

Örgütsel Güven Ölçeği'nin Hemşirelikte Geçerlik-Güvenirliği

Reliability and Validity of Organizational Trust Scale in Nursing

Serap ALTUNTAŞ*, Ülkü BAYKAL**

İletişim / Correspondence: Serap Altuntaş Adres/Adress: Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, 25240 Erzurum Tel: 0442 231 14 31
Fax: 0442 236 09 84 Email: serap342002@yahoo.com

ÖZ

Amaç: Bu çalışma, örgütsel güven ölçeğini hemşireliğe uyarlayarak, geçerlik güvenirliğini test etmek ve hemşirelik literatürüne kazandırmak amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirildi.

Yöntem: Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan hastanelerde çalışan tüm hemşireler oluştururken örneklemini ise bu hastanelerden 100 yatak ve üzeri yatak kapasiteli ve belli bir alana yönelik hizmet vermeyen 10 hastanede görev yapan ve çalıştıkları kurumda en az bir yıl deneyime sahip hemşireler oluşturmaktadır. Veri toplamada 5 sorudan oluşan bir anket formu ile Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) kullanılmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde ise yüzdelik dağılımı, Content Validity Index, faktör analizi, Cronbach alfa katsayısı, madde toplam puan korelasyonu analizinden yararlanılmıştır.

Bulgular: Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, ÖGÖ'nin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0.40 ile 0.75 arasında olduğu, maddelerin faktör yüklerinin 0.497 - 0.853 arasında değiştiği ve ölçeğin orijinal ölçekte olduğu gibi 3 faktör grubuna yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven) ayrıldığı belirlenmiştir. Ayrıca, ÖGÖ'nin iç tutarlılık incelemesi sonucunda da toplam Cronbach alfa değerinin 0.96 olduğu bulundu.

Sonuç: Bu çalışma sonucunda ÖGÖ'nin hemşireler için kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varıldı.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel güven, ölçek uyarlama, hemşirelik, geçerlik-güvenirlik.

ABSTRACT

Purpose: This methodological study aims to adapt the organizational trust scale to nursing and test its reliability and validity in order to add the scale to nursing literature.

Method: The universe of the research included nurses employed at hospitals in the European side of Istanbul. Nurses in 10 non-specialized hospitals with bed capacities of over 100 who had at least one year of experience in their current institutions were included in the sample. 5-item questionnaire and the Organizational Trust Scale (OTS) were used for data collection. Percentage, Content Validity Index, factor analysis, Cronbach alpha coefficient and item total score correlation were used for data analyses.

Results: Item total score correlation value of the OTS scale was 0.40-0.75 and factor load varied between 0.497 and 0.853. The scale was divided into 3 factor groups (trust in supervisor, trust in institution and trust in coworker) as in the original scale. An analysis of internal consistency of OTS revealed a Cronbach alpha value of 0.96.

Conclusion: This study showed that OTS was a reliable and valid tool to be used for nurses.

Key Words: Organizational trust, scale adaptation, nursing, validity-reliability.

* Araş. Gör. Dr. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, ** Doç. Dr. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu

Yazının gönderilme tarihi: 04.03.2009

Yazının basım için kabul tarihi: 15.02.2010

GİRİŞ

Günümüzün küreselleşen iş dünyasında, hem kamu hem de özel sektörde faaliyet gösteren örgütler, hızlı ekonomik değişim, yeni teknolojiler ve artan rekabetle karşı karşıya kalmaktadırlar. Yöneticiler ise; yüksek kalite ve etkinlik sağlamak, rekabet gücünü artırmak, örgüt açısından olumlu sonuçlara ulaşabilmek ve örgütün varlığını sürdürebilmek için birbirlerine güven duyan çalışanlara sahip olmaya büyük önem vermektedirler (Demircan ve Ceylan 2003).

İnsan ilişkilerinde ve insan davranışlarının belirlenmesinde çok önemli bir yere sahip olan "güven" konusu, önemini modern yönetim anlayışı ile birlikte daha da artırmış, işletmelerde güveni gerekli kılmamanın ötesinde güveni anlamaya, güveni etkileyen unsurları ortaya koymaya, geliştirmeye ve korumaya, etkilerini belirlemeye ve tartışmaya yönelik çok sayıda teorik ve uygulamalı çalışmanın yapıldığı özel bir çalışma alanı haline gelmiştir (Arı 2003; Erdem ve İşbaşı 2000).

Güvenin çeşitli tanımları bulunmakla birlikte genel olarak güven; "Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, zor durumlarda kişilerin hiçbir olumsuz düşünce olmadan kendisine yardım edileceği ve karşılaşılan zorlukları çözmede işbirliği yapılacağı duygusu" (Saran ve ark 2004), "Bir kişinin, diğer insanların sözlerine ve eylemlerine güvenme ve güvenmek için iyi niyetli yaklaşma derecesi" (Laschinger, Finegan ve Shamian 2001), "Bir kişinin, başka bir kişinin gelecek eylemlerinde yararlı, hayırlı olacağı ya da en azından zarar verici olmayacağına yönelik beklentisi, varsayımı ya da inancı" (Lewicki, Tomlinson ve Gillespie 2006) şeklinde tanımlanmaktadır.

Örgütsel güven ise, "Bir birey ya da örgütün açık veya örtülü biçimde verilen sözlere uygun şekilde davranmaya iyi niyetle çaba göstereceğine, yaşanan ilişkilerde verilen sözlerden dolayı dürüst olacağına, fırsat olsa bile başkalarından avantaj sağlamayacağına olan bireysel veya genel grup inancı" (Cummings ve Bromiley 1995), "Bir kişi, grup ya da organizasyonun karşılıklı değişim ilişkisi içinde bulunduğu diğer kişi, grup ya da

organizasyonun ahlaki açıdan doğru kararlar alacağına ve etik prensiplere dayalı davranışlar geliştireceğine ilişkin beklentileri" (Yücel 2006) olarak ele alınmaktadır.

Örgütlerine, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven duyan çalışanlar, işe daha istekli gelmekte ve çalışırken mutlu olmaktadır. Karşılıklı güven ilişkisine dayanarak yaptıkları iş üzerinde yetki ve sorumluluk sahibi olmalarına izin verildiği için kurumun başarısı ve geleceği ile daha yakından ilgilenmekte, örgüt içindeki rolünü tam olarak benimseyerek örgütün daha iyi hale gelmesi için daha fazla çaba göstermektedirler (Halis, Gökgöz ve Yaşar 2007; Toprak 2006; Yılmaz 2006).

Ayrıca örgütsel güven, çalışanın moralini yükselterek iletişimi artırmakta, çalışanlar arasındaki paylaşımları güçlendirerek ekip ruhunu ve ekip çalışmasını geliştirmektedir. Organizasyonda güven kaynaklı iyi bir iletişimin olması çalışanların işlerinde daha etkin olmasını sağlamakta, iş ortamında stresi ve tükenmeyi azaltarak onların daha yaratıcı ve verimli olmalarını sağlamaktadır (Aykan 2007; Toprak 2006).

Güvenin rekabet ortamında fırsatçı davranışlara son vererek karmaşayı azalttığı, çalışanlar arasında eşgüdümü ve işbirliğini artırarak örgüt içi ilişkileri daha etkili hale getirdiği, belirsizliğin azaltılmasında ve sorunlarla ilgili yeni çözüm önerilerinin geliştirilmesinde oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır (Halis ve ark 2007).

Güven, değişime direnci kırmada yöneticiler tarafından önemli bir araç olarak kabul edilmekle birlikte yöneticileri tarafından güveniliyor olmak da çalışanların kariyer basamaklarında yükselmesinde büyük önem taşımaktadır (Arı 2003; Toprak 2006; Yılmaz 2006).

Bromiley ve Cummings (1995)'e göre, yöneticilerin çalışanlarına yüksek düzeyde güven duyması, çalışanların performans değerlendirme sıklığını, organizasyonlar arasında ve organizasyon içindeki denetim şeklini ve dolayısıyla da bu denetimler için harcanan her türlü maliyeti azaltmaktadır.

“Örgütsel güven” konusunda yapılan araştırmalarda; örgütsel güvenin, çalışanın performansını olumlu etkilediği (Demircan ve Ceylan 2003; Halis ve ark 2007; Laschinger ve ark 2001; Toprak 2006), çalışanların birbirlerine ve yöneticilerine duydukları güvenin iş doyumunu artırdığı (Laschinger ve ark 2001; Velez 2006), işten ayrılma niyetini azalttığı (Chen, Hui ve Sego 1998), ekip başarısını (Erdem ve İşbaşı 2000) ve işe ve kuruma adanmışlığı (Velez 2006; Yahyagil ve Deniz 2004; Yücel 2006) ve örgüte bağlılığı artırdığı (Arı 2003; Eser 2007; Özer 2007) belirlenmiştir.

Örgütsel güven düzeyinin düşük olduğu durumlarda ise kişilerin, çalışmalarından ötürü fark edilmedikleri ya da övgü almadıkları için çok çalışmaya gerek yokmuş gibi hissettikleri ve bu durumun da insan ilişkilerinin bozulmasına, çalışanların moralinin ve hizmet kalitesinin düşmesine, örgütsel performansın ve örgütsel bağlılığın azalmasına, işe devamsızlığın ve devir hızının artmasına neden olduğu belirtilmektedir (Halis ve ark 2007; Toprak 2006; Velez 2006).

Güven ortamı yaratılmayan örgütlerde bilgi paylaşılmadığı için, çalışanlar genellikle eksik bilgi ile çalışmak zorunda kalmakta ve başkalarının söylediklerine kuşkuyla bakmaktadırlar. Bu durum çalışanların sürekli stres altında çalışmasına ve kendilerini sürekli kollama gereksinimi hissetmelerine yol açmaktadır. Sonunda da örgütün işleyişi olumsuz etkilenmekte ve çalışanlar yaptıkları işe odaklanamadıkları için üretkenlikleri düşmektedir (İslamoğlu, Birsal ve Börü 2007).

Ayrıca güvenin azalması sonucunda örgüte yabancılaşma, yalnızlık ve düşmanlık hislerinin gelişmeye başladığı, çalışan ve yöneticilerin bencilce davranışlar sergiledikleri belirtilmektedir. Yöneticisine güvenmeyen çalışanların da sadece kendi işlerine odaklandıkları, ekip çalışmasından kaçındıkları, yaratıcılıklarının azaldığı, yenilikçi yaklaşımların yok olduğu ve yeni durumlarla karşılaşmaktan kaçınıldığı savunulmaktadır (İslamoğlu ve ark 2007; Toprak 2006).

Birden fazla sağlık meslek üyesinin bir arada çalıştığı, iyi bir iletişim ve işbirliği gerektiren ve ekip çalışmasının vazgeçilemez olduğu sağlık sektöründe örgütsel güven, sağlık ekibi üyeleri veya yöneticiler ve çalışanlar arasında daha açık bir iletişim ve işbirliğinin sağlanmasında, hasta bakım hizmetlerinin kalitesinin artırılmasında ve hasta doyumunun artırılmasında daha da önemli bir hale gelmektedir.

Sağlık çalışanları içinde hastayı en fazla tanyan ve hastayla en fazla beraber olan, iletişim kuran meslek grubu hemşirelerdir. Hemşirelerin, örgütsel güveninin azalması, onların çalıştıkları kurumdan ayrılmalarına ve buna bağlı olarak da kurumdaki diğer hemşirelerin iş yükünün artmasına neden olmaktadır. Artan iş yükü ile birlikte işte aksama, motivasyon ve performansta azalma ve hasta bakım kalitesinde azalma, işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Laschinger ve ark 2001; Velez 2006).

Devir hızı en yüksek meslek grubu olan hemşirelerin işten ayrılma nedenlerinin belirlenmesinde, işten ayrılma oranının azaltılmasında örgütsel güven anahtar bir faktör haline gelmektedir. Sağlık hizmetlerinin daha verimli bir şekilde sunulabilmesi, hasta doyumunu ve hemşire doyumunun sağlanması, hemşirelerin motivasyon ve performanslarının artırılması, örgütsel bağlılıklarının sağlanması ve işten ayrılma oranlarının azaltılması için hemşirelerin öncelikle yöneticilerine, kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına güvenmeleri gerekmektedir.

Hastane yöneticilerinin de çalışanların, yöneticilerine, çalıştıkları kuruma ve çalışma arkadaşlarına karşı duydukları güven düzeyini belirleyerek özellikle de devir hızı oranını ve hemşirelik maliyetlerini azaltmada bir öngörü sağlamaları ve güvensizlik nedenlerine yönelik olarak çözüm bulmaları gerekmektedir.

Bu araştırmanın hemşirelik yazınına getireceği en önemli katkı, “örgütsel güven” konusunun hemşirelik hizmetleri yönetimi açısından önemini vurgulayarak, araştırmacıların bu konuya ilgilerini çekmek ve özellikle hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin, çalışanların

örgütsel güven düzeylerini belirleyebilecekleri ve gelecekte hemşirelerin örgütsel bağlılıkları, iş doyumları, performansları, işten ayrılma niyetleri vb. konularda tahminde bulunabilmeleri açısından bir öngörü sağlayabilecekleri örgütsel güven ölçeğini hemşirelik literatürüne kazandırarak, bu konuda daha sonra yapılacak çalışmalar için geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracı hemşire araştırmacılara tanıtmaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı: Araştırma, örgütsel güven ölçeğini hemşireliğe uyarlayarak, geçerlik güvenirliliğini test etmek ve hemşirelik literatürüne kazandırmak amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir.

Evren-Örneklem: Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan Sağlık Bakanlığı Hastaneleri (SBH), Üniversite Hastaneleri (ÜH) ve Özel Hastanelerde (ÖH) çalışan tüm hemşireler oluşturmakta olup; bu hastanelerden 100 yatak ve üzeri yatak kapasitesi olan ve belli bir alana yönelik hizmet vermeyen (Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon, Ruh ve Sinir Hastalıkları, Göğüs Hastalıkları, Kemik Hastalıkları gibi branş hastanesi olmayan) 4 Sağlık Bakanlığı Hastanesi, 1 Üniversite Hastanesi ve 5 özel hastane olmak üzere toplam 10 hastanede görev yapan, kuruma oryantasyonunu tamamlamış (en az bir yıl ve üzeri çalışmış) hemşireler örneklem kapsamına alınmıştır.

Örneklem hacminin belirlenmesinde literatürle uyumlu olarak (Öner 1997) ölçek madde sayısının 6 katı esas alınarak (43 madde* 6 katı= 258) toplam 260 hemşireye ulaşılmaya hedeflenmiştir.

Veri Toplama Aracı

1. Hemşirelerin kişisel özelliklerini (yaş, eğitim, çalışılan kurum, çalışılan birim vb.) belirlemeye yönelik 5 sorudan oluşan bir anket formu kullanılmıştır.
2. Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ):

Araştırmada kullanılan ÖGÖ, Yücel tarafından Daboval, Comish, Swindle ve Gaster'in 1994 yılında

“Küçük İşletmeler ve Sorunları” konulu sempozyumda kullandıkları “Güven Envanteri”, Valeri Neveu'nun 2004 yılında yaptığı “La Confiance Organisationnelle” isimli çalışmasından ve Deniz Börü'nün “Örgütsel Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım” konulu çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuş taşımacılık, gıda ve otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 3 özel kuruluştaki çalışan personel ve yöneticilere (N=160) uygulanarak geçerlik ve güvenirlilik testleri yapılmıştır. Geçerlik Güvenirlilik analizleri sonucunda orijinal ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 97, ölçüt geçerliliği sonucu ise korelasyon katsayısı.99 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda da KMO değeri 0.900, Bartlett testi sonucu 0.00 olduğu ve faktör yüklerinin. 863 -.422 arasında değiştiği saptanmıştır. 6'lı Likert tipinde (Kesinlikle katılıyorum-6, katılıyorum-5, kısmen katılıyorum-4, kısmen katılmıyorum-3, katılmıyorum-2, kesinlikle katılmıyorum-1) hazırlanan ve 43 maddeden oluşan ve ‘*üstüne güven, şirket yönetimine güven, iş arkadaşlarına güven*’ olmak üzere 3 faktör grubuna ayrılan ÖGÖ, alt boyutların her birinden alınan puan ortalaması yükseldikçe (4 ve üzeri) güven düzeyinin arttığı, ortalama puan azaldıkça (3 ve altında) güven düzeyinin azaldığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Veri Toplama

Veri toplamadan önce, ilgili kurumlara resmi yazılı başvurular yapıp gerekli izinler ve etik kurul onayları alınmıştır. Araştırma verileri, 11 Temmuz - 20 Eylül 2007 tarihleri arasında örneklem kapsamındaki 4 SBH, 1 ÜH ve 5 ÖH olmak üzere toplam 10 hastaneden toplanmıştır. Bu hastanelerin yöneticileri ile görüşülmüş ve belirlenen tarihlerde hastanelere gidilerek kurumda en az 1 yıllık deneyime sahip olan hemşirelerden araştırmaya katılmayı kabul eden ve gönüllü onay formunu dolduran hemşirelere gerekli açıklamalar yapılarak veri toplama aracı dağıtılmış ve bir hafta sonra geri alınmıştır. Toplam 352 hemşireye dağıtılan veri toplama araçlarından 214 tanesi geri alınabilmiş, ancak 211 tanesinin tam olarak doldurulduğu ve bunun da ölçek madde sayısının 6 katı olduğu belirlenmiştir. Veri toplama aracının yanıtlanma oranı %60,8'dir.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma verileri değerlendirilirken,

- Örneklem grubunun özelliklerinin belirlenmesinde yüzdelik dağılımı,
- Veri toplama aracının kapsam geçerliliği için Content Validity Index
- Yapı geçerliliği ve alt boyutların test edilmesi için faktör analizi
- Güvenirlik incelemesinde madde toplam puan korelasyonu (Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi) ve Cronbach alfa katsayısı yöntemlerinden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Örneklem Özellikleri: Araştırmaya katılan hemşirelerin %50,2'sinin SB Hastanelerinde çalıştığı; %71,6'sının servis hemşiresi olduğu, %26,5'inin cerrahi ve %18,5'inin de yoğun bakım biriminde görev yaptığı, %38,4'ünün ön lisans ve %30,8'inin de sağlık meslek lisesi mezunu ve %34,6'sinin ise 26-30 yaş arasında olduğu belirlenmiştir.

Kapsam Geçerliliği: Veri toplama aracı, kapsam ve dil geçerliliğinin sınanması için önerilen bir yöntem olan Content Validity Index (Erefe 2002) doğrultusunda düzenlenerek, 7 kişilik bir uzman grubuna incelenmiştir. Uzmanların Content Validity Index'e göre verdikleri puanlar değerlendirilmiş ve her bir maddeye verdikleri puan ortalamalarının 3-4 arasında değiştiği ve ölçek maddelerinin kapsam ve dil olarak hemşirelik alanında kullanılmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Madde analizi

Uzman görüşleri doğrultusunda düzenlenen örgütsel güven ölçeğinin yapı geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek için elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda ÖGÖ'nin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0.40 ile 0.75 arasında olduğu (Tablo 1) belirlenmiştir.

Yapı geçerliliği (Faktör analizi)

ÖGÖ'nin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmış ve ölçeğin Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı 0.93, Bartlett testi sonucu ise çok ileri derecede anlamlı bulunmuştur ($\chi^2= 7859,54$; $p= 0.000$). ÖGÖ'nin 3 faktör grubuna ayrıldığı, orijinal ölçekle aynı dağılım gösterdiği (yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven) ve maddelerin faktör yüklerinin 0.497 - 0.853 arasında değiştiği belirlenmiştir (Tablo 1).

İç tutarlılık analizi

ÖGÖ'nin iç tutarlılık analizi sonucunda da yöneticiye güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin.97, kuruma güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin.94, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin .93 ve toplam Cronbach alfa değerinin 0.96 olduğu belirlenmiştir.

TARTIŞMA

Literatürde başka disiplinlerde geliştirilmiş olan ölçeklerin, hemşirelik alanında kullanılmadan önce hemşirelik bilgileri bakımından geçerli olduğunun sınanması gerektiği vurgulanmaktadır (Erefe 2002). Geçerlilik sınavının amacı, ölçme aracında bulunan maddelerin ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediğinin bir uzman grubu tarafından incelenerek anlamlı maddelerden oluşan bütünü oluşturmaktır. Bu amaçla uzmanların öneri ve eleştirileri doğrultusunda ölçek yeniden yapılandırılabilir (Erefe 2002; Gözüm ve Akşayan 2002; Karasar 2000). Bu çalışmada kullanılan örgütsel güven ölçeğinin içeriğinin hemşirelik alanı için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Content Validity Index doğrultusunda alınan uzman görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda ölçek içeriğinin hemşirelik alanında kullanılmasının uygun olduğu ve kapsam olarak geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

Ölçek geliştirme ve ölçek uyarlama çalışmalarında veri toplama aracının güvenilirlik analizi için verilerin toplandığı örneklem özelliklerinin, ölçeğin kullanılacağı hedef kitleyi temsil edici nitelikte olması gerektiği belirtilmektedir (Tezbaşaran 1997). ÖGÖ'nin

Tablo 1. Örgütsel Güven Ölçeği'nin Faktör Yükleri, Alt Faktör Grupları, Madde Toplam Puan Korelasyon Değerleri ve Cronbach Alfa Katsayıları (N = 211).

Madde no	İfadeler	Faktör yükü	Madde toplam puan korelasyon değeri	Madde toplam puan ortalaması ve standart sapma	Cronbach alfa katsayısı	Alt boyut cronbach alfa değeri
4	Üstümün uygun kararlar alacağıma güvenirim.	.831	.74	4,56±1,30	.96	
11	Üstüm, bana dürüst davranır.	.810	.71	4,71±1,32	.96	
7	Bir hata yaptığımda üstüm, yönetime karşı beni korur.	.809	.73	4,34±1,60	.96	
16	Eğer üstüme problemlerimi anlatsam, bana iyi niyetli ve yapıcı yaklaşacağını bilirim.	.833	.73	4,81±1,15	.96	
6	Üstüm, işimi yaparken karşılaştığım sorunlara çözüm getirebilir	.771	.68	4,45±1,41	.96	
2	Üstüm, işinde uzmandır.	.808	.72	4,71±1,30	.96	
5	Üstüm, ekip ruhu yaratmayı ve onu geliştirmeyi bilir.	.803	.69	4,39±1,48	.96	
19	Kendisine gereksinim duyduğumda üstüm yardıma hazırdır.	.793	.71	4,81±1,14	.96	
14	Üstüme, kendisi ile paylaştığım bilgiyi başkasına söylemeyeceği konusunda güvenirim.	.820	.74	4,75±1,38	.96	
3	Üstümün benim yaptığım işi kontrol edebilecek bilgisi vardır.	.764	.66	4,75±1,32	.96	
8	Bana karşı kullanmayacağımı bildiğim için sorunlarımı üstüm ile tartışabilirim.	.789	.66	4,39±1,49	.96	
13	Üstüm, vereceği kararlarla ilgili beni bilgilendirir.	.806	.74	4,56±1,36	.96	.97
15	Üstüm, benim bakış açımı anlamaya çalışırken oldukça samimidir.	.853	.74	4,64±1,37	.96	
1	Üstümün bana verdiği sözleri tutacağına güvenirim	.779	.72	4,66±1,29	.96	
12	Üstüm, benden bilgi saklamaz.	.805	.75	4,42±1,39	.96	
9	Üstüm, benim bulunmadığım ortamlarda ve başkalarının yanında beni eleştirmez.	.741	.65	4,19±1,61	.96	
22	Üstüm beni sadece hastanenin hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.	.730	.70	4,56±1,48	.96	
10	Üstüm, benim çalışmalarımı kendi çalışmalarını gibi göstermez.	.722	.56	4,66±1,50	.96	
18	İşimin kalitesi ile ilgili olarak üstümden sürekli geribildirim alırım.	.685	.63	4,37±1,44	.96	
17	Üstüm, mesleki gelişimimle ilgili beklentilerini açıkça ifade eder.	.800	.66	4,63±1,28	.96	
20	Üstüm ile hemfikir olmama özgürlüğüm vardır.	.602	.55	4,73±1,29	.96	
21	Üstüm karar vereceği zaman benim de fikrimi alır.	.616	.62	4,22±1,42	.96	

FAKTÖR I. YÖNETİCİYE GÜVEN

FAKTÖR 2. KURUMA GÜVEN

30	Bu hastanede kurum politikaları çalışanların da fikirlerini dikkate alarak oluşturulur.	.772	.53	2,76±1,50	.96
25	Hastanemizin geleceğini ilgilendiren doğru kararlar alınmasında hastan yöneticilerine güvenirim	.791	.47	3,62±1,47	.96
26	Hastanemizin yöneticileri projelerle ilgili bilgileri açıkça paylaşırlar	.807	.42	3,25±1,50	.96
27	Hastane yönetimi, özlük haklarımızı adil olarak yerine getirir.	.798	.54	3,42±1,55	.96
33	Bu hastanede her şey açıklıkla yürür, gizli saklı uygulamalar yoktur.	.702	.40	2,90±1,53	.96
32	Kurum politikaları ile ilgili öneri geliştirmekten ve düşüncelerimi belirtmekten çekinmem.	.650	.40	3,33±1,49	.96
28	Hastane yöneticileri, çalışanların tamamına güven duymaktadır	.712	.56	3,44±1,50	.96
24	Bizim hastanemizin yöneticileri dürüsttür.	.678	.54	3,72±1,50	.96
31	Bu hastanede iletişim kanalları her zaman açıktır.	.644	.49	3,41±1,47	.96
29	Bu hastanede çalışma saatleri ve iş programları, çalışanlara hem işlerinin gereğini yerine getirebilme, hem de ailelerine zaman ayırabilme olanağı tanır.	.641	.45	3,25±1,63	.96
23	Bizim hastanemizdeki çalışanlar duyulması hoş olmasa bile gerçekleri söylerler.	.497	.50	3,70±1,54	.96

FAKTÖR 3. ÇALIŞMA ARKADAŞLARINA GÜVEN

38	İş arkadaşlarım, genellikle birbirleri ile işbirliği yaparlar.	.832	.51	4,59±1,15	.96
37	İş arkadaşlarımın sahip oldukları becerilere güvenirim.	.783	.51	4,75±1,02	.96
40	İş arkadaşlarım, ortak amaçlara ulaşmak için karşılık beklemeden yardımlaşır.	.804	.57	4,50±1,25	.96
36	İş arkadaşlarım yapacaklarını söyledikleri şeyi yaparlar.	.823	.54	4,69±1,04	.96
42	İş arkadaşlarım, işleriyle ilgili sahip oldukları bilgiyi paylaşmaktan çekinmezler.	.853	.54	4,85±1,02	.96
39	İş arkadaşlarım, gerektiğinde birbirlerine akıl danışır.	.798	.56	4,64±1,17	.96
43	İş arkadaşlarım ekibin amaçlarına ulaşması için gerekirse kendi çıkarlarını arka planda tutarlar.	.720	.54	4,19±1,36	.96
41	İş arkadaşlarım, ihtiyaçları olduğunda yardım istemeye çekinmezler.	.648	.54	4,87±,97	.96
34	Biliyorum ki işimde herhangi bir zorlukla karşılaşırsam iş arkadaşlarım bana yardımcı olur.	.775	.48	4,75±1,24	.96
35	Bu hastanedeki iş ilişkileri olumludur	.749	.48	4,31±1,18	.96

özellikle tedavi edici hizmetlerde - hastanelerde çalışan tüm hemşirelerde kullanılabilmesi için geçerlik - güvenilirlik çalışması, ölçeğin kullanılacağı hedef kitle dikkate alınarak özel, üniversite ve SB hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Bu amaçla

geçerlik – güvenilirlik verilerinin toplandığı hastaneler 4 SB Hastanesi, 1 Üniversite Hastanesi ve 5 Özel Hastane olmak üzere toplam 10 hastaneden oluşmakta ve ölçeğin kullanılacağı hedef kitleyle benzer özellikler taşımaktadır.

Geçerlik kanıtama yöntemlerinden bir diğeri de yapı geçerliliği olup, yapı geçerliliğini belirlemede en sık kullanılan çözümlenmelerden biri bileşen (faktör analizi) çözümlemesidir (Erefe 2002; Gözüm ve Aksayan 2002). Faktör analizi, ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerden çıkarılan ortak boyutların belirlenmesi işlemi olup aralarında yüksek ilişki gösteren, birbirine benzeyen maddelerin öbekleşmesi ile toplam ölçek puanını etkileyen temel boyutlar ortaya çıkarılmaktadır (Tezbaşaran 1997). Veri toplama araçlarının yapı geçerliliğini test etmek için 211 hemşireden elde edilen veriler doğrultusunda yapılan faktör analizi sonucunda; ÖGÖ'nin maddelerinin faktör yüklerinin (0.497 - 0.853) (Tablo 1) yüksek olduğu söylenebilir. Literatürde faktör yüklerinin 0.50 ve üzerindeki değerler için oldukça iyi olarak kabul edildiği belirtilmektedir (Kalaycı 2005). Faktör analizinden elde edilen sonuçlara göre elde edilen faktör dağılımında ölçeğin orijinal ölçekle aynı şekilde dağılım göstererek; yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven şeklinde 3 faktör grubuna ayrıldığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Örgütsel güven ölçeğinin Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı 0.93, Bartlett testi sonucu ise çok ileri derecede anlamlı bulunmuştur. KMO katsayısının 0.50'den büyük olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu ve 0,90'in üzerinde olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel olduğunu, Bartlett testi sonucunun çok ileri derecede anlamlı olması ise ölçekte bulunan maddelerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı 2005). Literatür bilgilerine göre ÖGÖ'nin geçerlik verilerinin toplandığı örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ve ölçek maddelerinin faktör analizi yapmaya uygun olduğu söylenebilir.

Güvenirlilik aynı şeyin bağımsız ölçümleri arasındaki kararlılığı ifade etmektedir. Ölçülmek istenen belli bir şeyin sürekli olarak aynı sembollerini alması ya da bir ölçme aracının hatalardan arınmış aynı şekilde ölçme yapabilme yeteneği olarak tanımlanmakta olup, güvenirlilik katsayısının hatayı değil ölçmelerdeki hatasızlığı belirttiği ifade edilmektedir (Erkuş 2003; Karasar 2000). Veri toplama araçlarının özellikle de başka disiplinlerde ge-

liştirilmiş olan ölçeklerin hemşirelik alanında kullanılabilmesi için güvenirlilik analizlerinin yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (Erefe 2002). Güvenirlilik belirlemede çeşitli teknik ve formüller geliştirilmiş olmakla birlikte Likert tipi verilerde Cronbach Alfa Katsayısının kullanılmasının uygun olduğu belirtilmektedir (Erkuş 2003; Gözüm ve Aksayan 2002). Cronbach alfa katsayısının $0.60 \leq \alpha < 0.80$ arasında oldukça güvenilir, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ arasında olmasının ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterdiği belirtilmektedir (Erefe 2002; Kalaycı 2005; Özdamar 2004).

Yapılan güvenirlilik incelemesinde ÖGÖ'nin yöneticiye güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin.97, kuruma güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin.94, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin.93 ve toplam Cronbach alfa değerinin 0.96 olduğu belirlenmiştir (Tablo 1). Yücel (2006)'in çalışmasının örneklem büyüklüğü ile hemşirelik grubunda yapılan bu araştırmanın örneklem büyüklüğü karşılaştırıldığında, ölçeğin hemşirelik grubundaki geçerlik- güvenirlilik çalışması daha büyük bir katılımcı kitlesi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen faktör yüklerinin (0.497 - 0.853) orijinal ölçekle (.863 - .422) aynı değer aralığında olduğu söylenebilir. Ayrıca orijinal ölçeğin Cronbach alfa değeri ile bu çalışmadan elde edilen Cronbach alfa değerinin birbiri ile tutarlı olduğu ve literatür bilgileri ışığında ÖGÖ'nin yüksek derecede iç tutarlılığa ve güvenirliliğe sahip olduğu söylenebilir.

Ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek için yapılan bir diğer test ise, madde istatistikleri (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu) olup, korelasyon katsayılarının yüksek olması ilgili maddenin ölçülen teorik yapıya uygunluğunun yüksek olduğunu gösterirken; korelasyon katsayısının.30 ve üzerinde olması gerektiği belirtilmektedir (Gözüm ve Aksayan 2002; Özdamar 2004). Örgütsel güven ölçeğinin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla yapılan madde toplam puan korelasyonu analizi sonuçlarına göre, ÖGÖ'nin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0.40 ile 0.75 arasında değiştiği belirlenmiştir (Tablo 1) ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel güven ölçeğinin hemşirelik alanında geçerlik ve güvenilirliği test etmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda ÖGÖ'nin hemşireler için kullanılabilir ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

Konuyla ilgili olarak, sağlık sektöründe farklı meslek grubu örnekleminde örgütsel güven ölçeğinin geçerlik-güvenirliğini çalışmasının tekrarlanması önerilebilir.

KAYNAKLAR

Arı, G. S. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(2): 17-36.

Aykan, E. (2007). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven ve tükenme davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, İbrahimogulları Ofset, 159- 170.

Bromiley, P., Cummings, L. L. (1995). Transactions costs in organizations with trust. Research on Negotiation in Organizations, 5, 219-247.

Chen, X. P., Hui, C., Sego, D. J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover : conceptualization and preliminary test of key hypotheses. Journal of Applied Psychology, 83(6): 922-931.

Cummings, L. L., Bromiley, P. (1995). Organizational trust inventory development and validation. Kramer, R., Tyler, T. (Ed.). Trust in Organizations. Sage Publication.

Demircan, N., Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçlar. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10(2): 139-150.

Erdem, F., İşbaşı, J. Ö. (2000). Takım çalışmalarında güven ve güvensizlik: performans için koşulsuz güven mi, optimum güven mi? 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, 633- 645.

Erefe, İ. (Ed.) (2002). Hemşirelikte Araştırma, İlke Süreç ve Yöntemleri. Odak Ofset. İstanbul.

Erkuş, A. (2003). Psikometri Üzerine Yazılar. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.

Eser, G. (2007). Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gözüm, S., Aksayan, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber II: Psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 4(2): 9-20.

Halis, M., Gökgez, G. S., Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belir-

leyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. Sosyal Bilimler Dergisi, 17: 187-205.

İslamoğlu, G., Birsal, M., Börü, D. (2007). Kurum İçinde Güven. İnkılap Kitabevi, İstanbul.

Kalaycı, Ş. (2005). (Ed). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Karasar, N. (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemi. 10. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım A.Ş., Ankara.

Laschinger, H. S., Finegan, J., Shamian, J. (2001). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. Health Care Management Review, 26 (3): 7-23.

Lewicki, R.J., Tomlinson, E.C., Gillespie, N. (2006), Models of interpersonal trust development: theoretical approaches, empirical evidence and future directions. Journal of Management, 32 (6): 991-1020.

Öner, N. (1997). Türkiye'de Kullanılan Psikolojik Testler: Bir Başvuru Kaynağı. 3. Basım, Boğaziçi Üniversitesi Matbaası, İstanbul.

Özdamar, K. (2004). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I. 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Özer, E. (2007). Akreditasyon belgesine sahip özel hastanelerdeki yöneticilerin liderlik tarzlarının, hemşirelerin işten ayrılma nedenleri üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Saran, M. ve ark. (2004). Eğitimde Kalite Sözlüğü. Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.

Tezbaşaran, A. (1997). Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu. 2. Baskı, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.

Toprak, O. (2006). Örgütsel güvenin performans üzerindeki etkisi ve bankacılık sektöründe bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Velez, P. (2006). Effect of Organizational Trust. Doctoral Thesis of Philosophy in Nursing. University of San Diego Hahn School of Nursing and Health Science.

Yahyagil, M. Y., Deniz, Y. (2004). Bir sağlık kuruluşu çalışanlarının örgüt iklimi ile stres unsurlarını algılamaları ve işi bırakma niyetleri. II. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Kitabı, 58-73.

Yılmaz, E. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Yücel, P.Z. (2006). Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.