

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

“İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ”Nİ GELİŞTİRME

ve

**UZMAN HEKİMLERDE İŞ DOYUMUNU
DEĞERLENDİRME**

DR. HÜLYA ÇAKMUR

**HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ**

İZMİR

2009

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

“İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ”Nİ GELİŞTİRME

ve

**UZMAN HEKİMLERDE İŞ DOYUMUNU
DEĞERLENDİRME**

HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

DR. HÜLYA ÇAKMUR

TEZ DANIŞMANI

DOÇ.DR. BÜLENT KILIÇ

Doktora öğrenimimde emek ve katkıları için değerli hocalarım, Prof.Dr. Reyhan Uçku, Prof.Dr. Zuhâl Okuyan, Prof.Dr. Erhan Eser, Prof.Dr. Gül Ergör, Prof.Dr. Gazanfer Aksakoğlu, Prof.Dr. Semih Şemin, Doç.Dr. Alp Ergör, Doç.Dr. Belgin Ünal, Doç.Dr. Türkan Günay, Doç.Dr. Yücel Demiral'a, tezimin oluşumunda destekleri için, onur ve güvenle çalıştığım hocam Doç. Dr. Bülent Kılıç'a, Ege Üniversitesi Biyoistatistik Bölümü'ne ve öğrenim sürecimi sabırla izleyen sevgili anneme-babama teşekkür ederim.

DİZİN

BAŞLIKLAR

SAYFA NO

ÖZET.....	5
ABSTRACT	6
GİRİŞ ve AMAÇ.....	7
GENEL BİLGİLER.....	8-22
GEREÇ ve YÖNTEMLER	23-29
BULGULAR.....	30-60
TARTIŞMA	61-67
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	68-69
TABLolar DİZİNİ	69-70
KAYNAKLAR.....	71-74

EKLER

1-NEGATİF SORULAR LİSTESİ

2-DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ İŞLEMİNİN TÜM ÇÖZÜMLEMELERİ

3-VERİ TOPLAMA FORMU ve İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ

4-GELİŞTİRİLMİŞ İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ

“İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ”Nİ GELİŞTİRME ve UZMAN HEKİMLERDE İŞ DOYUMUNU DEĞERLENDİRME

ÖZET

Bu çalışmanın amacı “ İş Betimlemesi Ölçeği”nin geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi ve İzmir’de Devlet Hastaneleri’nde çalışan uzman hekimlerde iş doyumunun ölçülmesidir. Bu amaçla 19 sorudan oluşan demografik özellikleri tanımlayıcı veri toplama formu ile 45 madde olarak geliştirilmiş olan iş betimlemesi ölçeği, İzmir ili metropol sınırları içinde bulunan 4 devlet hastanesinde çalışan 175 uzman hekime, yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır. Aynı hekimlere 2-6 hafta sonra yeniden gidilerek test işlemi yinelenmiştir. Araştırmanın tipi metodolojik ve kesitseldir. Araştırmanın evrenini 1266 uzman doktor oluşturmaktadır. Örnek büyüklüğü 175 tir.

Bu çalışmada Smith, Kendal ve Hulin tarafından 1969 yılında oluşturulan “Job Descriptive Index” geliştirilmiştir. Bu ölçek Ergin (1997) tarafından “İş Betimlemesi Ölçeği” (İBÖ) adıyla Türkçe’ye çevrilerek psikometrik çalışmaları yapılmış, “çalışma ortamı”, “işin sağladıkları”, “işin gerektirdiği sorumluluk ve yetkiler”, “çalışma koşulları”, “çalışma ortamında ilişkiler” ve “çalışma ortamından beklentiler” olmak üzere 6 boyut ve 70 madde olarak tanımlanmıştır. Ölçek bu formuyla alan çalışmalarında kullanılarak Kılıç ve arkadaşları (2004) tarafından 9 boyut ve 54 madde olarak yeniden düzenlenmiştir. Bu çalışmada ayrıntılı psikometrik çözümlenmeler 9 boyut ve 54 maddeden oluşan bu yapı üzerinde incelenmiştir. Geliştirilmesi amaçlanan iş betimlemesi ölçeğinde geçerlilik ve güvenilirlik testleri çalışılmıştır. Güvenilirliğin değerlendirilmesinde; test-tekrar test güvenilirliği ve iç tutarlılıkları katsayıları ölçülmüştür. Test-tekrar test güvenilirliği için korelasyon (Spearman, Pearson) analizleri ve Gözlemler-arası Korelasyon Katsayıları hesaplanmıştır. İç tutarlılığın değerlendirilmesinde Cronbach Alpha katsayısı ölçümü kullanılmıştır. Yapı geçerliliğinin değerlendirilmesinde açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bir çok faktör yapısı denendikten sonra en uygun % 60 varyasyonla 9 boyut yapısı olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha değerleri düşük bulunan ve boyut içeriğine uymayan 6 madde, yüzey geçerliliği uygun bulunmayan 3 madde çıkarılarak yeni ölçek 7 boyut ve 45 faktör yapısı olarak belirlenmiştir. Geliştirilen bu ölçekle İzmir ili metropol devlet hastanelerinde çalışan uzman hekimlerde iş doyumunu ölçülmüştür.

İş doyumunun değerlendirilmesi için 175 hekimde bağımsız değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, uzmanlık alanı, çalıştığı kurum, çalışma süresi, çalışma şekli, çalışma koşulları, meslekte geçirilen süre, ek görevleri, mesleki ilgi ve kendine zaman ayırma) göre iş doyumunu etkileyen unsurlar ve iş doyumunu incelenmiştir. Erkek hekimlerin tüm faktörler ve toplamda iş doyum puan ortalamaları kadın hekimlere göre daha yüksek bulunmuştur. Yaşla beraber iş doyumunun arttığı izlenmiş, medeni durum ve uzmanlık alanına göre iş doyumunu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Mesleki seminer, kongre ve toplantılara katılan, yöneticilik yapan ve hobilerine zaman ayıran hekimlerin tüm faktörler ve toplam iş doyum puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İş doyumunu, ölçek geliştirme, geçerlilik, güvenilirlik.

DEVELOPMENT of JOB DESCRIPTIVE INDEX and MEASURING JOB SATISFACTION of SPECIALIST

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the validity and reliability of “job descriptive index” and to define, job satisfaction of specialist physicians working in İzmir State Hospitals. For this purpose, a data collection form that identifies demographic characteristics and consists of 19 questions and a job satisfaction measure that is organized as 45 items have been implemented, interviewing face to face, on 175 specialists who are selected from 4 state hospitals situated in the metropolitan districts of Izmir city. The test has been repeated with the same specialists after 2 to 6 weeks. Research specialist in 1266 constituted the universe. Sample size is 175. The type of this study is methodological and cross-sectional. The job satisfaction index developed by Smith, Kendal and Hulin in 1969 has been expanded in our study. This measure consists of 6 dimensions which are “working environment”, “what the job provides”, “responsibilities and authorizations required by the job”, “working conditions”, “relations in the working environment” and “expectations from working environment” and 70 items. Scale used in this form by Kılıç fieldwork (2004) by 9 size and are arranged as 54 substances. Validity and reliability tests have been conducted in the job satisfaction measure to be developed. During the evaluation of the reliability, test-retest reliability and internal consistency factors have been measured. Correlation (Spearman, Pearson) analyses and Inter-observations Correlation Factors have been calculated for test-retest reliability. During the evaluation of the internal consistency, Cronbach Alpha factor measure has been used. Confirmatory and descriptive Factor analysis has been applied for the assessment of structure validity. Having tried several factor structures, the most suitable one has been determined as the 9 dimension structure with 60% variation. 6 items that are found out to have low Cronbach Alpha values and do not suit to the content of the dimension have been removed; additional 3 items in the face validity factor loads that are reformed were removed and the new measure have been determined as 7 dimension structures and 45 factor structures. The job satisfaction of the specialists working in 4 different state hospitals situated in the metropolitan districts of Izmir city has been measured by means of this measure developed. In order to evaluate the job satisfaction, job satisfaction and the elements that affect the job satisfaction according to independent variables of 175 doctors (age, sex, marital status, area of expertise, institution worked in, duration of office, shape of work, working conditions, the period spent for the occupation, additional duties, occupational interest and spare time) have been analyzed. According to the result of our study; all of the factors and the job satisfaction point averages of the male doctors in total have been found out to be higher when compared to women doctors. Job satisfaction has been observed to mount up parallel to increase in age; whereas, no significant statistical differences have been found between job satisfaction variables in relation to marital status and area of expertise. The doctors who participate in occupational seminars, congresses and meetings; who act as managers and spare time for their hobbies have been observed to have higher job satisfaction point averages and factors in total.

Key Words: Job satisfaction, development of index, validity, reliability.

I- GİRİŞ ve AMAÇ:

İş doyumunu, bireyin işini yaparken algıladığı hoşnutluk duygusu olarak tanımlanmaktadır. Bu duygu zaman içinde, çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirerek geliştirdiği bir durumdur. Bazı yazarlar iş doyumunu çalışanların işlerine ilişkin, sahip oldukları olumlu yönde tutum ya da kişinin işini değerlendirmesi sonucu eriştiği olumlu duygu durumu olarak tanımlamaktadır (1-7).

Çalışan bireylerin sağlığıyla ilişkili önemli bir unsur olması nedeniyle iş doyumunu verimlilik araştırmalarında sık kullanılan değişkenlerdir biridir (4,6). Ülkemizde iş doyumunu değerlendirmek için genellikle diğer kültürlerde geliştirilmiş olan ölçekler kullanılmaktadır. Bu ölçeklerin sınırlı sayıda oluşu ve kültürümüze uyarlanırken karşılaşılan yanlış değerlendirmeler, ülkemiz çalışanları tarafından kolay algılanıp kısa sürede yanıtlanabilen ölçeklerin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır (2,5). Batı kültürlerine uygun olarak geliştirilmiş ölçekler ülkemiz koşullarına uygulandığında maddelerin anlaşılabilirliği ve yanıt formatları ile ilgili sorunlar da yaşanmaktadır. İş doyumunu oluşturacağı düşünülen farklı boyutların ölçülmesi, uzun ölçeklerin kullanımını gerektirmektedir. Ancak bu durum zaman aldığı için, kısa sürede yanıtlanabilen ve iş doyumunu farklı boyutlarıyla ölçebilen ölçeklere gereksinim vardır (4). Kişisel iş doyumunu belirleyen etmenlerden biri başarıya ve kendini geliştirme duygusudur (6). Hekimlik mesleği uzun yıllar emek gerektiren, yorucu, yıpratıcı bir meslektir. Her alanda olduğu gibi hekimlikte de uzmanlaşmanın daha fazla iş doyumunu sağladığı düşünülür (6,8,14). Pratikte yaşananların bu kuramla ne kadar örtüştüğünü ölçen pek çok araştırmada yine kültürümüze uyarlanan ölçekler kullanılmaktadır.

İş doyumunu oluşturan farklı boyutlar üzerine yoğunlaşarak bu kavramı ölçmeye çalışan ve dünyada yaygın olarak kullanılmakta olan ölçeklerden biri “İş Betimlemesi Ölçeği”dir (Job Descriptive Index). Smith, Kendall ve Hulin tarafından 1969 yılında oluşturulmuştur (2,3). Bu ölçek Ergin (1997) tarafından İş Betimlemesi Ölçeği (İBÖ) adıyla Türkçe’ye çevrilerek psikometrik çalışmaları yapılmış ve “çalışma ortamı”, “işin sağladıkları”, “işin gerektirdiği sorumluluk ve yetkiler”, “çalışma koşulları”, “çalışma ortamında ilişkiler” ve “çalışma ortamından beklentiler” olmak üzere 6 boyut ve 70 madde olarak tanımlanmıştır. (2). Ölçek, Kılıç ve arkadaşları (2004) tarafından alan çalışmalarında kullanılarak 9 boyut ve 54 madde olarak yeniden düzenlenmiştir (9).

Bu çalışmanın iki amacı vardır:

1- Smith, Kendall, Hulin tarafından oluşturulmuş, Ergin tarafından İş Betimlemesi Ölçeği (İBÖ) adıyla Türkçe’ye çevrilerek psikometrik çalışmaları yapılmış ve Kılıç tarafından değiştirilerek Narlidere Eğitim Araştırma Bölgesi’nde kullanılmış olan “İş Betimlemesi Ölçeği”nin (Job Descriptive Index) geçerlilik ve güvenilirliğini değerlendirmek,

2- Geliştirilen bu ölçekle, İzmir ili devlet hastanelerinde çalışan uzman hekimlerde iş doyumunu bağımsız değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, uzmanlık alanı, çalıştığı kurum, çalışma süresi, çalışma şekli, çalışma koşulları, meslekte geçirilen süre, ek görevleri, mesleki ilgi ve kendine zaman ayırma) göre saptamak.

II. GENEL BİLGİLER

1.İŞ DOYUMU

İş doyumunu, “bireyin işini yaparken algıladığı hoşnutluk duygusu”olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün tanımına göre iş doyumunu, işçinin işini yaparken ya da yapması sayesinde, gereksinimlerini karşılayabilme düzeyinin bir türevidir. İş doyumunu kavramı ilk olarak 1920’li yıllarda oluşmuş, asıl önemi 1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. Herzberg, Mausner ve Synderman 1959 yılında iş doyumunu ve doyumsuzluğunun farklı faktörler sonucu oluştuğunu savunmuşlardır (1,2,5,8).

Bu araştırmacılara göre iş doyumunu kişinin işinde kazandığı başarı, elde ettiği saygı gibi unsurlarla; iş doyumsuzluğu, olumsuz çalışma ortam ve ilişkileri nedeniyle oluşmaktadır.

Araştırmacılara göre fizik koşulların düzeltilmesi iş doyumunu artırmadığı gibi, başarı elde edememe ve saygı görememe de doyumsuzluğa yol açmamaktadır. Bu görüşler, izleyen araştırmalarla incelenmiş, destekleyen ve desteklemeyen sonuçlar elde edilmiştir. Bu nedenle daha sonraları iş doyumunu; işin birçok yönüne ilişkin sahip olunan olumlu bir tutum olarak ele alınmıştır (1,5,66).

Bu görüşlere ek olarak birçok araştırmacı iş doyumunun hem içsel (işin kendisi, kişisel gelişim ve başarı için sağladığı olanaklar), hem de dışsal ödüller (ücret, terfi, ilerleme olanağı gibi) tarafından oluşturulan bir kavram olduğunda birleşmektedir. İş doyumunu, doğrudan yaşam doyumunu etkilemesi nedeniyle bireyler, üretkenlikle ilişkisi nedeniyle de kurumlar açısından önem taşır (2,3).

Cherniss, tükenmişliği, tüm birimlerin karmaşık bir şekilde ilişkisini içeren bir stress denklemini olarak görmüş ve bunun ilerleyici bir süreç olduğunu belirtmiştir. Robbins iş doyumunu bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrı olarak tanımlamıştır (1,5).

İş doyumunun nedenlerini ve etkilerini açıklamaya yönelik bazı kuramsal yaklaşımlar vardır. Tarihsel olarak birbirini izleyen bu kuramlar *içerik* ve *süreç* kuramları olarak iki grupta incelenebilir (1).

1.1- İçerik Kuramları, nelerin güdülemeye yol açtığı konusunu incelemiştir.

Bunlar: Maslow’un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı, Frederick Herzberg’in Çift Etki Kuramı ve Clayton Alderfer’in ERG kuramıdır.

1.1.a-Maslow, insanı gereksinme duyan bir varlık olarak tanımlayarak, bireyleri doyum sağlamak üzere davranışta bulunmaya sürükleyen güdüleri üç temel varsayımla açıklamıştır:

-Her davranış, gereksinimleri gidermeye yöneliktir, yalnız giderilmeyen gereksinimler davranışı etkiler.

-Gereksinimler temelden (fizyolojik-yeme, barınma), karmaşığa (benlik, başarıma, kendini gerçekleştirme) doğru sıralama gösterir.

-En alt düzeydeki gereksinim giderilince bir sonraki gereksinime geçilir.

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi, fizyolojik, güvence, sevgi-aidiyet, saygı ve kendini gerçekleştirme şeklinde temelden karmaşığa doğru sıralanmaktadır. Maslow bu kuramını doğrudan iş yaşamına uygulamayı düşünmemiştir. Ancak anlaşılabilir oluşu nedeniyle en çok bilinen doyum kuramı olmuştur. Davranışların ana güdüsel ürününü doyum olarak tanımlayan Maslow güdüleme ile verimlilik arasındaki ilişkiye açıklık getirmemiştir.

1.1.b-Herzberg'in İki Etmenli İş Doyumu Kuramı'na göre iş doyumunu etkileyen olumlu etmenler; başarıma, ait olma duygusu, sorumluluk alabilme, işinde ilerleme-kendini geliştirme iken, olumsuz etmenler, belirsizlik, maddi yetersizlik ve olumsuz fizik koşullar olarak tanımlanır.

Olumlu etmenlere güdü etmenleri ya da güdü gereksinimleri de denilmektedir. Olumsuz etmenler özünde çalışanın iş etkinliğiyle değil, iş çevresi ya da işteki konumuyla ilişkili olduğu için hijyen etmenleri olarak adlandırılır.

Güdü etmenleri işin kendi doğası ve sonuçlarıyla ilgilidir. İş doyumuna neden olan etmenler kişinin kendini gerçekleştirme gereksinimini gideren etmenlerdir. Bu kurama göre olumlu (güdü) etmenlerin beslenmesi iş doyumunu sağlarken, hijyen etmenlerinin beslenmesi iş doyumsuzluğunun önlenmesine katkıda bulunur ancak iş doyumunu sağlamaz. Öyleyse işte doyumlu olmanın karşıtı işte doyumlu olmamak; işte doyumsuz olmamanın karşıtı da işte doyumlu olmak değildir. Herzberg'in kuramı önemli katkılarına karşın yöntem hataları (kısıtlı örnek gibi) nedeniyle eleştirilmiştir (1,14,66).

1.1.c-Clayton Alderfer'in ERG Kuramı, İngilizce var olma (Existance), aidiyet (Relatedness) ve gelişme (Growht) sözcüklerinin baş harfleri kullanılarak isimlendirilmiştir. Varolma temel gereksinimleri, aidiyet sosyal ilişki gereksinimini, gelişme ise kişisel gelişim gereksinimidir. ERG Kuramı üç temel varsayımdan oluşur:

-Her düzeydeki gereksinim doyurulunca daha fazlası arzu edilir (gereksinim doyumunu).

-Alt düzeydeki gereksinimler daha fazla doyurulunca, daha üst düzeydekilere istek artar (istek güçlenmesi).

-Üst düzeydeki gereksinimler az doyurulursa, alt düzeylere daha fazla istek duyulur (gereksinim hüsrarı) (1).

1.2-Süreç Kuramları daha çok güdüsel sürecin nasıl işlediğini incelemektedir. İki önemli kuram vardır, **Wroom'un Beklenti Kuramı** ve **Porter Lawyer Kuramı**.

1.2.a-Wroom'un Beklenti Kuramı, bu kurama göre çalışanı çaba harcamaya iten güç, gelecek hakkında beklentileri ve gelecekte elde edecekleridir. Wroom bireylerin iki koşulda çalıştıklarını belirtmiştir. Bunlar ekonomi ve güdüdür. Burada kişinin çalışmayı çalışmamaya tercih edişi anlaşılmaktadır. Wroom'un kuramı bireyin kazanç beklentisinin yüksek olduğu durumlarda çalışmayı tercih edeceğini vurgulamaktadır (1,14).

1.2.b-Porter - Lawyer Kuramı; bu kuramda ödüllerin doyuma yol açtığı, performansın ödül ile bağlantılı olduğu varsayımı geçerlidir. Kurama göre iyi performans ödüle yol açar bu da doyum sağlar. Poter ve Lawyer ödülleri içsel ve dışsal olarak ikiye ayırırlar.

İçsel ödüller iş görenin işinde gösterdiği yüksek performans nedeniyle işin kendisince verilir ve üst düzey gereksinimlerin karşılanmasını sağlar.

Dışsal ödüller, örgüt tarafından verilen ve alt düzey gereksinimleri karşılayan ödüllerdir. Bu kuramda bir şeyin ödül sayılabilmesi için ödülü alanın o ödüle olumlu değer vermesi gerekir. Kurama göre performans kişinin ödüle verdiği değer, çaba, çabanın ödüllendirilmesi, bireyin yetenek ve özelliklerinden büyük oranda etkilenmektedir (1).

1.3- İş doyumunu belirleyen unsurlar: İş doyumunu belirleyen unsurlar, bireysel ve kurumsaldır. Bireyin iş yaşamından beklentileri ve yaşadıklarının uyumlu oluşu doyumsuz bir iş yaşamı sağlayıp, verimliliğini artırabilir. Kurumsal nedenlerden kaynaklanan doyumsuzluk duygusu ise bireyin kurumdan uzaklaşmasına ve iş gücü kaybına neden olabilir.

Farklı meslek gruplarının iş doyumunun farklı olduğu saptanmış ve bu farklılık mesleki saygınlık, iş üzerindeki denetim, çalışma grubunun bütünleşme düzeyi, mesleki topluluk oluşturma olarak tanımlanan dört temel etmen ile açıklanmıştır. Bu etmenlerden en önemlisi mesleğin saygınlığıdır. Saygınlık arttığı ölçüde iş doyumunu da artmaktadır. Çalışanın kendi işi ve diğerlerinin işi üzerindeki denetiminin artması, yani örgüt içindeki konumunun güçlenmesi de iş doyumunu artırmaktadır.

Çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi ise işin, çalışanları birlikte çalışmaya yönlendirme düzeyinin bir türevidir. Bütünleşme düzeyi arttıkça iş doyumunu da artmaktadır(2,4).

Hackman ve Oldham işin temel yapısıyla ilişkili, içsel unsurları içeren beş faktör belirlemiştir. Bunlar; işin gerektirdiği beceri çeşitliliği, işle özdeşleşme, işin anlamı, otonomi ve geri bildirimdir. Bir işin çalışana doyum vermesi için bu özelliklere sahip olması gerektiğini savunmuş ve bu boyutlara yoğunlaşarak bir ölçek geliştirmişlerdir (1).

Kişilikle ilgili değişkenlerin de iş doyumunu etkileyebileceği, ancak bu etkinin var olan duruma olumlu ya da olumsuz tepki göstermekle sınırlı kaldığı anlaşılmıştır. Bazı araştırmacılar iş doyumunu işe devam, iş yöntemlerinin geliştirilmesi ve iş ortamındaki işbirliğinin artırılması gibi alanlarda davranışların nedeni olarak görmekte, diğerleri sonuç ya da bulgu olarak ele almaktadır. Araştırmacılara göre yetersiz iş tasarımı hem iş doyumsuzluğunu hem olumsuz iş davranışlarını ortaya çıkarmaktadır (1,5,7,8,12).

1.4- İş Doyumunun Ölçülmesi: İş doyumunu konusunda yapılan araştırmaların önemli bir bölümü, iş doyumunun ölçülmesi ile ilgilidir. İlk yıllarda çalışanlarla yapılan görüşmeler ve açık uçlu sorularla incelenen bu konu, zamanla bir tutum ölçümü olarak standart ölçme araçlarıyla incelenmeye başlanmıştır. Bunun başlıca nedeni, iş doyumunun çok boyutlu bir yapısı olduğu yönündeki görüşlerdir. Ölçme araçlarının bir bölümü dilimize de uyarlanmıştır.

Ülkemizde geçerlilik ve güvenilirliği sınanmış olan bazı ölçekler şunlardır:

- Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) -(MSQ)
- İş Betimlemesi Ölçeği (Job Descriptive Index)- (JDI)
- Maslach Tükenmişlik Ölçeği
- İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği
- Kısa Semptom Ölçeği
- İş Doyumu Ölçeği
- Sürekli Öfke-Öfke İfadesi Tarzı Ölçekleri

Bu testlerin bir kısmına geçerlilik-güvenilirlik çalışmaları yapılmış olmasına karşın, uygulamada iç tutarlılık katsayılarının düşük olduğu gösterilmiştir. Bu nedenle ülkemiz çalışanlarınca kolay anlaşılabilen ve kısa sürede yanıtlanabilen yeni ölçeklerin geliştirilmesi önemlidir.

Minnesota Doyum Ölçeği Weiss ve arkadaşları tarafından 1976 yılında geliştirilmiştir. Bu ölçek iş doyumunu toplam 20 boyut üzerinden değerlendirmektedir. İçsel, dışsal ve genel doyum maddelerinden oluşmaktadır.

Genel doyum içsel ve dışsal puanların derecesi ile doğru orantılıdır. Dünyada ve Türkiye’de yaygın olarak kullanılmaktadır. MDÖ ve İBÖ gibi ölçeklerde iş doyumuna ilişkin genel bir puan elde edilmektedir. Ancak genel iş doyumunu hesaplamak için alt boyutlara verilen yanıtlar değerlendirilmektedir.

İş Betimlemesi Ölçeği (Job Descriptive Index) Smith, Kendal ve Hulin tarafından 1969 yılında oluşturulmuştur. Bu ölçek “çalışma ortamı”, “işin sağladıkları”, “işin gerektirdiği sorumluluk ve yetkiler”, “çalışma koşulları”, “çalışma ortamında ilişkiler” ve “çalışma ortamından beklentiler” olmak üzere 6 boyut ve 70 maddeden oluşmaktadır. Dünyada en fazla kullanılan iş doyum ölçeğidir. Bunun nedeni kullanım kolaylığı ve yüksek geçerlilik güvenilirlik değerleridir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. 22 maddeden oluşmaktadır. Üç faktörlü modeldir. Maslach ve Jackson tükenmişliği *duygusal tükenme*, *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarı noksanlığı* olarak tanımlamaktadır. Maslach’a göre tükenmişliğin en önemli bileşeni duygusal tükenmişliktir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanının yüksek, kişisel başarı puanının düşük olması tükenmeyi göstermektedir.

İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği; işte yaşanan gerginlik ve stresi belirlemek amacıyla, değişik meslek gruplarına verilerek geliştirilmiş, 18 sorudan oluşan 4’lü likert tipi bir öz bildirim ölçeğidir. Revicki ve arkadaşları sağlık alanında çalışanların işe bağlı gerginliklerini ölçmek amacıyla geliştirmişlerdir. Sorular “tamamıyla bana uygun”, “büyük ölçüde bana uygun”,

“kısmen bana uygun”, “bana hiç uygun değil” olarak 1 ve 4 puan arasında değerlendirilmektedir.

Kısa Semptom Ölçeği; ruhsal sorunları tarama amacıyla geliştirilmiş 53 maddelik 4'lü Likert tipi bir ölçektir. Başka bir ölçekten kısaltılarak türetilmiştir.

İş Doyumu Ölçeği; bireylerin işlerinden aldıkları doyum düzeyini belirlemek amacıyla Hackman ve Oldham tarafından geliştirilmiş, yarım bırakılmış, olumlu ifadelerden oluşan 5 seçenekli 14 maddelik bir ölçektir.

Sürekli Öfke- ve öfke İfadesi Tarzı Ölçekleri; Spielberger ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. “sürekli öfke”, “öfke içte”, “öfke dışı”, ve “öfke kontrol” olmak üzere dört alt ölçeği vardır (3,4,5-10,11,66).

2- ÖLÇME - ÖLÇÜM ARAÇLARI ve ÖLÇEKLER

2.1- Tanımlar: Ölçme bir nesne, olgu, ya da tutuma ait özelliği, sayılabilir simgelerle göstermektir. Bilimsel ölçümler belirli bir olguyla ilgili olarak değer oluşturmaya ya da önceden belirlenmiş bir değerle karşılaştırma yapmaya yöneliktir.

Ölçüm tanımlanmış kurallara göre belirlenmiş özelliklerin sayısal ifadesidir. Ölçek kavramı özünde ölçme sonuçlarının matematiksel özelliklerini göstermekle birlikte davranış bilimlerinin birçok alanında veri/bilgi toplama amacıyla kullanılır. Veri toplama aracının özelliğine göre değişik düzeylerde ölçüm yapılabilir (46,68).

Ölçüm düzeyleri tarafından 4 grupta toplanmıştır: sınıflandırılmış ölçümler, puanları büyüklük sırasında değerlendirilen ölçümler, eşit aralıklı ölçümler ve oranlı ölçümler.

Ölçümlerde eğer önceden saptanmış bir kriter veya norm değeri yoksa güvenilirlik sorunu gündeme gelir. Klasik ölçüm kuramında *güvenilirlik* test veya ölçek sonuçlarının kavramsal yapıya ilişkin olguyu doğru bir şekilde ortaya çıkarması, ölçüm sonuçları farklı yerlerde uygulandığında benzer sonucu vermesidir. Modern ölçüm kuramında ise güvenilirlik örneklemden bağımsız olarak maddeye verilen “yanıtın fonksiyonudur”.

Bir ölçümün güçlü olmasını sağlayan ikinci unsur geçerliliktir. *Geçerlilik* ölçümün amacına uygunluk ve ölçüm yapılan ana kütleyle genelleme yapabilme anlamına gelir. Ölçüm aracının içerdiği maddelerin kavramsal yapıyı ne ölçüde temsil ettiği belirlenirken güvenilirlik ile geçerliliğin bir arada olduğu görülür.

Cronbach güvenilirlikle geçerlilik kavramlarını bütünleştirerek “genellenebilirlik” olarak ifade etmiştir. Güvenilirlik ve geçerlilik kavramları birlikte kullanıldığında standardizasyon anlamına gelir (46).

Bir test indeks veya ölçeğin değişik ana kütlelerde geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılmasıyla ve uygun güvenilirlik katsayılarına ulaşılmasıyla o test veya ölçek aynı zamanda standartlaştırılmış olur.

Cronbach tarafından geliştirilen ve modern ölçüm kuramı olarak isimlendirilen “genellenebilirlik” kuramında yapılan ölçümlerin “gerçek puan”a ne ölçüde uygun olduğundan çok ölçüm sonuçlarının genelleme yapılan evrene ne ölçüde uygun olduğu üzerine durulur.

Güvenilirliği aynı zamanda ölçüm aracının türü ve niteliği açısından da değerlendirmek gerekir. Ölçüm araçları tek göstergeli ve çok göstergeli olarak iki grupta ele alınır.

2.2- Sınıflama: Çok göstergeli ölçüm araçları birden fazla maddeden oluşan bileşik ölçümlere dayanır. Bileşik ölçüm araçları kendi içinde 3 grupta sınıflandırılır: **ölçekler , indeksler ve tipolojiler.**

Torgerson (1958) **ölçekleri** uygulanış biçimine göre yanıtlayıcı merkezli ve gözlemletici merkezli olarak ayırmıştır. Ölçeklerin oluşturulma aşamasındaki yönelimleri; kuramdan, uygulamaya yöneliktir. Bu nedenle ölçek geliştirme çalışmalarında ölçme araçları kuramsal-deneysel form ya da yalnız kuramsal form şeklinde hazırlanır.

Bu iki yaklaşım ölçme araçlarının uygulanmasında ve geçerlilik çalışmalarında farklılık içerir. Örneğin, ölçme geliştirmede kuramsal-deneysel form yaklaşımı kullanılacaksa genellikle istatistiksel yöntem olarak faktör analizi ile yapı geçerliliği belirlenir.

Yalnızca kuramsal form oluşturulacaksa, bu durumda uzman görüşlerine başvurulur ve arasındaki uyumu ifade eden kapsam geçerliliği katsayısı test edilir.

Maddeler arasında büyüklük, önem, ağırlık sıralaması olmaksızın geniş kapsamlı bir kavramsal yapıyı veya sınırları daraltılmış bir boyutu ölçmek amacıyla oluşturulan ve toplam /ortalama puanı alınarak ölçüm yapılan araçlar **indeks** olarak adlandırılır (46,72,73).

Ölçekler/indeksler gizli bir yapıyı ortaya çıkarmak ya da belirli kavramsal yapıları belirtmek için oluşturulurlar. İndeksler davranışları, kişilik özelliklerini, başarıyı veya sosyal ve örgütsel olguları ölçmeye yönelik olarak oluşturulan ölçüm araçlarıdır.

İndekslerin temel özelliği toplam-ortalama puanlara dayalı olması ve maddelerin hiyerarşik bir sıra içinde dizilmemesidir. İndeksler içerdiği maddelerin özelliklerine göre farklı gruplar altında incelenebilir. En temel sınıflama yansıtıcı indeks ve oluşturucu indeks biçiminde yapılan gruptandır.

Yansıtıcı indeksler/ölçekler özellikle psikolojik, davranışsal, ekonomik ve siyasal içerikli ölçümlerde kullanılır. Yansıtıcı ölçeklerde maddelerin büyük ölçüde birbirleriyle tutarlı olması gerekir. Gizli bir kavramsal yapıyı ya da birden fazla gizli faktörü ortaya çıkarmak için ölçüm araçlarından yararlanır.

Oluşturucu indeksler/ölçekler gizli bir değişkeni ortaya çıkarma hedefi güdülmeksizin belirli bir kavramsal boyut çerçevesinde evet-hayır yanıtları temel alınarak ya da Likert tipi 5-7 ölçek derecesi kullanılarak oluşturulan, tek bir toplam veya ortalama puana göre değerlendirme yapılan ölçüm araçlarıdır. Oluşturucu indekslerde örtük yapılar

araştırılmaz. Oluşturucu indeksler 2-3-5-7 dereceli ölçümler temel alınarak oluşturulabilir. Oluşturucu indekslerin tek bir boyutu mu yoksa daha geniş kavramsal bir yapıyı mı ölçtüğü tartışma konusudur.

İndekslerin güvenilirliğini saptamak için ne tür bir indeks olduğunu belirlemek gerekir. Yansıtıcı indeksler gizli kavramsal yapıları ortaya çıkarmak amacıyla oluşturulduğundan klasik testin kuramı çerçevesinde yapılan tüm güvenilirlik analizleri bu ölçekler içinde geçerlidir.

Oluşturucu indekslerde yapılacak güvenilirlik analizleri tartışmalıdır. Karmaşıklığın nedeni oluşturucu ölçeklerin ne tür bir indeks olduğu konusundan kaynaklanmaktadır.

Literatürde sık kullanılan ölçekler beş grupta toplanır: Thurstone ölçekleri, Bogardus ölçekleri, Guttman ölçekleri, Rasch ve Mokken ölçekleri. Bu tutum ölçeklerinin türüne göre yapılan güvenilirlik analizleri de farklılaşır.

Tipolojiler ve güvenilirlik

Yanıtlayıcıların belirli bir konunun alt dilimleriyle ilgili olarak sahip oldukları görüşlerin karşılaştırmalı olarak saptanmasına olanak sağlayan ölçüm araçlarıdır. Ölçekler ve indeksler çoğunlukla tek boyutlu olarak oluşturulurken, tipolojiler çok boyutludur.

Tipolojiler için klasik test kuramının güvenilirlik analizlerini yapmak zordur. Bu tür ölçümlerde ancak test-yeniden test yöntemiyle yanıtlayıcıların tutarlılığı araştırılabilir (46,67-76).

3- GEÇERLİLİK ve GÜVENİLİRLİK

3.1-GÜVENİLİRLİK

Güvenilirlik, ölçümün tutarlı olmasının ölçütüdür. Test veya ölçek sonuçlarının kavramsal yapıya ilişkin olguyu doğru bir şekilde ortaya çıkarması, ölçüm sonuçları farklı yerlerde uygulandığında benzer sonucu vermesidir.

Güvenilirlik analizleri psikometriciler tarafından dört grupta ele alınmıştır:

- 1-İç tutarlılık güvenilirliği,
- 2-Test-tekrar test güvenilirliği,
- 3-Paralel formlar güvenilirliği ve
- 4-Gözlemciler arası güvenilirlik.

3.1.a- İç tutarlılık güvenilirliği: Tek bir ölçüm kullanılarak ve tek bir seansta ölçüm yapılarak maddelerin belirli bir kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediği araştırılır. Güvenilir test ve ölçekler iç tutarlılığı yüksek olan araçlardır.

Bir ölçeğin çok sayıda madde içermesi belirlenen maddelerin alanı çok iyi kapsadığı anlamına gelmez. Alanın çok iyi kapsandığı durumda ise testin/ölçeğin geçerliliği zayıflar.

İç tutarlılık analizleri için farklı hesaplama ve istatistik yöntemler vardır. Bunlar:

a-Maddeler arası korelasyon katsayılarının ortalaması: bu analizde ölçeğin toplam puanları hesaplamaya katılmaz. Yalnız maddeler arasında korelasyon analizleri yapılır ve değişkenlerin korelasyon katsayılarının ortalaması alınır. bu analiz ölçek maddelerinin ne ölçüde birbiriyle ilişkili olduğunu gösterir.

Maddeler arası korelasyon analizinde iki değişken arasındaki ilişki neğatifse, maddeler arasında ters bir ilişki var demektir. Bu maddelerin biri ya da duruma göre ikisi de ölçekten çıkarılabilir. Bunun için her bir maddenin diğer maddelerle ilişkisine bakılır.

Diğer bir yöntem maddelerin toplam puanlarla olan korelasyonuna bakmaktır. Maddeler arası korelasyon katsayılarının ortalaması alınırken negatif işaretli maddelerin korelasyon katsayıları ortalamaya alınmaz.

b-Madde- toplam puan korelasyonu katsayılarının ortalaması: ölçeğin toplam puanlarıyla her bir maddeye ait puanların korelasyonunun alınmasıdır. Madde toplam puan korelasyon katsayılarının ortalaması testin güvenilirliğini verir.

c-İki şıklı değerlere ait korelasyon analizi: biserial korelasyon analizi de denilmektedir. Sürekli veri niteliğindeki toplam puan değerleri ile maddeleri 1-2 veya 0-1 şeklinde kodlanan puan değerleri karşılaştırılır.

d-Cronbach alfa değeri: Likert türü toplamalı ölçeklerde, anlamsal farklılık ölçeklerinde, Stapel ölçeklerinde toplam veya ortalama puana dayanan diğer psikometrik testlerde ve bileşik maddelerden oluşan indeks türü ölçüm araçlarında maddelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığını ve maddelerin hipotetik bir değişkeni ölçüp ölçmediğini belirler. Alfa değerinin esas işlevi iç tutarlılığı saptamasıdır. Alfa maddelerin belirsiz olmadığına işaret eder.

Esas olarak bir güvenilirlik indeks değeri olan Cronbach alpha, ölçeğin içerdiği maddelerin birbiriyle ne ölçüde tutarlı olduğu ve arka planda gizli, hipotetik değişkeni ne ölçüde temsil ettiği hakkında bilgi verir.

Alfa iç tutarlılık hesaplaması yapılırken ölçek maddelerinin aritmetik ortalama değerlerinin ve varyanslarının eşit olup olmamasına bakılmaz, eşit olduğu varsayılır. İç tutarlılık yalnızca ölçeğe ait maddeler arasındaki korelasyon ve kovaryans katsayılarının yüksek olduğunu gösterir. Alfa değeri tek bir faktörü ölçmeye yönelik olarak belirlendiği zaman daha güçlüdür.

Cronbach alfa çok boyutlu ölçeklerde yeterince güçlü olmayan bir iç tutarlılık ölçüsüdür. Geliştirilen ölçeklerin çoğunda birden fazla alt boyut olduğundan bu tür ölçeklerde alfa değerinin ölçeğin tamamının güvenilirliğinin gösterilmesi için kullanılması doğru değildir. Çünkü çok boyutlu ölçeklerde alfa değeri görece düşük çıkar.

Alfa değeri ölçeğin tek boyutlu olduğunu belirlemez, maddelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığı hakkında bilgi verir. Örneğin maddeler arasındaki korelasyon katsayıları düşük olduğu halde alfa değeri yüksek çıkabilir (46,78).

Çok boyutlu ölçeklerde alfa değerini dört temel öge içinde ele almak gerekir: ölçekteki faktör sayısı, her bir faktörün kapsadığı madde sayısı, faktör içindeki maddeler arası korelasyon katsayıları ve faktörlerle maddeler arasındaki korelasyon katsayıları. Çok boyutlu ölçeğin oluşturulma biçimi, alt faktörlerin her birinin ayrı bağımsız bir boyut olarak ortaya çıkmasına neden olabilir.

Literatürde, faktörlerin araştırılan kavramsal yapının ögeleri mi olduğu yoksa bağımsız boyutlar/yapılar olarak mı değerlendirilmesi gerektiği tartışmalıdır. Bu nedenle birden fazla faktör içeren ölçeklerde güvenilirlik değerleri her bir faktör için ayrı birer alt test gibi ayrı değerlendirilmelidir.

Kullanılan ölçekte birden fazla faktör varsa çok boyutlu ölçeklerin güvenilirliğini ölçen formüllerin yanı sıra, faktör bazında alfa katsayısı ile birlikte test- yeniden test ve paralel formlar güvenilirliğinden birini daha uygulanmak denemelidir.

Çok boyutlu ölçeklerde kompozit alfa değeri farklı faktörlere dayanan maddelerin gerçek varyanslarının eşit olmaması nedeniyle düşük çıkar. Çok boyutlu ölçeklerde güvenilirlik analizleri için kompozit alfa değeri yerine karışık formüllere dayanan değişik hesaplama yöntemleri önerilmiştir (46,67-76).

Literatürde henüz gelişme aşamasında olan bu yaklaşımlar şunlardır:

Yapısal eşitlik modeli

Tarkkonen yaklaşımı

Konjenerik analizi

En büyük alt sınır güvenilirliği

Ortak faktör modeli

Bileşik puanların güvenilirliği

Madde toplam puan korelasyonları

İç tutarlılık analizinin bir diğer şekli keşfedici faktör analizi sonucunda hesaplanan faktör ağırlıklarından yararlanmaktır. Maddeler eğer tek bir faktörü ölçüyorsa söz konusu faktörü temsil etme ağırlığı .40 ila .80 arasında değişebilir.

Hopkins ve Stanley (1981) İç tutarlılığı daha kolay yünden hesaplamaya olanak sağlayan bir yöntem geliştirmişlerdir. Bu yöntemle ölçümün standart hatası ölçekteki madde sayısına bölünür. Eğer oran %5'ten daha küçük çıkmışsa test veya ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğu söylenir.

Genellenebilirlik kuramı test puanlarının tutarlılığını ölçmek için kullanılacak diğer bir yöntem genellenebilirlik yaklaşımıdır. Cronbach ve arkadaşları tarafından 1972 yılında geliştirilen bu yaklaşımda test/ölçek sonuçlarının ne ölçüde genellenebileceği ve test sonuçlarının ne ölçüde sistematik hata kaynağından etkilenebilir olduğu anlaşılmaya çalışılır.

Amaç sadece sistematik hata kaynaklarını belirlemek değil aynı zamanda bu hata kaynaklarını kontrol ederek daha sonra verilecek olan pratik kararlarda bu hata kaynaklarını göz önünde bulundurmadır. Genellenebilirlik kuramında hata kaynakları yön veya yüzey terimiyle ifade edilir (46).

3.1.b- Test-tekrar Test Güvenilirliği:

Bir test ya da ölçeğin istikrarlılığı farklı zamanlarda yapılan ölçüm sonuçlarının benzerliliği ile belli olur. Bu durum test-tekrar test yöntemi ile belirlenir. Her tür ölçekte kullanılması zordur. Daha çok standardizasyonu yapılmak istenilen test ve ölçeklerde kullanılır.

Korelasyon analizi Pearson ve Spearman teknikleri kullanılarak yapılır. Korelasyon analizi sonuçlarından önce merkezi dağılım ölçüler, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık katsayıları verilerek her iki ölçümdeki sonuçlar karşılaştırmalı olarak incelenir.

Tekrar test işleminde zaman aralığının kısa oluşu ile ezberleme etkisi, uzun oluşu ile gelişim etkisi dezavantaj olarak görülür (46).

3.1.c- Paralel Formlar Güvenilirliği:

Testin iki zaman diliminde yapılmasında güçlük varsa test-tekrar test uygulaması yerine paralel grup uygulaması yapılır. Ancak bu yöntemde ölçülmek istenilen özellik açısından grupların birbirine tam paralel olması gerekir.

3.1.d- Gözlemciler arası güvenilirlik:

Bir ölçümün eş değerlilik güvenilirliği iki şekilde saptanır; alternatif formlar güvenilirliği ve gözlemciler arasındaki tutarlılık. Gözlemciler önceden belirlenmiş bir puanlama sistemine bağlı olarak belirli bir olguyu bağımsız şekilde değerlendirebilirler. Bu değerlendirmelerde verilen puanların birbirine benzer oluşu puanların güvenilir olduğunu gösterir.

Tutarlılık analiz yöntemleri: Bir test ya da ölçeğin tutarlılığı farklı zamanlarda yapılan ölçüm sonuçlarının benzer oluşu ile belli olur. Tutarlılık **test-yeniden test yöntemi** ile belirlenir. Bu yöntem daha çok standardizasyonu yapılmak istenen test ve ölçeklerde uygulanır. Güvenilirliği belirleyen tek ölçüt değildir.

1-Zaman aralığı

Test-yeniden test yöntemi kullanılan ölçeğin/testin, duruma göre uzun ya da kısa zaman aralıklarıyla yeniden sınanmasıdır. Belirli özellikteki testlerin güvenilirliği kısa zaman aralığında yapılan ölçümlerle belirlenir.

Kişilik, zeka ve yetenek gibi testlerde güvenilirliği daha doğru şekilde saptayabilmek için aradan iki-üç yıl gibi bir zaman geçmesi gerekir. Ölçüm konusuna göre uygun süre beklenmelidir. Kanaat ve görüş belirleme için bir yıl çok uzun iken fizyolojik bir ölçüm ya da kişilik ölçümleri için uygun olarak değerlendirilir (46,68).

2-Testin paralel gruplarda uygulanması

Testin iki farklı zaman diliminde uygulanması konusunda güçlük varsa test-yeniden test uygulamasının yerine geçmek üzere paralel grup uygulaması yöntemine başvurulabilir.

Bu uygulamada ölçülmek istenilen özellik açısından grupların birbirine tam paralel olması gerekir. Örneğin öğrencilerin zihin durumlarını belirlemeyi amaçlayan bir test aynı anda aynı sınıfın iki farklı şubesine uygulanabilir.

3-Paralel formların farklı zaman dilimlerinde uygulanması

Paralel formların farklı iki zamanda sınanması test-yeniden test uygulamasına benzer.

4-Gözlemci içi güvenilirlik

Bir tür test- yeniden test uygulamasıdır. Bu yöntemde eğer birden fazla gözlemci bulunmamışsa aynı gözlemciye birden fazla zamanda değerlendirme yaptırılarak ölçüm sonuçlarının tutarlılığı araştırılır.

Test yeniden test uygulamasının yapılma nedenleri

Birinci ölçüm sağlıklı yapılmamışsa

İki test arasında girişim yapılmışsa

İlk ölçüm başkası tarafından yapılmışsa

Literatürdeki uygulamalar

Testin içeriği

Yeniden test uygulama olanağının bulunması

Test-yeniden testin tanımlayıcı istatistiksel analizleri

Bu uygulamada korelasyon analizi sonuçlarından önce merkezi dağılım ölçüleri, standart sapma, varyans, çarpıklık ve basıklık katsayıları alınarak her iki ölçüm sonuçları karşılaştırılmalı ele alınır.

Korelasyon analizi daha çok Pearson ve Spearman teknikleri kullanılarak yapılır. Testin korelasyon katsayısı en az .80 olmalıdır. Bazı bilim adamları 70 güvenilirlik katsayısının da yeterli olabileceğini belirtmişlerdir.

Test-yeniden test uygulamasının dezavantajları

Ezberleme/öğrenme etkisi; aradan belli bir zaman geçmemişse test soruları ezberlenebilir. Hatta ikinci test uygulanacağı söylenilmişse teste hazırlık yapabilirler. Bu uygulama sonuçta güvenilirlik katsayısını etkiler (46,78).

Uygulama etkisi; ilk uygulamayla beraber kişiler testin nasıl uygulanacağı konusunda bilgi sahibi olurlar. İkinci uygulamada puanların daha yüksek çıkması testin tutarlılığını değil uygulamaya aşına olunduğunu gösterebilir.

Zaman aralığı; zaman aralığının kısa olması durumunda ezberleme etkisi olurken, uzun olması durumunda gelişme etkisi ile karşılaşılır.

Zorluk düzeyi; eğer test maddeleri çok kolay ya da çok zorsa test-yeniden test güvenilirliği yüksek çıkar. İdeal bir güvenilirlik katsayısı için testi zorluk düzeyi .50 civarında olmalıdır.

Katılımcılar; katılımcıların özelliği uygulamayı etkiler. Test eğer klinik bulgular gösteren bir grupta uygulanmışsa ikinci kez yine aynı grupta denenmelidir.

Örnek büyüklüğü; bu uygulamada korelasyon katsayısı kadar örneklemin standart hatası da önemlidir. Örnek büyüklüğü arttıkça standart hata küçülür. Bu nedenle test-yeniden test uygulamalarının her birinde örnek büyüklüğü en az yüz kişiden oluşmalıdır (46,76).

EŞ DEĞERLİLİK ANALİZLERİ

Bir ölçümün eş değerlilik güvenilirliği iki şekilde saptanır;

*alternatif formlar güvenilirliği,

*gözlemciler arası tutarlılık.

Alternatif formlar güvenilirliği

Güvenilirlik kullanılan alternatif formlar arasında yüksek derecede ilişki bulunmasıyla belirlenir. Alternatif form genel bir terimdir. Bu terim paralel form, eş değer form ve karşılaştırılabilir form anlamında kullanılır.

Paralel form; yapılan ölçümlerde formların içeriklerinin farklı olması, madde sayılarının aynı olması, aritmetik ortalama değerinin aynı olması, standart sapma ve varyans değerlerinin eşit olması, maddelerin güçlük derecelerinin eşit olması ve bu formlar başka bir ölçüm aracıyla karşılaştırıldığında her bir testin o ölçüm aracıyla benzer korelasyon katsayılarına sahip olduğu anlamına gelir.

Gözlemciler arası tutarlılık

Gözlemciler önceden belirlenmiş bir puanlama sistemine bağlı olarak belirli bir olguyu bağımsız olarak değerlendirdiklerinde, verilen puanların benzer oluşu bu puanların güvenilir olduğunu gösterir.

Analiz yöntemlerinin karşılaştırılması

Her bir güvenilirlik analizinin avantaj ve dezavantajları vardır. Öncelikle yapılan ölçümün ve kullanılan ölçüm aracının niteliğine uygun güvenilirlik analizi belirlenmelidir. Ölçüm gözleme dayanıyorsa en iyi yöntem, gözlemciler arası güvenilirlik analizinin uygulanmasıdır.

Araştırma ölçek gibi bir ölçüm aracı kullanılarak yapılıyorsa keşfedici faktör analizi yöntemiyle alt boyutlar belirlendikten sonra güvenilirlik analizi için öncelikle alfa güvenilirlik katsayısı düşünülmelidir.

Alfa katsayısı iç tutarlılık güvenilirliğinin üst sınırını oluşturur. Alfa değeri düşükse ya test çok kısadır ya da maddeler çok az ortak öze sahiptir. Böyle bir durumda alternatif formlar gibi diğer güvenilirlik analizlerini yapmaya gerek yoktur.

Alternatif formlar yönteminde belirli bir kavramsal yapıyı ölçmeye yönelik olarak aynı zaman diliminde iki form birden geliştirilir.

Ancak iki ölçeği birden geliştirmeye çalışmak zordur. Onun yerine önceden geliştirilmiş alternatif başka bir form bulma yoluna gitmek daha doğru olur. Güvenilirliği belirlemek için gerektiğinde alternatif formlar yerine test-yeniden test yöntemi uygulanabilir (46,70,72).

3.2- GEÇERLİLİK

Ölçülmesi düşünülen olgunun doğru olarak ölçüldüğünü gösterir. Geçerlilik ölçümün amacına uygunluk ve ölçüm yapılan ana kütleyle genelleme yapabilme anlamına gelir.

Geçerlilik dört şekilde değerlendirilir: içerik, yüzey, ölçüt ve yapı geçerliliği.

3.2.a-Yüzey geçerliliği: Bir ölçeğin araştırılan yapıyı ölçüp ölçmediğine ilişkin olarak araştırmacının kendisinin ve konuda uzman olan olmayan bireylerin görüşlerinin alınmasıyla belirlenir. Mantıksal geçerlilik de denilmektedir. İstatistik bir değerlendirme yapılamaz.

3.2.b-İçerik geçerliliği: Ölçek maddelerinin kavramsal ana kütleyle temsil etme derecesidir. Örneklem geçerliliği de denilmektedir. Beş aşaması vardır; kavramsal yapı veya test evreninin tanımlanması, kavramsal yapıya ait boyutların ortaya çıkarılması, ölçek maddelerinin oluşturulması, hakem görüşünün alınması, matematiksel analizlerin yapılması.

Kavramsal yapının tanımlanması, içerik geçerliliği kavramsal yapının tanımlanmasıyla başlar. Bu yapı aynı zamanda test evrenini belirler.

Konunun kavramsal boyutlarının ortaya çıkarılması, bunun için kapsamlı literatür taraması yapılmalı ve konunun temel boyutları belirlenmelidir.

Maddelerin belirlenen boyutlara göre oluşturulması, içerik geçerliliği için ölçekteki birimler kavramsal yapıyı temsil edecek sayı ve yeterlilikte olmalıdır.

Geliştirilen ölçeğin uzmanlarca değerlendirilmesi, kavramsal yapıya ilişkin temel unsurları ortaya çıkarmaya ya da geliştirilen maddelerin belirli bir kavramsal yapıya uygun olup olmadığını belirlemeye yöneliktir.

İçerik geçerliliği ölçülmek istenilen kavramsal yapının temel boyutları ve ölçüm alanının kapsamı yönünden önemlidir. Ancak kavramsal alanın sınırlarını net ve kesin bir şekilde belirlemez (46,68,72,78).

İçerik analizi ile yapısal geçerliliğin test edilmesi; içerik analizi, kullanılan ölçeğe ilişkin kavramsal boyutların araştırılan konuyla ne ölçüde ilgili olduğudur.

İçerik analizi yöntemi, nomolojik ağ yöntemiyle birlikte gerçekleştirilir. İçerik analizi ile konunun kavramsal haritası çıkarılırken, nomolojik ağ yöntemiyle kavramlar arasındaki ilişkinin rotası belirlenir.

İçerik tutarlılık analizi ile yapısal geçerliliğin test edilmesi; ölçüm işlemi daha çok bir dereceleme ölçeğine dayanıyorsa söz konusu ölçeğin yapısal geçerliliğini test etmek için kullanılır. Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach alpha değeri ile belirlenir.

3.2.c- Ölçüt geçerliliği:

Geliştirilen ölçekle elde edilen sonuçların standart ölçüm puanlarıyla karşılaştırılmasıdır. Ölçüt geçerliliği geliştirilen ölçek sonuçlarının değerlendirilmesi amacıyla değil, ileriye yönelik tahmin yapma amacıyla kullanılır.

Ölçüt geçerliliğinde geliştirilen ölçek veya test sonuçlarıyla karşılaştırma yapmak için daha önce geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış standart bir ölçek ya da birden fazla ölçüt temel alınır.

3.2.d- Yapısal geçerlilik:

Somut bir ölçüm yerine, belirli bir davranış alanına ve kavramsal yapıya ilişkin inceleme yapıldığı zaman uygulanır. Değişkenlerin bir faktör üzerindeki faktör ağırlıkları yüksekse bu değişkenlerin yapısal geçerliliğe sahip oldukları söylenir.

Ancak bu yeterli değildir, faktör sayısının ve faktörler arasındaki ilişkilerinde kuramla uyumlu olması gerekir. Yapısal geçerliliği kanıtlamak için kullanılan yöntemler:

Dış testler ile yapısal geçerliliğin test edilmesi; geliştirilen ölçeğin geçerliliğini kanıtlamak için bir yandan benzer yapıları, diğer yandan farklı kavramsal yapıları ölçen testler aynı bireylere uygulanarak elde edilen sonuçların karşılaştırılmasıdır.

Grup farklılıklarıyla yapısal geçerliliğin test edilmesi; geliştirilen bir testten farklı iki grubun farklı puanlar almasıyla sağlanmış olur. Örneğin yetişkinlerin genel yeteneğini ölçen bir test maddesi ilk okul öğrencilerine uygulandığında aralarındaki korelasyon katsayısı .95 çıkmışsa testin geçerliliğinin düşük olduğu sonucuna varılır.

Faktör analizi yöntemiyle yapısal geçerliliğin test edilmesi; faktör analizi yöntemi, çok sayıda değişkenin arka planında yatan temel yapıyı ortaya çıkarmak için yapılır. Faktör analizi yapmak için öncelikle ölçümün kavramsal alanının belirlenmesi gerekir.

Kavramsal araştırma alanı kuramsal temelin dayandığı sınırlardır. İkinci aşamada, sonuçların genelleneceği ana kütle belirlenmelidir.

Faktör Analizi, birbirleriyle ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir oluşumu, nedeni açıkladıkları varsayılan değişkenleri

gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymak, bir oluşumu etkileyen değişkenleri gruplamak, majör ve minör faktörleri tanımlamak amacıyla başvurulan bir yöntemdir.

Faktör analizi yapmak için kavramsal alandan belirli bir ölçüm konusuyla ilgili testler, ana küttleden ise örneklem seçilir.

Kavramsal alandan seçilen maddeler yüzey değişkenleri olarak bilinir. Bu değişkenlerin arka planında faktör olarak isimlendirilen değişkenlere iç değişkenler adı verilir. Faktörler bir anlamda yüzey değişkenlerinin nedeni olarak değerlendirilir.

Faktör analizinin yapısal geçerlilik olarak sunumunda; tek boyutluluğun kanıtlanması, çift boyutluluğun kanıtlanması, boyutlar arasındaki ilişki ve faktöriyel yapıyı doğrulama incelenir.

Her bir maddenin hangi diğer maddelerle birliktelik gösterdiğini, bu maddelerin bu gruplara ne kuvvetle bağlandıklarını görmek amacıyla *araştırıcı* faktör analizi, bir kültürde geliştirilen ölçüğün başka bir kültüre uyarlanmasında *doğrulayıcı* faktör analizi kullanılır.

Faktör analizi uygulayabilmek için bazı ön koşulların oluşması gerekir. Bunlar;

*Değişkenlerin ölçümleri en az eşit aralıklı ölçek düzeyinde yapılmış olmalıdır. Olmadığı durumlar için (dummy) kodlama ya da çeşitli örnekleme teknikleri kullanılabilir.

*Değişkenler arasındaki ilişki doğrusal olmalıdır.

*Çok değişkenli normallik; ikiside normal dağılan iki değişkenin oluşturduğu bileşik değişkenin de normal dağılıma garantisi yoktur. Bu nedenle multivariete normality nin faktör analizi uygulamadan önce test edilmesi gerekir.

*Sadece faktör analizi için geçerli olmak üzere faktörlerin birbirleriyle ilişkisiz olması.

*Değişkenlerin altında ortak bir boyutun olması. Birbiriyle ilgisi olmayan konulardan oluşan değişkenlerle faktör analizi doğru olmaz.

*Değişkenler arasında yüksek korelasyonun olması.

*Verinin aşırı uçlardan arınmış olması.

*Yeteri kadar büyük örnek seçimi olması; örnek büyüklüğünün değişken başına en az üç, tercihen beş olgu olacak kadar büyük olması gerekmektedir.

Araştırmacılar 100'ün altındaki örnek sayısının yetersiz ve güvenilmez olduğunu belirtmektedirler.

Literatürde yöntem bilimciler örnek büyüklüğü için değişik kurallar önermektedirler. Bunlarda biri 10 kuralıdır. Buna göre değişken başına en az 10 katılımcı bulunmalıdır. Diğeri 100 kuralıdır. Bu kuralda ya değişken başına 5 katılımcı olmalı ya da en az 100 kişiye ulaşılmalıdır (46,47,67-76,78).

III. GEREÇ ve YÖNTEMLER

1.ARAŞTIRMANIN TİPİ:

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm metodolojik, ikinci bölüm kesitsel niteliktedir.

2.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEK SEÇİMİ:

Araştırmanın evreni: Araştırmanın evrenini İzmir ili metropol sınırları yer alan 8 devlet hastanesi oluşturmaktadır. Özel hastaneler ve özel dal (kadın-doğum, çocuk) hastaneleri çalışma dışı bırakılmıştır. Bu hastanelerde toplam 1266 uzman doktor görev yapmaktadır. Hekimlerin hastanelere göre sayı ve dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1- Hastanelere göre uzman hekim sayı ve dağılımları

	Sayı	%
Atatürk Eğitim Hastanesi (AEH)	344	27.2
Tepecik Eğitim Hastanesi (TEH)	200	15.8
Bozyaka Eğitim Hastanesi (BEH)	166	13.1
Buca Devlet Hastanesi	145	11.4
Karşıyaka Devlet Hastanesi	131	10.3
Tepecik Göğüs Hastanesi (TGH)*	108	9.5
Alsancak Devlet Hastanesi (ADH)	120	8.5
Bornova Devlet Hastanesi (BDH)	52	4.2
Toplam	1266	100.0

Dokuz Eylül Üniversitesi Etik Kurulu’ndan gerekli onay alındıktan sonra, evreni oluşturan hastane yönetimlerine çalışmanın amacı bildirilerek izin istenilmiştir. Bu süreç sonunda izin alınabilen 4 hastanede (Tepecik Eğitim, Tepecik Göğüs, Alsancak Devlet, Bornova Devlet Hastaneleri) çalışma yürütülmüştür. Tepecik Göğüs Hastanesinde tüm uzmanlık bölümleri bulunmaktadır.

Çalışmanın yürütüldüğü bu hastanelerde çalışan uzman doktor sayısı 480’dir. Çalışmanın yapıldığı 4 hastanede görev yapan hekimlerin hastanelere göre dağılımı Tablo-2 de gösterilmiştir:

Tablo 2- Çalışma yapılan hastanelerde görev yapan uzman hekim sayı ve dağılımları

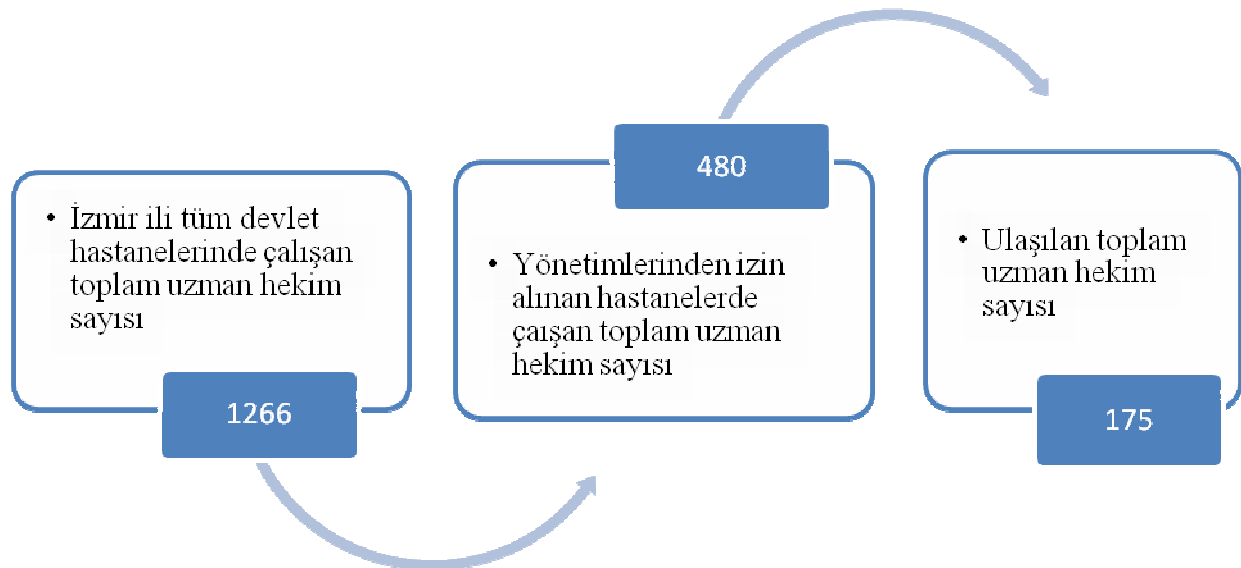
	Çalışan Hekim		Ulaşılma Oranı	
	sayı	%	sayı	%
Tepecik Eğitim Hastanesi (TEH)	200	42.0	46	26.3
Tepecik Göğüs Hastanesi (TGH)*	108	22.0	21	12.0
Alsancak Devlet Hastanesi (ADH)	120	25.0	64	36.6
Bornova Devlet Hastanesi (BDH)	52	11.0	44	25.1
Toplam	480	100.0	175	100.0

*Bu hastanede tüm uzmanlık bölümleri bulunmaktadır.

Örnek Seçimi:

Örnek büyüklüğü Epi-Info Statcalc programında, % 99 güven aralığı, %50 görülme sıklığı, %10 sapma ile 146 kişi olarak hesaplanmış, %20 yedekle birlikte toplam 175 hekim, ulaşılması gereken örnek büyüklüğü olarak belirlenmiştir. Çalışmanın sürdürülmesine izin verilen hastanelerde ayrıca bir örnek seçimi yapılmamış, ulaşılan her hekime çalışmanın amacı açıklanarak, araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü hekimlere ölçek ve veri toplama formu uygulanmıştır. Örnek büyüklüğü ve faktör analizi için gerekli olan sayıya (175) ulaşıncaya veri toplama işlemi sonlandırılmıştır. Örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) analizi ve Bartlett Sphericity testi ile değerlendirilmiştir.

Şekil-1. Araştırmanın evreni ve örnek büyüklüğü



3. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ:

Veriler, gözlem altında hekimlerin ölçek ve kişisel bilgi formlarını kendilerinin doldurmasıyla elde edilmiştir.

Araştırma yapılmasına izin verilen hastanelerde çalışan uzman hekimlere tek tek ulaşılmıştır. Araştırmanın amacı, etik kurul onayı ve hastane yönetim izni açıklanarak araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü hekimlere, kendilerini sosyo-demografik özellikleri ve çalışma koşulları yönünden tanımaya yönelik 19 maddeden oluşan kişisel bilgi formu ve iş doyumunu değerlendiren 54 maddeden oluşan İş Betimlemesi Ölçeği uygulanmıştır. Kişisel bilgi formu ve ölçek aynı baskıda kullanılarak bir seansta uygulanmıştır.

Veri toplama formları hekimlerle bire-bir görüşülerek alınmıştır. Aynı hekimlere ortalama 2-6 hafta sonra tekrar ulaşılarak test-tekrar test işlemi için ölçek yeniden uygulanmıştır. İlk ölçeği yanıtlayan 175 hekimin tamamına süreç içinde ikinci ölçek için ulaşılmış ve veri toplama işlemi toplam 7 ayda tamamlanmıştır.

4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI:

Veriler iki temel veri toplama seti ile elde edilmiştir. Bunlardan birincisi araştırmanın temel konusunu oluşturan “İş Betimlemesi Ölçeği” diğeri, geçerlilik analizlerine ve tanımlayıcı verilere katkıda bulunan değişkenlerden oluşan “Kişisel Bilgi Formu”dur (Ek-3).

4a. İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ

Bu tezde psikometrik özellikleri üzerinde çalışılan ölçek, iş doyumunu oluşturan farklı boyutlar üzerine yoğunlaşarak bu kavramı ölçmeye çalışan ve dünyada yaygın olarak kullanılmakta olan “İş Betimlemesi Ölçeği”dir (Job Descriptive Index). Ölçek, Smith, Kendall ve Hulin tarafından 1969 yılında geliştirilmiştir.

Bu ölçek Ergin (1997) tarafından İş Betimlemesi Ölçeği (İBÖ) adıyla Türkçe’ye çevrilerek güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ergin’in uyarladığı Türkçe sürüm “çalışma ortamı”, “işin sağladıkları”, “işin gerektirdiği sorumluluk ve yetkiler”, “çalışma koşulları”, “çalışma ortamında ilişkiler” ve “çalışma ortamından beklentiler” olmak üzere 6 boyut ve 70 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek bu formuyla alan çalışmalarında kullanılarak Kılıç ve arkadaşları (2004) tarafından 9 boyut ve 54 soruluk sürüme indirgenmiştir. Bu çalışmada ayrıntılı psikometrik çözümlenmeleri yapılmak amacıyla Kılıç ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan sürüm kullanılmıştır.

Kılıç Sürümünde yer alan, ölçeğin boyut (9) başlık ve soru sayıları (54) şu şekildedir:

I-fizik koşullar (5),

II-işin kendisi (6),

- III-çalışanların gelişimi (5),
- IV-ücret ve ödüllendirme sistemleri (5),
- V-ekipler (7),
- VI-bilgilendirme ve iletişim (6),
- VII-çatışma çözme (5),
- VIII-örgüt kültürü (10),
- IX-kuruma bağlılık ve güven (5) madde.

Ölçekte kullanılan yanıt seçenekleri 5 noktalı Likert ölçeği formundadır. Seçeneklerde 5 puan, “kesinlikle katılıyorum”, 4 puan “katılıyorum”, 3 puan “biraz katılıyorum-biraz katılmıyorum”, 2 puan “katılmıyorum” ve 1 puan “hiç katılmıyorum” şeklindedir.

Ölçekte 18 negatif yönelimli (ters yanıt seçenekli) soru yer almaktadır (Ek-1).

Bölümlerden elde edilen puanlar ayrı ayrı kullanılabilmesi gibi, ölçekten toplam iş puanı da elde edilmektedir. 54 soruluk Kılıç sürümünün ayrıntılı soru yazımları, veri toplama formuyla birlikte Ek-3’te sunulmuştur.

Ölçeğin Puanlama Yöntemi:

Boyut puanları aritmetik ortalama ile hesaplanmıştır. Toplam puan bireysel sorular üzerinden hesaplanan aritmetik ortalama yöntemi ile hesaplanmıştır. Gerek boyut puanları gerekse toplam puan hesabında önce ters soruların yanıtları dönüştürülmüş (1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1 şeklinde), puanlar daha sonra hesaplanmıştır.

Buna göre boyutlar için olası en düşük puan o boyutta yer alan soru sayısı ile eşittir. Olası en yüksek puan ise “soru sayısı X 5” şeklindedir. Olası toplam puan aralığı 54-270 puandır.

4b. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Kişisel bilgi formu, hekimlerin; yaş, cinsiyet, medeni durum, uzmanlık alanı, çalıştığı kurum, çalışma süresi, çalışma şekli, çalışma koşulları, meslekte geçirilen süre, ek görevleri, mesleki ilgi ve kendine zaman ayırma durumlarını sorgulayan 19 maddelik, kapalı uçlu sorudan oluşan veri toplama formudur (Ek-3).

5. ARAŞTIRMANIN KESİTSEL BÖLÜMÜNDE ve DUYALILIK ANALİZLERİNDE KULLANILAN DEĞİŞKENLER

Araştırmanın *bağımlı değişkeni* iş doyumudur.

Bağımsız değişkenler: yaş, cinsiyet, medeni durum, uzmanlık alanı, çalıştığı kurum, çalışma süresi, çalışma şekli, çalışma koşulları, meslekte geçirilen süre, ek görevleri, mesleki ilgi ve kendine zaman ayırma olarak tanımlanmıştır. Araştırmanın ölçek geliştirme bölümünde ise; fizik koşullar (5), işin kendisi (6), çalışanların gelişimi (5), ücret ve ödüllendirme sistemleri (5),

ekipler (7), bilgilendirme ve iletişim (6), çatışma çözme (5), örgüt kültürü (10), kuruma bağlılık ve güven (5) madde olmak üzere 9 alt başlık ve 54 sorudan oluşan iş betimlemesi ölçeğine geçerlilik ve güvenilirlik testleri uygulanmıştır.

6- VERİ ANALİZİ:

Tanımlayıcı analizlerde yüzde dağılımlar, grup ortalamalarının karşılaştırılmasında t testi uygulanmıştır. Çoklu grup ortalamalarının karşılaştırılmasında varyans analizi, farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Bonferroni Testi uygulanmıştır. Birbiriyle ilişkili olabileceği öngörülen sürekli değişkenler arasında Spearman, Pearson korelasyon analizleri yapılmıştır.

Güvenilirlik geçerlilik analizlerinde, güvenilirlik için Test-Tekrar Test güvenilirliği ve İç Tutarlılık değerlendirilmiştir. Test-Tekrar Test güvenilirliğinde Korelasyon testleri (Spearman, Pearson) ve ICC (İntra-class Coefficient Correlation) ölçümleri yapılmıştır. İç tutarlılığı değerlendirmek için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ölçülmüştür.

Her bir boyutta önce boyut alfa değeri hesaplanmış, daha sonra o boyutta yer alan her bir soru tek tek çıkarılarak alfa değerleri hesaplanmıştır. Soru çıkarıldıktan sonra alfa değeri, boyutun bütün sorularının yer aldığı durumda hesaplanan alfa değerinden daha yüksek çıkması durumunda o soru “sorunlu soru” olarak değerlendirilmiştir.

Bütün iç tutarlılık analizleri hem ilk hem de ikinci uygulama verisi üzerinde tekrarlanmıştır. Böylelikle ilk uygulamada sorunlu çıkan soruların 2. uygulama için de sınanması şansına ulaşılmıştır. Her iki uygulamada da alfa değeri problemi olan sorular “sorunlu sorular” olarak belirlenmiştir. Geçerlilik çalışması için Yapı Geçerliliği, Açıklayıcı Faktör analizi (AFA), Doğrulayıcı Faktör analizi (DFA) ve Bilinen Gruplar yaklaşımı ile, Kriter (ölçüt) geçerliliği ise duyarlılık analizleri yaklaşımı ile yapılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi’nde, faktör çözümlemesinin Kılıç tarafından önerilen yapıdan farklılaşması, Doğrulayıcı Faktör analizinde (DFA) ise önerilen hipotetik boyut yapısına uygunluk incelenmiştir. DFA’de kullanılan iki istatistik gösterge, Comperative Fit Index (CFI)- Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (KUI) ve Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)- Yaklaşıklık Hataları Kareleri Ortalamasının Karekökü (YHKOK) dür. KUI’nin 0.90 ‘ın üzerinde olması, RMSEA’nın ise 0.05 in altında veya en kötü olasılıkla 0.08 in altında olması iyi bir uyum göstergesi olarak yorumlanmaktadır(77).

Bilinen gruplar yaklaşımında cinsiyet test değişkeni olarak kullanılmıştır. Kriter (ölçüt) geçerliliğinde, iş ile ilgili değişkenler olan çalışma süresi, çalışma ortamı, çalışma koşulları, mesleki ilgi ve klinik dışındaki uygulamalarda da yer almak test değişkenleri olarak kullanılmıştır.

Örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) analizi ve verinin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği Bartlett Sphericity testi ile değerlendirilmiştir. Veri analizlerinde SPSS 16.0 paket programı ve Lisrel 8.8 paket programı kullanılmıştır (77).

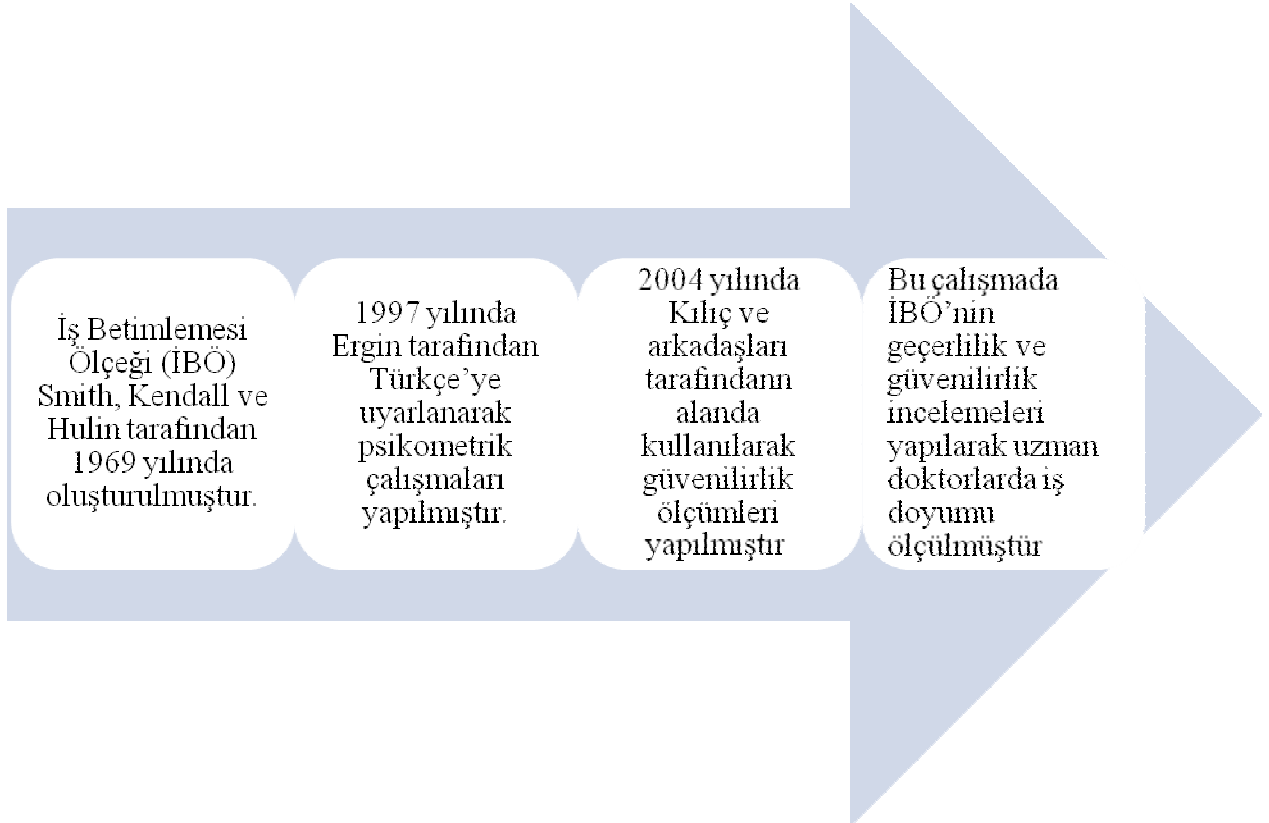
7- ARAŞTIRMANIN AKIŞI:

İş Betimlemesi Ölçeği'nin güvenilirliğini ölçmek amacıyla İzmir'de dört devlet hastanesinde görev yapan 175 uzman doktora iki kez ulaşıldı.

Dokuz boyut 54 maddelik ölçek yapısında geçerlilik ve güvenilirlik incelemeleri yapıldı.

Sorunlu maddeler çıkarıldıktan sonra oluşan 7 boyut 45 maddelik yapıyla uzman hekimlerde iş doyumu değerlendirildi.

Şekil 2- İş Betimlemesi Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanma ve kullanım aşamaları



8- ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI:

Araştırmanın en önemli kısıtlılığı resmi izin alınamaması nedeniyle evreni oluşturan tüm Devlet Hastaneleri'nden örnek seçilememesidir. Ancak ulaşılan hastanelerin evreni temsil ettiği düşünülmektedir.

İkinci bir kısıtlılık gönüllü hekimlerde araştırmanın yürütülmüş olmasıdır. Ancak hekimlerle yüz yüze görüşülerek sürdürülen bu çalışmada, araştırmanın amacı açıklandıktan sonra çalışmaya katılmayı reddeden hekim sayısı oldukça düşüktür (5 kişi).

Üçüncü kısıtlılık test-tekrar test güvenilirliğinin değerlendirilmesinde standart olan 2-4 haftalık zaman aralığına uyulamamasıdır. Bu durum hekimlerin çalışma koşullarından kaynaklanan nedenlerle sağlanamamıştır. Özellikle devlet hastanelerinde hekimler rotasyonla semt poliklinikleri ve çevre ilçelerde de görevlendirildikleri için hekimlere ulaşım aralıkları standart olamamıştır. Ancak en geç 5-6 hafta içinde aynı hekime yeniden ulaşılabilmiştir. Bu süre uzun zaman aralığının dezavantajı olan gelişme, değişme etkisi (en az 3 ay) için yeterli olmadığından çalışmanın sonucunu etkilemediği düşünülmektedir.

9. ARAŞTIRMANIN ZAMAN ÇİZELGESİ

2007

2008

2009

	E	E	K	A	O	Ş	M	N	M	H	T	A	E	E	K	A	0	Ş	M	N	M
Konu seçimi ve proje oluşturma	x	x	x																		
Kaynak inceleme	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Veri toplama					x	x	x	x	x	x	x										
Değerlendirme												x	x	x	x	x	x				
Ölçek geliştirme												x	x	x	x	x	x				
Analiz															x	x	x				
Yazım																	x	x			
Yeniden yazım																			x	x	x

IV. BULGULAR

Araştırmanın tanımlayıcı ve analitik bulguları bir arada sunulmuştur.

Ergin (1997) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak psikometrik çalışmaları yapılan İş Betimlemesi Ölçeği (6 boyut 70 madde), Kılıç ve arkadaşları (2004) tarafından Narlidere Eğitim Araştırma ve Sağlık Bölge Başkanlığı'nda kullanılarak iç tutarlılık analizleri yapılmış, 9 boyut ve 54 madde olarak yeniden düzenlenmiştir.

Bu araştırmada, 54 maddeden oluşan İş Betimlemesi Ölçeği'ni geliştirmek üzere geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapmak için 175 uzman hekime ulaşılmıştır (evrene ulaşılma oranı %38.3). Örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (0.830) analizi ve Bartlett Sphericity testi (3.867) ile değerlendirilmiş, her iki test sonucu $p=0.000$ önem düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Veri dağılımının taban-tavan etkileri ve çarpıklık (Skewness) puanları incelenmiş (<1), verinin dağılım sorunu taşımadığı saptanmıştır (Tablo-3).

Tablo 3- Veri dağılımının taban-tavan- Skewness puanları

Boyutlar (ön test)	Taban %	Tavan %	Skewness	Boyutlar (son test)	Taban %	Tavan %	Skewness
1	0.0	3.4	0.09	1	0.6	2.3	0.07
2	0.0	4.6	0.14	2	0.0	1.7	0.18
3	0.0	0.0	0.20	3	0.0	0.0	0.04
4	0.6	0.0	0.07	4	1.7	0.0	0.08
5	0.0	2.3	0.12	5	0.0	1.7	0.22
6	0.0	0.0	0.56	6	0.0	0.0	0.17
7	0.6	0.0	0.21	7	0.0	0.0	0.29
8	0.0	0.0	0.51	8	0.0	0.0	0.01
9	0.0	4.1	0.9	9	0.0	2.9	0.05
Toplam			0.36	Toplam			0.27

Tablo 4- 9 boyut 54 maddelik yapının ön test-sontest Cronbach alfa ve ICC değerleri

Boyutlar	Ön test (α)	Son test (α)	ICC
1	0.87	0.86	0.81
2	0.80	0.73	0.73
3	0.41	0.39	0.70
4	0.67	0.68	0.71
5	0.83	0.83	0.86
6	0.64	0.63	0.82
7	0.60	0.62	0.64
8	0.83	0.83	0.72
9	0.83	0.82	0.85
Toplam			0.86

Kılıç ve arkadaşları tarafından düzenlenen 9 boyutlu yapıda 3.boyutun iç tutarlılığın hem ilk hem ikinci uygulamada düşük olduğu saptanmıştır. Tüm faktörlerde her bir boyutun cronbach alfa katsayıları belirlenerek o boyutta sorunlu olan maddeler belirlenmiştir:

“iş yüküm her zaman çok fazla” b23,

“işimle ilgili daha fazla eğitime ihtiyacım olduğunu hissediyorum” b31,

“yalnız başarısızlıklar fark ediliyor, başarılar görülmüyor” b45,

“bu benim işim değil zihniyeti yüzünden bazı işler ortada/sahipsiz kalıyor” b54,

“ çalıştığım yerde kişilerin fikirlerini açıkça ifade etmeleri kolaylaştırılır” b61,

“ çatışmadan genellikle kaçınılır-çatışmaya girilmez” b71,

“ çatışmalar genellikle iki tarafında memnun olacağı şekilde sonuçlanır” b75,

“ kurallar ve prosedürler/yönergeler iş yapmayı güçleştiriyor” b88,

“ zaman zaman kurallara ters düşen uygulamalara göz yumuluyor” b89,

“ mümkün olursa bu kurumdan önümüzdeki 12 ay içinde ayrılmayı düşünüyorum” b95.

Analiz sonucuna göre bu maddeler (10 madde) çıkarılırsa iç tutarlılığın artacağı gözlenmiştir (Tablo 5).

Tablo 5- Ön test-son test soru-boyut korelasyonları ve sorunlu sorular (54 madde)

Madde no	BOYUT BAŞLIKLARI	Ön test Cronbach Alpha değeri	Ön test Soru silinmişse Cronbach Alpha* (if item deleted)	Madde no	Son test Cronbach Alpha değeri	Son test Soru silinmişse Cronbach Alpha* (if item deleted)
1.1	1-çalışma ortamının fiziksel özellikleri	0.87	0.85	1.1	0.86	0.84
1.2			0.84	1.2		0.82
1.3			0.85	1.3		0.83
1.4			0.83	1.4		0.80
1.5			0.84	1.5		0.83
2.1	2-çalışma arkadaşları	0.80	0.75	2.1	0.73	0.66
2.2			0.75	2.2		0.66
2.3			0.81*	2.3		0.76*
2.4			0.75	2.4		0.44
2.5			0.76	2.5		0.73
2.6			0.73	2.6		0.64
3.1	3-yönetim	0.41	0.43*	3.1	0.39	0.45*
3.2			0.18	3.2		0.21
3.3			0.36	3.3		0.31
3.4			0.40	3.4		0.39
3.5			0.36	3.5		0.30
4.1	4- iletişim eğitüdüm	0.67	0.55	4.1	0.67	0.55
4.2			0.61	4.2		0.67
4.3			0.55	4.3		0.53
4.4			0.58	4.4		0.57
4.5			0.73*	4.5		0.74*
5.1	5- iş-işyeri	0.83	0.77	5.1	0.83	0.78
5.2			0.77	5.2		0.77
5.3			0.78	5.3		0.79
5.4			0.85*	5.4		0.85*
5.5			0.83	5.5		0.83
5.6			0.78	5.6		0.78
5.7			0.79	5.7		0.80

Tablo 5- (devam) Ön test-son test soru-boyut korelasyonları ve sorunlu sorular

6.1	6- işin kişiye katkısı	0.64	0.66*	6.1	0.63	0.63*
6.2			0.63	6.2		0.56
6.3			0.56	6.3		0.62
6.4			0.53	6.4		0.54
6.5			0.57	6.5		0.59
6.6			0.56	6.6		0.59
7.1	7- kendisi ile ilgili düşünceleri	0.60	0.66*	7.1	0.61	0.64*
7.2			0.38	7.2		0.37
7.3			0.54	7.3		0.51
7.4			0.50	7.4		0.51
7.5			0.59	7.5		0.68
8.1	8-eşitlik	0.83	0.79	8.1	0.83	0.80
8.2			0.78	8.2		0.79
8.3			0.79	8.3		0.79
8.4			0.80	8.4		0.79
8.5			0.80	8.5		0.82
8.6			0.80	8.6		0.81
8.7			0.80	8.7		0.80
8.8			0.85*	8.8		0.86*
8.9			0.84*	8.9		0.86*
8.10			0.79	8.10		0.80
9.1	9-çatışmalar	0.83	0.79	9.1	0.82	0.76
9.2			0.78	9.2		0.76
9.3			0.75	9.3		0.74
9.4			0.77	9.4		0.75
9.5			0.86*	9.5		0.88*

* Sorunlu maddeler

Tablo 6- 15 boyutlu açıklayıcı faktör analizi sonucu

	Component														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
b04	.816	.272	-.031	-.105	.175	.050	.168	.107	-.067	.001	.043	-.011	.073	-.051	.144
b43	.769	.349	.108	-.010	.158	.008	.010	.008	.232	.172	.058	-.017	-.083	-.168	-.034
b91	.759	-.020	.143	.194	.036	.157	.403	-.048	.025	.219	-.081	-.109	.123	.109	-.088
b93	.749	.307	.213	.016	.148	.284	.170	.150	.011	.026	.085	.044	.212	.070	-.153
b81	.726	.095	-.012	.256	-.086	.106	.353	.221	-.008	-.055	.033	.185	-.103	.089	-.217
b83	.714	.205	-.005	.272	-.311	.004	.114	.178	-.248	-.182	-.036	.150	.058	.108	-.035
b61	.709	-.105	.220	-.046	-.115	-.022	.205	.080	-.158	.179	-.187	.148	-.349	.275	.046
b65	.683	.213	-.086	-.003	.226	.007	.071	-.015	.245	-.028	.195	-.095	-.059	.150	.225
b44	.659	.070	.017	.050	.146	.140	.004	-.074	-.017	.578	-.119	.061	-.058	-.074	.020
b82	.653	.092	.132	.103	.017	-.210	.014	-.084	-.033	-.399	.040	-.033	.109	-.044	-.113
b33	.651	.273	.156	.154	.129	.203	-.138	.051	.007	.175	-.368	-.167	.278	.000	-.035
b45	.639	.010	-.224	.212	-.022	-.055	.008	.084	.180	.421	-.028	.054	-.036	.308	.167
b35	.629	.334	.147	-.001	.373	.174	.040	-.113	.055	.172	-.158	.000	.184	.138	-.093
b74	.595	.007	.216	.186	.134	.135	.141	.385	.005	.058	.065	.150	-.385	-.103	.028
b810	.543	.115	-.117	.076	-.185	.233	.073	.471	-.158	.006	.033	-.109	.143	.005	-.452
b72	.509	.043	.020	.378	-.070	.164	.121	.490	.189	.323	.002	-.097	-.071	.175	-.215
b02	.503	.417	.411	-.143	-.040	.429	.012	.144	-.090	.066	.180	-.088	.155	.143	.059
b11	.166	.835	.058	.092	-.073	.271	-.070	-.045	-.012	-.021	.199	.035	-.231	-.100	.037
b12	.336	.809	.025	.138	.077	-.082	.046	.118	-.232	-.022	.015	-.055	.008	-.119	-.158
b13	.295	.691	.185	-.048	.120	.145	.337	-.007	.191	-.057	-.136	.141	.225	.088	-.049
b15	.284	.577	-.030	.022	-.137	.059	-.012	.040	.116	.120	-.092	.271	.270	.362	.038
b14	.286	.526	.231	-.050	.115	.195	.324	-.023	.272	.293	-.067	.195	.253	.265	.036
b03	.137	.444	-.049	-.002	-.102	.312	.110	.407	.283	.248	.249	.037	-.130	-.031	.158
b56	.131	.121	.808	.246	.016	-.025	-.041	.086	.137	.173	.034	.021	-.157	-.283	.027
b65	-.088	.074	.800	.162	-.064	.056	-.048	.034	.056	-.145	-.047	.004	-.024	.267	.020
b57	.368	.038	.687	-.037	.307	.014	-.038	-.002	.028	.010	.250	-.120	.292	.203	.060
b52	.141	-.134	.609	.361	-.019	.199	.182	.164	-.271	-.002	-.107	.415	-.060	.278	.066
b87	.327	.183	.559	-.295	-.195	-.006	-.016	.036	.013	.365	-.150	.243	.022	-.123	-.155
b51	.208	.221	.121	.810	-.119	.047	-.138	.031	.057	.074	.105	.190	-.006	.067	.043
b53	.215	-.107	.274	.752	.011	-.042	.290	-.002	-.101	.103	-.082	-.016	-.006	.067	.043
b25	.179	.109	.067	.031	.803	.002	.135	.057	.080	.102	-.014	.079	-.123	.125	-.097
b88	.158	-.108	-.261	-.434	.647	.109	-.079	.192	.058	-.009	.138	.212	-.002	-.083	-.098
b95	.078	.130	.087	.129	.031	.842	-.033	.040	-.043	.170	-.101	.025	.082	.047	.085
b26	.316	.445	.133	-.145	.276	.564	.048	.148	.056	-.268	-.060	.160	-.269	-.023	.042
b32	.199	.418	-.073	-.309	.181	.443	-.254	-.005	.052	.014	.016	.295	-.011	.137	.289
b42	.253	.089	.003	.109	-.008	-.097	.843	-.003	-.091	-.013	.038	.170	-.141	.056	.102
b41	.376	.077	-.035	.010	.160	.047	.784	.125	-.073	-.117	-.102	-.093	.097	-.138	-.132
b71	-.080	.061	.343	-.129	.106	.014	-.100	.782	.046	-.066	-.141	.139	-.012	-.023	.231
b64	.319	-.028	-.110	.133	.206	.055	.253	.570	.077	-.138	.217	-.025	-.019	.337	-.077
b54	-.028	.029	.122	-.029	.177	-.033	-.158	.071	.886	-.067	.117	.001	.183	.042	.001
b86	.139	.185	-.151	-.182	-.320	.534	.103	.207	.551	-.001	.129	-.167	-.010	.104	-.053
b73	.117	-.025	.045	.353	.100	.091	.094	.023	-.072	.060	.198	.056	.038	.373	.007
b24	.010	.302	.189	-.132	.064	.144	.150	.221	-.422	.522	.202	.314	-.185	.139	-.125
b31	-.073	.108	.031	-.038	.030	.102	-.048	-.031	.210	-.057	.862	.098	.176	.094	.042
b34	.138	.189	-.210	.317	-.332	.225	-.213	.286	-.275	.226	.522	-.002	-.069	-.142	.062
b55	.130	-.197	.119	.126	.305	.012	.048	.119	.456	.395	.506	.144	.142	.025	-.118
b23	.204	.302	-.211	.249	-.006	-.250	-.202	.100	.212	-.020	-.350	-.315	.239	.214	.165
b22	-.050	.183	.049	.173	.168	.054	.048	.039	-.017	.145	.216	.848	-.025	-.060	-.029
b21	.314	.127	.122	-.243	.385	-.094	.217	.270	.114	-.015	-.208	.485	.002	.270	-.249
b84	.374	.367	.067	.043	.338	.227	-.021	.338	.262	.141	.028	-.408	-.126	.019	.123
b62	.085	-.025	.038	.014	-.133	.028	-.021	-.040	.223	-.033	.204	-.001	.841	-.149	.251
b66	.094	-.005	.161	-.049	.099	.076	-.045	.093	.043	.162	.054	-.056	-.115	.860	.037
b89	.113	.021	.005	.038	-.282	.265	.107	.110	.119	.043	.093	-.021	.177	.070	.772
b75	.420	-.007	-.102	.283	-.049	.169	.226	-.148	.127	.060	.098	-.192	-.222	-.008	-.657

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 24 iterations.

Tablo 7- 15 boyutlu yapıda açıklayıcı faktör analizi faktör dağılımları

Soru	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15
11			X												
12			X												
13			X												
14			X												
15			X												
21				X											
22				X											
23										X					
24				X											
25				X											
26				X											
31													X		
32					X										
33	X														
34															X
35	X														
41								X							
42								X							
43	X														
44	X														
45					X										
51		X													
52		X													
53		X													

54							X								
55						X									
56		X													
57		X													
61		X													
62													X		
63					X										
64					X										
65					X										
66					X										
71										X					
72						X									
73						X									
74						X									
75											X				
81	X														
82	X														
83	X														
84	xx														
85	X														
86	X														
87	X														
88													X		
89										X					
810	X														
91	X														

92							X								
93							X								
94	X														
95							X								

X en yüksek faktör yüklerinin görüldüğü alanlar

Aynı veri üzerinde açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. (Eigenvalues) özdeğer 1 kabul edilerek %50 varyasyon ve üzeri faktör (boyut) yapıları çalışıldığında, en yüksek varyasyon (% 80) 15 faktör yapısında elde edilmiştir (Tablo 6). Bu yapıda çoğu boyut 1-2 maddeden oluşmaktadır. Faktör yüklerinin toplandığı boyutlar Tablo 7’de sunulmuştur.

9 boyut ve 54 maddeden oluşan ölçek üzerinde Açıklayıcı Faktör Analiz için sırayla 10, 9, 8, 7, 6 ve 5 faktör yapıları incelenmiş, 9 faktör yapısından daha az yapılarda, değişkenlerin toplam varyansı açıklama oranı çok düşük bulunduğu (%50’nin altında) için bu faktör yapıları incelenmemiştir. 54 maddeli bu yapının Doğrulayıcı Faktör Analizi’nde 8 maddenin sorunlu olduğu saptanmıştır:

“iş yüküm her zaman çok fazla” b23

“yalnız başarısızlıklar fark ediliyor; başarılar görülmüyor” b45,

“bu benim işim değil zihniyeti yüzünden bazı işler ortada/sahipsiz kalıyor” b54,

“çalıştığım yerde kişilerin fikirlerini açıkça ifade etmeleri kolaylaştırılır” b61,

“çatışmadan genellikle kaçınılır, çatışmaya girilmez” b71,

“kurallar ve prosedürler/yönergeler iş yapmayı güçleştiriyor” b88,

“zaman zaman kurallara ters düşen uygulamalara göz yumuluyor” b89,

“mümkün olursa bu kurumdan önümüzdeki 12 ay içinde ayrılmayı düşünüyorum” 95.

Cronbach alfa değeri sorunlu bulunan maddeler DFA’de de sorunlu bulunmuştur. 8 madde çıkarıldıktan sonra Comperative Fit Index (CFI)- Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (KUİ) puanı 0.920 ye yükselmiştir. KUİ puanı 1.0 değerine ne kadar yakınsa hipotetik boyut yapısına uyumun o kadar iyi olduğu kabul edilmektedir. Beklenen yapıyı test edebilmedeki uyumu gösteren ölçüt olarak, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)- Yaklaşıklık Hataları Kareleri Ortalamasının Karekökü (YHKOK) puanı 0.073 tür (0.05 in altında veya en kötü olasılıkla 0.08 in altında olması iyi bir uyum göstergesi olarak yorumlanmaktadır). Doğrulayıcı faktör analizi işleminde diğer tüm çözümleme sonuçları Ek-2’de gösterilmiştir.

Tüm soru maddelerinin yer aldığı DFA, CFI ve RMSEA değerleri çözümleyici bulgular Tablo 8’de, sorunlu maddeler çıkarıldıktan sonraki DFA Tablo 9’da sunulmuştur.

DFA’de 3.boyut tümüyle sorunlu olarak saptanmış, bu boyut çıkarıldıktan sonra CFI ve RMSEA değerlerinde önemli bir fark izlenmemiştir (Tablo-10).

54 maddelik ölçek formunda açıklayıcı faktör analizi ile en uygun yapı, % 60 varyasyonla 9 faktör yapısında elde edilmiştir. Elde edilen 9 boyutlu yeni yapıda 4 madde, Cronbach Alfa katsayıları düşük bulunması nedeniyle çıkarılmıştır:

“bu benim işim değil”zihniyeti yüzünden bazı işler ortada/sahipsiz kalıyor” b54,

“zaman zaman kurallara ters düşen uygulamalara göz yumuluyor” b89,

“kurallar ve prosedürler/yönergeler iş yağmayı güçleştiriyor” b88,

“mümkün olursa bu kurumdan önümüzdeki 12 ay içinde ayrılmayı düşünüyorum” b95

Bu 4 madde Doğrulayıcı Faktör Analizi’nde de sorunlu bulunmuştur (Tablo-11).

Kalan 50 madde üzerinde 3 madde, yüzey geçerliliği uygun olmadığından çıkarılmıştır:

“çalışanların tümü sürekli öğrenmeye açık ve isteklidirler” b86,

“işimde yeterince geri bildirim almıyorum/işimi iyi yapıp yapmadığımı bana kimse söylemiyor” b62,

“iletişim kopuklukları mesleki hatalara yol açabiliyor” b63.

Oluşan yeni boyut ve maddelerde yeniden Açıklayıcı Faktör Analizi, Cronbach Alfa, İntraclas Korelasyon testleri yapılmıştır. İki maddenin daha iç tutarlılığının düşük olması nedeniyle çıkarılması:

“çatışmadan genellikle kaçınılır, çatışmaya girilmez”b71,

“iletişim kopukluklarını daha çok kendi statümdenlerle yaşıyorum” b65

ile yeni ölçek 45 madde 7 boyut olarak belirlenmiştir.

b71 sorusu DFA’de de sorunlu soru olarak belirlenmiştir.

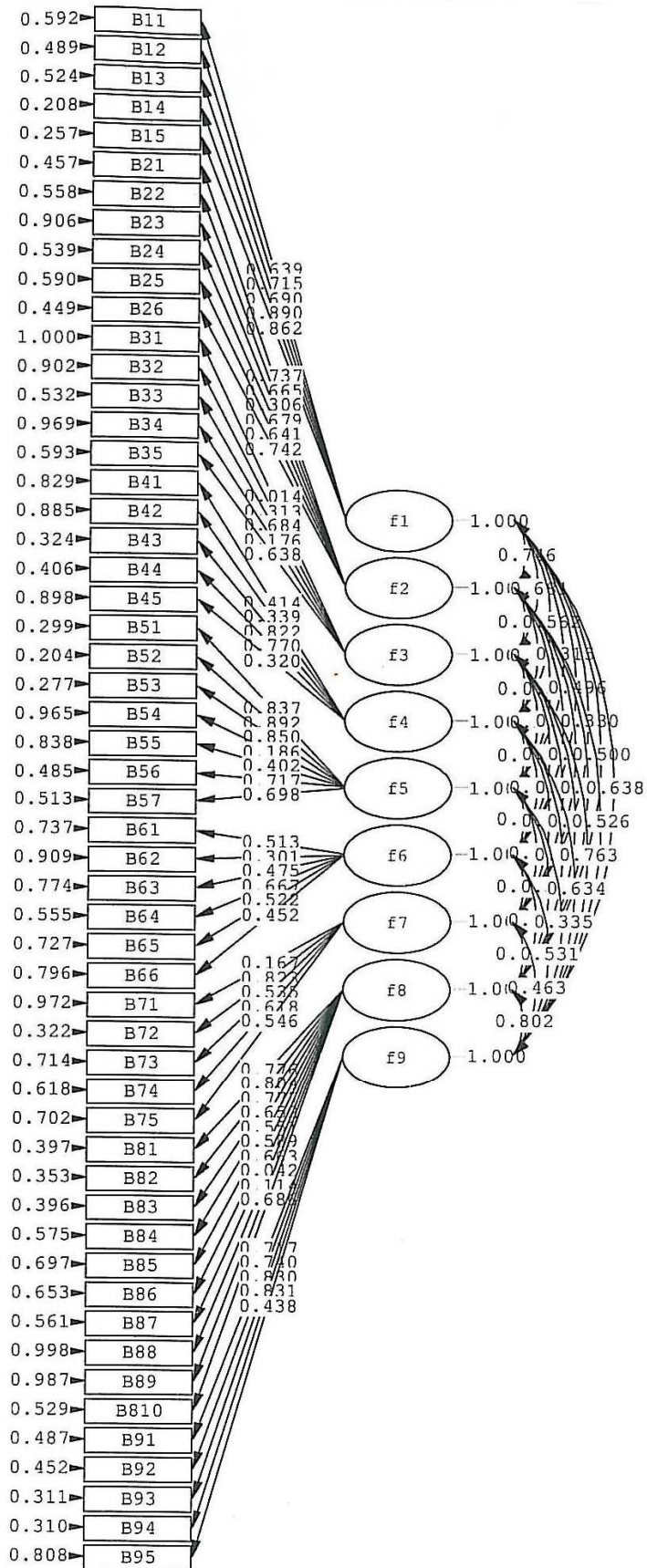
Bu işlemlerden sonra elde edilen yeni ölçeğin faktör analizi, cronbach alfa ve sınıf içi korelasyon katsayıları ile beraber boyut ve maddeleri Tablo 12’de sunulmuştur.

Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği’nin faktör başlık ve madde sayıları şöyledir:

“kuruma bağlılık ve güven”- 15 madde, “çalışma arkadaşları ve ilişkiler”- 6 madde, “fizik ortam ve koşullar”- 5 madde, “çatışma çözme”- 5 madde, “çalışanların destek ve gelişimi”- 6 madde, “işin kişiye katkısı”- 6 madde, “ücret”- 2 madde.

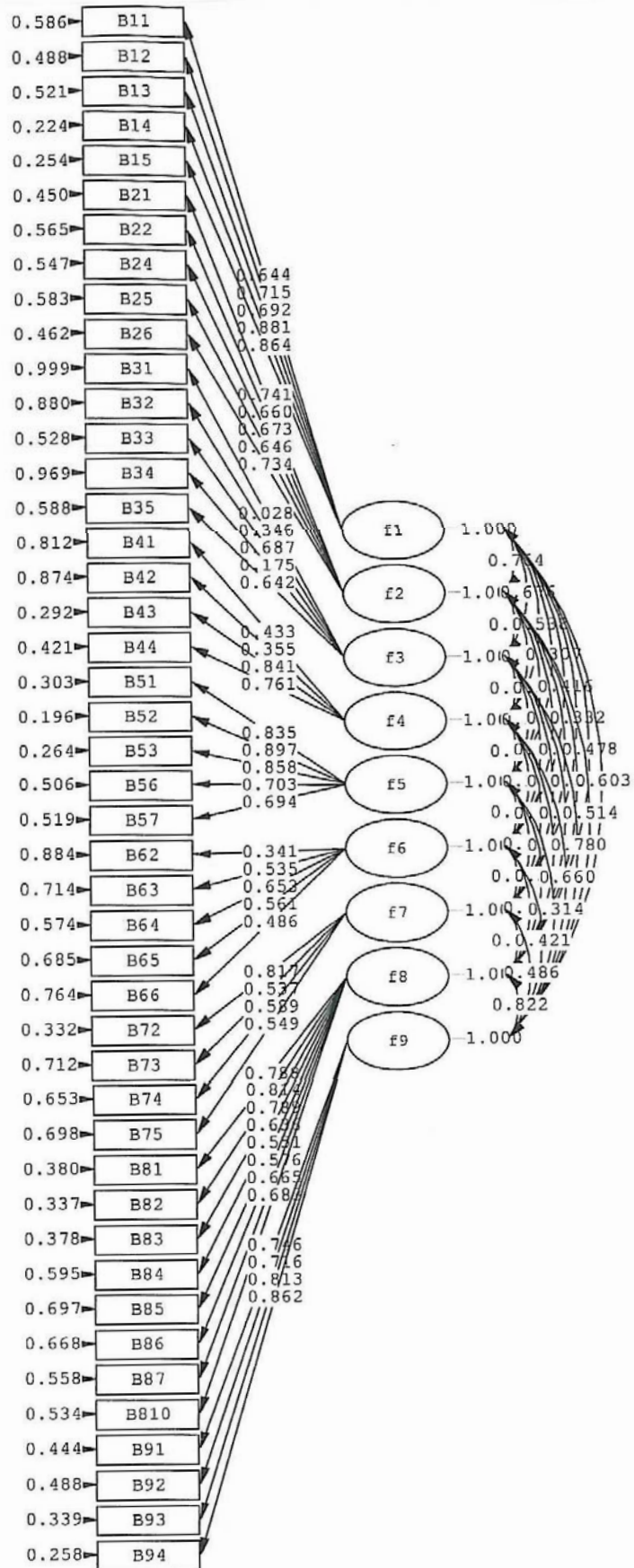
Tablo 13’de oluşturulan yeni ölçeğin faktör (boyut) ve maddelerinin açılımı verilmektedir.

Tablo 8-Tüm soru maddelerinin yer aldığı doğrulayıcı faktör analizi sonuçları CFI ve RMSEA değerleri



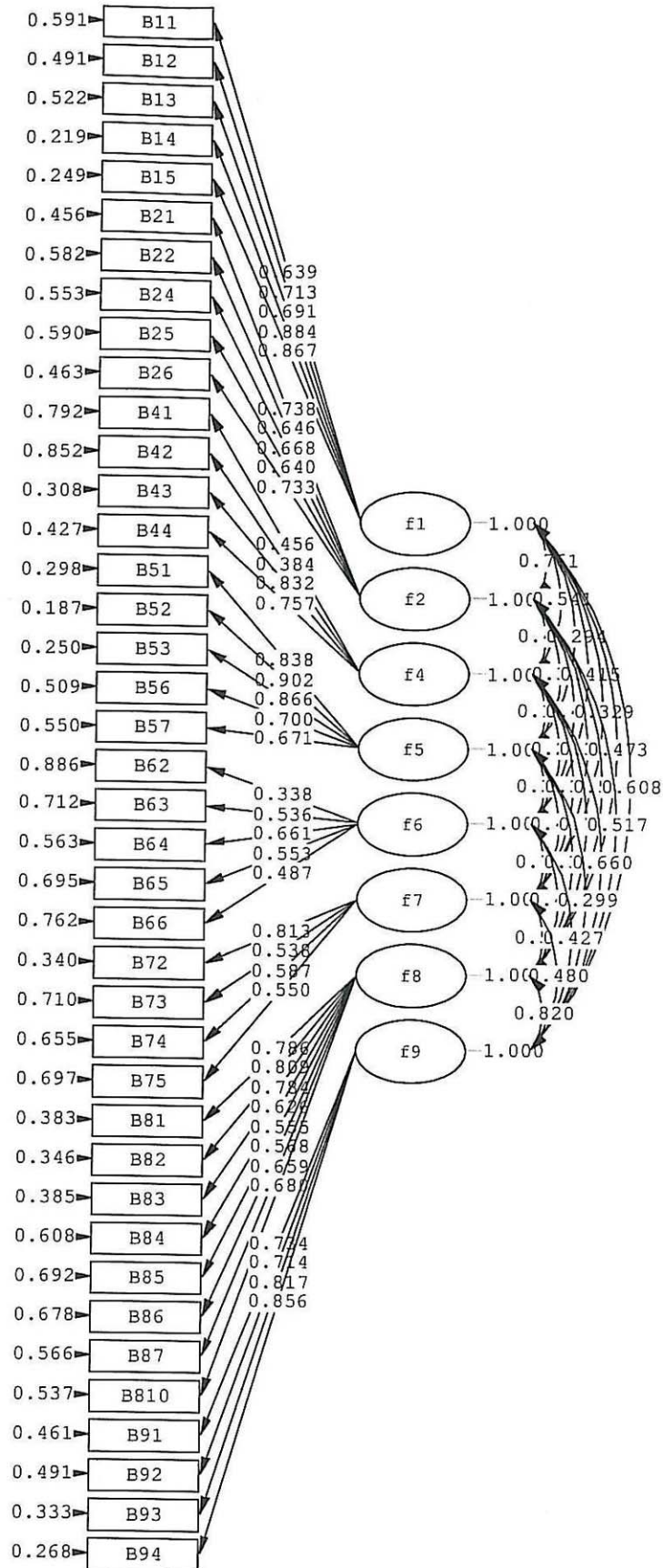
Chi-Square=2503.69, df=1341, P-value=0.00000, RMSEA=0.079, (CFI) = 0.885

Tablo 9- Sorunlu maddeler çıkarıldıktan sonraki DFA CFI ve RMSEA değerleri



Chi-Square=1598.26, df=909, P-value=0.00000, RMSEA=0.073, (CFI) = 0.929

Tablo 10- 3. Boyut dışlandıktan sonra uygulana DFA analiz sonucu



Chi-Square=1225.85, df=712, P-value=0.00000, RMSEA=0.071, (CFI) = 0.929

Tablo 11 - İş Betimlemesi Ölçeği'nin 9 boyutlu yapısının açıklayıcı faktör analizi sonuçları

											alpha	icc
b82	,756	,168	,038	,170	,128	,000	-,007	-,001	-,049		0,925	0,419
b810	,749	-,040	,062	,081	,046	,104	-,088	-,074	,123			
b94	,729	,053	,257	,198	,049	-,034	,019	,139	,188			
b83	,703	,195	,026	,210	,089	,176	,078	-,090	-,044			
b87	,703	,162	,053	-,015	,058	,124	,028	-,067	-,167			
b91	,693	,000	,054	,207	,042	-,045	,146	,034	,261			
b86	,651	,033	,088	-,173	,064	,109	,120	,218	-,247			
b81	,647	,158	,167	,467	,141	-,122	,001	,081	-,049			
b84	,630	,227	,069	,055	,162	,111	,024	,381	-,156			
b43	,591	,029	,261	,185	-,014	,011	,416	,033	,055			
b93	,587	,184	,452	-,015	,070	,083	-,066	-,155	,211			
b33	,573	-,113	,347	,213	-,093	-,122	,170	-,001	,022			
b85	,567	,059	,157	-,131	,059	,286	,177	,073	,285			
b44	,561	-,020	,263	,322	,035	-,116	,248	-,115	,181			
b92	,510	,300	,385	,005	,234	,130	-,294	-,027	,126			
b35	,469	,166	,307	,195	,024	-,188	,160	,195	,165			
b62	,323	-,114	,009	,270	-,020	,265	-,205	,285	-,255			
b52	,133	,852	,038	,147	,181	-,009	-,102	-,032	-,047	0,88	0,569	
b53	-,008	,837	,020	,215	,057	,047	-,083	-,090	,013			
b51	,104	,830	,158	,095	-,018	,067	,031	,075	-,018			
b57	,169	,765	,054	,061	,053	,146	,118	,102	,024			
b56	,132	,736	,117	,072	,113	-,012	,038	,232	,023			
b61	,289	,477	,079	,206	,318	,006	,022	-,230	,397			
b11	,074	,030	,811	,025	,138	,066	-,005	,075	-,091	0,84	0,469	
b12	,209	,085	,789	,134	,149	-,081	,031	-,045	,005			
b13	,200	,172	,664	,133	,060	,167	,219	,006	-,194			
b14	,304	,134	,649	,023	,301	,101	,157	,056	,062			
b15	,361	,055	,610	,064	,288	,168	,144	,052	,112			
b63	,029	-,050	,378	,199	,174	,344	-,262	,228	,196			
b73	,011	,048	,006	,717	,017	,103	-,011	,245	-,025			
b74	,136	,289	,101	,602	,012	-,028	,105	,038	,139	0,76	0,318	
b55	,153	,253	,034	,567	,155	,104	-,007	,334	-,070			
b45	,179	,047	,092	,539	-,162	,462	-,011	-,116	,114			
b75	,278	,122	,076	,536	,104	,081	-,002	-,159	-,030			
b72	,282	,260	,042	,534	-,050	,410	,041	,088	,007			
b64	,192	,080	,240	,444	,226	,295	-,058	,054	,134			
b23	-,127	,063	-,024	-,157	,695	-,121	,064	,025	-,073			0,79
b22	,126	,181	,203	,296	,647	,053	-,162	-,060	-,075			
b24	,348	,127	,218	,099	,602	,019	-,041	-,288	,008			
b26	,251	,177	,415	-,027	,596	,098	,060	,076	,020			
b21	,186	,015	,356	,224	,578	,108	,080	,129	,079			
b25	,125	,048	,299	,044	,553	,027	,326	,119	,095			
b66	,038	,073	,029	,217	-,024	,670	,149	,020	,317	0,63	0,221	
b32	,092	,161	,360	,052	,194	,565	-,059	,124	-,040			
b34	,083	,125	,274	,033	-,124	,556	-,063	-,231	-,048			
b31	-,061	-,058	-,045	,002	,183	,553	,025	,394	,128			
b71	,104	-,109	-,248	,069	-,083	,498	,196	-,198	-,119			
b65	-,094	,346	,122	,290	,065	,496	-,280	,106	-,147			
b42	,061	,068	,143	-,045	,219	,038	,793	,000	,065	0,77	0,635	
b41	,225	-,062	,072	,055	-,034	,040	,756	,011	-,053			
b54	,084	,159	,083	,276	-,114	,009	,045	,698	,070	0,35	0,216	
b89	,036	,159	,133	,037	,129	-,135	-,058	,419	,412			
b88	,027	-,107	-,131	,102	-,126	,124	,080	,098	,615	0,207	0,112	
b95	,350	,101	,057	-,219	,116	,156	-,224	-,038	,446			
Genel										0,933	0,202	

Tablo 12- İş Betimlemesi Ölçeği'nin 7 boyutlu yapısının açıklayıcı faktör analizi sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	CRONBACH ALPHA	ICC
b82	.768	.168	.019	.114	.129	-.037	-.025	0.929	0.412
b94	.740	.056	.265	.193	.061	-.006	.041		
b810	.739	-.054	.047	.076	.058	-.093	-.064		
b91	.724	-.012	.023	.200	.046	-.016	.212		
b83	.713	.180	.017	.156	.086	-.168	.051		
b81	.679	.140	.130	.434	.142	.062	.017		
b87	.660	.170	.125	-.049	.009	-.070	-.056		
b44	.621	-.030	.249	.233	.018	.047	.234		
b93	.619	.170	.419	-.069	.075	-.135	-.054		
b43	.603	.034	.279	.131	-.022	-.030	.410		
b33	.596	-.121	.339	.178	-.120	.098	.194		
b85	.585	.075	.105	-.182	.075	-.369	.218		
b84	.566	.237	.095	.115	.164	-.102	.072		
b92	.532	.302	.348	-.036	.226	-.159	-.234		
b35	.488	.199	.333	.171	.018	.165	.183		
b52	.132	.862	.046	.147	.152	.019	-.098	0.888	0.539
b53	-.009	.828	.021	.241	.048	-.068	-.101		
b51	.092	.820	.155	.128	-.012	-.077	.035		
b57	.159	.777	.079	.063	.044	-.145	.090		
b56	.120	.746	.120	.120	.109	.008	.081		
b61	.396	.479	.018	.069	.321	-.124	.005		
b11	.058	.029	.803	.050	.144	-.077	-.010	0.873	0.576
b12	.237	.081	.774	.101	.150	.027	-.002		
b13	.166	.141	.697	.175	.053	-.115	.190		
b14	.289	.133	.690	.044	.292	-.101	.136		
b15	.363	.044	.625	.044	.294	-.201	.119		
b73	-.009	-.026	-.043	-.816	.008	.102	-.005	0.720	0.297
b55	-.133	-.229	-.077	-.667	-.159	.100	-.008		
b74	-.184	-.275	-.117	-.599	-.013	-.008	-.059		
b72	-.274	-.264	-.065	-.547	.076	.399	-.004		
b75	.314	.136	.043	.465	.081	-.113	-.004		
b23	-.154	.065	-.002	-.097	.696	.175	.099	0.796	0.362
b22	.149	.155	.206	.278	.647	-.069	-.202		
b21	.208	.025	.364	.217	.569	-.153	.071		
b26	.235	.206	.431	-.018	.563	-.105	.064		
b25	.140	.060	.315	.034	.551	-.077	.304		
b24	.382	.139	.252	-.015	.550	-.031	-.113		
b66	-.074	-.070	.021	-.181	.040	.733	-.179	0.699	0.272
b34	-.085	-.130	-.242	.056	.160	.612	.139		
b31	.093	.096	.084	-.117	-.245	.586	-.104		
b32	-.050	-.200	-.386	-.049	-.152	.560	.080		
b45	-.226	-.071	-.090	-.422	.206	.515	.062		
b64	-.264	-.060	-.147	-.354	-.240	.409	-.008		
b42	.066	.057	.110	-.038	.211	-.036	.843		
b41	.210	-.039	.093	.034	-.078	-.052	.772	0.777	0.633

Tablo 13- Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği madde ve boyutlarının açılımı

Boyut (Faktör) 1 -15 Madde

1- KURUMA BAĞLILIK ve GÜVEN (KBG)

Bu kurumda yeni fikirler hızla kabul edilip uygulanır. 8-2
Kurumun stratejisi başarısının sürmesini sağlayacak gibi görünüyor. 9-4
Açık iletişim kurumun genelinde uygulanan bir tarzdır. 8-10
Bu kurumu yönetenlere güveniyorum. 9-1
Yansız eleştirilere kurumumuzda daima değer verilir. 8-3
Bu kurumda ilişkiler karşılıklı güven ve saygıya dayalıdır. 8-1
Her hangi bir çalışan gerçekten çaba gösterdiğinde, bir fark yaratabilir. 8-7
Bu kurumda ödül ve cezalar hakça dağıtılır. 4-4
Bu kurumun geleceği iyidir. 9-3
Bu kurumda üstün/yararlı çalışmalar her zaman ödüllendirilir. 4-3
Bu kurumda iyi çalışanlar ve yetenekli olanlar ilerliyor. 3-3
Bu kurumda, ekipler içinde kararların çoğunu yöneticiler değil çalışanlar verir. 8-5
Her çalışan, bu kurumda yapılması gereken işleri üstlenmeye hazırdır. 8-4
Bu kurumda çalışıyor olmak bana gurur veriyor. 9-2
Bu kurumda çalışanların işlerini daha iyi yapabilmeleri için onlara yeterli eğitim desteği sağlanıyor. 3-5

2-ÇALIŞMA ARKADAŞLARI ve İLİŞKİLER (Boyut 2- 6 Madde) (ÇAİ)

Ekibimizde çok iyi bir atmosfer vardır/birlikte uyumlu ve verimli çalışırız. 5-2
Genel olarak iş arkadaşlarımdan memnunum. 5-3
Çalışma arkadaşlarıma güvenebilirim. 5-1
Ekip üyeleri iş yerinde sık sık toplanıp görüşürler. 5-7
Ekipte bilgi haber ve kaynaklar içtenlikle paylaşılır. 5-6
Çalıştığım yerde, kişilerin fikirlerini açıkça ifade etmeleri kolaylaştırılır. 6-1

3- FİZİK ORTAM ve KOŞULLAR (Boyut 3- 5 Madde) (FOK)

İşimi iyi şekilde yapabilmek için gerekli araç-gereç ve donanım vardır. 1-1
Kullandığım araç-gereç ve donanımı destekleyen teknik bakım hizmetleri yeterlidir. 1-2
Çalıştığım mekanın büyüklüğü, amaca uygunluğu, aydınlatma, ısı gibi özelliklerinden memnunum. 1-3
Çalıştığım mekan bakımlı ve düzenlidir. 1-4
Çalıştığım ortamda hijyen kuralları/hastalık bulaşmaması için konan kurallar gerektiği gibi uygulanmaktadır. 1-5

4- ÇATIŞMA ÇÖZME (Boyut 4- 5 Madde) (ÇÇ)

Çok fazla çatışma yaşanır. 7-3
Grup içinde klikler/hizipleşmeler vardır. 5-5
Anlaşmazlıkların sonunda genellikle bir taraf kazanır, diğer taraf kaybeder. 7-4
Anlaşmazlıklarımız çözülmediği için hep tekrarlanır. 7-2
Çatışmalar genellikle iki tarafında memnun olacağı şekilde sonuçlanır. 7-5

5-ÇALIŞANLARIN DESTEK ve GELİŞİMİ (Boyut 5- 6 Madde) (ÇDG)

İş yüküm her zaman çok fazla. 2-3
İşimi nasıl yapacağıma karar vermekte yeterince özgürüm. 2-2
Benden beklenen işler ve sorumluluklarım iyi tanımlanmıştır. 2-1
İşimde tüm beceri ve yeteneklerimi kullanma fırsatı buluyorum. 2-6
Personelin yaptığı işlerin aldığı eğitimle uyumlu olmasına özen gösterilmektedir. 2-5
Benden beklenen işlerin, iş hedeflerinin ve işin niteliğinin belirlenmesine aktif olarak katılıyorum. 2-4

6- İLETİŞİM ve İŞİN KİŞİYE KATKISI (Boyut 6- 5 Madde) (İİKT)

Genellikle gerçeklerden çok kişilerin duymak istedikleri konuşulur. 6-6
Şu an bulunduğum pozisyondan daha iyi bir pozisyona geçme olanağım yok. 3-4
İşimle ilgili daha fazla eğitime ihtiyacım olduğunu hissediyorum. 3-1
Buradaki iş ortamı mesleki/profesyonel bilgilerimin körelmesine yol açıyor. 3-2
Yalnız başarısızlıklar fark ediliyor, başarılar görülüyor. 4-5
İletişim kopukluklarını daha çok kendi statümdekilerle yaşıyorum. 6-4

7-ÜCRET(Boyut7-2Madde)(Ü)

Benzer kurumlarda, benzer işte çalışanlarla kıyaslandığında en az onlar kadar ücret alıyoruz. 4-2
Ücretim diğer çalışanlarınkiyle karşılaştırıldığında uygun orandadır/ adildir. 4-1

Tablo 14- Ölçek boyutlarının (7boyut) Cronbach Alpha Değerleri

	Tanımı	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Faktör- 1	KGB	15	0.929
Faktör- 2	ÇAİ	6	0.888
Faktör- 3	FOK	5	0.873
Faktör -4	ÇÇ	5	0.720
Faktör -5	ÇDG	6	0.796
Faktör -6	İİKT	6	0.699
Faktör -7	Ü	2	0.777

Ölçek boyutlarının iç tutarlılık analizlerinde tüm boyutlarda Cronbach Alfa katsayısı oldukça yüksek bulunmuştur. En yüksek tutarlılık katsayısı “kuruma bağlılık ve güven” i sorgulayan faktör 1 de izlenmiştir. İntraclas korelasyon katsayısı; “çatışma çözme, çalışanların destek ve gelişimi, iletişim ve işin kişiye katkısı” nı içeren faktör 4, 5 ve 6 da düşük ancak yeterli bulunmuştur (Tablo 14-15).

Tablo 15: İş betimlemesi ölçeğinin öntest-son test faktörlerinin puan ortalamaları ve ICC değerleri

	Ön test, Ort±SD n=172	Son test, Ort±SD n=172	p değeri	ICC
Faktör 1- KGG	2.92±0.65	2.90±0.65	0.428	0.412
Faktör 2- ÇAI	3.32±0.72	3.26±0.69	0.083	0.539
Faktör 3- FOK	3.24±0.80	3.18±0.70	0.086	0.576
Faktör 4- ÇÇ	3.07±0.60	2.96±0.56	0.003	0.297
Faktör 5- ÇDG	3.48±0.66	3.35±0.60	0.000	0.362
Faktör 6- İİKK	2.81±0.51	2.80±0.51	0.725	0.272
Faktör 7- Ü	2.95±1.03	3.09±0.46	0.591	0.633
Toplam	3.09±0.46	3.04±0.43	0.009	

Tablo 15’de İş doyumunu ölçeğinin test – tekrar test faktörlerinin puan ortalamaları ve Standart Deviyasyonları görülmektedir. Ön test ve son test puan ortalamaları değerlendirildiğinde tüm

boyutlar ve toplamda puan ortalamalarının düştüğü görülmektedir. Ancak yalnız, “Çatışma çözme ve çalışanların destek ve gelişimi” ni içeren faktör 4, faktör 5 ve toplamda ön test ve son test ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 16- Hekimlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları

Yaş grupları	Sayı (n=175)	%
29-40	57	32.6
41-50	82	46.9
51-64	36	20.6
Cinsiyet	n= (175)	
Kadın	61	34.3
Erkek	114	65.7
Medeni durum	n= (175)	
Evli	141	81.4
Bekar	34	18.6

Tablo 16’da hekimlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları görülmektedir. Yaş gruplarına göre bakıldığında hekimlerin büyük çoğunluğu (% 46.9) 41-50 yaş grubundadır. Hekimlerin % 65.7 si erkek ve % 81.4’ü evlidir.

Hekimler uzmanlık alanına göre incelendiğinde % 50.2 cerrahi bilimler, % 49.8 oranında dahili bilimler alanında uzman oldukları gözlenmiştir. Anestezi, klinik biokimya, radyoloji ve radyasyon onkolojisi dahili bilimlerde, patoloji cerrahi bilimlerde yer almıştır.

Hekimlerin % 72.7 si çalıştığı hastane dışında başka bir yerde çalışmamaktadır (Tablo 17). Hekimlerin % 94.8’ inin doğrudan hasta tanı ve sağaltımının yanı sıra % 10-20 oranında da eğitim, istatistik, mali işler gibi görevleri sürdürdükleri görülmektedir. (Tablo18).

Tablo 17 - Hekimlerin hastane dışı çalışma durumlarına göre dağılımları

	Sayı (n=172)	%
Yok	125	72.7
Muayenehane	39	22.7
Özel poliklinik	3	1.7
Özel hastane	5	2.9

Tablo 18 - Hekimlerin hastanelerde yürüttükleri görevlere göre dağılımları*

	Sayı (n=175)	%
Hasta izlemi	163	94.8
Yöneticilik	22	12.8
Mali işler	19	11.0
İstatistik	13	7.6
Eğitim	34	19.8

*Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

Hekimler çalışma koşullarına göre incelendiğinde % 68.1'inin, 16-30 yıl süredir çalıştığı, büyük çoğunluğunun nöbet tuttuğu (%77.9), hekimlerin yarıya yakın bölümünün ayda en az bir nöbet tuttuğu, % 83.7' sinin çalıştığı kurumda hafta sonu çalışmadığı görülmektedir (Tablo 19).

Tablo 19- Hekimlerin çalışma koşullarına göre dağılımları

Toplam çalışma yılı	Sayı (n=172)	%
1-15	42	24.4
16-30	117	68.1
31-45	13	7.5
Nöbet tutma durumu	(n= 172)	%
Evet	134	77.9
Hayır	38	22.1
Aylık ortalama nöbet sayısı	(n= 172)	%
0	38	21.5
1	82	48.3
2	32	18.6
3	5	2.9
4	15	8.7

Günlük çalışma süresi	(n=168)	%
8 saatten az	14	8.3
8 saat	113	67.2
8 saatten çok	41	24.4
Hafta sonu çalışma durumu	(n=172)	%
Evet	28	16.3
Hayır	144	83.7

Hekimlerin meslek seçimi ve mesleki ilgileri incelendiğinde çok büyük çoğunluğunun % 82.6 bilinçli ve istekli olarak hekimlik mesleğini seçtiği, yine yarıdan fazlasının (% 66.3) uzmanlık alanını isteyerek ve bunun için çaba göstererek seçtiği, % 93' ünün mesleki ilgisinin sürdüğü; seminer, kongre ve toplantılara katıldığı gözlenmiştir. Uzman hekimlerin büyük çoğunluğunun hobilerine zaman ayırmadığı (% 80.8) görülmüştür (Tablo 20).

Tablo 20- Hekimlerin mesleki seçim ve ilgilerine göre dağılımları

Hekimlik bilinçli seçimi mi	Sayı (n=172)	%
Evet	142	82.6
Hayır	30	17.4
Uzmanlık alanını seçerken ısrarlı mı	n=172	%
Evet	114	66.3
Hayır	58	33.7
Mesleki toplantılara katılıyor mu	n=172	%
Evet	160	93.0
Hayır	12	7.0
Hobilerine zaman ayırıyor mu	n=172	%
Evet	139	19.2
Hayır	33	80.8

Yaş gruplarına göre faktör ortalamaları karşılaştırıldığında faktör 6 (“iletişim ve işin kişiye katkısı”) ve faktör 7 (“ücret”) dışında tüm faktörlerin yaş gruplarıyla anlamlı ölçüde ilişkili olduğu saptanmıştır (Tablo 21).

Farkın hangi gruptan kaynaklandığını saptamak için yapılan Bonferroni testinde faktör 1’de bu ilişkinin 29-40 yaş grubu ile 51-64 yaş grubu arasında olduğu, faktör 2’de farkın 41-50 / 51-64 yaş grubundan kaynaklandığı, faktör 3’te hem 29-40/ 51-64 yaş grubu, hem de 41-50/ 51-64 yaş grubunda anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Faktör 4’te ilişki 41-50 / 51-64 yaş grubunda gözlenirken, faktör 5’te 29-40 /51-64 yaş grubunda görülmüştür. Tüm faktörlerin toplamında hem 29-40 /51-64, 41-50 / 51-64 yaş gruplarında anlamlı derecede ilişki saptanmıştır (Tablo 22).

Tablo 21- Yaş gruplarına göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	29-40	41-50	51-64	p değeri
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	
F1	2.82 ± 0.65	2.89 ± 0.60	3.16 ± 0.76	0.044
F2	3.35 ± 0.64	3.15 ± 0.69	3.69 ± 0.79	0.001
F3	3.02 ± 0.86	3.19 ± 0.68	3.71 ± 0.77	0.000
F4	3.03 ± 0.52	3.00 ± 0.58	3.31 ± 0.77	0.033
F5	3.38 ± 0.67	3.44 ± 0.60	3.74 ± 0.71	0.028
F6	2.80 ± 0.55	2.74 ± 0.57	2.96 ± 0.76	0.225
F7	2.99 ± 1.00	2.88 ± 1.12	3.01 ± 0.95	0.764
Toplam	3.02 ± 0.47	3.03 ± 0.42	3.35 ± 0.47	0.001

Faktörlerin tümünde yaş arttıkça ortalama artış görülmektedir. Yalnız F- 6 ve F -7 de bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bonferroni düzeltilmesinde Faktör 1’in(“kuruma bağlılık ve güven”) puan ortalamasının 51-64 yaş grubunda 29-40 yaş grubuna göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır. F- 2 (“çalışma arkadaşları ve ilişkiler”) de 51-64 yaş grubu, 41-50 yaş grubundan anlamlı olarak farklıdır. F- 3 te ortalamalar karşılaştırıldığında 51-64 yaş grubunun, hem 41-50, hem de 29-40 yaş grubundan anlamlı olarak fazla olduğu görülmektedir. F-4 te, 51-64 yaş grubunun ortalaması 41-50 yaş grubunun ortalamasından anlamlı olarak fazladır. F5 te 51-64 yaş grubunun ortalaması 29-40 yaş grubunun ortalamasından anlamlı olarak farklıdır.

Tablo 22- Yaş gruplarının Bonferroni testi

	29-40 / 41-50	29-40 / 51-64	41-50 / 51-64
	P	p	p
F1	1.000	0.047	0.122
F2	0.332	0.072	0.001
F3	0.545	0.000	0.003
F4	1.000	0.097	0.033
F5	1.000	0.031	0.077
F6	1.000	0.712	0.254
F7	1.000	1.000	1.000
Toplam	1.000	0.002	0.001

Cinsiyet ile faktör ortalamalarının ilişkisine bakıldığında yalnız “çalışma arkadaşları ve ilişkiler”i inceleyen faktör (faktör 2) ile faktör toplamı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Erkek hekimlerde kadın hekimlere göre F 2 nin ortalaması daha yüksektir. Tüm faktörlerde ortalamaların erkek hekimlerde daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 23).

Tablo 23- Cinsiyete göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Erkek (n=114)	Kadın (n=61)	p değeri
	Ort ± SD	Ort ± SD	
F1	2.99 ± 0.65	2.79 ± 0.63	0.065
F2	3.40 ± 0.73	3.16 ± 0.69	0.034
F3	3.32 ± 0.84	3.08 ± 0.69	0.073
F4	3.11 ± 0.64	2.97 ± 0.51	0.128
F5	3.53 ± 0.66	3.38 ± 0.66	0.179
F6	2.86 ± 0.62	2.73 ± 0.58	0.202
F7	3.01 ± 1.02	2.84 ± 1.06	0.322
Toplam	3.15 ± 0.47	2.97 ± 0.42	0.015

Medeni durum ve uzmanlık alanına göre faktör ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır (Tablo 24-25).

Tablo 24- Medeni duruma göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Evli (n=141)	Bekar (n=34)	p değeri
	Ort ± SD	Ort ± SD	
F1	2.91 ± 0.65	2.95 ± 0.66	0.737
F2	3.32 ± 0.72	3.31 ± 0.75	0.933
F3	3.23 ± 0.81	3.28 ± 0.76	0.717
F4	3.09 ± 0.59	2.96 ± 0.66	0.264
F5	3.51 ± 0.65	3.32 ± 0.68	0.136
F6	2.81 ± 0.60	2.82 ± 0.66	0.959
F7	2.96 ± 1.02	2.92 ± 1.12	0.836
Toplam	3.09 ± 0.47	3.07 ± 0.46	0.791

Tablo 25- Uzmanlık alanına göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Dahili bilimler (n=87)	Cerrahi bilimler (n=88)	Tüm gruplar	p değeri
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	
F1	2.86 ± 0.67	2.99 ± 0.64	2.93 ± 0.63	0.183
F2	3.28 ± 0.77	3.37 ± 0.67	3.30 ± 0.72	0.404
F3	3.28 ± 0.79	3.20 ± 0.81	3.21 ± 0.82	0.529
F4	3.09 ± 0.65	3.05 ± 0.59	3.06 ± 0.59	0.705
F5	3.48 ± 0.67	3.49 ± 0.65	3.43 ± 0.68	0.924
F6	2.85 ± 0.64	2.77 ± 0.58	2.81 ± 0.66	0.391
F7	3.01 ± 1.00	2.87 ± 1.08	2.92 ± 1.01	0.406
T	3.08 ± 0.45	3.10 ± 0.49	3.08 ± 0.48	0.694

Tablo 26- Hastanelere göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	TEH	ADH	BDH	TGH	p (V-analizi)*
	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	Ort ± SD	
F1	2.98 ± 0.65	3.13 ± 0.62	2.58 ± 0.60	2.83 ± 0.54	0.000
F2	3.35 ± 0.76	3.32±0.81	3.12 ± 0.53	3.64 ± 0.61	0.067
F3	3.14 ± 0.69	3.42 ± 0.83	2.80 ± 0.71	3.80 ± 0.61	0.000
F4	2.95 ± 0.59	3.21 ± 0.58	2.86 ± 0.51	3.27 ± 0.59	0.005
F5	3.40 ± 0.64	3.61 ± 0.68	3.31 ± 0.53	3.60 ± 0.49	0.082
F6	2.84 ± 0.70	2.89 ± 0.62	2.59 ± 0.43	2.94 ± 0.54	0.056
F7	3.25 ± 0.85	2.79 ± 1.22	2.91 ±1.22	2.82 ± 0.87	0.131
Toplam	3.09 ± 0.41	3.21 ± 0.47	2.82 ± 0.41	3.21 ± 0.43	0.000

*ANOVA yapılmıştır.

Hastanelere göre faktör ortalamalarının karşılaştırılmasında F1 , F3 ,F4 (sırasıyla “kuruma bağlılık ve güven”, “fizik koşullar”, “çatışma çözme”) ve toplamda anlamlı fark görülmektedir (Tablo 26).

Tablo 27 - Faktör ortalamalarının Bonferroni testi

	TEH/ADH	TEH/ BDH	TEH/TGH	ADH/BDH	ADH/TGH	TGH/BDH
	p	p	p	p	p	p
F1	1.000	0.015	1.000	0.000	0.394	0.820
F2	1.000	0.792	0.833	1.000	0.489	0.052
F3	0.356	0.189	0.008	0.000	0.308	0.000
F4	0.124	1.000	0.270	0.019	1.000	0.077
F5	0.565	1.000	1.000	0.128	1.000	0.612
F6	1.000	0.088	1.000	0.300	1.000	0.210
F7	0.140	0.791	0.756	1.000	1.000	1.000
T	1.000	0.025	1.000	0.000	1.000	0.008

Farkın hangi hastaneden kaynaklandığını incelemek için yapılan Bonferroni testinde “kuruma bağıllık ve güven”i inceleyen faktör 1 ortalamasında ADH, BDH’den ve yine TEH BDH’den anlamlı olarak farklı bulunmuştur. Fizik koşulları inceleyen F3 te ADH- BDH’den, TEH- TGH’den ve TGH- BDH’den anlamlı olarak farklıdır. Çatışma çözmeyi inceleyen F4 te ise ADH- BDH’den anlamlı olarak farklıdır. Toplamda TEH- BDH’den, ADH- BDH’den, TGH- BDH’den anlamlı olarak farklıdır (Tablo 27). Bu durum çoğunlukla BDH çalışanlarının daha düşük iş doyumu puanı aldıklarını göstermektedir.

Tablo 28- Nöbet tutma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Nöbet tutmuyor (n=38)	Nöbet tutuyor (n=134)	p değeri
	Ort ± SD	Ort ± SD	
F1	2.96 ± 0.65	2.91 ± 0.65	0.680
F2	3.52 ± 0.82	3.26 ± 0.68	0.058
F3	3.49 ± 0.90	3.16 ± 0.75	0.027
F4	3.09 ± 0.61	3.06 ± 0.60	0.785
F5	3.63 ± 0.79	3.43 ± 0.62	0.107
F6	2.83 ± 0.67	2.81 ± 0.59	0.861
F7	3.17 ± 1.08	2.89 ± 1.02	0.150
Toplam	3.19 ± 0.44	3.06 ± 0.47	0.126

Nöbet tutma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılmasında “fizik koşullar”ı inceleyen F3’ ün nöbet tutmayan hekimlerde nöbet tutan hekimlere göre anlamlı olarak yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 28). Mesai dışı çalışma durumunun iş doyumu toplam puan ve faktör puan ortalamalarını anlamlı olarak etkilememektedir (Tablo 29).

Hekimlerin hafta sonu çalışma durumuna göre faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir (Tablo 30). Hekimler iş doyumu için çalışma koşullarına göre karşılaştırıldığında; aylık nöbet sayısı, günlük çalışma süresi, mesai dışı çalışma süresi ve hafta sonu çalışma süresi’nin iş doyumu ölçeğinin tüm alt faktör ve toplam faktör puanıyla korelasyonu saptanmamıştır (Tablo 31).

Faktör boyutlarının yaş ile korelasyonuna bakıldığında; tüm faktörlerin yaş ile korele olduğu, F1, F3, F5 (sırasıyla “kuruma bağıllık ve güven”, “fizik koşullar”, “çalışanların destek ve gelişimi”) ve toplamda faktörler ile yaş arasında bu ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Meslekte çalışılan yıl ile F3 ve F5 arasında ise pozitif yönde zayıf bir korelasyon vardır. (Tablo 31).

Tablo 29- Mesai dışı çalışma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Mesai dışı çalışmıyor (n=113)	Mesai dışı çalışıyor (n=55)	p değeri
	Ort ± SD	Ort ± SD	
F1	2.92 ± 0.63	2.92 ± 0.70	0.981
F2	3.32 ± 0.76	3.32 ± 0.66	0.966
F3	3.28 ± 0.78	3.16 ± 0.84	0.362
F4	3.04 ± 0.58	3.12 ± 0.65	0.427
F5	2.81 ± 0.64	2.82 ± 0.56	0.350
F6	2.82 ± 0.56	2.82 ± 0.64	0.914
F7	3.01 ± 1.02	2.83 ± 1.06	0.286
Toplam	3.09 ± 0.43	3.09 ± 0.43	0.754

Tablo 30 - Hafta sonu çalışma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Hafta sonu çalışmıyor (n=144)	Hafta sonu çalışıyor (n=28)	p değeri
	Ort ± SD	Ort ± SD	
F1	2.91 ± 0.67	2.98 ± 0.67	0.590
F2	3.34 ± 0.73	3.21 ± 0.69	0.383
F3	3.25 ± 0.80	3.19 ± 0.79	0.739
F4	3.05 ± 0.62	3.12 ± 0.53	0.584
F5	3.51 ± 0.67	3.31 ± 0.58	0.150
F6	2.82 ± 0.63	2.77 ± 0.47	0.688
F7	2.94 ± 1.04	3.03 ± 1.00	0.660
Toplam	3.09 ± 0.47	3.07 ± 0.40	0.832

Tablo 31- Hekimlerin yaş, çalışma koşulları ve meslekte çalışma süresine göre faktörlerin korelasyon ve p değerleri

	Yaş	Aylık nöbet sayısı	Günlük çalışma süresi	Mesai dışı çalışma süresi	Hafta sonu çalışma süresi	Meslekte geçirilen süre
F1	r=0.165 p=0.030	r= -0.01 p=0.993	r= 0.026 p= 0.734	r= -0.042 p=0.586	r= 0.031 p= 0.686	r=0.108 p= 0.158
F2	r=0.146 p=0.057	r= -0.087 p=0.246	r= -0.025 p= 0.751	r=-0.023 p=0.765	r=- 0.050 p= 0.512	r=0.134 p= 0.080
F3	r=0.287 p=0.000	r= -0.099 p= 0.194	r= 0.067 p= 0.391	r= -0.039 p= 0.614	r= 0.036 p= 0.643	r=0.219 p= 0.004
F4	r=0.115 p=0.133	r= -0.109 p= 0.154	r= 0.121 p= 0.117	r= 0.079 p= 0.306	r= 0.055 p= 0.471	r=0.118 p=0.123
F5	r=0.210 p=0.006	r= -0.029 p= 0.704	r= 0.055 p= 0.477	r= -0.072 p= 0.348	r= 0.030 p= 0.693	r=0.189 p= 0.013
F6	r=0.121 p=0.113	r= 0.005 p= 0.952	r= 0.127 p= 0.101	r= 0.047 p= 0.537	r= -0.042 p= 0.585	r=0.115 p= 0.133
F7	r=0.058 p=0.451	r= 0.106 p= 0.167	r= -0.052 p= 0.506	r= -0.135 p= 0.079	r= -0.089 p= 0.246	r=-0.102 p= 0.185
T		r= -0.069 p= 0.366	r= -0.065 p= 0.402	r= -0.030 p= 0.697	r= -0.026 p= 0.734	

Hasta izlemi (poliklinik hizmeti) yapan ve yapmayan hekimlerin iş doyum ölçeği alt grup ve toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir (Tablo 32).

Yöneticilik yapan hekimlerin faktör puan ortalamalarına bakıldığında “çalışanların destek ve gelişimi” ni inceleyen F 5 in puan ortalamasının anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir. Yöneticilik yapan hekimlerin tüm faktör ve toplam puan ortalamaları yüksek bulunmuştur. Ancak bu fark faktör 5 te istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 33).

Tablo 32- Hasta izlemi durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Hasta izlemi yapmıyor Ort ± SD	Hasta izlemi yapıyor Ort ± SD	p değeri
F1	2.73 ± 0.77	2.98 ± 0.65	0.376
F2	3.27 ± 0.68	3.32 ± 0.73	0.844
F3	3.13 ± 0.73	3.24 ± 0.80	0.681
F4	3.04 ± 0.44	3.07 ± 0.61	0.894
F5	3.24 ± 0.67	3.49 ± 0.66	0.267
F6	2.90 ± 0.66	2.81 ± 0.61	0.654
F7	2.55 ± 0.88	2.97 ± 1.04	0.236
T	2.97 ± 0.45	3.09 ± 0.46	0.434

Tablo 33- Yöneticilik durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Yöneticilik yapmıyor	Yöneticilik yapıyor	p değeri
	Ort ± SD	Ort ± SD	
F1	2.88 ± 0.64	3.16 ± 0.67	0.069
F2	3.29 ± 0.73	3.55 ± 0.67	0.115
F3	3.20 ± 0.80	3.46 ± 0.79	0.160
F4	3.05 ± 0.60	3.08 ± 0.59	0.360
F5	3.43 ± 0.65	3.82 ± 0.67	0.009
F6	2.79 ± 0.62	2.94 ± 0.55	0.292
F7	2.96 ± 1.02	2.93 ± 1.13	0.906
Toplam	3.06 ± 0.46	3.30 ± 0.46	0.023

Mesleğini bilinçli olarak seçen hekimlerin F-4 “çatışma çözme” ve F-6 “iletişim ve işin kişiye katkısı” dışında tüm puan ortalamaları bilinçli olarak seçmeyenlerden yüksektir. F-5 “çalışanların destek ve gelişim” ve toplamda bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 34).

Meslek ilgisine göre uzman hekimlerin iş doyumu faktör ortalamalarına bakıldığında; mesleki seminer, kongre ve toplantılara katılan hekimlerin tüm faktörler ve toplam puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu fark; F2, F3, F5 (sırasıyla “çalışma arkadaşları ve ilişkiler”, “fizik koşullar”, çalışanların destek ve gelişimi”) ve toplamda istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 35).

Tablo 34- Mesleki seçime göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Hekimlik bilinçli seçimi değil Ort ± SD	Hekimlik bilinçli seçimi Ort ± SD	p değeri
F1	2.72 ± 0.59	2.96 ± 0.66	0.071
F2	3.06 ± 0.71	3.37 ± 0.71	0.032
F3	3.08 ± 0.78	3.27 ± 0.80	0.228
F4	3.13 ± 0.45	3.05 ± 0.63	0.537
F5	3.13 ± 0.65	3.55 ± 0.64	0.002
F6	2.85 ± 0.61	2.81 ± 0.61	0.753
F7	2.70 ± 1.05	3.01 ± 1.03	0.138
Toplam	2.92 ± 0.37	3.12 ± 0.47	0.034

Hekimlerin uzmanlık alanını seçerken ısrarlı olup olmadığına göre faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemiştir (Tablo 36).

Tablo 35- Mesleki ilgiye göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Mesleki toplantılara katılmıyor Ort ± SD	Mesleki toplantılara katılıyor Ort ± SD	p değeri
F1	2.61 ± 0.62	2.94 ± 0.65	0.090
F2	2.76 ± 0.52	3.36 ± 0.21	0.005
F3	2.81 ± 0.32	3.27 ± 0.81	0.001
F4	2.83 ± 0.54	3.08 ± 0.60	0.160
F5	2.76 ± 0.25	3.53 ± 0.65	0.000
F6	2.79 ± 0.55	2.81 ± 0.61	0.879
F7	2.66 ± 0.74	2.97 ± 1.05	0.318
Toplam	2.72 ± 0.40	3.11 ± 0.46	0.005

Tablo 36 - Uzmanlık alanı seçimine göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Uzmanlık alanını seçerken ısrarlı değil	Uzmanlık alanını seçerken ısrarlı	p değeri
	Ort ± SD	Ort ± SD	
F1	2.83 ± 0.57	2.97 ± 0.69	0.192
F2	3.23 ± 0.72	3.37 ± 0.72	0.231
F3	3.15 ± 0.84	3.28 ± 0.77	0.300
F4	3.35 ± 0.56	3.02 ± 0.62	0.195
F5	3.35 ± 0.68	3.54 ± 0.65	0.078
F6	2.86 ± 0.59	2.79 ± 0.62	0.443
F7	3.02 ± 1.07	2.92 ± 1.02	0.534
Toplam	3.04 ± 0.47	3.11 ± 0.46	0.321

Tablo 37- Kendine zaman ayırma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

	Hobilerine zaman ayırmıyor	Hobilerine zaman ayırıyor	p değeri
	Ort ± SD	Ort ± SD	
F1	2.88 ± 0.60	2.94 ± 0.60	0.290
F2	3.10 ± 0.59	3.38 ± 0.74	0.042
F3	3.09 ± 0.77	3.28 ± 0.80	0.480
F4	2.97 ± 0.62	3.10 ± 0.62	0.231
F5	3.34 ± 0.70	3.51 ± 0.65	0.793
F6	2.74 ± 0.59	2.82 ± 0.62	0.972
F7	2.98 ± 0.98	2.93 ± 1.06	0.258
Toplam	2.99 ± 0.38	3.11 ± 0.49	0.089

Kendine zaman ayırma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırıldığında “çalışma arkadaşları ve ilişkiler”i inceleyen 2. faktörde, ortalamalar arası farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir. Hobilerine zaman ayıran grupta hobilerine zaman ayırmayan gruba göre tüm faktörler ve toplamda ortalamaların daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 37).

V. TARTIŞMA

Bu çalışmada “İş Betimlemesi Ölçeği”nin geçerlilik güvenilirlik değerlendirmesi yapıldıktan sonra uzman hekimlerde iş doyumu ölçülmüştür.

Kılıç sürümü üzerinde yapılan ölçek geliştirme işleminde, örnek büyüklüğünün ve veri dağılımının geçerlilik analizleri için uygunluğu saptandıktan sonra uygulanan açıklayıcı faktör analizi işleminde 15 faktör yapısında değişkenlerin, toplam varyansın %80’ini açıkladığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla boyutları açıklayan maddeler (değişkenler) 15 boyutta toplanılırsa ortalamanın çevresindeki dağılımının %80’i açıklanabilecektir.

Bu güçlü bir oran olmasına karşın ölçek geliştirmede amaç, kabul edilebilir en düşük varyansla (%60) bile olsa değişken ve boyut sayısını en aza indirmektedir (47).

On beş boyutlu açıklamalı faktör analizi işleminde çoğu boyutun 1-2 maddeden oluşması da bu boyut üzerinde çalışılmamasının bir diğer nedenidir.

Sırayla denenen 10-9-8-7-6-5 boyutlu yapılarda 9 boyut altında tüm yapılarda varyans %50’nin altında izlenmiştir. 10 boyutlu yapıda da boyutlar az sayıda değişkenden oluştuğu için en uygun % 60 varyasyonla 9 boyut yapısı olarak saptanmıştır.

Bu yapı üzerinde uygulanan güvenilirlik analizlerinde 4 maddenin cronbach alfa katsayısı çok düşük bulunmuştur (“bu benim işim değil”zihniyeti yüzünden bazı işler ortada/sahipsiz kalıyor b54, “zaman zaman kurallara ters düşen uygulamalara göz yumuluyor” b89, “kurallar ve prosedürler/yönergeler iş yağmayı güçleştiriyor” b88, “mümkün olursa bu kurumdan önümüzdeki 12 ay içinde ayrılmayı düşünüyorum” b95).

Kılıç sürümü üzerinde eş zamanlı yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) işleminde ise 8 maddenin sorunlu olduğu saptanmıştır (“iş yüküm her zaman çok fazla” b23 “yalnız başarısızlıklar fark ediliyor; başarılar görülüyor” b45, “bu benim işim değil zihniyeti yüzünden bazı işler ortada/sahipsiz kalıyor” b54, “çalıştığım yerde kişilerin fikirlerini açıkça ifade etmeleri kolaylaştırılır” b61, “çatışmadan genellikle kaçınılır, çatışmaya girilmez” b71, “kurallar ve prosedürler/yönergeler iş yapmayı güçleştiriyor” b88, “zaman zaman kurallara ters düşen uygulamalara göz yumuluyor” b89, “mümkün olursa bu kurumdan önümüzdeki 12 ay içinde ayrılmayı düşünüyorum” b95).

Bu iki analizde çakışan maddeler (sorunlu olduğu saptanan sorular) b54, b88, b89 ve b95 tir. Cronbach alfa değeri sorunlu bulunan maddeler DFA’de de sorunlu bulunmuştur. Bu 8 madde çıkarılarak işlem yinelendiğinde, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (KUI) puanının 0.88 den 0.92 ye yükselmesi bu maddelerin sorunlu olduğunu kanıtlamaktadır. KUI’nin 0.90’ın üzerinde olması iyi bir uyum göstergesi olarak yorumlanmaktadır.

Beklenen yapıyı test edebilmedeki uyumu gösteren ölçüt olarak, Yaklaşıklık Hataları Kareleri Ortalamasının Karekökü (YHKOK) puanı da bu sorular çıkarıldığında 0.079’ dan 0.073’ e gerilemiştir. YHKOK 0.05 in altında veya en kötü olasılıkla 0.08 in altında olması iyi bir uyum göstergesi olarak yorumlanmaktadır(77).

Bu analizler sonucunda geçerliliği ve güvenilirliği düşük bulunan bu 4 madde çıkarılması gereken maddeler olarak saptanmıştır. Bu maddeler çıkarıldıktan sonra yeniden yapılan geçerlilik güvenilirlik analizlerinde 3 maddenin yüzey geçerliliğinin uygun olmadığına bağımsız iki araştırmacının da görüşleri alınarak karar verilmiştir (“çalışanların tümü sürekli öğrenmeye açık ve isteklidirler” b86, “işimde yeterince geri bildirim almıyorum/işimi iyi yapıp yapmadığımı bana kimse söylemiyor” b62, “iletişim kopuklukları mesleki hatalara yol açabiliyor” b63). Bu maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra 2 maddenin iç tutarlılığın düşük olduğu görülmüştür (“iletişim kopukluklarını daha çok kendi statüdekilerle yaşıyorum” b65 “çatışmadan genellikle kaçınılır, çatışmaya girilmez”b71,) b71 maddesi doğrulayıcı faktör analizinde de sorunlu soru olarak belirlenmiştir.

Böylece 5 sorunun hem doğrulayıcı hem de açıklayıcı faktör analizinde sorunlu olduğu saptanmıştır. İç tutarlılıkları düşük olan b65 ve b71 maddelerin de çıkarılmasıyla yeni ölçek 45 madde 7 boyut olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin boyut başlık ve madde sayıları şöyledir; “kuruma bağlılık ve güven” 15 madde, “çalışma arkadaşları ve ilişkiler” 6 madde, “fizik ortam ve koşullar” 5 madde, “çatışma çözme” 5 madde, “çalışanların destek ve gelişimi” 6 madde, “iletişim ve işin kişiye katkısı” 6 madde, “ücret” 2 madde.

Yeni ölçek boyutlarının iç tutarlılık analizlerinde tüm boyutların Cronbach Alfa katsayıları oldukça yüksek bulunmuştur. En yüksek tutarlılık katsayısı “kuruma bağlılık ve güven” i sorgulayan faktör 1 de izlenmiştir. Ancak İntraclas korelasyon katsayısı; “çatışma çözme”, “çalışanların destek ve gelişimi” ve “iletişim ve işin kişiye katkısı” nı içeren faktör 4-5-6’da düşük bulunmuştur.

Ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları, Kılıç ve arkadaşları tarafından bildirilen sonuçlarla karşılaştırıldığında daha yüksek alfa katsayıları elde edildiği görülmüştür. Ölçeğin hem geçerliliği hem güvenilirliği zayıf olduğu saptanan maddeleri (b54, b71, b88, b89, b95) dışında kalan sorunlu maddeleri (b62, b63, b65, b86) çıkarılmadan önce bu maddelerin yazılımı düzeltilip, küçük gruplarda yeniden çalışılarak sorunlu oldukları yine kanıtlandığında çıkarılmaları daha uygun olabilirdi.

Yüzey geçerliliğinin değerlendirilmesinde; ölçek, ayrıca bağımsız iki araştırmacı tarafından daha değerlendirilerek maddelerin boyutları temsil ettiği kararına varılmıştır. İçerik ve yüzey geçerliliğinin değerlendirilmesinde istatistik bir inceleme yapılamadığı için ölçeğin o alanın uzmanı tarafından incelenerek, hedef konuyu araştırıp araştırmadığı yargısına varılmaktadır (46,47).

Ölçek geliştirilmede en önemli nokta, madde ve boyut yapılarının özgün forma uygun olarak geliştirilmesidir. Bu araştırmada geliştirilen ölçeğin madde ve boyut yapıları özgün forma uygundur. Ölçeğin ülkemiz çalışanlarının tümü için kolay anlaşılabilir ve kısa sürede yanıtlanabilir olarak geliştirilmesine özen gösterilmiştir. Ölçeğin yanıtlanma süresi kişisel bilgileri içeren veri toplama formuyla beraber ortalama 4 dakikadır.

Geliştirilen ölçeğin iç tutarlılık katsayıları oldukça yüksek, maddeler arası korelasyonları güçlü, madde sayıları az, yüzey ve yapı geçerlilikleri uygundur. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin uygulanabilmesi için gerekli örnek büyüklüğüne ulaşılmıştır. Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği Ek 4’de sunulmuştur.

Araştırmanın iş doyumunu inceleyen bölümünde; iş doyumunu ölçeğinin ön test - son test faktörlerinin puan ortalamalarının tüm boyutlar ve toplamda düştüğü görülmektedir. Özellikle “çalışma çözme” ile “çalışanların destek ve gelişimi” ni içeren faktör 4, faktör 5 te bu fark, istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum ölçekle ikinci kez karşılaşmaya geliştirilen duyarsızlığa bağlanabilir.

Cinsiyet göre iş doyumunu değerlendirildiğinde; erkek hekimlerin tüm faktörler ve toplamda kadın hekimlere göre daha yüksek faktör puan ortalamalarına sahip olduğu, özellikle “çalışma arkadaşları ve ilişkiler” boyutunda bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Erkek hekimlerin daha yüksek iş doyumunu yaşıyor olmaları, hem iş yaşamında daha çok yer almaları, hem de işe, yaşamlarında daha çok yer vermeleriyle ilişkili olabilir. Erkek hekimlerin özellikle “çalışma arkadaşları ve ilişkiler” alanında daha doyumlu iş yaşamına sahip olmaları kadınların sosyal rolleriyle ilgili pek çok unsura bağlanabilir.

Karlıdağ ve arkadaşlarının 384 hekimde yaptıkları iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi çalışmalarında, kadın hekimlerin duyarsızlaşma düzeyleri erkek hekimlerden anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Bu çalışmada cinsiyet, medeni durum ve yaş ile iş doyumunu arasında ilişki gösterilmemiştir (3). Kılıç ve arkadaşlarının çalışmalarında da erkeklerin iş doyum puan ortalamaları kadınlardan yüksek bulunmuştur (9). Erol ve arkadaşlarının çalışmalarında ise erkek hekimlerde duygusal tükenmişlik yüksek ve iş doyumunu kadın hekimlere göre düşük bulunmuştur (58). Ünal ve arkadaşlarının çalışmalarında iş doyumunu kadınlarda daha yüksek bulunmuştur (62).

Özyurt’un çalışmasında iş doyumunu ve cinsiyet arasında fark gösterilmezken erkek hekimlerde duyarsızlaşma puanının yüksek olduğu gösterilmiştir (1). Musal ve ark.nın çalışmalarında cinsiyet ve iş doyumunu arasında ilişki bulunamamıştır (6). Yine Yıldız ve ark çalışmalarında da iş doyumunu ve cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bildirilmemiştir (7).

Aksu ve ark çalışmasında cinsiyete göre fark gösterilmemiştir (18). Yurt dışında yapılmış olan çalışmalarda çalışmamıza paralel olarak kadın hekimlerin iş doyumlarının düşük olduğu bildirilmiştir (22,63,64).

Hekimlerin yaş gruplarına göre iş doyumunu değişkenleri incelendiğinde yaş arttıkça toplamda iş doyumunun arttığı, özellikle; “kuruma bağlılık ve güven”, “fizik koşullar” ve “çalışanların destek ve gelişimi” alanlarında iş doyumunun anlamlı olarak yüksek olduğu gözlenmektedir. İlginç olarak “iletişim ve işin kişiye katkısı” ile “ücret” boyutlarında yaş ile ilişki gösterilememiştir.

Herzberg'e göre yaş ile doyum arasında "U" şeklinde bir ilişki vardır. Çalışma yaşamına erken başlayanlarda yüksek olan iş doyumunu otuz yaşına doğru düşmekte, daha sonra yaşın ilerlemesiyle birlikte yükselmektedir (1). Çalışmamızda en genç yaş grubu 29-40 yaş grubudur. En genç ve en yaşlı grup (51-64) karşılaştırıldığında yaşla beraber iş doyumunun arttığı açıkça görülmüştür.

Bu durum yaşla beraber meslekte geçirilen sürenin artması ve deneyim kazanma ile açıklanabilir. Çoğu çalışmada hem pratisyen hem uzman hekimlerde yaşla beraber iş doyumunun arttığı gösterilmiştir. Bodur ve arkadaşları yaş ilerledikçe iş doyumunun artmasını zaman içinde görevin benimsenmesi ve başka mesleki seçeneklerin azalmasına bağlamaktadırlar (8).

Ancak Yıldız ve arkadaşları üniversite hastanesinde çalışan hekimlerde yaptıkları çalışmada yaş ile iş doyumunu arasında ilişki göstermemişlerdir (7). Bovier ve arkadaşları ise yaş ve cinsiyetin (erkek) iş doyumunu ile çok zayıf ilişkisi olduğunu bildirmişlerdir (31).

Çalışmamızda medeni durum ve uzmanlık alanına göre iş doyumunu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Özyurt da İstanbul hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini incelediği geniş kapsamlı çalışmasında medeni durum ve iş doyumunu arasında ilişki göstermemiştir.

Yine aynı çalışmada yan dal uzmanı ve uzman hekimler arasında iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu bildirilmiştir. Pratisyen, asistan, uzman ve yan dal uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi incelenen araştırmada en az duygusal tükenme yan dal uzmanlarında görülürken, iş doyumunu en düşük grubun asistan hekimler olduğu görülmüştür (1).

Pratisyen, araştırma görevlisi, uzman ve öğretim görevlisi hekimlerin iş doyumunun değerlendirildiği çalışmalarında, Karlıdağ ve arkadaşları; Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin bir boyutu olan Kişisel Başarı düzeyini en yüksek öğretim görevlileri, en düşük pratisyen hekimlerde bulduklarını bildirmişlerdir (3).

Çalışmamızda uzmanlık alanına göre iş doyumunu yönünden fark saptanmamıştır. Ancak Bovier ve arkadaşları 1184 hekime ulaştıkları çalışmalarında; özellikle dahiliye ve çocuk hekimlerinin iş doyumlarının diğer uzmanlık alanlarına göre yüksek olduğunu bildirmişlerdir (31). Yıldız ve arkadaşları temel tıp bilimlerinde çalışan hekimlerde iş doyumunun düşük olduğunu, cerrahi bilimlerde orta düzeyde iş doyumunu düşüklüğü olduğunu ve dahili bilimlerde çalışan uzman hekimlerde iş doyumunun en az düşük olduğunu bildirmişlerdir (7).

Musal ve arkadaşlarının çalışmasında medeni duruma göre fark gösterilemezken hem pratisyen hem uzman hekimlerde mesleki bilgi ve becerilerini kullanabilen hekimlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu gösterilmiştir. Bu çalışmaya göre mesleki bilgi ve becerilerini kullanabilen uzman ve pratisyen hekimler arasında iş doyumunu açısından istatistik farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmada uzman hekimlerin %54.3 ünün, pratisyen hekimlerin %49.9 unun iş doyumunun düşük olduğu gösterilmiştir (6).

Çelen ve arkadaşlarının çalışmalarında evli olanların iş doyum puan ortalamalarının daha yüksek olduğu gösterilmiştir (5). Oysa Aksu ve arkadaşlarının çalışmalarında medeni durum ve iş doyumunu arasında ilişki gösterilmemiştir (18). Erol ve arkadaşlarının çalışmasında

da medeni durum ve iş doyumunu ile depresyon arasında fark gösterilmemiştir (58). Aktuğ ve arkadaşları, evli hekimlerde iş doyumunu yüksek bulmuşlardır (61).

Ünal ve arkadaşları evlilerde iş doyumunu yüksek olarak saptamışlardır (62). Nylenna ve arkadaşlarının Norveç'te 174 hekim üzerinde yaptıkları iş doyumunu araştırmasında; iş doyumunun yıllar içinde azaldığı, en çok düşüşün birinci basamak hekimleri ve psikiyatristlerde görüldüğü, anestezi ve dahiliye hekimlerinin iş doyumunun yüksek olduğu bildirilmiştir (64).

Sibbald ve arkadaşları çocuk varlık ve sayısına göre hekimlerde iş doyumunu araştırdıkları çalışmalarında 18 yaşından küçük çocukları olan hekimlerin iş doyumunun düşük olduğunu bildirmişlerdir (63). Bizim çalışmamızda çocuk varlığı ve sayısı sorgulanmamıştır. Özyurt'un çalışmasında da çocuk sayısı arttıkça duygusal tükenme puanının arttığı ve iş doyumunun düştüğü gösterilmiştir (1).

Hekimlerin meslek seçimi ve mesleki ilgileri incelendiğinde çok büyük çoğunluğunun % 82.6 bilinçli ve istekli olarak hekimlik mesleğini seçtiği, yine yarıdan fazlasının (% 66.3) uzmanlık alanını isteyerek ve bunun için çaba göstererek seçtiği, % 93' ünün mesleki ilgisinin sürdüğü; seminer, kongre ve toplantılara katıldığı gözlenmiştir.

Çalışmamızda, hekimlerin uzmanlık alanını seçerken ısrarlı olup olmadığına göre faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında, uzmanlık alanını seçerken ısrarlı olmanın, iş doyumunu istatistiksel olarak etkilemediği görülmüştür. Oysa Yıldız ve arkadaşları, çalışmalarında uzmanlık alanını fakülte yıllarında belirleyen hekimlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir (7).

Mesleğini bilinçli olarak seçen hekimlerin F4 ("çatışma çözme") ve F6 ("iletişim ve işin kişiye katkısı") dışında tüm puan ortalamaları bilinçli olarak seçmeyenlerden yüksek bulunmuştur. F5 ("çalışanların destek ve gelişim") ve toplamda bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Karlıdağ ve arkadaşlarının çalışmalarında da ilk tercihleri tıp fakültesi olan hekimlerin iş doyumunun yüksek olduğu gösterilmiştir (3). Özyurt'un çalışmasında mesleği kendi isteğiyle seçme durumuna göre puan ortalamalarının karşılaştırılmasında kişisel başarı noksanlığı ve iş doyumunu puanları arasında anlamlı fark yokken, mesleği kendi seçen hekimlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları düşük bulunmuştur (1).

Meslek ilgisine göre uzman hekimlerin iş doyumunu faktör ortalamalarına bakıldığında; mesleki seminer, kongre ve toplantılara katılan hekimlerin tüm faktörler ve toplam puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu fark; F2, F3, F5 (sırasıyla "çalışma arkadaşları ve ilişkiler", "fizik koşullar", çalışanların destek ve gelişimi") ve toplamda istatistiksel olarak anlamlıdır.

Musal ve arkadaşları eğitim programı uygulanan hekimlerin uygulanmayan hekimlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Yine aynı çalışmada uzman hekimlerin periyodik yayın izleme durumlarına göre iş doyumunu değerlendirilmesinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gösterilememiştir (6).

Araştırmamızda hekimler çalışma koşullarına göre incelendiğinde yaklaşık % 70'inin, ortalama 20 yıl süredir çalıştığı, % 80'inin nöbet tuttuğu ve hekimlerin yarıya yakın bölümünün ayda en az bir nöbet tuttuğu görülmüştür.

Nöbet tutma durumuna göre faktör ortalamaları karşılaştırıldığında “fizik koşullar”ı inceleyen F3' ün nöbet tutmayan hekimlerde nöbet tutan hekimlere göre anlamlı olarak yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum nöbet tutan hekimlerin hastanelerin olumsuz fizik koşullarına daha uzun süre maruz kalmalarıyla açıklanabilir.

İlginç olarak hafta sonu da dahil mesai dışı çalışma durumu, iş doyumunu toplam puan ve faktör puan ortalamalarını anlamlı olarak etkilememiştir. Hekimlerin çalışma koşullarına göre karşılaştırıldığında; aylık nöbet sayısı, günlük çalışma süresi, mesai dışı çalışma süresi ve hafta sonu çalışma süresi' nin tüm alt faktör ve toplam faktör puanıyla korelasyonu saptanmamıştır.

Karlıdağ 9 saat üzeri çalışmanın tükenmişliği artırmada risk olduğunu savunmaktadır. Bu sonucu destekleyen yurt içi ve yurt dışı pek çok çalışma vardır. Özellikle asistan hekimlerde yapılan çalışmalarda iş doyumunun günlük çalışma süresi ve nöbet sayısı ile ilişkisi gösterilmiştir (3). Erol ve arkadaşları çalışmaları sonucunda tükenmişlik düzeyinin azaltılması için iş yerindeki koşulların düzeltilerek iş doyumunu artırıcı önlemlerin alınması, dünyadaki örneklerden yola çıkılarak çalışma saatleri ve nöbet sayılarını azaltacak düzenlemeler yapılmasının yararlı olacağını savunmuşlardır (58).

Özyurt'un çalışmasında da nöbet tutan hekimlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları artarken iş doyumunu puanlarının azaldığı gösterilmiştir (1). Çalışmamızda, fazla mesai saatlerinin iş doyumunu etkilememesinin nedeni, çalışmanın uzman hekimlerde yapılmış olması ve hekimlerin “icap” denilen yöntemle çağrıldıklarında hastaneye gitmelerine bağlanabilir. Hasta izlemi (poliklinik hizmeti) yapan ve yapmayan hekimlerin iş doyum ölçüğü alt grup ve toplam puan ortalamaları arasında da anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Yöneticilik yapan hekimlerin faktör puan ortalamalarına bakıldığında “çalışanların destek ve gelişimi” ni inceleyen F5'in puan ortalamasının anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir. Yöneticilik yapan hekimlerin tüm faktör ve toplam puan ortalamaları yüksek bulunmuştur. Ancak bu fark faktör 5'te istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bodur ve arkadaşları tarafından yapılan ve sağlık yöneticilerinde iş doyumunu inceleyen bir çalışmada sağlık yöneticilerinin iş doyum puanlarının yüksek olduğu gösterilmiştir (8). Aksu ve arkadaşları tarafından yapılan, Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra kuruluşlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumunu inceleyen bir diğer araştırmada da yönetici konumunda çalışanların iş doyumunu yüksek bulunmuştur (18).

Çalışmamızda hekimlerin % 72.7 sinin çalıştığı hastane dışında başka bir yerde çalışmadığı, hekimlerin % 94.8' inin doğrudan hasta tanı ve sağaltımının yanı sıra % 10-20 oranında da eğitim, istatistik, mali işler gibi görevleri sürdürdükleri görülmüştür. Ancak bu görevlerle iş doyumunu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Karlıdağ'ın çalışmasında da çalışılan kurumda ek görevlerin iş doyumunu üzerine etkisi gösterilmemiştir (3).

Araştırmanın yürütüldüğü dört farklı hastanede çalışan uzman hekimlerin iş doyumu puan ortalamaları karşılaştırıldığında anlamlı farklar elde edilmiştir. Tüm faktörlerde en yüksek puan Tepecik Göğüs Hastanesi'nde (TGH) elde edilmiştir. Toplamda ise TGH ve Alsancak Devlet Hastanesi'nin puanı eşittir.

BDH ve ADH'de çalışan uzman hekimlerin çoğuna ulaşılmıştır ancak TEH ve TGH'nde ulaşım oranı düşüktür. Eğitim veren bu hastanelerde uzman hekimlerin önemli bir bölümünü baş asistan, şef ve şef yardımcıları oluşturmaktadır ve uzman hekim sayısına bu kadrolarda çalışanlar dahildir. Çalışmamızda yalnız uzman hekimlere ulaşmak amaçlanmıştır. Ayrıca ulaşılan hekim sayısı, ölçeği geliştirmek için gerekli olan geçerlilik ve güvenilirlik testleri için yeterli bulunmuştur.

Hastanelere göre faktör ortalamalarının karşılaştırılmasında F1, F3 ,F4 (sırasıyla “kuruma bağlılık ve güven”, “fizik koşullar”, “çatışma çözme”) ve toplamda anlamlı fark görülmektedir. Farkın hangi hastaneden kaynaklandığını incelemek için yapılan Bonferroni testinde “kuruma bağlılık ve güven”i inceleyen faktör 1 ortalamasında Alsancak Devlet Hastanesi (ADH), Bornova Devlet Hastanesi'nden (BDH) ve yine Tepecik Eğitim Hastanesi (TEH), Bornova Devlet Hastanesi'nden anlamlı olarak farklı bulunmuştur.

ADH'nde çalışan uzman hekimler BDH'nde çalışan uzman hekimlerden daha fazla kurumlarına bağlılık ve güven duymaktadırlar. Yine TEH'nde çalışan uzman hekimler de BDH'nde çalışan uzman hekimlerden daha fazla kurumlarına bağlılık ve güven duymaktadırlar. Çalışma sonucuna göre çalışılan hastaneler arasında kuruma bağlılık ve güven açısından iş doyumu en düşük hekim grubu BDH'nde çalışmaktadır.

“Fizik koşullar”ı inceleyen F3'te ADH- BDH'den, TGH- TEH'den ve TGH- BDH'den anlamlı olarak farklıdır. F3'te en yüksek ortalama Tepecik Göğüs Hastanesi'nde görülmüştür. Bunun nedeni bu hastanenin mono blok şeklinde bağımsız uniteler olarak düzenlenmiş olması olabilir.

“Çatışma çözme”yi inceleyen F4 te ise ADH- BDH'den anlamlı olarak farklıdır. Toplamda TEH- BDH'den, ADH- BDH'den, TGH- BDH'den anlamlı olarak farklıdır. Alsancak Devlet Hastanesi'nde çalışan uzman hekimler çatışma çözmeye en yüksek iş doyum puanı almışlardır. Bu hastanede hekimler en çok ortak kullanım alanının bulunmamasından yakınmışlardır.

Çalışmamızda uzman hekimlerin büyük çoğunluğunun hobilerine zaman ayırmadığı (%80.8) görülmüştür. Kendine zaman ayırma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırıldığında “çalışma arkadaşları ve ilişkiler”i inceleyen 2. faktörde, ortalamalar arası farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir.

Hobilerine zaman ayıran grupta, hobilerine zaman ayırmayan gruba göre tüm faktörler ve toplamda ortalamaların daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu grupta çalışma arkadaşları ve ilişkiler alanında iş doyumunun yüksek oluşu, Özyurt'un çalışmasında da belirtildiği gibi spor yapan ve kendine zaman ayıran hekimlerin duygusal tükenme puanlarının düşük oluşu ile ilişkili olabilir (1).

VI-SONUÇ:

Araştırmanın ölçek geliştirme bölümü sonuçları:

*Dokuz boyut 54 maddelik Kılıç sürümü üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan İş Betimlemesi Ölçeği'nde 5 madde, hem doğrulayıcı hem açıklayıcı faktör analizinde sorunlu bulunduğu için, 1 madde iç tutarlılık analizinde sorunlu olduğu saptanarak ve 3 madde yüzey geçerliliğine uymadığı için ölçekten çıkarılmıştır.

*Geliştirilen ölçeğin iç tutarlılık katsayıları yüksek, madde sayıları az, yüzey ve yapı geçerlilikleri uygundur. Yalnız “çatışma çözme”, “çalışanların destek ve gelişimi” ve “iletişim ve işin kişiye katkısı” boyutlarında maddeler arası korelasyon katsayıları düşük bulunmuştur.

*Yeni ölçeğin boyut başlık ve madde sayıları şöyledir; “kuruma bağlılık ve güven” 15 madde, “çalışma arkadaşları ve ilişkiler” 6 madde, “fizik ortam ve koşullar” 5 madde, “çatışma çözme” 5 madde, “çalışanların destek ve gelişimi” 6 madde, “iletişim ve işin kişiye katkısı” 6 madde, “ücret” 2 madde.

*Bu araştırmada geliştirilen ölçeğin madde ve boyut yapıları özgün forma uygundur. Ölçeğin kolay anlaşılabilir ve kısa sürede yanıtlanabilir olarak geliştirilmesine özen gösterilmiştir.

Uzman hekimlerde iş doyumunu ölçüm sonuçları:

*Erkek hekimlerin tüm faktörler ve toplamda iş doyum puan ortalamaları kadın hekimlere göre daha yüksektir. Özellikle “çalışma arkadaşları ve ilişkiler” boyutunda bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

*Yaşla beraber iş doyumunun arttığı, özellikle; “kuruma bağlılık ve güven”, “fizik koşullar” ve “çalışanların destek ve gelişimi” alanlarında iş doyumunun anlamlı olarak yüksek olduğu görülmüştür.

*Medeni durum ve uzmanlık alanına göre iş doyumunu değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

*Hafta sonu dahil mesai dışı çalışma durumu, iş doyumunu toplam puan ve faktör puan ortalamalarını anlamlı olarak etkilememiştir.

*Mesleğini bilinçli olarak seçen hekimlerin F4 (“çatışma çözme”) ve F6 (“iletişim ve işin kişiye katkısı”) dışında tüm puan ortalamaları, bilinçli olarak seçmeyenlerden yüksektir. F5 (“çalışanların destek ve gelişimi”) ve toplamda bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır

*Nöbet tutma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılmasında “fizik koşullar”ı inceleyen F3’ün nöbet tutmayan hekimlerde nöbet tutan hekimlere göre anlamlı olarak yüksek olduğu görülmüştür

*Yöneticilik yapan hekimlerin faktör puan ortalamaları “çalışanların destek ve gelişimi” ni inceleyen F5’te anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

*Hastanelere göre faktör ortalamalarının karşılaştırılmasında F1, F3 ,F4 (sırasıyla “kuruma bağlılık ve güven”, “fizik koşullar”, “çatışma çözme”) ve toplamda anlamlı fark elde edilmiştir.

*Hobilerine zaman ayıran grupta, hobilerine zaman ayırmayan gruba göre tüm faktörler ve toplamda ortalamasının daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

VII- ÖNERİLER:

Bu çalışmada İş Betimlemesi Ölçeği’ni geliştirmek amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinde sorunlu olduğu saptanan soruların iç tutarlılık katsayılarının da düşük olduğunun kanıtlanmasıyla bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ancak ölçeğin sorunlu maddeleri çıkarılmadan önce, yazımı düzeltilerek küçük gruplar üzerinde yeniden çalışıldığında yine de sorunlu oldukları kanıtlanarak çıkarılsalar daha doğru bir yaklaşım olurdu. Sonraki çalışmalarda araştırmacıların yöntem kurgularını bu şekilde oluşturmaları önerilmektedir.

İş doyumu analizlerinde bağımsız değişkenler, hekimlerin yaşam biçimi ve değişen yaşam koşulları dikkate alınarak biyo-psiko-sosyal rol ve gereksinimlerini sorgulayan boyutlarda daha geniş kapsamlı incelenebilir. Böylece bireysel ve kurumsal kaynaklı iş doyumsuzluklarının ayırtına varılarak çözümleri için doğru yaklaşımlar oluşturulabilir.

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1- Hastanelere göre uzman hekim sayı ve dağılımları

Tablo 2- Çalışma yapılan hastanelerde görev yapan uzman hekim sayı ve dağılımları

Tablo 3- Veri dağılımının taban-tavan- Skewness puanları

Tablo 4- 9 boyut 54 maddelik yapının ön test-sontest Cronbach alfa ve ICC değerleri

Tablo 5- Ön test-son test soru-boyut korelasyonları ve sorunlu sorular (54 madde)

Tablo 6- 15 boyutlu açıklayıcı faktör analizi sonucu

Tablo 7- 15 boyutlu yapıda açıklayıcı faktör analizi faktör dağılımları

Tablo 8- Tüm soru maddelerinin yer aldığı doğrulayıcı faktör analizi sonuçları CFI ve RMSEA değerleri

Tablo 9- Sorunlu maddeler çıkarıldıktan sonraki DFA CFI ve RMSEA değerleri

Tablo 10- 3. Boyut dışlandıktan sonra uygulana DFA analiz sonucu

Tablo 11- İş betimlemesi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizleri (9 Boyut)

- Tablo 12- İş betimlemesi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizleri (7 Boyut)
- Tablo 13- Ölçek madde ve boyutlarının açılımı
- Tablo 14- Ölçek boyutlarının Cronbach Alpha Değerleri
- Tablo 15: İş doyumu ölçeğinin öntest-son test faktörlerinin puan ortalamaları, SD, ICC
- Tablo 16- Hekimlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları
- Tablo 17 - Hekimlerin hastane dışı çalışma durumlarına göre dağılımları
- Tablo 18 - Hekimlerin hastanelerde yürüttükleri görevlere göre dağılımları
- Tablo 19- Hekimlerin çalışma koşullarına göre dağılımları
- Tablo 20- Hekimlerin mesleki seçim ve ilgilerine göre dağılımları
- Tablo 21- Yaş gruplarına göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 22- Yaş gruplarının bonferroni testi
- Tablo 23- Cinsiyete göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 24- Medeni duruma göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 25- Uzmanlık alanına göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 26- Hastanelere göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 27 - Faktör ortalamalarının bonferroni testi
- Tablo 28- Nöbet tutma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 29- Mesai dışı çalışma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 30 - Hafta sonu çalışma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 31- Hekimlerin yaş, çalışma koşulları ve meslekte çalışma süresine göre faktörlerin korelasyon ve p değerleri
- Tablo 32- Hasta izlemi durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 33- Yöneticilik durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 34- Mesleki seçime göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 35- Mesleki ilgiye göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 36 - Uzmanlık alanı seçimine göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması
- Tablo 37- Kendine zaman ayırma durumuna göre faktör ortalamalarının karşılaştırılması

VIII- KAYNAKLAR:

1. Özyurt A. “İstanbul hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri”. Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi 2003.
2. Ergin C. “Bir İş doyum ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği: uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması”. Türk psikoloji Dergisi. Cilt: 12. Sayı 39, s. 25-36, 1997.
3. Karlıdağ R. Ünal S. Yoloğlu S. “Hekimlerde iş doyum ve tükenmişlik düzeyi”. Türk Psikiyatri Dergisi. Cilt 11. Sayı: 1, s. 49-57, 2000.
4. Ünsal P. Türetgen İ. “Bir iş doyum ölçeği geliştirme çalışması”. Yönetim/ İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi. Cilt 16. Sayı 51, s. 43-55, 2005.
5. Çelen Ü. Piyal B. Karaodul G. “Ankara Onkoloji Hastanesinde çalışanların iş doyum”. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. Cilt 7. Sayı 3, s. 295-318, 2004.
6. Musal B. Elçi Ö. Ergin S. “Uzman hekimlerde mesleki doyum”. Toplum ve Hekim. Cilt 10. Sayı 68, s.2-7, 1995.
7. Yıldız N. Yolsal N. Ay P. “İstanbul Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerde iş doyum”. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. Cilt 66. sayı 1, s. 34-41, 2003.
8. Bodur S. Güler S. “Sağlık yöneticilerinde iş doyum”. Genel Tıp Dergisi. Cilt 7. Sayı 1. s. 12-14, 1997.
9. Kılıç B, Ergör A, Gürpınar E, Demiral Y. “Sağlık ocaklarında çalışan personelin iş doyum” Sağlık ve Toplum sayı 2 , s. 12-20, 2004
10. Özeltin H. Kaya S. Cesim D. “Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi”. Gülhane Tıp Dergisi. Cilt 44. Sayı 4, s. 423-427, 2002.
11. Aslan H. Gürkan S. Girginer U. “İşe bağlı gerginlik ölçeğinin bir hemşire örnekleminde geçerlik ve güvenilirliği” Psikiyatri Psikoloji Farmakoloji Dergisi. Cilt 4. Sayı 4, s. 276-283, 1996.
12. Yüksel İ. “ Hekimlerin iş güçlüğüne oluşturan değişkenlerin iş doyum, iş gerilimi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi”. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt 13. Sayı 1, s. 261-272, 2003.
13. Erbil N. Bostan Ö. “Ebe ve hemşirelerde iş doyum, benlik saygısı ve etkileyen faktörler”. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. Cilt 7. Sayı 3. s. 56-66, 2004.
14. Özer M. Bakır B. “Sağlık personelinin motivasyonu ile ilgili etmenlerin belirlenmesi” Gülhane Tıp Dergisi . Cilt 45. Sayı 2, s. 117-122, 2003.
15. Çetinkanat C. “İş doyum ve tükenmişlik”. Eğitim Araştırmaları. Cilt- Sayı 9, s. 186-193, 2002.
16. Batıgün A. Şahin N. “İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-Tipi kişilik ve iş doyum”. Türk Psikiyatri Dergisi. Cilt 17. Sayı 1, s. 32-45, 2006.
17. Ataklı A. Dikmetaş E. Altınışık S. “Üniversite Hastanelerinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerin iş doyum”. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. Cilt 6. Sayı 2, s. 99-121, 2003.
18. Aksu G. Acuner A. Tabak R. “Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara Örneği). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. Cilt 55. Sayı 4, s. 271-281, 2002.
19. Çam Olcay. Akgün E. Gümüş A. “Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi”. Anadolu Psikiyatri Dergisi. Cilt- Sayı 6, s. 213-220, 2005.
20. Alimoğlu M. Dönmez L. “Daylight exposure and the other predictors of burnout among nurses in a university hospital”. International Journal of Nursing Studies Sayı 42, s. 549-555, 2005.

21. Erbinç S. Açikel C. Başoğlu C. “Yanık merkezi hemşirelerinde anksiyete, depresyon, iş doyumunu, tükenme ve stresle başa çıkma. karşılaştırmalı bir çalışma” Anadolu Psikiyatri Dergisi. Cilt 3. Sayı 3, s. 162-168, 2002.
22. Chan A. Huak C. “Influence of work environment on emotional health in a health care setting”. Occupational Medicine. Sayı 54, s. 207-212, 2004.
23. Rosvold E. Bjertness E. “Physicians who do not take sick leave: hazardous heroes?”. Scand J Public Health. Sayı 29, s. 71-75, 2001.
24. Westert G. Schellevis F. Bakker D. “Monitoring health inequalities through general practice: the second dutch national survey of general practice”. European Journal of Public Health. Cilt 15. Sayı 1, s. 59-65, 2005.
25. Bodur S. “Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey” Society of Occupational Medicine. Cilt 52. Sayı 6, s. 353-355, 2002.
26. Hyrkäs K. “Clinical supervision, burnout and job satisfaction among mental health and psychiatric nurses in Finland”. Issues in Mental Health Nursing. Sayı. 26, s. 531-536, 2005.
27. Işıkhan V. Turhan C. Daniş Z. “Job stress and coping strategies in health care professionals working with cancer patients”. European Oncology Nursing Society. Sayı 8, s. 234-244, 2004.
28. Jonge J. Mulder M. Nijhuis F. “The incorporation of different demand concepts in the job demand- control model: effectson mental care professionals”. Social Science & Medicine. Sayı 48, s. 1149-1160, 1999.
29. Yassı A. Ostry A. Hatter B. “Joint health and safety committee education and the value of bipartite cooperation in the healthcare sector in British Columbia, Canada”. Int J Occup Environ Health. Sayı 11, s. 305-312, 2005.
30. Özyurt A. Hayran O. Sur H. “Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish Physicians”. Q J Med Sayı 99, s. 161-169, 2006.
31. Bovier P. Perneger T.”Predictors of work satisfaction among physicians”. European Journal of Public Health sayı 13, s. 299-305, 2003.
32. Nilsson K. Herring A. Petterson I. “Pride and confidence at work: potential predictors of occupational health in a hospital setting”. BMC Public Health . 5:92, 2005.
33. Arafat M. Nazel M. İbrahim N. “Predictors of psychological well-being of nurses in Alexandria, Egypt”. International Journal of Nursing Practice. Sayı 9. s, 313-320, 2003.
34. Krantz G. Berntsson L. Lundberg U. “Total workload, work stress and perceived symptoms in swedish male and female white-collar employees”. European Journal of Public Health. Cilt 14. Sayı 2, s. 209-214, 2005.
35. Nolan P. Soares J. Dallender J. “A comparative study of experiences of violence of English and Swedish mental health nurses”. International Journal Nursing Studies sayı 38, s. 419-426, 2001.
36. Çetinkaya A. Özbaşaran F. “Üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri ve etkileyen faktörler”. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi”. Cilt 20. Sayı 1, s. 57-76,2004.
37. Aslan H. Arslan O. Kesepara C. “Kocaeli’nde bir grup sağlık çalışanında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doyumunu”. Toplum ve Hekim. Cilt 12. Sayı 82, s. 24-29, 1997.
38. Ergör A. Kılıç B. Gürpınar E. “Salık ocaklarında iş riskleri”. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. Ekim-Kasım-Aralık, s. 44-51, 2003.
- 39-Sur H. Hayran O. Mumcu G. “Factors affecting dental job satisfaction”. Evaluation & the Health Professions. Cilt 27. Sayı 2, s. 152-164, 2004.
- 40-Demiral Y, Ünal B, Kılıç B “İş stresi ölçeğinin İzmir Konak Belediye’sinde çalışan erkek işçilerde geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesi” Toplum Hekimliği Bülteni., 26(1):11-17, 2007.

- 41-Kılıç B, Ergör A, Demiral Y “Job satisfaction of employees at health center in Turkey”, International Conference on Occupational Health Services, Abstract Book:113, Helsinki, Finland, 2005.
- 42-İlhan M, Durukan E, Taner E “Burnout and its correlates among nursing staff: questionnaire survey The Authors, Journal compilation 100-106, 2007
- 43-Ergin C. “sağlık personelinin iş anlayışları ve tutumları araştırması” ISBN 975-7572-99-2 Sağlık bakanlığı sağlık projesi genel koordinatörlüğü Ankara-1995
- 44-Serinken M, Ergör A, Çımrın A. “İzmir ili acil servis hekimlerinin tükenme düzeyleri” Toplum ve Hekim cilt 18 s: 4- 293-299, 2003
- 45-Aslan H, Aslan O, Kesepara C. “Kocaeli’nde bir grup sağlık çalışanında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doyumu” Toplum ve Hekim, cilt 12 sayı 82, s 24, 29 -1997
- 46-Şencan H. Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlilik ve Güvenilirlik 1 Basım.Ankara Seçkin Yayıncılık, 2005, 50-420
- 47-Özdamar K.Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, 5. Baskı, Eskişehir, Kaan Kitabevi, 2004- s: 345-500,379-412.
- 48-Aksakoğlu G. Sağlıkta Araştırma ve Çözümleme, 2. Basım, D.E.Ü. Rektörlük Basımevi, İzmir, 2006. s: 84-99, 125-139
- 49-Baydur H, Eser E. “Uygulama: yaşam kalitesi ölçeklerinin psikometrik çözümlenmesi” Sağlıkta Birikim cilt- 1, sayı 2, s: 99-123, Mayıs 2006
- 50- Demir F, Ay P, Erbaş M “İstanbul’da Bir Eğitim Hastanesinde Çalışan Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinde Depresyon Yaygınlığı ve İlişkili Etkenler” Türk Psikiyatri Dergisi 2007; 18(1): 31-37
- 51-http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/FA_OrneklemGenislikleri.pdf
- 52-Gödelek E, Çiçek U. “İş doyumu monotonluk otonomi ve kazaya yatkınlık”, Mesleki sağlık ve güvenlik dergisi, 2005- s: 37-43
- 53-Türk M, Çakır Ö. “Örgütsel stres düzeyi ve etkileyen faktörler”, Mesleki sağlık ve güvenlik dergisi, 2006, 37-42
- 54-Saygun M, Çakmak A,Köse K, “Kırıkkale ilinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin Mesleki İş Doyumu” Türkiye Klinikleri J Med Sci 2004, 24:219-229
- 55-Tatlı H, Kaya H, Halisdemir N, “Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi”, İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 15 (3) s:151-161 2008
- 56-Gözener E, Sayın S, “Devlet ve özel hastanelerdeki hekimlerin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması” E-Eğitim, Bilim ve Sanat Dergisi-Ağustos 2007. Sayı: 16 ISSN 1307-1785

- 57-Tözün M, Çulhacı A, Ünsal A, “Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir)” TAF Preventive Medicine Bulletin,2008: 7(5)
- 58-Erol A, Sarıççek A, Gülseren Ş, “Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyum ve depresyonla ilişkisi” Anadolu Psikiyatri Dergisi 2007; 8:241-247
- 59-Sünter A T, Canbaz S, Dabak Ş, “Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyum düzeyleri” Genel Tıp Derg 2006;16 (1)
- 60- Kocabaşoğlu N,Vural M, Uludüz D, “Uzman ve asistan statüsündeki bir grup hekimde mesleki doyunluk, depresyon ve çalışma karakteristiği ilişkisinin incelenmesi” Yeni Symposium 2001; 39 (4): 168-173
- 61- Aktuğ İ Y, Susur A, Keskin S, “Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi’nde çalışan hekimlerde tükenmişlik düzeyleri”Osmangazi Tıp Dergisi 2006; 28 (2):91-101
- 62- Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S, “Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin yaşam doyum ile ilişkisi”,Klinik Psikiyatri, 2001;4:113-118
- 63- Sibbald B, Bojke C, Gravelle H, “National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England” BMJ 2003;326:22
- 64-Nylen M, Gulbrandsen P, Forde R, “Unhappy doctors” BMC Health Services Research 2005,5:44
- 65-Kumaş H, Beyaztaş F, “Türkiye’deki Hekimlerin Çalışma Koşullarının İrdelenmesi” C.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi 29 (3): 123-127, 2007
- 66-Piyal B. Çelen Ü. Şahin N. “Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanların iş doyum”. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. Cilt 563. Sayı 4, s. 241-250, 2000.
- 67-http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp
- 68- <http://www.yapisalesitlik.com/yem.php?gln=dogru>
- 69-<http://analiz.ibsyazilim.com/egitim/koran.html>
- 70-<http://www.frmtr.com/bilgisayar-bilgileri/733272-faktor-analizi.html>
- 71-<http://www.google.com.tr/search?sourceid=navclient&hl=tr&ie=UTF->
- 72-<http://mert-tr.blogspot.com/2007/06/faktor-analizi-gecerlilik-guvenilirlik.html>
- 73-http://www.istatistikanaliz.com/varyans_analizi.asp
- 74-<http://www2.aku.edu.tr/~gocak/Arastirmayontem/AnovaTesti.pdf>
- 75-http://www.graphpad.com/articles/interpret/ANOVA/choosing_test.htm
- 76- http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/FA_OrneklemGenislikleri.
- 77- Helseth S, Lund T, “Assessing health-related quality of life in children and adolescents who have a diagnosis of attention-deficit/hyperactivity disorder. Paediatrics, 38(9):525.33, 2005
- 78-http://www.bayar.edu.tr/~saykad/o_aydemir.

EKLER:

1- NEGATİF SORULARIN LİSTESİ:

- 3-1. İşimle ilgili daha fazla eğitime ihtiyacım olduğunu hissediyorum.
- 3-2. Buradaki iş ortamı profesyonel/mesleki bilgilerimin körelmesine yol açıyor.
- 3-4. Bu kurumda çalışanlar ve yetenekli olanlar ilerliyor.
- 4-5. Yalnız başarısızlıklar fark ediliyor, başarılar görülmüyor.
- 5-4. “Bu benim işim değil zihniyeti” yüzünden bazı işler ortada/sahipsiz kalıyor.
- 5-5. Grup içinde klikler/hizipleşmeler var.
- 6-2. İşimde yeterince geri bildirim almıyorum/işimi iyi yapıp yapmadığımı bana kimse söylemiyor.
- 6-3. İletişim kopuklukları mesleki hatalara yol açabiliyor.
- 6-4. İletişim kopukluklarını daha çok ast-üst ilişkilerinde yaşıyorum.
- 6-5. İletişim kopukluklarını daha çok kendi statümdekilerle yaşıyorum.
- 6-6. Genellikle gerçeklerden çok kişilerin duymak istedikleri konuşulur.
- 7-1. Çatışmadan genellikle kaçınılır-çatışmaya girilmez.
- 7-2. Anlaşmazlıklarımız çözülmediği için hep tekrarlar.
- 7-3. Çok fazla çatışma yaşanır.
- 7-4. Anlaşmazlıkların sonunda genellikle bir taraf kazanır, diğer taraf kaybeder.
- 8-8. Kurallar ve prosedürler/yönergeler iş yapmayı güçleştiriyor.
- 8-9. Zaman zaman kurallara ters düşen uygulamalara göz yumuluyor.
- 9-5. Mümkün olursa bu kurumdan önümüzdeki 12 ay içinde ayrılmayı düşünüyorum.

EK-2. 54 maddenin yer aldığı doğrulayıcı faktör analizi tüm çözümlenmeleri

Degrees of Freedom = 1341
Minimum Fit Function Chi-Square = 2700.134 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 2503.687
(P = 0.0)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1162.687
90 Percent Confidence Interval for NCP =(1025.683 ; 1307.463)
Minimum Fit Function Value = 19.566
Population Discrepancy Function Value (F0) = 8.425
90 Percent Confidence Interval for F0 = (7.432 ; 9.474)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0793
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0744 ; 0.0841)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000
Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 20.230
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (19.237 ; 21.279)
ECVI for Saturated Model = 21.522
ECVI for Independence Model = 96.709
Chi-Square for Independence Model with 1431
Degrees of Freedom = 13237.905
Independence AIC = 13345.905
Model AIC = 2791.687
Saturated AIC = 2970.000
Independence CAIC = 13558.366
Model CAIC = 3358.251
Saturated CAIC = 8812.694
Normed Fit Index (NFI) = 0.796
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.877
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.746
Comparative Fit Index (CFI) = 0.885
Incremental Fit Index (IFI) = 0.886
Relative Fit Index (RFI) = 0.782
Critical N (CN) = 75.844
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.100
Standardized RMR = 0.100
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.598
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.555
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.540

Sorunlu maddeler çıkarıldıktan sonra doğrulayıcı faktör analiz işlem sonuçları

Degrees of Freedom = 909
Minimum Fit Function Chi-Square = 1734.778 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1598.257
(P = 0.0)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 689.257
90 Percent Confidence Interval for NCP = (581.886 ; 804.461)
Minimum Fit Function Value = 12.303
Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.888
90 Percent Confidence Interval for F0 = (4.127 ; 5.705)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0733
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0674 ; 0.0792)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000
Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 13.122
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (12.361 ; 13.939)
ECVI for Saturated Model = 14.681
ECVI for Independence Model = 81.185
Chi-Square for Independence Model with 990
Degrees of Freedom = 11357.028
Independence AIC = 11447.028
Model AIC = 1850.257
Saturated AIC = 2070.000
Independence CAIC = 11625.040
Model CAIC = 2348.691
Saturated CAIC = 6164.281
Normed Fit Index (NFI) = 0.847
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.913
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.778
Comparative Fit Index (CFI) = 0.920
Incremental Fit Index (IFI) = 0.921
Relative Fit Index (RFI) = 0.834
Critical N (CN) = 83.184
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0859
Standardized RMR = 0.0859
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.665
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.619
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.584

3. boyut çıkarıldıktan sonra doğrulayıcı faktör analiz işlem sonuçları

Degrees of Freedom = 712
Minimum Fit Function Chi-Square = 1337.501 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1225.855
(P = 0.0)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 513.855
90 Percent Confidence Interval for NCP = (420.730 ; 614.836)
Minimum Fit Function Value = 9.288
Population Discrepancy Function Value (F0) = 3.568
90 Percent Confidence Interval for F0 = (2.922 ; 4.270)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0708
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0641 ; 0.0774)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000
Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 10.013
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (9.366 ; 10.714)
ECVI for Saturated Model = 11.389
ECVI for Independence Model = 67.525
Chi-Square for Independence Model with 780
Degrees of Freedom = 9643.577
Independence AIC = 9723.577
Model AIC = 1441.855
Saturated AIC = 1640.000
Independence CAIC = 9882.647
Model CAIC = 1871.342
Saturated CAIC = 4900.922
Normed Fit Index (NFI) = 0.861
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.923
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.786
Comparative Fit Index (CFI) = 0.929
Incremental Fit Index (IFI) = 0.930
Relative Fit Index (RFI) = 0.848
Critical N (CN) = 87.424
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0788
Standardized RMR = 0.0788
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.701
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.656
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.609

EK-3

VERİ TOPLAMA FORMU

1. Yaşınız :.....
2. Cinsiyetiniz :
 1. Erkek
 2. Kadın
3. Evlilik Durumunuz:
 1. Evli
 2. Bekar
4. Uzmanlık alanınız nedir?.....
5. Hangi kurumda çalışıyorsunuz?
 1. Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi
 2. Tepecik Eğitim Hastanesi
 3. Bozyaka Eğitim Hastanesi
 4. Buca Devlet Hastanesi
 5. Karşıyaka Devlet Hastanesi
 6. Alsancak Devlet Hastanesi
 7. Bornova Devlet Hastanesi
6. Bitirdiğiniz Üniversite/Fakülte:.....
7. Mezun olunan yıl:.....
8. Tıpta uzmanlık eğitimi dışında aldığınız mezuniyet sonrası örgün eğitim var mı?
 0. Yok
 1. Devam eden Yüksek lisans/Doktora öğrenciliği (Açıklayınız):.....
 2. Bitirilmiş Yüksek lisans/Doktora (Açıklayınız):.....
 3. Diğer (Açıklayınız):.....
9. Ne kadar zamandır çalışıyorsunuz? (mezun olduktan sonraki toplam çalışma süreniz)
Yıl:.....
Süre 1 yıldan az ise ay olarak:..... ay
10. Bu Kurumda Nöbet Tutuyor musunuz?
 0. Hayır
 1. Evet : Ayda ortalama..... kez
11. Günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz? :..... saat/gün
12. Mesai saatleri sonrasında çalıştığınız oluyor mu?
 0. Hayır
 1. Evet : Günde ortalama..... saat
13. Hafta sonu tatilinde çalışır mısınız?
 0. Hayır
 1. Evet : Bir hafta sonu için ortalama..... saat
14. Bu sağlık kurumunda üstlendiğiniz göreviniz ya da sorumluluklarınız nelerdir?
(birden fazla seçenek işaretlenebilir):

Hasta İzlemi	1.Evet	0.Hayır
Yöneticilik	1.Evet	0.Hayır
Döner Sermaye vb Mali İşler	1.Evet	0.Hayır
Sağlık İstatistikleri	1.Evet	0.Hayır
Eğitim	1.Evet	0.Hayır
Diğer (Lütfen belirtiniz):.....		

15. Bu hastane dışında çalıştığınız bir yer var mı?:

0. Yok
1. Muayenehane
2. Özel poliklinik
3. Özel hastane
4. İşyeri hekimliği
5. Diğer (Açıklayınız).....

16. Hekimlik Kendi (Bilinçli) Seçiminiz miydi:

0. Hayır
1. Evet

17. Uzmanlık Alanınızı Seçerken Israrcı Davrandınız mı:

0. Hayır
1. Evet

18. Mesleki Seminer, Kongre ve Eğitim Toplantılarına Katılıyor musunuz:

0. Hayır
1. Evet

19. Hafta sonu ya da gün bitiminde kendinize "hobileriniz" için zaman ayırabiliyor musunuz? (spor, müzik, kitap, sinema vb)

0. Hayır
1. Evet: Hafta sonunda:..... saat
Hafta içinde:..... saat

Bölüm 1		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşimi iyi şekilde yapabilmek için gerekli araç - gereç ve donanım mevcuttur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Kullandığım araç-gereç ve donanımı destekleyen teknik bakım hizmetleri yeterlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Çalıştığım mekanın büyüklüğü, amaca uygunluğu, aydınlatma, ısı gibi özelliklerinden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Çalıştığım mekan bakımlı ve düzenlidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Çalıştığım ortamda hijyen kuralları/ hastalık bulaşmaması için konan kurallar gerektiği gibi uygulanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bölüm 2		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Benden beklenen işler ve sorumluluklarım iyi tanımlanmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	İşimi nasıl yapacağıma karar vermekte yeterince özgürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	İş yüküm her zaman çok fazla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Benden beklenen işlerin, iş hedeflerinin ve işin niteliğinin belirlenmesine aktif olarak katılıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Personelin yaptığı işlerin, aldığı eğitimle uyumlu olmasına özen gösterilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	İşimde tüm beceri ve yeteneklerimi kullanma fırsatı buluyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bölüm 3		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşimle ilgili daha fazla eğitime ihtiyacım olduğunu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Buradaki iş ortamı profesyonel/mesleki bilgilerimin körelmesine yol açıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Bu kurumda iyi çalışanlar ve yetenekli olanlar ilerliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Şu an bulunduğum pozisyondan daha iyi bir konuma geçme olanağım yok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Bu kurumda çalışanların işlerini daha iyi yapabilmeleri için onlara yeterli eğitim desteği sağlanıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bölüm 4		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Üretim, diğer çalışanlarıkiyle karşılaştırıldığında uygun orandadır / adildir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Benzer kurumlarda, benzer işte çalışanlarla kıyaslandığında en az onlar kadar ücret alıyoruz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Bu kurumda, üstün/yararlı çalışmalar her zaman ödüllendirilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Bu kurumda ödül ve cezalar hakça dağıtılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Yalnız başarısızlıklar farkediliyor; başarılar görülmüyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bölüm 5		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Çalışma arkadaşlarıma güvenebilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ekibimizde çok iyi bir atmosfer vardır /birlikte verimli ve uyumlu çalışırız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Genel olarak iş arkadaşlarımdan memnunum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	"Bu benim işim değil" zihniyeti yüzünden bazı işler ortada/sahipsiz kalıyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Grup içinde klikler/hizipleşme var	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Ekipte bilgi, haber ve kaynaklar içtenlikle paylaşılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ekip üyeleri işyerinde sık sık toplanır, görüşürler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bölüm 6		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Çalıştığım yerde, kişilerin fikirlerini açıkça ifade etmeleri kolaylaştırılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	İşimde yeterince geri bildirim almıyorum/ işimi iyi yapıp yapmadığımı bana kimse söylemiyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	İletişim kopuklukları mesleki hatalara yol açabiliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	İletişim kopukluklarını daha çok ast-üst ilişkilerinde yaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	İletişim kopukluklarını daha çok kendi statüdekilerle yaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Genellikle, gerçeklerden çok, kişilerin duymak istedikleri konuşulur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Kişiler arası ilişkilerde en önemli sorun					

Bölüm 7		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Çatışmadan genellikle kaçınılır-çatışmaya girilmez.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Anlaşmazlıklarımız çözülmediği için hep tekrarlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Çok fazla çatışma yaşanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Anlaşmazlıkların sonunda genellikle bir taraf kazanır, diğer taraf kaybeder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Çatışmalar genellikle iki tarafın da memnun olacağı şekilde sonuçlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bölüm 8		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Bu kurumda ilişkiler karşılıklı güven ve saygıya dayalıdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Burada yeni fikirler hızla kabul edilip uygulanır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Yansız eleştirilere kurumumuzda daima değer verilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Her çalışan, Bu kurumda yapılması gereken işleri üstlenmeye hazırdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Bu kurumda, ekipler içinde kararların çoğunu yöneticiler değil, çalışanlar verir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Çalışanların tümü sürekli öğrenmeye açık ve isteklidirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Her hangi bir çalışan gerçekten çaba gösterdiğinde, bir fark yaratabilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Kurallar ve prosedürler/yönergeler iş yapmayı güçleştiriyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Zaman zaman kurallara ters düşen uygulamalara göz yumuluyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Açık iletişim, kurumun genelinde uygulanan bir tarzdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bölüm 9		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Bu kurumu yönetenlere güveniyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Bu kurumda çalışıyor olmak bana gurur veriyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Bu kurumun geleceği iyidir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Kurumun stratejisi başarısının sürmesini sağlayacak gibi görünüyor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Mümkün olursa bu kurumda önümüzdeki 12 ay içinde ayrılmayı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EK- 4 GELİŞTİRİLMİŞ İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ (GİBÖ)

Bölüm-1 KURUMA BAĞLILIK ve GÜVEN	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Biraz katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Bu kurumda yeni fikirler hızla kabul edilip uygulanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurumun stratejisi başarısının sürmesini sağlayacak gibi görünüyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Açık iletişim kurumun genelinde uygulanan bir tarzdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumu yönetenlere güveniyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yansız eleştirilere kurumumuzda daima değer verilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumda ilişkiler karşılıklı güven ve saygıya dayalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Her hangi bir çalışan gerçekten çaba gösterdiğinde, bir fark yaratabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumda ödül ve cezalar hakça dağıtılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumun geleceği iyidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumda üstün/yararlı çalışmalar her zaman ödüllendirilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumda iyi çalışanlar ve yetenekli olanlar ilerliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumda, ekipler içinde kararların çoğunu yöneticiler değil çalışanlar verir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Her çalışan, bu kurumda yapılması gereken işleri üstlenmeye hazırdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumda çalışıyor olmak bana gurur veriyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bu kurumda çalışanların işlerini daha iyi yapabilmeleri için onlara yeterli eğitim desteği sağlanıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

GELİŞTİRİLMİŞ İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ

Bölüm-2 ÇALIŞMA ARKADAŞLAR ve İLİŞKİLER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Ekibimizde çok iyi bir atmosfer vardır/birlikte uyumlu ve verimli çalışırız.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genel olarak iş arkadaşlarımdan memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalışma arkadaşlarıma güvenebilirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekip üyeleri iş yerinde sık sık toplanıp görüşürler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekipte bilgi haber ve kaynaklar içtenlikle paylaşılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım yerde, kişilerin fikirlerini açıkça ifade etmeleri kolaylaştırılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bölüm-3 FİZİK ORTAM ve KOŞULLAR	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
İşimi iyi şekilde yapabilmek için gerekli araç-gereç ve donanım vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kullandığım araç-gereç ve donanımı destekleyen teknik bakım hizmetleri yeterlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım mekanın büyüklüğü, amaca uygunluğu, aydınlatma, ısı gibi özelliklerinden memnunum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım mekan bakımlı ve düzenlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çalıştığım ortamda hijyen kuralları/ hastalık bulaşmaması için konan kurallar gerektiği gibi uygulanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

GELİŞTİRİLMİŞ İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ

Bölüm-4 ÇATIŞMA ÇÖZME	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Çok fazla çatışma yaşanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grup içinde klikler/hizipleşmeler vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anlaşmazlıkların sonunda genellikle bir taraf kazanır, diğer taraf kaybeder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anlaşmazlıklarımız çözülmediği için hep tekrarlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Çatışmalar genellikle iki tarafında memnun olacağı şekilde sonuçlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bölüm-5 ÇALIŞANLARIN DESTEK ve GELİŞİMİ	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
İş yüküm her zaman çok fazla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimi nasıl yapacağıma karar vermekte yeterince özgürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benden beklenen işler ve sorumluluklarım iyi tanımlanmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimde tüm beceri ve yeteneklerimi kullanma fırsatı buluyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personelin yaptığı işlerin aldığı eğitimle uyumlu olmasına özen gösterilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benden beklenen işlerin, iş hedeflerinin ve işin niteliğinin belirlenmesine aktif olarak katılıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

GELİŞTİRİLMİŞ İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ

Bölüm-6 İLETİŞİM ve İŞİN KİŞİYE KATKISI	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Genellikle gerçeklerden çok kişilerin duymak istedikleri konuşulur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Şu an bulunduğum pozisyondan daha iyi bir pozisyona geçme olanağım yok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İşimle ilgili daha fazla eğitime ihtiyacım olduğunu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Buradaki iş ortamı mesleki/profesyonel bilgilerimin körelmesine yol açıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yalnız başarısızlıklar fark ediliyor, başarılar görülüyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İletişim kopukluklarını daha çok kendi statüdekilerle yaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bölüm-7 ÜCRET	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz katılıyorum Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Benzer kurumlarda, benzer işte çalışanlarla kıyaslandığında en az onlar kadar ücret alıyoruz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ücretim diğer çalışanlarınkiyle karşılaştırıldığında uygun orandadır/ adildir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>