farkındalık boyutunu belirleyen 16maddeyi (23-38. sorular) içerir.

- **Kişisel çalışma özellikleri alt boyutu:** Kişisel çalışma özellikleri boyutunu belirleyen 8 maddeyi (39-46.sorular) içerir.

Walker (2015) ölçeğin alt boyutlarının cronbach alfa değerlerini; iş yeterliliği alt boyutu için .88, sosyal zeka alt boyutu için .87, örgütsel farkındalık alt boyutu için .85, kişisel çalışma özellikleri alt boyutu için .84, olarak belirlemiştir. Ölçekten alınan puan arttıkça hemşirelerin işe hazır olma düzeyleri de artmaktadır.

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

3.5.1.Bağımsız Değişkenler: Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durumu, meslekte çalışma yılı, işe hazır hissetme derecesi.

3.5.2.Bağımlı Değişkenler: İşe hazır olma ölçeğinden alınan puanlar.

3.6.Verilerin İstatistiksel Değerlendirmesi

Çalışmada istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir. Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen veriler "SPSS 21.0" istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Tanımlayıcı İstatistikler	
Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ve ölçek puanlarının tanımlayıcı istatistikleri	Sayı, yüzde, ortalama, standart sapma ve aritmetik ortalama
Geçerlik Analizleri	
Dil Geçerliği	İngilizce'den Türkçe'ye ve Türkçe'den İngilizce'ye çeviri. Türkçe ve İngilizce form puanlarının karşılaştırılmasında bağımlı gruplarda t testi ve tutarlılığın incelenmesinde Pearson korelasyon analizi
Kapsam Geçerliği	Uzman Görüşü (KGİ)
Yapı Geçerliği	Doğrulayıcı Faktör Analizi
Ölçüt Geçerliği	Pearson Korelasyon Analizi
Güvenirlilik Analizleri	
Madde Analizleri (madde-toplam puan analizi, madde-alt boyut analizi ve alt boyut-toplam ölçek analizi)	Pearson Korelasyon Analizi
Toplam Ölçek ve Alt Boyutların İç Tutarlılığı	Cronbach Alfa Analizi
Zamana Göre Değişmezlik	Test -Retest Puanlarının Karşılaştırılmasında Bağımlı Gruplarda t-testi ve Pearson korelasyon Analizi

3.7. Araştırmanın Etik Boyutu

Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği (The Work Readiness Scale-Graduate Nurses)'nin Türkçe'ye uyarlanabilmesi için Dr. Arlene Walker'dan e-mail yoluyla gerekli izinler alınmıştır (Bkz. EK-G). Araştırmanın yürütülebilmesi için Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi Etik Kurulundan etik kurul onayı alınmıştır (Bkz. EK-F). Anketlerin uygulanması için kurumlardan izin alınmıştır (Bkz. EK-C, EK-D, EK-E). Araştırma kapsamındaki hemşirelere ölçek uygulamasından önce araştırmanın amacı hakkında açıklamalarda bulunulup, katılımları için bireysel onamları sözel olarak alınmıştır (Bkz. EK-A).

3.8. Araştırmanın Soruları

Araştırmada genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Türkçe formu geçerli bir ölçüm aracı mıdır?
2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Türkçe formu güvenilir bir ölçüm aracı mıdır?

4.BULGULAR

Bu bölümde verilerin analizinden sonra elde edilen bulgular dört ana başlıkta sunulmuştur.

- Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular
- Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin tanımlayıcı istatistiklerine ilişkin bulgular
- Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin geçerlik bulguları
- Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin güvenilirlik bulguları

4.1.Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklerine Yönelik Bulgular

Bu bölümde, hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekte çalışma süresi, kendinizi işinize ne kadar hazır hissediyorsunuz? sorusuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.1.1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımı (n: 380)

Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	259	68.2
Erkek	121	31.8
Medeni durum		
Evli	127	33.4
Bekar	253	66.6
Eğitim düzeyi		
Sağlık Meslek Lisesi	138	36.3
Ön lisans	36	9.5
Lisans	197	51.8
Lisansüstü	9	2.4
Hemşirelikte çalışma süresi		
≤ 1 yıl	50	13.2
1.1 - 2 yıl	115	30.3
> 2 yıl	215	56.6
Sayısal değişkenler	En küçük-en büyük değer	$\bar{x} \pm SS$
Yaş (yıl)	19 - 30	24.14±2.57
Meslekte çalışma süresi (yıl)	.08 - 3	2.34±.78
Kendinizi işinize ne kadar hazır hissediyorsunuz?	1 - 10	7.64±2.10

Çalışmada sosyo-demografik özellikler incelendiğinde; katılımcıların %68.2'sinin kadın, %66.6'sının bekar, %51.8'inin lisans mezunu, %56.6'sının meslekte çalışma süresinin 2 yıldan fazla, yaş ortalamasının 24.14±2.57 olduğu ve 'Kendinizi işinize ne kadar hazır hissediyorsunuz?' sorusunun ortalamasının 7.64±2.10 olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.1.1).

Tablo 4.1.2. Ölçeğin Yapısı

Ölçek ve Alt boyutları	Madde Sayısı	Maddeler	Alınabilecek En düşük - En Yüksek Puan (Min-Max)	
Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği (Toplam)	46	1-46	46-460	
Alt Boyutlar	1. İş yeterliliği	14	1-14	14-140
	2. Sosyal zeka	8	15-22	8-80
	3. Örgütsel farkındalık	16	23-38	16-160
	4. Kişisel çalışma özellikleri	8	39-46	8-80

Toplam ölçek puanının hesaplanması:

Puanı tersine çevrilecek madde vardır. Kişisel çalışma özellikleri alt boyutunda bulunan sekiz soru ters sorudur. Maddelerin puanı toplanarak ölçek puanı elde edilir. Toplam ölçek puanı 46-460 arasındadır.

Alt boyut puanlarının hesaplanması:

Her bir boyutu oluşturan maddeler toplanarak alt boyut puanları elde edilir. Ölçekten alınan puan arttıkça işe hazır olma düzeyi de artmaktadır (Tablo 4.1.2).

4.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Ölçeğin maddelerinden alınan en düşük ve en yüksek puan, her bir maddenin puan ortalaması ve standart sapmaları Tablo 4.2.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.2.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri (n: 380)

No	Faslak Ölçek Maddeleri (46 Madde)	Alınan En Düşük- En Yüksek Puan	$\bar{x} \pm SS$
1.	Çalışma alanıma yönelik sağlam bir teorik temelim var.	1-10	7.57±2.14
2.	Alanımla ilgili öğrenmiş olduğum bilgiden emin olduğum için klinik sorulara kolayca cevap verebilirim.	1-10	7.64±2.07
3.	Karmaşık problemleri analiz etmek ve çözmek güçlü yanlarımdan biridir.	1-10	7.86±1.99
4.	Birden fazla taleple nasıl başa çıkacağımı biliyorum.	1-10	7.84±2.05
5.	Öğrenimimi tamamladığıma göre, klinikte çalışmak için kendimi yetkin görüyorum.	1-10	8.27±1.94
6.	Öğrendiğim bilgileri iş yerinde uygulayabileceğim konusunda kendime güveniyorum.	1-10	8.40±1.95
7.	İnsanlar orjinal fikirler için bana ulaşırlar.	1-10	7.00±2.36
8.	Detaylara dikkat etmek güçlü yönlerimden biridir.	1-10	8.01±2.00
9.	Baskı altında sakin kalırım.	1-10	6.57±2.67
10.	Güçlü ve zayıf yönlerimi bilirim.	1-10	8.43±1.74
11.	İlgilenmem gereken bir kriz durumunda yaptığım işi bırakıp kolayca o duruma odaklanabilirim.	1-10	7.98±1.91
12.	Beklenmedik durumlar için her zaman hazırlıklıyım.	1-10	7.79±1.99
13.	Alanımda en iyiler arasında olmak benim için çok önemlidir.	1-10	8.21±2.00
14.	Belli bir hayat tecrübesine sahip olduğumu düşünüyorum.	1-10	7.77±2.16
15.	İnsanlarla ilişki kurmak güçlü yönlerimden biridir.	1-10	8.27±1.87
16.	İnsanlar açık ve arkadaşça bir yaklaşıma sahip olduğumu söylerler.	1-10	8.33±1.91
17.	Farklı sosyal durumlara uyum sağlamak güçlü yönlerimden biridir.	1-10	8.07±1.96
18.	Kendimi kolayca ifade edebilirim.	1-10	8.19±1.93
19.	Farklı sosyokültürel özellikleri olan hastalarla etkili iletişim kurarım.	1-10	8.16±1.86
20.	Diğer insanların vücut dilini anlama konusunda kendimi iyi bulurum.	1-10	7.89±1.92
21.	Yeni durumlara kolayca uyum sağlarım.	1-10	7.91±2.11
22.	Hazırlıksız/Doğaçlama konuşma yapmakta iyiyimdir.	1-10	7.31±2.25

23.	İşimde öğrenme ve gelişme fırsatlarını dört gözle beklerim.	1-10	8.19±1.88
24.	Her zaman kendimi geliştirmeye çalışırım.	1-10	8.52±1.72
25.	Kendimi işime adamaya istekliyim.	1-10	8.08±1.94
26.	Tüm geribildirimlerin öğrenmek için bir fırsat olduğunu düşünürüm.	1-10	8.15±1.86
27.	İşe başlamak ve bir proje içinde yer almak için sabırsızlanırım.	1-10	7.67±2.22
28.	Görevleri tamamlayıp, sonuçlara ulaştıkça gelişirim.	1-10	8.60±1.72
29.	Kurumun değerleri ve inançları o kurumun kültürünün bir parçasıdır.	1-10	8.29±1.81
30.	Bir çalışan olarak örgütsel süreçleri ve protokolleri iyi anlamak önemlidir.	1-10	8.43±1.74
31.	Kurumda otoriteye saygı göstermek önemlidir.	1-10	8.38±1.88
32.	İşyerinde her zaman kendi kararlarınız ve eylemlerinizin sorumluluğunu almak önemlidir.	1-10	8.57±1.75
33.	Meslektaşlara saygı göstermek önemlidir.	1-10	9.15±1.42
34.	Kurum hakkında mümkün olduğunca çok şey öğrenmek önemlidir.	1-10	8.91±1.57
35.	Yıllardır bir kurumda görev yapmış olan çalışanlardan öğrenecek çok şey vardır.	1-10	8.58±1.75
36.	Meslektaşlarınızdan çok şey öğrenebilirsiniz.	1-10	8.81±1.57
37.	Ne zaman yardım istemem gerektiğini bilirim.	1-10	8.90±1.39
38.	Üniversite diploması olmasa bile, uzun süre hizmet veren çalışanlardan çok şey öğrenebilirsiniz.	1-10	8.24±2.23
39.	Zorluklarla mücadele etmekten bunalırım.	1-10	6.16±3.05
40.	Aynı anda çok fazla işle uğraşmak benim zayıf noktamdır.	1-10	6.72±2.87
41.	Artan talepler olduğunda işleri halledemeyeceğimi hissederim.	1-10	6.76±2.88
42.	Yapılması gereken çok fazla iş olduğunda strese girerim.	1-10	6.11±3.00
43.	Bazen bir göreve başlarken zorlanırım.	1-10	6.56±2.86
44.	Bazen bir şeyden emin olmadığımda soru sormaktan utanırım.	1-10	7.75±2.75
45.	Değişim fikri hoşuma gitmez.	1-10	7.43±2.88
46.	Deneyimli insanların görüşüne başvurmak benim için bir zayıflıktır.	1-10	8.36±2.66

Ölçeğin maddelerinin ve alt boyutlarının olası ve alınan en düşük/en yüksek puan, her bir alt boyutun puan ortalaması, standart sapmaları ve aritmetik ortalaması Tablo 4.2.2. de verilmiştir. Ölçeğin toplam puan ortalaması ve standart

sapması 364.77 ± 51.89 olarak bulunmuştur. Alt boyutlardan örgütsel farkındalık (135.47 ± 19.81) alt boyutu en yüksek puan ortalamasına ve aritmetik ortalamaya (8.46) sahiptir (Tablo 4.2.2).

Tablo 4.2.2. Yeni Hemşirelerin Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Tanımlayıcı İstatistikleri (n: 380)

Ölçek ve alt boyutları		Olası en düşük- en yüksek puan	Alınan en düşük- en yüksek puan	$\bar{x} \pm SS$	Aritmetik ortalama
Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği (Toplam)		46-460	154-460	364.77±51.89	7.92
Alt Boyutlar	1. İş yeterliliği	14-140	21-140	109.34±19.52	7.81
	2. Sosyal zeka	8-80	8-80	64.12±12.35	8.01
	3. Örgütsel farkındalık	16-160	30-160	135.47±19.81	8.46
	4. Kişisel çalışma özellikleri	8-80	12-80	55.84±16.90	6.98

4.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Geçerlik Bulguları

Ölçeğin geçerlik analizinde; dil geçerliği, kapsam geçerliği, yapı geçerliği (doğrulayıcı faktör analizi) ve ölçüt geçerliği yapılmıştır.

4.3.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği İçin Dil Geçerliğinin Değerlendirilmesi

Ölçeğin dil geçerliğinde çeviri ve geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Orijinal ölçek İngilizce ve Türkçe bilen üç çevirmen tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Düzeltmeler yapıldıktan sonra hemşirelik mesleğinde 0-3 yıl arası çalışmakta olan hemşireler içinden 10 kişilik bir grup seçilmiş, çevirinin anlaşılabilirliği ve eşitliği konusunda bilgi alınmıştır. Konuşulan kişilerden öncelikle ölçeği okumaları ve zor anlaşılan veya hiç anlaşılmayan kelimeleri belirtmeleri istenmiştir. Ölçekteki kelimelerin Türk toplumunda daha kolay anlaşılabilmesi için Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Ölçme ve Değerlendirme biriminde sorumlu

olan Türk dili uzmanı tarafından değerlendirilmiştir. Daha sonra orijinalinden hedef dile çevrilmiş olan ölçeğin tekrar orijinal dile geri çevrilmesi adımına geçilmiştir. Burada değişik eğitim düzeylerinde ve her iki dili de konuşabilen, ancak konu hakkında uzman olmayan iki kişi ölçeği tekrar İngilizce'ye çevirmiştir. Orijinal İngilizce form ile geri çevirisi yapılan İngilizce form karşılaştırılmış, formların birbiriyle uyumlu olup olmadığına bakılarak, tek bir İngilizce form oluşturulmuştur.

Tablo 4.3.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin İngilizce ve Türkçe Formunun Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n: 30)

Ölçek ve Alt boyutları	İngilizce Formu $\bar{x} \pm SS$	Türkçe Formu $\bar{x} \pm SS$	t*	p	r**	p	
Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği Toplam Puanı	380.27±33.69	375.83±33.45	1.561	.129	.89	.000	
Alt boyutları	1.İş yeterliliği	111.47±12.86	109.83±12.70	1.702	.099	.92	.000
	2.Sosyal zeka	67.47±8.95	65.93±8.87	1.936	.063	.88	.000
	3.Örgütsel farkındalık	142.50±11.31	142.53±11.06	.039	.969	.91	.000
	4.Kişisel çalışma özellikleri	58.83±14.37	57.53±13.36	.959	.346	.86	.000

*t: Bağımlı gruplarda t testi: serbestlik derecesi: 29

** r: Pearson korelasyon analizi

Ölçeğin Türkçeye çevrilen formu ve İngilizce formu her iki dili iyi bilen tıp ve hemşirelik mezunu olan çoğunluğu idari birimlerde çalışan 30 kişiye iki hafta ara ile tekrarlanarak uygulanmış, elde puan ortalamaları arasındaki fark bağımlı gruplarda t testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar arasındaki tutarlılık Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Ölçeğin Türkçe ve İngilizce ifadelerini aynı şekilde algılayıp algılamadıkları (ya da anlayıp anlamadıklarını) belirlemek amacıyla aynı gruba iki hafta ara ile uygulanan ölçeğin Türkçe ve İngilizce formundan elde edilen toplam puan ve iş yeterliliği, örgütsel farkındalık, sosyal zeka ve kişisel çalışma özellikleri olan dört alt

boyutunun puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır ($p>.05$, Tablo 4.3.1).

Ölçeğin ve dört alt boyutunun Türkçe ve İngilizce formundan elde edilen puanları arasında pozitif yönde, çok güçlü ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r= .86$ ile $.92$ arası, $p<.001$, Tablo 4.3.1).

4.3.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği İçin Kapsam Geçerliğinin Değerlendirilmesi

Ölçeğin Türkçe formunun kapsam geçerliği için ölçek maddelerinin uygunluğu konusunda hemşirelikte yönetim ve araştırma dersi veren ölçek geliştirme konusunda uzman dokuz hemşire öğretim üyesinin görüşü alınmıştır. Uzmanlardan maddelerin uygunluğunu 1-4 puan arasında değerlendirmeleri istenmiş ve ölçeğin kapsam geçerlik indeksi değerinin 0.95 olduğu bulunmuştur (Tablo 4.3.2).

Tablo 4.3.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Kapsam Geçerliği İçin Uzman Görüşleri

Madde No	Uzmanlardan 3 ve 4 Puan Verenlerin Toplamı	Uzman Katılımcı Toplamı	KGO
1	9	9	1.00
2	7	9	0.78
3	8	9	0.89
4	9	9	1.00
5	7	9	0.78
6	9	9	1.00
7	9	9	1.00
8	8	9	0.89
9	9	9	1.00
10	9	9	1.00
11	9	9	1.00
12	9	9	1.00
13	9	9	1.00
14	8	9	0.89
15	8	9	0.89
16	8	9	0.89
17	9	9	1.00
18	9	9	1.00
19	9	9	1.00
20	9	9	1.00
21	9	9	1.00
22	8	9	0.89
23	9	9	1.00
24	9	9	1.00
25	9	9	1.00
26	9	9	1.00
27	8	9	0.89
28	9	9	1.00
29	8	9	0.89
30	9	9	1.00
31	9	9	1.00
32	9	9	1.00
33	9	9	1.00
34	9	9	1.00
35	9	9	1.00
36	9	9	1.00
37	9	9	1.00
38	8	9	0.89
39	8	9	0.89
40	9	9	1.00
41	7	9	0.78
42	7	9	0.78
43	9	9	1.00
44	9	9	1.00
45	9	9	1.00

46	8	9	0.89
TOPLAM			0.95

4.3.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği İçin Yapı Geçerliğinin Değerlendirilmesi

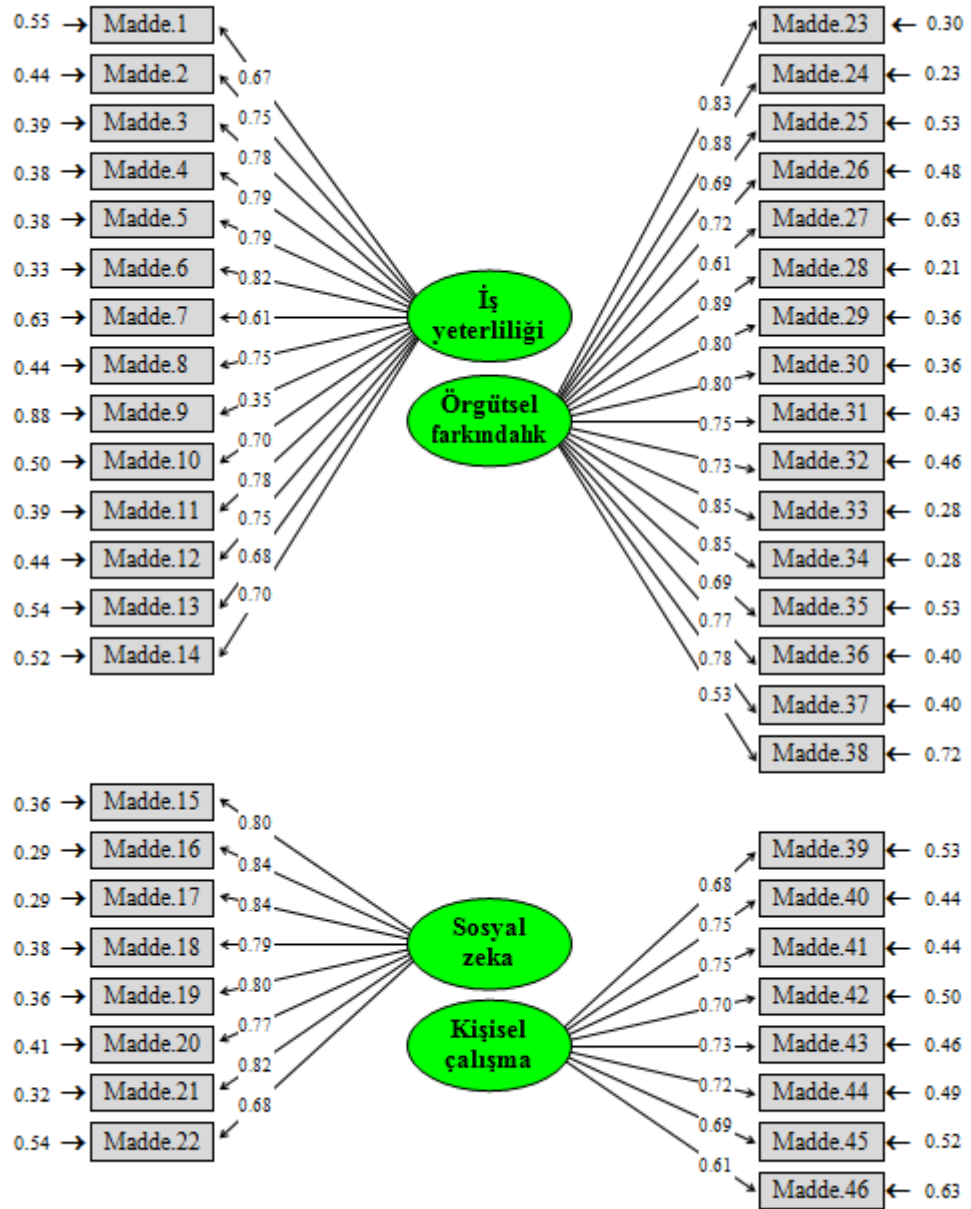
Walker ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen 46 madde ve 4 alt boyuttan oluşan ölçeğin yapı geçerliğinin değerlendirmesinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

4.3.3.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) uyum değerleri Tablo 4.3.3'de verilmiştir. Ölçek maddelerinin kendi boyutu ile olan yol katsayıları (faktör yükleri) iş yeterliliği alt boyutunda .35 ile .82, sosyal zeka alt boyutunda .68 ile .84, örgütsel farkındalık alt boyutunda .53 ile .89, kişisel çalışma özellikleri alt boyutunda .61 ile .75 arasında olduğu bulunmuştur (Şekil 1).

Tablo 4.3.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyumluluk Değerleri (n:380)

DFA uyumluluk istatistiği	DFA uyum değerleri
Ki-kare / p değeri	3772.97 / 0.000 (p<.05)
Ki-kare : serbestlik derecesi	3772.97 : 979 = 3.85
RMSEA / p	.087 (p<.05)
SRMR	.064
CFI	.97
NNFI	.97
GFI	.70
AGFI	.67



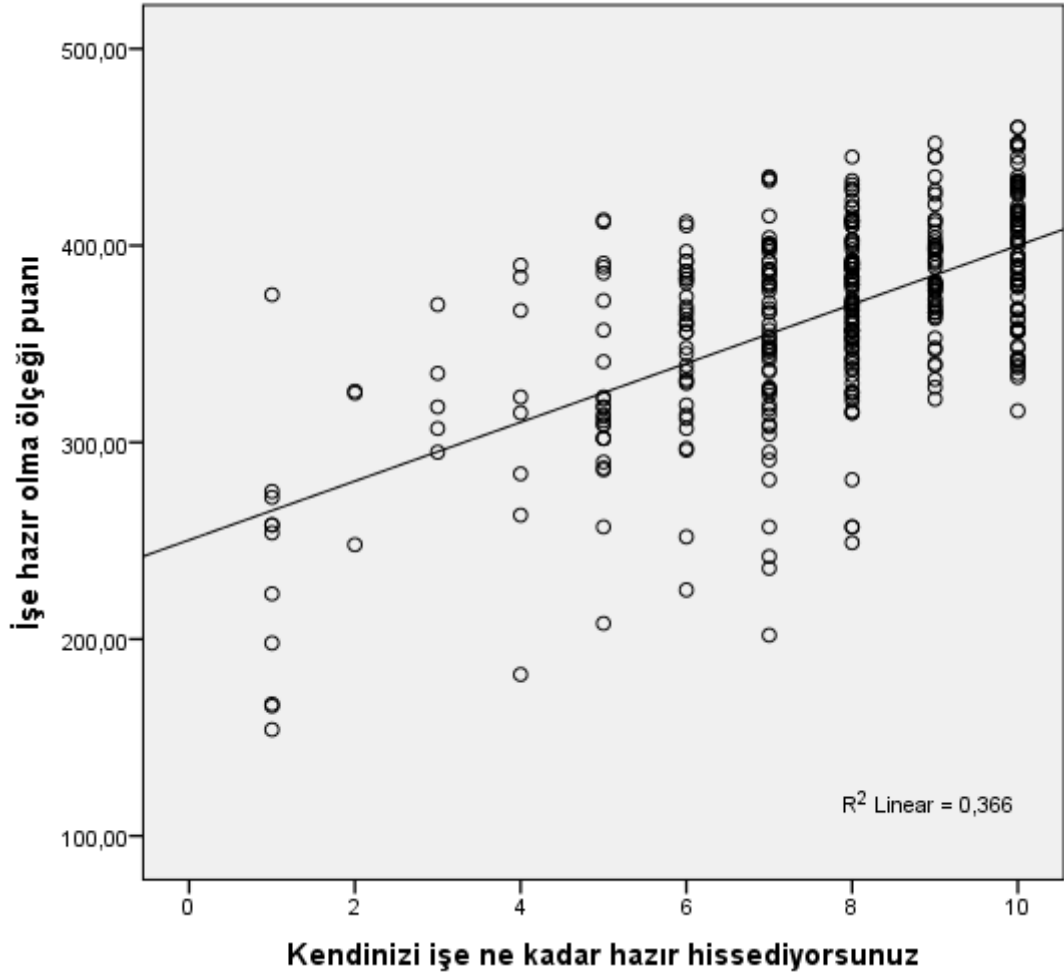
Chi-Square=3772.97, df=979, p-value=0.00000, RMSEA=0.087

Şekil 1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi: Yol Katsayıları ve Hata Varyansları

4.3.4. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği İçin Ölçüt Geçerliliğinin Değerlendirilmesi

Ölçeğin Türkçe Formunun yapı geçerliğini değerlendirmek için eşzamanlı ölçüt geçerliği olarak hemşirelerin “Kendinizi işinize ne kadar hazır hissediyorsunuz.” sorusuna (1-10 puan arası) verdikleri puanlar ile ölçekten aldıkları puanların uyumu Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir.

Hemşirelerin yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ölçeğinden aldıkları puanlar ile eş zamanlı kullanılarak elde edilen “kendinizi işinize ne kadar hazır hissediyorsunuz” sorusundan elde edilen puanlar arasında pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r = .61$, $p = .000$, Şekil 2).



Şekil 2. İşe Hazır Olma Ölçeği ile Kendini İşe Hazır Hissetme Puanlarının İlişkisi

4.4. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Güvenirlik Bulguları

Ölçeğin güvenilirlik analizinde; madde-toplam puan korelasyonu analizi, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa katsayısı) ve zamana göre değişmezlik analizleri yapılmıştır.

4.4.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Madde Analizleri

Ölçeğin güvenilirlik çalışması kapsamında ölçek tüm maddeleri ile ölçek alt boyut ilişkileri Pearson Korelasyon analizi kullanılarak incelenmiştir.

4.4.1.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Madde Puanları ile Toplam Puan Korelasyonlarının İncelenmesi

Ölçeğin maddelerinin ölçek toplam puanı ile korelasyonları Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir (Tablo 4.4.1).

Tablo 4.4.1.Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonları (n:380)

No	Ölçek Maddeleri	Madde-Toplam Puan Korelasyon Katsayısı	
		r	p
1.	Çalışma alanıma yönelik sağlam bir teorik temel var.	.53	.000
2.	Alanımla ilgili öğrenmiş olduğum bilgiden emin olduğum için klinik sorulara kolayca cevap verebilirim.	.59	.000
3.	Karmaşık problemleri analiz etmek ve çözmek güçlü yanlarımdan biridir.	.64	.000
4.	Birden fazla taleple nasıl başa çıkacağımı biliyorum.	.64	.000
5.	Öğrenimimi tamamladığıma göre, klinikte çalışmak için kendimi yetkin görüyorum.	.60	.000
6.	Öğrendiğim bilgileri iş yerinde uygulayabileceğim konusunda kendime güveniyorum.	.67	.000
7.	İnsanlar orjinal fikirler için bana ulaşırlar.	.51	.000
8.	Detaylara dikkat etmek güçlü yönlerimden biridir.	.58	.000
9.	Baskı altında sakin kalırım.	.34	.000
10.	Güçlü ve zayıf yönlerimi bilirim.	.53	.000
11.	İlgilenmem gereken bir kriz durumunda yaptığım işi bırakıp kolayca o duruma odaklanabilirim.	.64	.000
12.	Beklenmedik durumlar için her zaman hazırlıklıyım.	.65	.000
13.	Alanımda en iyiler arasında olmak benim için çok önemlidir.	.56	.000

14.	Belli bir hayat tecrübesine sahip olduğumu düşünüyorum.	.59	.000
15.	İnsanlarla ilişki kurmak güçlü yönlerimden biridir.	.66	.000
16.	İnsanlar açık ve arkadaşça bir yaklaşıma sahip olduğumu söylerler.	.65	.000
17.	Farklı sosyal durumlara uyum sağlamak güçlü yönlerimden biridir.	.67	.000
18.	Kendimi kolayca ifade edebilirim.	.62	.000
19.	Farklı sosyokültürel özellikleri olan hastalarla etkili iletişim kurarım.	.64	.000
20.	Diğer insanların vücut dilini anlama konusunda kendimi iyi bulurum.	.61	.000
21.	Yeni durumlara kolayca uyum sağlarım.	.73	.000
22.	Hazırlıksız/Doğaçlama konuşma yapmakta iyiyimdir.	.61	.000
23.	İşimde öğrenme ve gelişme fırsatlarını dört gözle beklerim.	.69	.000
24.	Her zaman kendimi geliştirmeye çalışırım.	.73	.000
25.	Kendimi işime adamaya istekliyim.	.55	.000
26.	Tüm geribildirimlerin öğrenmek için bir fırsat olduğunu düşünürüm.	.61	.000
27.	İşe başlamak ve bir proje içinde yer almak için sabırsızlanırım.	.51	.000
28.	Görevleri tamamlayıp, sonuçlara ulaştıkça gelişirim.	.68	.000
29.	Kurumun değerleri ve inançları o kurumun kültürünün bir parçasıdır.	.58	.000
30.	Bir çalışan olarak örgütsel süreçleri ve protokolleri iyi anlamak önemlidir.	.58	.000
31.	Kurumda otoriteye saygı göstermek önemlidir.	.53	.000
32.	İşyerinde her zaman kendi kararlarımız ve eylemlerimizin sorumluluğunu almak önemlidir.	.63	.000
33.	Meslektaşlara saygı göstermek önemlidir.	.61	.000
34.	Kurum hakkında mümkün olduğunca çok şey öğrenmek önemlidir.	.63	.000
35.	Yıllardır bir kurumda görev yapmış olan çalışanlardan öğrenecek çok şey vardır.	.44	.000
36.	Meslektaşlarımızdan çok şey öğrenebilirsiniz.	.52	.000
37.	Ne zaman yardım istemem gerektiğini bilirim.	.55	.000
38.	Üniversite diploması olmasa bile, uzun süre hizmet veren çalışanlardan çok şey öğrenebilirsiniz.	.28	.000
39.	Zorluklarla mücadele etmekten bunalırım.	.36	.000
40.	Aynı anda çok fazla işle uğraşmak benim zayıf noktamdır.	.36	.000
41.	Artan talepler olduğunda işleri halledemeyeceğimi hissederim.	.40	.000
42.	Yapılması gereken çok fazla iş olduğunda strese girerim.	.38	.000
43.	Bazen bir göreve başlarken zorlanırım.	.37	.000
44.	Bazen bir şeyden emin olmadığımda soru sormaktan utanırım.	.40	.000

45.	Değişim fikri hoşuma gitmez.	.43	.000
46.	Deneyimli insanların görüşüne başvurmak benim için bir zayıflıktır.	.47	.000

Ölçeğin Türkçe Formunun güvenilirlik çalışması için 46 maddenin madde-toplam puan korelasyonları incelendiğinde güvenilirlik katsayısının $r = .28$ ile $.73$ arasında, pozitif yönde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < .001$, Tablo 4.4.1).

4.4.1.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Madde Puanları ile Alt Boyut Puanları Korelasyonlarının İncelenmesi

Ölçeğin Türkçe formunda bulunan maddelerin puanları ile alt boyut puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir (Tablo 4.4.2).

Tablo 4.4.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği Maddelerinin Alt Boyut Puanları ile Korelasyonları (n: 380)

Alt boyutlar	Ölçek Maddeleri		Madde-Alt Boyut Korelasyonları	
			r	p
İş yeterliliği	1.	Çalışma alanıma yönelik sağlam bir teorik temelim var.	.67	.000
	2.	Alanımla ilgili öğrenmiş olduğum bilgidem emin olduğum için klinik sorulara kolayca cevap verebilirim.	.75	.000
	3.	Karmaşık problemleri analiz etmek ve çözmek güçlü yanlarımdan biridir.	.74	.000
	4.	Birden fazla taleple nasıl başa çıkacağımı biliyorum.	.76	.000
	5.	Öğrenimimi tamamladığıma göre, klinikte çalışmak için kendimi yetkin görüyorum.	.75	.000
	6.	Öğrendiğim bilgileri iş yerinde uygulayabileceğim konusunda kendime güveniyorum.	.77	.000
	7.	İnsanlar orijinal fikirler için bana ulaşırlar.	.63	.000
	8.	Detaylara dikkat etmek güçlü yönlerimden biridir.	.71	.000
	9.	Baskı altında sakin kalırım.	.46	.000
	10.	Güçlü ve zayıf yönlerimi bilirim.	.61	.000
	11.	İlgilenmem gereken bir kriz durumunda yaptığım işi bırakıp kolayca o duruma odaklanabilirim.	.72	.000

	12.	Beklenmedik durumlar için her zaman hazırlıklıyım.	.70	.000
	13.	Alanımda en iyiler arasında olmak benim için çok önemlidir.	.59	.000
	14.	Belli bir hayat tecrübesine sahip olduğumu düşünüyorum.	.65	.000
Sosyal zeka	15.	İnsanlarla ilişki kurmak güçlü yönlerimden biridir.	.75	.000
	16.	İnsanlar açık ve arkadaşça bir yaklaşıma sahip olduğumu söylerler.	.80	.000
	17.	Farklı sosyal durumlara uyum sağlamak güçlü yönlerimden biridir.	.83	.000
	18.	Kendimi kolayca ifade edebilirim.	.76	.000
	19.	Farklı sosyokültürel özellikleri olan hastalarla etkili iletişim kurarım.	.79	.000
	20.	Diğer insanların vücut dilini anlama konusunda kendimi iyi bulurum.	.75	.000
	21.	Yeni durumlara kolayca uyum sağlarım.	.81	.000
	22.	Hazırlıksız/Doğaçlama konuşma yapmakta iyiyimdir.	.76	.000
Örgütsel farkındalık	23.	İşimde öğrenme ve gelişme fırsatlarını dört gözle beklerim.	.77	.000
	24.	Her zaman kendimi geliştirmeye çalışırım.	.80	.000
	25.	Kendimi işime adamaya istekliyim.	.61	.000
	26.	Tüm geribildirimlerin öğrenmek için bir fırsat olduğunu düşünürüm.	.69	.000
	27.	İşe başlamak ve bir proje içinde yer almak için sabırsızlanırım.	.60	.000
	28.	Görevleri tamamlayıp, sonuçlara ulaştıkça gelişirim.	.83	.000
	29.	Kurumun değerleri ve inançları o kurumun kültürünün bir parçasıdır.	.74	.000
	30.	Bir çalışan olarak örgütsel süreçleri ve protokolleri iyi anlamak önemlidir.	.73	.000
	31.	Kurumda otoriteye saygı göstermek önemlidir.	.70	.000
	32.	İşyerinde her zaman kendi kararlarınız ve eylemlerinizin sorumluluğunu almak önemlidir.	.73	.000
	33.	Meslektaşlara saygı göstermek önemlidir.	.77	.000
	34.	Kurum hakkında mümkün olduğunca çok şey öğrenmek önemlidir.	.79	.000
	35.	Yıllardır bir kurumda görev yapmış olan çalışanlardan öğrenecek çok şey vardır.	.63	.000

	36.	Meslektaşlarınızdan çok şey öğrenebilirsiniz.	.71	.000
	37.	Ne zaman yardım istemem gerektiğini bilirim.	.66	.000
	38.	Üniversite diploması olmasa bile, uzun süre hizmet veren çalışanlardan çok şey öğrenebilirsiniz.	.49	.000
Kişisel çalışma özellikleri	39.	Zorluklarla mücadele etmekten bunalırım.	.70	.000
	40.	Aynı anda çok fazla işle uğraşmak benim zayıf noktamdır.	.77	.000
	41.	Artan talepler olduğunda işleri halledemeyeceğimi hissedirim.	.80	.000
	42.	Yapılması gereken çok fazla iş olduğunda strese girerim.	.74	.000
	43.	Bazen bir göreve başlarken zorlanırım.	.76	.000
	44.	Bazen bir şeyden emin olmadığımında soru sormaktan utanırım.	.75	.000
	45.	Değişim fikri hoşuma gitmez.	.73	.000
	46.	Deneyimli insanların görüşüne başvurmak benim için bir zayıflıktır.	.64	.000

Ölçeğin dört alt boyutunun maddeleri ile alt boyut toplam puanları arasındaki güvenirlik katsayıları incelendiğinde, iş yeterliliği alt boyutunda $r = .46$ ile $.77$, sosyal zeka alt boyutunda $r = .75$ ile $.83$, örgütsel farkındalık alt boyutunda $r = .49$ ile $.83$, kişisel çalışma özellikleri alt boyutunda $r = .64$ ile $.80$ arasında olmak üzere pozitif yönde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlılık bulunmuştur ($p < .001$, Tablo 4.4.2).

4.4.1.3.Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Alt Boyut Puanlarının Toplam Ölçek Puanları ile Korelasyonları

Ölçeğin Türkçe formunun dört alt boyutunun puanları ile toplam ölçek puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir (Tablo 4.4.3).

Tablo 4.4.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Alt Boyut ile Toplam Ölçek Puanlarının Korelasyonları ve İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayıları (n: 380)

Ölçek ve Alt boyutları		Alt Boyut- Toplam Ölçek Korelasyon Katsayıları		α
		r	p	
Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği (Toplam)				.94
Alt Boyutlar	1. İş yeterliliği	.85	.000	.91
	2. Sosyal zeka	.83	.000	.91
	3. Örgütsel farkındalık	.81	.000	.93
	4. Kişisel çalışma özellikleri	.54	.000	.88

Ölçeğin alt boyutlarının toplam ölçek puanıyla korelasyonları incelendiğinde, güvenilirlik katsayılarının iş yeterliliği alt boyutunda $r = .85$, sosyal zeka alt boyutunda $r = .83$, ve örgütsel farkındalık alt boyutunda $r = .81$ ile çok güçlü düzeyde, kişisel çalışma özellikleri alt boyutunda $r = .54$ ile güçlü düzeyde olmak üzere pozitif yönde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < .001$, Tablo 4.4.3).

4.4.2. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin İç Tutarlılığının Değerlendirilmesi

Ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirlik göstergelerinden biri olan iç tutarlılığı test etmek için yapılan analizde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için $\alpha = .94$ bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı; iş yeterliliği ve sosyal zeka alt boyutunda .91, örgütsel farkındalık alt boyutunda .93, kişisel çalışma özellikleri alt boyutunda .88 olarak bulunmuştur (Tablo 4.4.3).

4.4.3. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Zamana Göre Değişmezliğinin Değerlendirilmesi

Ölçeğin zamana göre değişmezliği çalışmaya katılan ilk 50 hemşireye ilk test uygulamasından sonra iki hafta ara ile yapılan ikinci ölçümden elde edilen ölçek ve dört alt boyutunun puan ortalamaları arasındaki fark bağımlı gruplarda t testi (=iki eş arasındaki farkın önemlilik testi) ile değerlendirilmiştir. Hem toplam ölçeğin hem de dört alt boyutun tekrarlayan iki ölçümden elde edilen puan ortalaması arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır ($p > .05$, Tablo 4.4.4).

Ölçeğin ve dört alt boyutunun test-tekrar test puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelendiğinde; hem toplam ölçek, hemde dört alt boyutun ilk ve ikinci ölçümden elde edilen puanları arasında çok güçlü ($r = .83$ ile $.94$ arasında), pozitif yönde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p < .001$, Tablo 4.4.4).

Tablo 4.4.4. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği ve Alt Boyutlarının Test-Tekrar Test Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması ve Korelasyonları (n: 50)

Ölçek ve Alt boyutları	İlk Uygulama $\bar{x} \pm SS$	İkinci Uygulama $\bar{x} \pm SS$	t*	p	r**	p	
Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği Toplam Puanı	370.80±47.85	375.52±51.77	1.126	.266	.83	.000	
Alt boyutları	1.İş yeterliliği	111.24±18.78	114.04±20.84	1.669	.102	.83	.000
	2.Sosyal zeka	65.04±13.43	66.46±12.50	1.561	.125	.88	.000
	3.Örgütsel farkındalık	139.68±17.34	140.94±19.38	.902	.372	.86	.000
	4.Kişisel çalışma özellikleri	54.84±18.50	53.66±19.13	1.231	.224	.94	.000

*t: Bağımlı gruplarda t testi: serbestlik derecesi: 49

** r: Pearson korelasyon analizi

5.TARTIŞMA

Bu bölümde yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği için yapılan çalışmalar iki başlık altında tartışılmıştır.

- Ölçeğin geçerliği ile ilgili bulguların tartışılması
- Ölçeğin güvenilirliği ile ilgili bulguların tartışılması

5.1. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Geçerlik Bulgularının Tartışılması

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellikle karıştırmadan, doğru ölçebilme derecesidir. Özellikle yabancı kültürden uyarlanacak ölçeklerde ilk olarak dil ve kapsam geçerliği test edilmektedir (Tekindal, 2017; Tavşancıl, 2010). Bu nedenle dil, kapsam, yapı ve ölçüt geçerliğine bakılmaktadır.

Ölçeğin geçerlik çalışmasının ilk bölümünde, ölçeğin Türk toplumundaki yeni mezun hemşirelere uygulanabilir duruma gelmesi için gerekli dil geçerliği çalışmaları yapılmıştır. Ölçek uyarlama çalışmalarının ilk basamağı, ölçeğin çevirisidir. Uyarlamanın psikometrik bölümünde, zaman alıcı ve karmaşık olan bu sürece özen gösterilmesi, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği için büyük önem taşır (Gözüm ve Aksayan, 2003). Kültürler arası ölçek uyarlaması yapılırken çeviri sürecinde; çevirmen seçimi, çeviri tekniği ve geri çeviri gibi konulara özellikle dikkat edilmesi gerektiği belirtilmektedir (Gözüm ve Aksayan, 2003; Tavşancıl, 2010). Ölçeğin dil geçerliğini sağlamak için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden en çok uygulanan grup çevirisi ve geri çeviri yöntemidir.

Grup çevirisi yönteminde her iki dili bilen iki ya da daha fazla kişi, orijinal ölçeği birlikte ya da ayrı ayrı çevirir. Çeviriden sonra ya çevrilen son şekli ile grup üyeleri tarafından bir anlaşmaya varılır ya da bağımsız bir gözlemci en uygun olan formu seçer. Bu yöntemde grup üyeleri birbirini etkileyebilir ya da ortak bir karara varmakta zorlanabilirler. Bu nedenle tek başına bu yöntem yeterli görülmemektedir (Aksayan ve Gözüm, 2002).

Geri çeviri yöntemi ise zaman alıcı olmasına karşın, ölçeğin kültürel eşitliğini sağlamak için dünyada en çok kullanılan yöntemdir. Bu yöntemde en az iki bağımsız çevirmen olmalıdır. Çevirmenlerin biri orijinal ölçeği hedef dile çevirirken, diğeri de hedeflenen dile çevrilen ölçeği orijinal dile çevirir. Çevirmenler bağımsız olmalı ve birbirlerinden etkilenmemelidir. Ölçeğin çevrilmiş halinin orijinal hali ile birebir eşdeğer olması önemlidir. Bu nedenle araştırmacı her iki çeviri arasındaki tutarsızlıkları düzeltmelidir (Aksayan ve Gözüm, 2002).

Orijinal ölçek İngilizce ve Türkçe bilen üç çevirmen tarafından İngilizceden Türkçe'ye çevrilmiştir. Düzeltmeler yapıldıktan sonra hemşirelik mesleğinde 0-3 yıl arası çalışmakta olan hemşireler içinden 10 kişilik bir grup seçilmiş, çevirinin anlaşılabilirliği ve eşitliği konusunda bilgi alınmıştır. Görüşülen kişilerden öncelikle ölçeği okumaları ve zor anlaşılan veya hiç anlaşılmayan kelimeleri belirtmeleri istenmiştir. Anlaşılmayan kelimeler düzeltildikten sonra ölçekteki kelimelerin Türk toplumunda daha kolay anlaşılabilmesi için Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Ölçme ve Değerlendirme biriminde sorumlu olan hocalardan birinin ölçek maddeleri ile ilgili görüşü alınmış ve ölçeğin Türkçe formu oluşturulmuştur. Daha sonra orijinalinden hedef dile çevrilmiş olan ölçeğin tekrar orijinal dile geri çevrilmesi adımına geçilmiştir. Burada değişik eğitim düzeylerinde ve her iki dili de konuşabilen, ancak konu hakkında uzman olmayan 2 kişi ölçeği tekrar İngilizce'ye çevirmiştir. Orijinal İngilizce form ile geri çevirisi yapılan İngilizce form karşılaştırılmış, formların birbiriyle uyumlu olup olmadığına bakılarak, tek bir İngilizce form oluşturulmuştur. Sonrasında tıp ve hemşirelik mezunu olan Türkçe ve İngilizce bilen çoğunluğu idari birimlerde çalışan 30 kişilik bir gruba 15 gün arayla ölçeğin Türkçe ve İngilizce formu uygulanmıştır. Yapılan İngilizce ve Türkçe çeviri araştırmacı tarafından ölçeğin özgün hali ile karşılaştırılmış ve ölçeğin özgün formu ile örtüştüğü görülmüştür. Böylece ölçeğin dil geçerliği sağlanmıştır.

Ölçeğin kapsam geçerliğinde Kapsam Geçerlik İndeksi (KGI) değeri hesaplanmıştır. Bu tekniğin hesaplanmasında en az üç, en fazla yirmi uzman görüşü alınmasının uygun olduğu bildirilmektedir (Tavşancıl, 2010). KGI .80'den büyük ise ölçeğin madde kapsam geçerliği açısından yeterli olduğu savunulur (Aksayan, 2002;

Tezbaşaran, 2008). Davis tarafından düşük KGİ'ne sahip maddelerin ölçekten çıkartılması gerektiği belirtilmektedir (Davis, 1992).

Araştırmada dokuz uzmanın görüşü alındıktan sonra hesaplanan KGİ değeri .95 olarak bulunmuştur. Ölçeğin KGİ değerinin kabul edilebilir düzeyde olması ölçeğin Türkçe formunun uzmanlar arasında ölçüm amacına uyduğu konusunda görüş birliğini yansıttığı şeklinde yorumlanmıştır.

Ölçekte yer alan maddelerin alt boyutu ile olan ilişkisini gösteren yol katsayılarının (faktör yükleri) en az .30 ve üzerinde olması önerilir (Şimşek, 2007; Harrington, 2009). Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmasında tüm maddelerin yol katsayıları (yükleri) .35 ile .89 arasında olmak üzere yeterli düzeyde bulunmuştur.

Doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği istatistiklerinin de istenilen düzeyde olması gerekir. Uyum istatistiği değerleri olarak adlandırılan değerler;

Ki-kare uyum istatistiği: Bir modelin kabul edilebilir olması için ki-kare değerinin anlamlı çıkmaması beklenir, ancak uygulamada genelde anlamlı çıktığı görülür, çünkü bu değer örneklem büyüklüğüne çok duyarlıdır. Bunun yerine ki-kare değeri serbestlik derecesine bölünür ve çıkan değer iki ya da altında olması modelin iyi bir model olduğunu, beş ya da daha altında olması modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu gösterir (Şimşek, 2007; Harrington, 2009). Ölçeğin Türkçe formunun doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre bu değer 3.85 olarak bulunmuş, bu değer modelin kabul edilebilir bir model olduğunu göstermiştir.

Sık kullanılan diğer uyum iyiliği testleri Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA= Tahminin Ortalama Karekök Hatası = Hataların Karekök Ortalaması), Standardized Root-mean-Square Residual (SRMR), Comparative Fit Index (CFI= Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), Non-Normed Fit Index (NNFI), Goodness of Fit Index, (GFI= Uyum İyiliği İndeksi), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI= Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)'dir. (Şimşek, 2007;Harrington, 2009).

RMSEA'nın 0.08'e eşit ya da küçük olması ve p değerinin .05'den küçük olması (istatistiksel olarak anlamlı olması) uyumun iyi olduğunu (Şimşek, 2007;Harrington, 2009), 0.10'a eşit ya da küçük olması ise uyumun zayıf olduğunu gösterir. (Harrington, 2009). Bu çalışmada RMSEA değerinin anlamlı ve .087 bulunması ($p<.001$) faktör yapısı için uyumun olduğunu göstermiştir.

SRMR'nin .10'dan küçük olması (Harrington, 2009), CFI, NNFI değerlerinin .90'a eşit yada üstünde olması uyumun olduğunu gösterir. .90 ve üstü kabul edilebilir uyum .95 ve üzeri iyi bir uyumun göstergesidir (Şimşek, 2007; Harrington, 2009). Bu çalışmada elde edilen SRMR (.064), CFI (.97), NNFI (.97) değerlerine göre YMHİHOÖ'nin Türkçe formunun uyumunun iyi olduğu görülmüştür.

AGFI'nin 0.80'e eşit ya da üstünde olması uyumun olduğunu gösterir. GFI değerinin .85'e eşit ya da üstünde olması uyumun olduğunu gösterir (Çokluk ve ark., 2009). Bu çalışmada elde edilen GFI (.70) ve AGFI (.67) değerlerinin yeterli uyum değerine sahip olmadığı ancak uyum değerine yaklaştığı görülmüştür.

Ölçüt geçerliği elde edilen puanların bir ölçekte ölçülmek istenen özelliğe sahip olanlarla olmayanları, ölçülen özellik boyutunda birbirinden ayırt edilebilir (Tezbaşaran, 2008). Hemşirelerin yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ölçeğinden aldıkları puanlar ile eş zamanlı kullanılarak elde edilen "kendinizi işinize ne kadar hazır hissediyorsunuz" sorusundan elde edilen puanlar arasında pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r=.61$, $p=.000$).

5.2.Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Güvenirlik Bulgularının Tartışılması

Güvenirlik bir ölçüm aracının aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde birbiriyle tutarlı ve kararlı ölçme sonuçları vermesidir (Tezbaşaran, 2008; Ercan ve Kan, 2004; Tavşancıl, 2010). Bir ölçüm aracının güvenilirliğinin belirlenmesinde yaygın olarak test-tekrar test, paralel form güvenilirliği, bağımsız gözlemciler arası güvenilirlik ve iç tutarlılık yöntemleri kullanılmaktadır (Tavşancıl, 2010). Güvenirliğin belirlenmesinde birçok yöntem bulunmasına rağmen, hangisinin

kullanılacağı madde puanlarının doğasına, toplanacak veri türüne, araştırma problemine, araştırma koşullarına, araştırma amaçlarına ve yanıtlardaki olası objektifliğe göre bir veya birden fazla güvenilirlik yöntemi kullanılabilir (Tezbaşaran, 2008; Aker ve ark., 2005). Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde madde analizi, iç tutarlılık ve test- tekrar test yöntemleri kullanılmıştır.

Madde korelasyon analizi, ölçüm aracının maddeleri ile ölçek toplamı arasındaki ilişkinin bulunmasında kullanılan bir yöntemdir. Her madde ile ölçek toplam puanı arasındaki korelasyonları pearson momentler çarpımı yöntemiyle hesaplanır. Madde analizlerinde pearson korelasyon katsayısı değerleri; 0-.25 (çok zayıf), .26-.49 (zayıf), .50-.69 (orta), .70-.89 (yüksek), .90-1.00 (çok yüksek) olarak değerlendirilmektedir (Akgül, 2003).

Maddeler arası korelasyon analizinde korelasyon katsayısının işareti negatif, değeri sıfır veya sıfıra yakın ise bu durum, maddenin diğer maddelerle ölçülmek istenen tutumu ölçmede yetersiz olduğunu gösterir. Maddelerin birbirleriyle ve ölçek puanlarıyla yüksek korelasyona sahip olmaları aynı boyutta ölçüm yaptıklarını göstermektedir (Tezbaşaran, 2008).

Ölçekte yer alan maddelerin, Madde ve Toplam Puan Korelasyon Katsayıları değerlendirilmiştir (Tablo 4.4.1). Ölçeğin Türkçe Formunun güvenilirlik çalışması için 46 maddenin madde-toplam puan korelasyonları incelendiğinde güvenilirlik katsayısının $r = .28$ ile $.73$ arasında, pozitif yönde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < .001$, Tablo 4.4.1).

Ölçeğin madde alt boyut toplam puan korelasyon katsayıları arasındaki güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, iş yeterliliği alt boyutunda $r = .46$ ile $.77$, sosyal zeka alt boyutunda $r = .75$ ile $.83$, örgütsel farkındalık alt boyutunda $r = .49$ ile $.83$, kişisel çalışma özellikleri alt boyutunda $r = .64$ ile $.80$ arasında olmak üzere pozitif yönde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p < .001$, Tablo 4.4.2).

Ölçeğin alt boyutlarının toplam ölçek puanıyla korelasyonları incelendiğinde, güvenirlik katsayılarının $r = .54$ ile $.85$ olarak saptanmıştır. Pozitif yönde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı olduğu bulunmuştur. ($p < .001$, Tablo 4.4.3).

Likert tipi ölçeklerde iç tutarlılığın belirlenmesinde yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa Güvenirlik katsayısı, ölçek içinde bulunan maddelerin iç tutarlığının bir ölçüsüdür (Tezbaşaran, 2008; Tavşancıl, 2010). Birbiriyle yüksek ilişki gösteren maddelerden oluşan ölçeklerin α katsayısının yüksek olması beklenmektedir (Tezbaşaran, 2008). Cronbach alfa katsayısı $.00 < \alpha < .40$ ise ölçek güvenilir değil, $.40 < \alpha < .60$ ise düşük düzeyde güvenirlik, $.60 < \alpha < .80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek düzeyde güvenilir şeklinde değerlendirilmektedir (Akgül, 2003; Tavşancıl, 2010). İç tutarlık katsayısı için genel kabul edilen görüş bu katsayının en az $.70$ düzeyinde olmasıdır (Tavşancıl, 2010). Ölçeğin iç tutarlık analiz sonuçlarına göre, tüm ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı $.94$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa güvenirlik katsayısı; iş yeterliği ve sosyal zeka alt boyutunda $.91$, örgütsel farkındalık alt boyutunda $.93$, kişisel çalışma özellikleri alt boyutunda $.88$ olarak bulunmuştur (Tablo 4.4.3) Yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ölçeğini geliştiren Walker (2015) ölçeğin alt boyutlarının cronbach alfa değerlerini; iş yeterliliği alt boyutu için $.88$, sosyal zeka alt boyutu için $.87$, örgütsel farkındalık alt boyutu için $.85$, kişisel çalışma özellikleri alt boyutu için $.84$, olarak bulmuştur. Bu çalışmaya göre ölçeğin orjinal hali ile Türkçe'ye uyarlanmış son durumunun uyumlu olduğu görülmüştür.

Ölçeğin zamana göre değişmezliği çalışmaya katılan ilk 50 hemşireye ilk test uygulamasından sonra iki hafta ara ile yapılan ikinci ölçümden elde edilen ölçek ve dört alt boyutunun puan ortalamaları arasındaki fark bağımlı gruplarda t testi (= iki eş arasındaki farkın önemlilik testi) ile değerlendirilmiştir. Hem toplam ölçeğin hem de dört alt boyutun tekrarlayan iki ölçümden elde edilen puan ortalaması arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı saptanmıştır ($p > .05$, Tablo 4.4.4).

Ölçeğin ve dört alt boyutunun test-tekrar test puanları arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile incelendiğinde; hem toplam ölçek, hem de dört alt boyutun ilk ve ikinci ölçümden elde edilen puanları arasında çok güçlü ($r = .83$ ile $.94$

arasında), pozitif yönde ve istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p < .001$, Tablo 4.4.4).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇ

Yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ölçeği Türk toplumuna uygulanabilir geçerli bir ölçektir.

- Dil geçerliği yönünden ölçeğin ve dört alt boyutunun Türkçe ve İngilizce formundan elde edilen puanları arasında pozitif yönde, çok güçlü ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = .86$ ile $.92$ arası, $p < .001$),
- Kapsam geçerliği yönünden alanında uzman olan dokuz öğretim üyesi tarafından değerlendirilen ölçeğin KGİ değerinin $.95$ ile kabul edilebilir düzeyde olduğu,
- Yapı geçerliği yönünden ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmasında tüm maddelerin yol katsayıları (yükleri) $.35$ ile $.89$ arasında olması faktör yapısının güçlü olduğunu,
- Ölçüt geçerliği için hemşirelerin mezun hemşirelerde işe hazır olma ölçeğinden aldıkları puanlar ile eş zamanlı kullanılarak elde edilen “kendinizi işinize ne kadar hazır hissediyorsunuz” sorusundan elde edilen puanlar arasında pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu, ($r = .61$, $p = .000$) sonucuna varıldı.

Yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ölçeği Türk toplumuna uygulanabilir güvenilir bir ölçektir.

- Ölçeğin toplamı için Cronbach alfa katsayısı $0,94$, ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa katsayıları; iş yeterliği ve sosyal zeka alt boyutunda $.91$, örgütsel farkındalık alt boyutunda $.93$, kişisel çalışma özellikleri alt boyutunda $.88$ olarak oldukça güvenilir olduğu,
- Araştırmada 46 maddelik ölçek maddelerinin ölçek toplam puanı ile korelasyon katsayıları değerlerinin $.28$ - $.73$ arasında değiştiği, ölçeğin alt boyut

puanı ile ölçek puanının korelasyon katsayılarının .54 - .85 olması ile pozitif yönde çok iyi düzeyde ayırt edici ve güvenilir olduğu,

- Ölçeğin test- tekrar test analizine ilişkin korelasyon değeri $r = .83$, $p < 0,001$ ile ölçeğin zamana göre değişmezliğinin yüksek düzeyde olduğu, ölçeğin zaman karşısında etkilenmediği, sonucuna varılmıştır.

6.2. ÖNERİLER

Geçerli ve güvenilir olduğu kanıtlanan ölçek Türk toplumunda yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma düzeyinin belirlenmesi, geliştirilmesi ve değişim sürecinin başlatılmasına yönelik yapılacak çalışmalarda kullanılabilir.

Ölçeğin puanı arttıkça işe hazır oluşluğun artıyor olarak değerlendirilmesi, araştırmacılar açısından kolay puanlanması, karmaşık skollama algoritmalarının olmaması, uygulanmasının kolay olduğunu düşündürmektedir.

Hemşirelikte daha büyük örneklem grupları ile geçerlik ve güvenilirliğinin tekrarlanması önerilebilir.

7. KAYNAKLAR

- ACNielsen Research Services (2000). Employer satisfaction with graduate skills: Research report, Evaluations and Investigations Programme Higher Education Division. Canberra, ACT: Department of Education, Training and Youth Affairs.
- Adlam KA, Dotchin M, Hayward S. Nursing first year of practice, past, present and future: documenting the journey in New Zealand. *Journal of Nursing Management*. 2009;17: 570–575.
- Aiken L, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Busse R, Clarke H, Giovanetti P, Hunt J, Rafferty AM, Shamian J. Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*. 2001; 20(3) : 43–53.
- Aker S, Dündar C, Pekşen Y. Ölçme araçlarında iki yaşamsal kavram: geçerlik ve güvenilirlik. *O.M.Ü. Tıp Dergisi*. 2005; 22: 50-60.
- Akgül A. Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri. 2. baskı. Ankara: Emek Ofset Ltd.Şti.; 2003, s: 440-446.
- Akgül A. Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS Uygulamaları. 3. Baskı, Emek Ofset Ltd. Şti., Ankara; 2005, s: 95-382.
- Aksayan S, Gözüm S. Kültürlerarası ölçek uyarlama için rehber I. *Hemşirelikte Araştırma Dergisi*, 2002, 4: 9-14.
- Atlay M, Harris R. An institutional approach to developing students' 'transferable' skills. *Innovations in Education and Training International*. 2000; 37(1): 76-84.
- Beecroft PC, Santner S, Lacy M, Kunzman L, Dorey F. New graduate nurses' perceptions of mentoring: six-year programme evaluation. *Journal of Advanced Nursing*. 2006; 55 (6) : 736–747.
- Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2008; 62: 41–52.
- Caballero C, Walker A. Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. 2010; 1(1): 13 – 25.
- Caballero CL, Walker A, Fuller-Tyszkiewicz M. The work readiness scale (WRS): developing a measure to assess work readiness in college graduates, *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*. 2011; 2: 41- 54.
- Cangelosi JD, Markham FS, Bounds WT. Factors related to nurse retention and turnover: an updated study. *Health Marketing Quarterly*. 1998;15(3): 25–43.
- Carroll TL. Manage yourself for a more fulfilling career. In R. A. Jones (Ed.). *Nursing leadership management: Theories, processes and practice*, 2007; 359-476. Philadelphia: F. A. Davis Company.
- Casey K, Fink R, Krugman M, Propst J. The graduate nurse experience. *J. Nurs. Adm.*, 2004;14: 303–311.
- Casner-Lotto J, Barrington L. (2006). Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century U.S. workforce. USA: The Conference Board, Inc., the Partnership for 21st Century Skills, Corporate Voices for Working Families, and the Society for Human Resources Management.
- Chang E, Hancock K. Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia. *Nursing and Health Sciences*. 2003; 5:155–163.
- Cavanagh J, Burston M, Southcombe A, Bartram T. Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian under graduate students' perceptions of their employability. *The International Journal of Management Education*. 2015; 13:3: 278-288.
- Clare J, Van Loon AV. Best practice principles for the transition from student to registered nurse. *Collegian: Journal of the Royal College of Nursing, Australia*. 2003;10: 25–31.

- Clark T, Holmes S. Fit for practice? An exploration of the development of newly qualified nurses using focus groups. *International journal of nursing studies*. 2007; 44(7): 1210-1220.
- Crebert G, Bates M, Bell B, Patrick CJ, Cragolini V. Developing generic skills at university, during work placement and in employment: graduates' perceptions. *Higher Education Research & Development*. 2004; 23(2): 147-165.
- Cubit KA, Ryan B. Tailoring a graduate nurse program to meet the needs of our next generation nurses. *Nurse Education Today*. 2011; 31: 65–71.
- Cubit K, Lopez V. Qualitative study of enrolled nurses transition to registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2012; 68(1): 206-211.
- Çalışkan A, Ergun Y. Examining job satisfaction burn out and reality shock amongst newly graduated nurses. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2012;47: 1392 – 1397.
- Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları*, 2. Baskı, Pegem Akademi, Ankara, 2009.
- Davis L.L. Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*. 1992; 5: 194-197.
- Delaney C. Walking a fine line: graduate nurses transition experience during orientation. *Journal of Nursing Education*. 2003; 42: 437–443.
- Domino E. Nurses are what nurses do-are you where you want to be? *Association of Operating Room Nurses. AORN Journal*. 2005; 81(1): 187-198.
- Gomathi S, Swapna M. A study on impact of job satisfaction on quality of worklife: with special reference to it professionals in Bangalore city. *Journal of Management and Science*. 2012; 2(3): 17-23.
- Duchscher JEB. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2008; 65: 1103–1113.
- Duchscher JEB. Transition shock: the initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2009; 65 (5): 1103–1113.
- Ekici D. Sağlık Bakım Hizmetlerinin Yönetimi, Sim Matbaacılık Ltd. Şti., Ankara, 2013.
- Ercan İ, Kan İ. Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 2004; 30: 211-216.
- Erdoğan M. Osmaniye ilinde çalışan sağlık personelinin iş tatmininin, öz yeterlilik düzeyinin ve bunlara etki eden faktörlerin incelenmesi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009(Tez Danışmanı:Yard.Doç.Dr.Oya BİÇER)
- Feng R, Tsai Y. Socialisation of new graduate nurses to practising nurses. *Journal of Clinical Nursing*. 2012; 21 (13/14): 2064–2071.
- Fletcher K. Image: Changing how women nurses think about themselves. *Literature review*. JAN. 2007; 207-215.
- Fukada M. Nursing Competency: Definition, Structure and Development. *Yonago Acta Med*. 2018;61(1):1-7.
- Gabb A. University challenge. *Management Today*.1997; 62-64.
- Gardner PD, Liu WY. Prepared to perform? Employers rate work force readiness of new grads. *Journal of Career Planning & Employment*. 1997; 57(3): 32-56.
- Gerrish K. Still fumbling along? A comparative study of the newly qualified nurse's perception of the transition from student to qualified nurse. *Journal of Advanced Nursing*. 2000; 32: 473–480.
- Government of Ontario (2006) New graduate guarantee [WWW document]. Available at: <http://www.healthforceontario.ca/Work/InsideOntario/OntarioNurses/NursingGradGuarantee/FAQs.aspx>, accessed 5 April 2017

- Gözüm S, Aksayan S. Kültürlerarası Ölçek Uyarlaması İçin Rehber II: Psikometrik Özellikler ve Kültürlerarası Karşılaştırma. *Hemşirelik Araştırma Geliştirme Dergisi*. 2003; 5(1):3-14.
- Graduate Careers Australia. (2012). Australian graduate outlook survey, 2009-2011.
- Guile D, Griffiths T. Learning Through Work Experience, *Journal of Education and Work*, 2001; 14:1:113-131.
- Halfer D, Graf E. Graduate nurse perceptions of the work experience. *Nursing Economic\$,* 2006; 24(3): 150–155.
- Hambur S, Rowe K, Luc LT. (2002). Graduate skills assessment: Stage one validity study. Report by Australian Council for Educational Research (ACER) for Evaluations and Investigation Programme. Canberra, ACT: Commonwealth Department of Education, Science & Training.
- Harrington D. Confirmatory Factor Analysis. Oxford University Press. 2009, Newyork, USA.
- Hart PD. (2008). How should colleges assess and improve student learning? Employers' views on the accountability challenge, A survey of employers conducted on behalf of: The Association of American Colleges and Universities. Washington, DC: Peter D. Hart Research Associates, Inc.
- Hassmiller SB, Cozine M. Addressing the nurse shortage to improve the quality of patient care. *Health Affairs*. 2006; 25(1): 268– 274.
- Hayes JM, Scott AS. Mentoring partnership as the wave of the future for new graduates. *Nursing Education Perspectives*. 2007; 28: 27–30.
- Health Workforce Australia [HWA] (2012) Health Workforce 2025 – Doctors, Nurses and Midwives, Vol. 2. Health Workforce Australia, Adelaide, SA.
- Health Workforce Australia [HWA] (2013) Australia's Health Workforce Series Health Workforce by Numbers. Health Workforce Australia, Adelaide, SA.
- Heung YYJ, Frances Wonng KY, Enid Kwong WY, Tany To, SS, Daniel Wong HC. Severe acute respiratory syndrome outbreak promotes a strong sense of professional identity among nursing students. *Nurse Education Today*. 2005; 25: 112-118.
- Hickey MT. Preceptor perceptions of new graduate nurse readiness for practice. *Journal for Nurses in Staff Development*. 2009; 25: 35–41.
- Hickey MT. Nursing graduates' attitudes toward their clinical instructional experiences and preparation for practice. *Journal of Professional Nursing*. Manuscript submitted for publication, 2008.
- Hillman L, Foster RR. The impact of a nursing transitions programme on retention and cost savings. *Journal of Nursing Management*. 2010; 19: 50–56.
- Hillman L, Foster RR. The impact of nursing transitions programme on retention and cost savings. *Journal of Nursing Management*, 2011; 19: 50–56. doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01187.x
- Hosseinabadi R, Karampourian A, Beiranvand S, Pournia Y. The effect of quality circles on job satisfaction and quality of work-life of staff in emergency medical services. *Int Emerg Nurs*, 2013; 21(4): 264-270. doi: 10.1016/j.ienj.2012. 10.002
- International Council of Nurses, Florence Nightingale International Foundation The Global Nursing Shortage: Priority Areas for Intervention. International Council of Nurses, Geneva, Switzerland, 2006.
- Kapız S. İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2001; 3:2:1-66.
- Kenward K, Zhong E. (2006). Report of findings from the practice and professional issues survey: Fall 2004 (Research Brief No. 22, pp. 1–2). Chicago, IL: National Council of State Boards of Nursing (NCSBN)
- Kember D, Leung DYP. The influence of the teaching and learning environment on the development of generic capabilities needed for a knowledgebased society. *Learning Environments Research*. 2005; 8: 245–266.

- Kızıgüt S, Ergöl Ş. Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin hemşireliği algılayışı hemşirelik rollerine ve hemşireliğin geleceğine bakışı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2011; 14:2.
- Kovner C, Brewer Fairchild S, Poornima S, Kim H, Djukic M. Newly licensed RN's characteristics, work attitudes and intentions to work. *The American Journal of Nursing*. 2007; 107 (9): 58–70.
- Kirsh B, Cockburn L, Gewurtz R. Doing work well: preserving and promoting mental health in the workplace. *Occupational Therapy Now*. 2004; retrieved on 19 January 2017 from www.caot.ca/default.asp?page=1187.
- Kramer M. *Reality shock: Why nurses leave nursing*. 1974; St. Louis, MO: Mosby.
- Lavoie-Tremblay M, O'Brien-Pallas L, Gelinas C, Desforjes N, Marchionni C. Addressing the turnover issue among new nurses from a generational viewpoint. *Journal of Nursing Management*. 2008; 16 : 724–733.
- Litchfield A, Nettleton S. Work-ready wiki: Supporting the learning and teaching of professional graduate attributes. In *Hello! Where are you in the landscape of educational technology?* Proceedings of Ascilite Melbourne, 2008; pp. 552–561.
- Li S, Kenward K. A national survey on elements of nursing education (Research Brief No. 24, pp. 1–4). Chicago, IL: National Council of State Boards of Nursing (NCSBN), 2006.
- Laschinger P. New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing*. 2010; 66: 2732–2742.
- Laschinger HKS, Grau AL. 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*. 2012; 49: 282–291.
- Laschinger HKS. Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*. 2012; 20: 472–484.
- Maben J, Latter S, Clark JM. The theory-practice gap: impact of professional-bureaucratic work conflict on newly-qualified nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2006; 55: 465–477.
- Maher A, Graves S. Making students more employable: Can higher education deliver? Paper presented at the 2007 EuroCHRIE Conference, Leeds, UK., 2007.
- Marquis BL, Huston CJ. Meeting staff socialization and educational needs for team building. *Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application 5E*. Philippine edition, 2006; Page:387,393,394.
- McDermid F, Peters K, Jackson D, Daly J. Factors contributing to the shortage of nurse faculty: a review of the literature. *Nurse Education Today*. 2012; 32: 565–569.
- Mcfadden S, Macdonald A, Fogarty A, Le S, Merritt BK. Vocational assessment: a review of the literature from an occupation-based perspective. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. 2010; 17: 43- 48.
- Meehan R, Jones H, Valler-Jones T. Students' perspectives on their skills acquisition and confidence. *British Journal of Nursing*. 2011; 20: 445–450.
- Myrick F, Young O. *Nursing Preceptorship: Connecting Practice & Education*. Lippincott Williams & Wilkins, Philadelphia, PA., 2005.
- National Advisory Council on Nurse Education and Practice. Addressing new challenges facing nursing education: Solutions for a transforming healthcare environment, 8th Annual Report. U.S. Department of Health and Human Services and the U.S. Congress. 2010.
- Newton JM, McKenna L. The transitional journey through the graduate year: a focus group study. *International journal of nursing studies*. 2007; 44: 1231–1237.
- O'Brien-Pallas L, Griffin P, Shamian J, Buchan J, Duffield C, Hughes F, Laschinger HKS, North N, Stone PW. The impact of nurse turnover on patient, nurse, and system outcomes: a pilot study and focus for multicenter international study. *Policy, Politics, and Nursing Practice*, 2006; 7(3): 169–179.

- Oermann H, Garvin F. Stresses and challenges for new graduates in hospitals. *Nurse Education Today*. 2002; 22(3): 225-230.
- Özmutlu İ, Bayraktar G, Tekin M. Çeşitli değişkenlere göre beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2008; 10:3.
- Park M, Jones C. A retention strategy for newly graduated nurses. *Journal for Nurses in Staff Development*. 2010; 26 (4): 142–149.
- Parker V, Giles M, Lantry G, McMillan M. New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse Education Today*. 2014; 34: 150–156.
- Price SL. Becoming a nurse: a meta-study of early professional socialization and career choice in nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 2009; 65 (1): 11–19.
- Polit DF. *Data Analysis - İstatistics For Nursing Research*. Appleton - Lange: Connecticut. 1996; 317-324.
- Rebecca A, Jones P. Transitioning from student to Professional nurse. In: *Nursing Leadership and Management: Theories, Processes and Practice*, 2007; p:367-373.
- Ramritu PL, Barnard A. New nurse graduates' understanding of competence. *International Nursing Review*. 2001;48: 47–57.
- Sandqvist JL, Henriksson CM. "Work functioning: A conceptual framework." *Work* 23.2 (2004): 147-157.
- Scott JM. Role conflict and reality shock among neophyte navy nurses. (Unpublished Master Dissertation). San Diego State University, USA, 1992.
- Scott EM. The transition of new graduate nurses into the workplace. Doctor of Philosophy in Nursing Dissertation, 2005.
- Scott ES, Engelke MK, Swanson M. New graduate nurse transition: necessary or nice. *Applied Nursing Research*. 2008; 21: 75–83.
- Shah A, Pell K, Brooks P. Beyond first destinations. *Active Learning in Higher Education*, 2004; 5(1): 9-26.
- Speers AT, Strzyewski N, Ziolkowshi LD. Preceptor preparation. *Journal for Nurses in Staff Development*. 2004; 20: 127–133.
- Steinmiller EA, Levonian C, Lengetti C. Rx for Success: A conference addresses 'reality shock' with future nurses. *AJN*. 2003;103:64A-64B.
- Stewart J, Knowles V. Graduate recruitment and selection practices in small businesses. *Career Development International*. 2000; 5(1): 21-38.
- Stone PW, Tourangeau AE, Duffield CM, Hughes F, Jones CB, O'Brien-Pallas L, Shamian J. Evidence of nurse working conditions: a global perspective. *Policy, Politics, and Nursing Practice*, 2003; 4(2): 120–130.
- Şimşek ÖF. *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Cem web Ofset, 2007, Ankara.
- Tavşancıl E. *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel Basımevi, Ankara, 2010; (5): 253-268.
- Tavşancıl E. *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayıncılık, 4.Baskı, Ankara, 2010: 16-58.
- Tekindal S. *Eğitimde ölçme ve değerlendirme. Pegem Atıf İndeksi*, 2017;1-325.
- Tezbaşaran A. (2008). Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu. Üçüncü Sürüm e-kitap, http://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_Ölçek_Hazırlama_Kılavuzu_07.02.2017

- Tolbert P.S.ve Hall R. Organizations: Structures, Processes and Outcomes (10th ed.). Boston, 2009; MA: Pearson Education.
- Thorndike E.L. "Intelligence and Its Use", Harper's Magazine, 1920;140, 227-235.
- Tradewell G. Rites of passage: adaptation of nursing gradates to a hospital setting. Journal of Nursing Staff Development.1996; 12: 183–189.
- Trepanier S, Early S, Ulrich B. Cherry B. New graduate nurse residency program: a cost-benefit analysis based on turnover and contract labor usage. Nursing Economics, 2012; 30: 207–214.
- Yorke M, Harvey L. Graduate attributes and their development. New directions for institutional research, 2005; (128): 41-58.
- Zerwekh J, Claborn JC. Reality shock. Nursing Today: Transitions and Trends, 2.edition,1997;3-25.
- Walker A, Yong M, Pang L, Fullarton C, Costa B, Dunning T. Work readiness of graduate health professionals. Nurse Education Today. 2013; 33:2: 116-122.
- Walker A, Campbell K. Work readiness of graduate nurses and the impact on job satisfaction, work engagement and intention to remain. Nurse Education Today. 2013; 33:12: 1490–1495.
- Walker A, Storey K, Costa B, Leung R. Refinement and validation of the Work readiness scale for graduate nurses. Nursing Outlook, 2015; 63:6:632-638.
- Whelan B, Oliver B, Hunt L, Hammer S, Jones S, Pearce A. (2010). Capturing stakeholder perceptions of graduate capability development: Challenges associated with graduate employability indicators. Perth: Australian Collaborative Education Network National Conference.
- Winfield C, Melo K, Myrick F. Meeting the challenges of new graduate role transition. Clinical nurse educators leading the change. Journal for Nurses in Staff Development. 2009; 25 (2) : E7–E13.
- Wolff AC, Pesut B, Regan S. New graduate nurse practice readiness: Perspectives on the context shaping our understanding and expectations. Nurse Education Today. 2010; 30: 187–191.
- <http://www.tdk.gov.tr/> "İş" 01.09.2017.
- <https://www.greatvaluecolleges.net/lists/5-strengths-necessary-for-success-in-the-nursing-profession/> Great Value Colleges; 5 Strengths Necessary for Success in the Nursing Profession.01.09.2018

8. EKLER

EK-A

Sayın katılımcı,

Bu çalışma, Dr. Öğr. Üyesi Manar ASLAN'ın danışmanlığını yürüttüğü, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik bölümü yüksek lisans programında, “ Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması' adlı bilimsel araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Bilimsel amaçla yapılan bu araştırmada katılımınız gönüllülük esasına dayalı olup, kimlik bilgileriniz istenmemektedir. Çalışma size herhangi bir mali yük getirmemektedir. Ölçekte yer alan sorulara içtenlikle yanıt vermeniz, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Vereceğiniz cevaplar sadece ilgili bilimsel araştırma dahilinde kullanılacaktır. Ölçeği doldurmakla çalışmamıza yaptığınız değerli katkı ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederiz.

Ayşe YILDIZ (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

SOSYODEMOGRAFİK BİLGİLER

1) Yaşınız

2) Cinsiyetiniz : Kadın Erkek

3) Medeni Haliniz:

4) Eğitim Durumunuz : Lise Ön lisans Lisans Lisansüstü

5) Meslekte çalışma süresi.....

6) “ Kendinizi işinize ne kadar hazır hissediyorsunuz.” Sorusunu “1” Hiç hazır hissetmiyorum; “10” Tamamen hazır hissediyorum. Şeklinde değerlendirip sizin için uygun olan “1-10” arasında bir cevabı işaretleyiniz.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

YENİ MEZUN HEMŞİRELERDE İŞE HAZIRLIK ÖLÇEĞİ

Bu anket yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu faktörler listelenmiş olup, aşağıdaki herbir ifade için lütfen ne kadar katılıp katılmadığınızı belirtiniz. Lütfen soruların hepsini okuyup işaretlediğinizden emin olunuz. Çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

No	Madde	Tamamen Katılmıyorum / Tamamen Katılıyorum									
		Tamamen Katılmıyorum					Kararsızım				Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Çalışma alanıma yönelik sağlam bir teorik temelim var.										
2	Alanımla ilgili öğrenmiş olduğum bilgiden emin olduğum için klinik sorulara kolayca cevap verebilirim.										
3	Karmaşık problemleri analiz etmek ve çözmek güçlü yanlarımdan biridir.										
4	Birden fazla taleple nasıl başa çıkacağımı biliyorum.										
5	Öğrenimimi tamamladığıma göre, klinikte çalışmak için kendimi yetkin görüyorum.										
6	Öğrendiğim bilgileri iş yerinde uygulayabileceğim konusunda kendime güveniyorum.										
7	İnsanlar orjinal fikirler için bana ulaşırlar.										
8	Detaylara dikkat etmek güçlü yönlerimden biridir.										
9	Baskı altında sakin kalırım.										
10	Güçlü ve zayıf yönlerimi bilirim.										
11	İlgilenmem gereken bir kriz durumunda yaptığım işi bırakıp kolayca o duruma odaklanabilirim.										

12	Beklenmedik durumlar için her zaman hazırlıklıyım.																		
13	Alanımda en iyiler arasında olmak benim için çok önemlidir.																		
14	Belli bir hayat tecrübesine sahip olduğumu düşünüyorum.																		
15	İnsanlarla ilişki kurmak güçlü yönlerimden biridir.																		
16	İnsanlar açık ve arkadaşça bir yaklaşıma sahip olduğumu söylerler.																		
17	Farklı sosyal durumlara uyum sağlamak güçlü yönlerimden biridir.																		
18	Kendimi kolayca ifade edebilirim.																		
19	Farklı sosyokültürel özellikleri olan hastalarla etkili iletişim kurarım.																		
20	Diğer insanların vücut dilini anlama konusunda kendimi iyi bulurum.																		
21	Yeni durumlara kolayca uyum sağlarım.																		
22	Hazırlıksız/Doğaçlama konuşma yapmakta iyiyimdir.																		
23	İşimde öğrenme ve gelişme fırsatlarını dört gözle beklerim.																		
24	Her zaman kendimi geliştirmeye çalışırım.																		
25	Kendimi işime adamaya istekliyim.																		
26	Tüm geribildirimlerin öğrenmek için bir fırsat olduğunu düşünürüm.																		
27	İşe başlamak ve bir proje içinde yer almak için sabırsızlanırım.																		
28	Görevleri tamamlayıp, sonuçlara ulaştıkça gelişirim.																		
29	Kurumun değerleri ve inançları o kurumun kültürünün bir parçasıdır.																		

30	Bir çalışan olarak örgütsel süreçleri ve protokolleri iyi anlamak önemlidir.																			
31	Kurumda otoriteye saygı göstermek önemlidir.																			
32	İşyerinde her zaman kendi kararlarınız ve eylemlerinizin sorumluluğunu almak önemlidir.																			
33	Meslektaşlara saygı göstermek önemlidir.																			
34	Kurum hakkında mümkün olduğunca çok şey öğrenmek önemlidir.																			
35	Yıllardır bir kurumda görev yapmış olan çalışanlardan öğrenecek çok şey vardır.																			
36	Meslektaşlarınızdan çok şey öğrenebilirsiniz.																			
37	Ne zaman yardım istemem gerektiğini bilirim.																			
38	Üniversite diploması olmasa bile, uzun süre hizmet veren çalışanlardan çok şey öğrenebilirsiniz.																			
39	Zorluklarla mücadele etmekten bunalırım.																			
40	Aynı anda çok fazla işle uğraşmak benim zayıf noktamdır.																			
41	Artan talepler olduğunda işleri halledemeyeceğimi hissedirim.																			
42	Yapılması gereken çok fazla iş olduğunda strese girerim.																			
43	Bazen bir göreve başlarken zorlanırım.																			
44	Bazen birşeyden emin olmadığımda soru sormaktan utanırım.																			
45	Değişim fikri hoşuma gitmez.																			
46	Deneyimli insanların görüşüne başvurmak benim için bir zayıflıktır.																			

EK-B: Work Readiness Scale-Gn Items

NO	ITEM	Dimension
1	I have a solid theoretical understanding of my field of work.	WC
2	I am confident about my learnt knowledge and could readily answer clinical questions about my field.	WC
3	Analyzing and solving complex problems is a strength for me.	WC
4	I know how to cope with multiple demands.	WC
5	Now that I have completed my studies I consider myself clinically competent to apply myself to the field.	WC
6	I feel confident that I will be able to apply my learnt knowledge to the workplace.	WC
7	People approach me for original ideas.	WC
8	One of my strengths is that I have an eye for detail.	WC
9	I remain calm under pressure.	WC
10	I know my strengths and weaknesses.	WC
11	When a crisis situation that needs my attention arises I can easily change my focus.	WC
12	I am always prepared for the unexpected to occur.	WC
13	Being among the best in my field is very important to me.	WC
14	I consider myself to have a mature view of life.	WC
15	Developing relationships with people is one of my strengths.	SI
16	Others would say I have an open and friendly approach.	SI
17	Adapting to different social situations is one of my strengths.	SI
18	I can express myself easily.	SI
19	I communicate effectively with different patients.	SI
20	I find I am good at reading other people's body language.	SI
21	I adapt easily to new situations.	SI
22	I am good at making impromptu speeches.	SI
23	I look forward to the opportunity to learn and grow at work.	OA
24	I am always working on improving myself.	OA
25	I am eager to throw myself into my work.	OA
26	I see all feedback as an opportunity for learning.	OA
27	I can't wait to start work and throw myself into a project.	OA
28	I thrive on completing tasks and achieving results.	OA
29	An organisation's values and beliefs forms part of its culture.	OA
30	As an employee it's important to have a sound understanding of organisational processes and protocols.	OA
31	It is important to respect authority figures.	OA
32	At work it is important to always take responsibility for your decisions and actions.	OA
33	It's important to respect your colleague.	OA
34	It is important to learn as much as you can about the organization.	OA
35	There is a lot to learn from employees who have worked at an organisation for years.	OA
36	You can learn a lot from your colleagues.	OA

37	I recognise when I need to ask for help.	OA
38	You can learn a lot from long serving employees, even if they do not have a university degree.	OA
39	I become overwhelmed by challenging circumstances.	PWC
40	Juggling too many things at once is one of my weaknesses.	PWC
41	I feel that I am unable to deal with things when I have competing demands.	PWC
42	I get stressed when there are too many things going on.	PWC
43	I sometimes experience difficulty starting task.	PWC
44	I am sometimes embarrassed to ask questions when I am not sure about something.	PWC
45	I don't like the idea of change.	PWC
46	Approaching senior people at work is a weakness for me.	PWC



EK-C:Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi Kurum İzni



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Meram Tıp Fakültesi Hastanesi Başmüdürlüğü

Sayı : 14567952-100-E.3674
Konu : Tez Çalışması Hakkında

21/03/2017

SAYIN;AYŞE YILDIZ

"Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik ve Güvenirliliği" başlıklı tez çalışmanızı hastanenizde yapma isteğiniz uygun görülmüştür. Gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır

Prof.Dr. Ahmet TEKİN
Başhekim

21.03.17

Adres: Yunus Emre Mah. Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi
Telefon: 0352 223 50 01 Faks: Elektronik Adı: <http://www.konya.edu.tr>

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.
Bvrak teyi'di <https://obyssnrgu.konya.edu.tr> adresinden 2KFB-P26L-8RL5 kodu ile yapılabilir.

EK-D:Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Kurum İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 02/03/2017-E.5298

KİŞİYE ÖZEL



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği

ACELE

Sayı : 92469864-045.99/
Konu : Tez Çalışma İzin Talebi

Sayın AYŞE YILDIZ
(0543 203 84 96)

İlgi : 28/02/2017 tarihli, Bila sayılı yazı

İlgi tarihli ve bila sayılı yazınıza istinaden; "*Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma*" konulu yüksek lisans tez çalışmanız için Kurum izni talebiniz, Başhekimliğimizce değerlendirilmiş olup uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalıdır
Doç. Dr. Hüseyin YILMAZ
Hastane Başhekimisi

Belgenin Asli
Elektronik İmzalıdır
Demet POLAT
02/03/2017

KİŞİYE ÖZEL

Evrak Doğrulama İçin : http://193.255.244.181/enVision-Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BENN4T359

Selçuk Üniversitesi Alaeddin Keykubat Yerleşkesi 42075 Selçuklu / KONYA Ayrıntılı bilgi için irtibat: Demet POLAT

Tel:0332 241 50 00 Faks:0332 241 60 65

E-Posta :seltip@selcuk.edu.tr Elektronik Ağ :www.hastane.selcuk.edu.tr



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

EK-E: Konya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Kurum İzni



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Türkiye Kamu Hastaneler Kurumu
Konya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 21347889/799
Konu : Bilimsel Araştırma Başvurusu
Ayşe YILDIZ

GENEL SEKRETERLİK MAKAMINA

Necmettin Erbakan Üniversitesi Hemşirelik Yüksek lisans öğrencisi Ayşe YILDIZ'ın "Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirliliği" yüksek lisans tez çalışmasını ekli listede belirtilen sağlık tesislerimizde yapma isteğini içeren dilekçesi ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Kamu Hastane Birlikleri Daire Başkanlığının 19/06/2013 tarih ve 4683 sayılı yazısına istinaden; Ayşe YILDIZ' ın çalışmasını anılan sağlık tesislerinde hizmeti aksatmayacak şekilde yürütmesi, anket/araştırmaya katılımların gönüllülük esasına göre yapılması, kişisel verilere ve özel hayatın korunmasına özen gösterilmesi, ekli başvuru formundaki bilgilerin göz önünde bulundurulması ve yapılacak çalışmanın sonucunun Bakanlığımız bilgisi dışında ilan edilmemesi kaydıyla bahse konu araştırmanın yapılması hususunu;

Tensiplerinize arz ederim.

Dr. Ahmet ERĐİN
İdari Hizmetler Başkanı

OLUR
4./11/2016

Op. Dr. Gökhan DARILMAZ
Genel Sekreter

Beyhekim Mah. Turgut Özal Cad. no:10 Selçuklu/Konya
Faks No:03322630336

Bilgi için:Hatice GÜNAYDIN
Unvan:HEMŞİRE

e-Posta:hatice.gunaydin2@saglik.gov.tr İnt.Adresi: khb42.egitim@saglik.gov.tr

Telefön No:(0332) 223 40 39

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 26bbeaf4-354c-443c-888f-bae509ba1299 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Türkiye Kamu Hastaneler Kurumu
Konya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

KONYA İLİ KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL
SEKRETERLİĞİ - KONYA İLİ KEBGS İDARİ HİZMETLER
BAŞKANLIĞI
04.11.2016 16:43 - 21347889 - 799 - E.17632
00032986983

Sayı : 21347889/799
Konu : Bilimsel Araştırma Başvurusu
Ayşe YILDIZ

DAĞITIM YERLERİNE

Necmettin Erbakan Üniversitesi Hemşirelik Yüksek lisans öğrencisi Ayşe YILDIZ'ın
"Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirliliği"
adlı çalışmasını kurumunuzda yapması ve yapılacak çalışmanın sonucunun Bakanlığımız bilgisi
dışında ilan edilmemesi kaydıyla bahse konu araştırmanın yapılması talebinin uygun olduğuna
dair Genel Sekreterlik Makamından alınan "Olur" fotokopisi ekte gönderilmiştir.
Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Ahmet ERGİN
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

Ek: Olur (1 Sayfa)

Beyhekim Mah. Turgut Özal Cad. no:10 Selçuklu/Konya

Faks No:03322630336

e-Posta:hatice.gunaydin2@saglik.gov.tr İnt.Adresi: kkb42.egitim@saglik.gov.tr

Bilgi için:Hatice GÜNAYDIN
Unvan:HEMŞİRE
Telefon No:(0332) 223 40 39
Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 26bbeaf4-354e-443e-888f-bae509ba1299 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

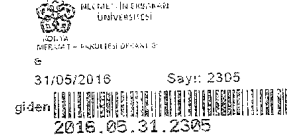
EK-F:Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç Ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırma Etik Kurulu Kararı



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Meram Tıp Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 14567952-050/
Konu :



Sayın
Yrd. Doç. Dr. Manar ASLAN
N.E.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

İlgi:16.05.2016 tarihli dilekçeniz;
“Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği” başlıklı, Yrd. Doç. Dr. Manar ASLAN' ın sorumluluğunda, Ayşe YILDIZ' ın yardımcı araştırmacısı olduğu yüksek lisans tez çalışması hakkında Fakültemiz İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulunun 27 Mayıs 2016 tarihinde aldığı 2016/562 sayılı karar ilişikte gönderilmiştir.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. A. Zafer ÇALIŞKANER
İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar
Etik Kurul Başkan Yardımcısı

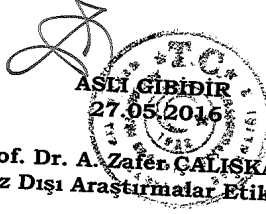
Eki: 1

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ MERAM TIP FAKÜLTESİ
İLAÇ VE TIBBİ CİHAZ DIŞI ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

Toplantı Sayısı:33

Toplantı Tarihi: 27.05.2016

Karar Sayısı:2016/562:N.E.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Manar ASLAN' ın "Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği" başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgili 16.05.2016 tarihli dilekçesi ve ekleri görüşüldü, Ayşe YILDIZ' ın yüksek lisans tez çalışmasının N.E.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Manar ASLAN' ın sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.
Sorumlu Araştırmacı: Yrd. Doç. Dr. Manar ASLAN
Yardımcı Araştırmacı: Ayşe YILDIZ



Prof. Dr. A. Zafar ÇALIŞKANER
İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurul Başkan Yardımcısı

EK-G: Ölçek Sahibinden Alınan İzin Maili

Dear Manar

Thank you for your interest in our research. I would be happy for you to use our scale transcribed as a Turkish version and appropriately referenced. Attached is a copy of the in press article, along with the original article that the current version was revised from. I have also attached a document showing the original scale items and the revised items for the health sector that were then validated in the most recent article. The 46 items for use with GNs are shown in the Table 2 in the article.

Good luck with your research

Best wishes

Arlene

Dr Arlene Walker

Associate Head of School (Rural and Regional Development)

School of Psychology, Faculty of Health

Co-Editor Australasian Journal of Organisational Psychology (AJOP)

Deakin University

Locked Bag 20000, Geelong, VIC 3220

+61 3 52278441

arlene.walker@deakin.edu.au

www.deakin.edu.au

Deakin University CRICOS Provider Code 00113B

From: manar aslan [mailto:manaraslan@hotmail.com]

Sent: Monday, 27 July 2015 9:14 PM

To: Arlene Walker

Subject: about WRS-GN scale

Dear Dr. Walker;

I'm working as a assist. prof. in Trakya University, Turkey. When I search 'work readiness' I saw your manuscript about 'Refinement and validation of the Work Readiness Scale for Graduate Nurses'. I would like to development Turkish version of your scale and a permission to use this scale. could you please send me the original version? Thank you very much.

Best Regards,

Manar Aslan, Assist. Prof.

Health Sciences Faculty

Nursing Department

EK-H: Uzman Görüşü Listesi

Doç.Dr. Sergül DUYGULU	Hacettepe Üniversitesi
Doç.Dr.Ümmü YILDIZ FINDIK	Trakya Üniversitesi
Doç.Dr.Melahat AKGÜN KOSTAK	Trakya Üniversitesi
Doç.Dr.Filiz KANTEK	Akdeniz Üniversitesi
Doç.Dr. Havva ÖZTÜRK	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç.Dr.Elif GÜRSOY	Osmangazi Üniversitesi
Yard.Doç.Dr.Betül SÖNMEZ	İstanbul Üniversitesi
Yard. Doç. Dr. Arzu Kader HARMANCI	İstanbul Üniversitesi
Yard.Doç.Dr. Esin ÇETİNKAYA USLUSOY	Süleyman Demirel Üniversitesi

9. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Ayşe YILDIZ

Doğum Yeri ve Yılı: Mersin / 1987

Mail Adresi: ayseyildiz87@hotmail.com

Eğitim

Lisans: Selçuk Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü (2005-2009)

Yüksek Lisans: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı (2012-2015)

Yüksek Lisans: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı (2014-)

Mesleki Deneyim

2009-2011: İstanbul Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi (Hemşire)

2011-2012: Konya Çumra Devlet Hastanesi (Hemşire)

2012: Konya İçeri Çumra İlçe Devlet Hastanesi (Başhemşire)

2012-2015: Konya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği İdari ve Tıbbi Hizmetler Birimi

2015-2017: Konya Beyhekim Devlet Hastanesi Kalite Yönetim Birimi

2017-.....: Mersin Şehir Hastanesi (Hemşire)