

ARAŞTIRMA

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DÜZEYİ ÖLÇEĞİNİN HEMŞİRELİKTE GEÇERLİK-GÜVENİRLİĞİ

Serap ALTUNTAŞ*

Ülkü BAYKAL**

Alınış Tarihi:22.05.2009

Kabul Tarihi:23.10.2009

ÖZET

Araştırma, örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğini, hemşireliğe uyarlayarak geçerlik - güvenilirliğini test etmek ve hemşirelik literatürüne kazandırmak amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, İstanbul Avrupa yakasında bulunan hastanelerde görevli hemşireler oluşturmuştur. Bu hemşirelerden, 100 yatak ve üzeri yatak kapasitesi olan ve belli bir alana yönelik hizmet vermeyen toplam 24 hastanede görevli, en az bir yıl bu kurumda çalışan hemşireler örneklem kapsamına alınmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında 6 sorudan oluşan bir soru formu ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde yüzdelik dağılımı, faktör analizi, madde toplam puan korelasyonu ve Cronbach alfa katsayısı analizleri kullanılmıştır. Ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0.27 - 0.53 arasında, faktör yüklerinin ise 0.420-0.864 arasında olduğu, ölçeğin 5 faktör grubuna ayrıldığı ancak orjinal ölçekte yer alan katılım alt boyutu ile ilgili maddelerin bilgilendirme alt boyutu içinde yer aldığı ve toplam Cronbach alfa değerinin de .87 olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinin hemşirelik alanında kullanılması için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi, geçerlik-güvenirlilik, ölçek uyarlama.

ABSTRACT

Reliability and Validity of Organizational Citizenship Level Scale in Nursing

This methodological study aims to adapt the organizational citizenship level scale to nursing and test its reliability and validity in order to add the scale to nursing literature. The population of the research included nurses employed at hospitals in the European side of Istanbul. Nurses in 24 non-specialized hospitals with bed capacities of over 100 who had ≥ 1 year of experience in their current institutions were included in the sample. A 6-item questionnaire and Organizational Citizenship Level Scale were used for data collection.

Percentage, factor analysis, item total score correlation and Cronbach alpha coefficient were used for data analyses. Item total score correlation value of the scale was 0.27-0.53 and factor load was 0.420-0.864. The scale was divided into 5 factor groups but items concerning participation subscale of the original scale were included in information subscale. Total Cronbach alpha value was .87.

The results showed that Organizational Citizenship Level Scale was a reliable and valid tool to be used in nursing.

Keywords: Nursing, Level of Organizational Citizenship, validity-reliability, scale adaptation

GİRİŞ

Son yıllarda yoğun bir biçimde incelenen yönetici – çalışan ilişkilerinde; yöneticilerin, bilgi alışverişine dayalı, etkileşime açık, destekleyici ve güven veren bir yönetim yaklaşımına karşılık çalışanların gönüllülüğe dayalı davranışları daha fazla sergiledikleri görülmektedir (İşbaşı 2001).

Günümüzde, organizasyonlarda birimler arasındaki işbirliğine yönelik davranışların önem kazanması ile birlikte çalışanlar arasında biçimsel (formal) iş tanımlarında yer almayan

davranışlar gözlenmeye başlanmıştır. Literatürde “fazladan (ekstra) rol davranışı” olarak tanımlanan prososyal örgütsel davranışların, örgüt üyelerinin örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşim içinde oldukları birey, grup ya da organizasyonun huzurunu sağlamaya yönelik davranışlar olduğu belirtilmektedir (İşbaşı 2000).

Fazladan rol davranışları, organizasyon tarafından daha önceden belirlenmemiş, çalışanların iş tanımlarında direkt olarak

* Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı (Araş. Gör. Dr.)

** İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı (Doç. Dr.)

tanımlanmamış, çalışanın örgütle sözleşmesinde açıkça yer almayan, ancak çalışanların içinden gelerek yaptığı davranışlar olup literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) (iyi asker sendromu) olarak tanımlanmaktadır (Moorman and Blakely 1995, Organ and Ryan 1995). Örgütün bir bütün olarak etkinliğini artıran ve uygulanmadığında herhangi bir ceza gerektirmeyen bu davranışlar, kişinin zorunluluk hissinden dolayı değil, kendi isteğine bağlı olarak gösterdikleri planlanmamış, herhangi bir emre dayalı olmayan, işbirliğini temel alan, organizasyonu koruyucu bireysel davranışlardır (Bolon 1997, Çetin 2004, Koberg et al. 2005, Özdevecioğlu 2003, Sabuncuoğlu ve Tüz 2005).

Özdevecioğlu (2003)'na göre ÖVD, örgüt içinde yardımlaşma eğilimini ve bilgi paylaşımını artırmakta, çalışanların sorumluluk duygusunu geliştirmekte ve çalışanların pozitif tutum ve düşüncelere sahip olmalarıyla örgüt içinde bireylerin iş başarıma düzeyini etkilemektedir. Bunun yanı sıra bu davranışlar, çalışanların yöneticileriyle ve birbirleri arasında karşılıklı dayanışmasını ve örgütsel performansını artırmakta, çalışanlarda "bir ekibe ait olma" hissi oluşturmaktadır. Ayrıca, ÖVD örgütün nitelikli kişileri kuruma çekmesinde ve bu çalışanların kuruma bağlılıklarını artırmada, örgütsel çatışmaları azaltmada, çalışanların motivasyonunu artırmada, işe devamsızlık ya da işe gelmeme gibi davranışları azaltmada etkili olmaktadır (Çekmecelioğlu 2007, Çetin 2004, Gürbüz 2006).

Yapılan çalışmalarda ÖVD ile iş performansı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir (Çekmecelioğlu 2007, Organ and Ryan 1995). Sağlık sektöründe de Bolon (1997)'un 627 yataklı bir hastanenin çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, iş memnuniyeti ile ÖVD arasında pozitif, anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın bir türü olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ile ÖVD arasında da anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Örgüt yaşamında bireysel ve örgütsel amaçların birlikte gerçekleştirilmesi yöneticiler için temel hedeflerden biridir. Özellikle, birçok sağlık meslek üyesinin birlikte ve eşgüdüm halinde çalışmasını gerektiren, yardımlaşma, bilgilendirme, hoşgörülülük gibi örgütsel vatandaşlık kavramlarının önemli olduğu sağlık hizmetlerinde sağlık ekibinin işbirliği halinde çalışarak kaliteli hizmet üretmelerinde yönetici

hemşirelere büyük rol düşmektedir. Ayrıca, hasta birey ile en fazla beraber olan ve sağlık ekibi içinde vazgeçilmez bir yeri olan hemşirelerin iş doyumunu, motivasyonu ve performanslarının artırılması için, hemşirelerin ekip arkadaşlarına yardım ettiği ve onlardan yardım alabildiği, kişilerarası ilişkilerde hoşgörünün ve ekip arkadaşları arasında bilgi paylaşımının olduğu bir örgütsel ortamda çalışmaları gerekmektedir.

Sağlık hizmetlerinin daha verimli bir şekilde sunulabilmesi, yönetici hemşirelerin çalışan memnuniyetini artırabilmeleri, özellikle sağlık işletmelerinde büyük sorun haline gelen işgören devir hızının azaltılması, hemşirelerin iş doyumunu, performans ve örgütsel bağlılıklarının artırılabilmesi için, yönetici hemşirelerin çalışanların işyerinde sergiledikleri ÖVD ile ilgili öngörüye sahibi olmaları önem kazanmaktadır. Bunun yanı sıra çalışanlar arasında olumlu etkileşimler sağlayarak çalışanların birbirleri ile yardımlaşmasını, örgütsel kararlara katılmalarını, sahip oldukları bilgileri paylaşmalarını, hoşgörülü olmalarını, işleri ile ilgili konularda titiz davranmalarını sağlayıcı girişimlerde de bulunmaları gerekmektedir.

Yöneticilerin, çalışanlarının örgütsel vatandaşlık düzeyini belirlemesi ve bu davranışları sergileyen çalışanları destekleyip ödüllendirmesiyle, çalışanlarının kurumda kalmalarını sağlamaları ve böylece kurumsal amaçlara daha kolay ulaşmaları söz konusu olabilecektir. Bu amaç için kullanılacak örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğini, hemşirelik grubuna uyarlayarak geçerlik - güvenilirliğini test etmek ve hemşirelik literatürüne kazandırmak amacıyla bu çalışma metodolojik olarak gerçekleştirilmiştir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Evren-örneklem: Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan Sağlık Bakanlığı Hastaneleri (SBH), Üniversite Hastaneleri (ÜH) ve Özel Hastanelerde (ÖH) görevli tüm hemşireler oluşturmaktadır 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) 9 Sağlık Bakanlığı Hastanesi, 3 Üniversite Hastanesi ve 12 özel hastane üzere toplam

24 hastanede görev yapan, kuruma oryantasyonunu tamamlamış (en az bir yıl ve üzeri çalışmış) hemşireler örneklem kapsamına alınmıştır. Bu hastanelerden 2 özel hastane araştırmanın yapılmasına izin vermemiş, bir özel hastaneden de yazılı olarak izin alınmasına karşın daha sonra veri toplanmasını uygun görmemesi nedeni ile örneklem dışında kaldığından bu hastanelerden veri toplanamamıştır.

Araştırmanın örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, literatürle uyumlu olarak (Öner 1997) ilk uygulamada ölçek madde sayısının 10 katı (24 madde× 10 katı= 240), esas alınarak 240 hemşireye, ikinci uygulamada ise ölçek madde sayısının 20 katı (28×20=560) esas alınarak 560 hemşireye ulaşılması hedeflenmiştir.

Hesaplanan bu örneklem büyüklüğüne ulaşmak için Üniversite, Sağlık Bakanlığı ve Özel Hastane statüsünde olan hastane gruplarının her birinden 200 olmak üzere toplam 600 hemşire araştırma kapsamına alınmıştır. Her hastane grubundan alınacak 200 hemşirenin belirlenmesinde ise, araştırmaya katılmaya istekli, kuruma uyumunu tam olarak tamamlamış hemşirelerden gelişigüzel örnekleme yöntemi kullanılarak seçim yapılmıştır.

Veri Toplama Araçları: Hemşirelerin kişisel özelliklerini (yaş, eğitim, kurumsal deneyim, çalışılan kurum, çalışılan birim vb.) belirlemeye yönelik 6 sorudan oluşan bir soru formu ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği (ÖVDÖ) kullanılmıştır. Çalışanların ne sıklıkta örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini belirleyen ÖVDÖ, Dolma (2003) tarafından geliştirilerek tekstil sektöründeki büro çalışanları üzerinde geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geliştirilen bu ölçek “yardım etme, intizam, hoşgörü, katılım, bilgilendirme ve firmayı tanıtmaya” olmak üzere 6 alt boyut ve 24 maddeden oluşmakta ve 7’li cevap seçenekleri (her zaman-7, çoğu zaman-6, yarıdan fazla-5, yarı yarıya-4, yarıdan az-3, nadiren-2, hiçbir zaman-1) bulunmaktadır. Ölçek, ortalama puanın (3,5) üzerine çıkıldıkça örgütsel vatandaşlık düzeyinin arttığı şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.83’tür.

Veri Toplama: Veri toplama öncesi, ilgili kurumlara resmi yazılı başvurular yapılarak gerekli izinler ve etik kurul onayları alınmıştır. Bu hastanelerin yöneticileri ile görüşülerek belirlenen tarihlerde hastanelere gidilmiş ve 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.

Araştırmanın ilk uygulaması için veriler, 11 Temmuz - 20 Eylül 2007 tarihleri arasında örneklem kapsamında yer alan 4 SBH, 1 ÜH ve 5 ÖH olmak üzere toplam 10 hastaneden toplanmıştır. Toplam 352 hemşireye dağıtılan veri toplama araçlarından 214 tanesi geri alınabilmiş ve ancak 211 tanesinin tam olarak doldurulduğu belirlenmiştir. Veri toplama aracının ilk uygulamadaki yanıtlanma oranı %60.8’dir.

İlk uygulama sonucunda, düşük korelasyon değeri alan bazı maddelerde gerekli değişiklikler yapılarak araştırmanın ikinci uygulamasına geçilmiştir. İkinci uygulama verileri ise, Aralık 2007- Haziran 2008 tarihleri arasında örneklem kapsamında yer alan ve ilk uygulamanın yapıldığı hastaneler dışında kalan 5 SBH, 4 ÖH ve 2 ÜH olmak üzere toplam 11 hastaneden toplanmıştır. Toplam 600 hemşireye veri toplama aracı dağıtılmış ancak 482 adet kullanılabilir veri elde edilmiştir. Veri toplama aracının ikinci uygulamadaki yanıtlanma oranı % 80.3’tür.

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, güvenilirlik incelemesinde madde toplam puan korelasyonu (Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi) ve Cronbach alfa katsayısı yöntemlerinden yararlanılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Literatürde veri toplama araçlarının özellikle de başka disiplinlerde geliştirilmiş olan ölçeklerin hemşirelik alanında kullanılabilmesi için geçerlik - güvenilirlik analizlerinin yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (Erefe 2002).

Çalışmada kullanılan Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği de tekstil sektöründeki büro çalışanları üzerinde uygulanarak geliştirilmiş ve geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ancak bu ölçek daha önce hemşirelerde kullanılmadığı için hemşireler üzerinde uygulanmış ve hemşirelikte geçerlik- güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel özellikleri incelendiğinde; %47.7’sinin SB hastanelerinde çalıştığı, %69.9’unun servis

hemşiresi olarak %31.1'inin ise cerrahi birimlerde görev yaptığı, %34.9'unun ön lisans ve %34.4'ünün lisans mezunu olduğu, %39.6'sının 26-30 yaş arasında ve %68'inin çalıştıkları kurumda 10 yıl ve daha az bir deneyime sahip oldukları belirlenmiştir.

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). ÖVDÖ'nin 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 ölçeğin kullanılacağı hedef kitleyle benzer özellikler taşımaktadır.

Kapsam ve dil geçerliliği:

Geçerlilik sınamasının amacı, ölçme aracında bulunan maddelerin ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediğinin bir uzman grubu

Madde analizi

tarafından incelenerek anlamlı maddelerden oluşan bütünü oluşturmaktır. Bu amaçla uzmanların öneri ve eleştirileri doğrultusunda ölçek yeniden yapılandırılabilir (Karasar 2000, Erefe 2002, Gözüm ve Aksayan 2002). Bu çalışmada kullanılan örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğinin içeriğinin hemşirelik alanı için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Content Validity Index'e göre hazırlanan veri toplama aracı 7 uzman öğretim üyesinin görüşüne sunulmuş ve bu maddelere verilen puanlar değerlendirilmesi sonucunda ölçek içeriğinin hemşirelik alanında kullanılmasının uygun olduğu ve kapsam olarak geçerli olduğu sonucuna varılmıştır.

ÖVDÖ'nin madde analizleri sonucunda madde toplam puan korelasyon değeri. 30'un altında olan maddelerin (3 madde) düzeltilmesi için tekrar uzman görüşü alınarak bu maddeler daha anlaşılır bir hale getirilmiş ve ölçek yeniden düzenlenerek ikinci kez uygulanmıştır. İkinci uygulama sonucunda ise düzeltilen bu maddelerin korelasyon değerlerinin yükseldiği belirlenmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği'nin ilk uygulamadaki faktör yükleri, alt faktör grupları, madde toplam puan korelasyon değerleri (n=211)

Madde no	İfadeler	Faktör yükü	Madde toplam puan korelasyon değeri
23	İşle ilgili bir konuda deneyim eksikliği nedeni ile zaman kaybetmişsem, aynı şeyin diğer çalışanların da başına gelmemesi için onları uyarırım.	.767	.59
5	Çalışma arkadaşlarımı ilgilendiren kararlar aldığım da bu kararlardan etkilenecek kişileri bilgilendiririm.	.696	.57
17	Aynı hataları yapmamaları için deneyimlerimi arkadaşlarımla paylaşıyorum.	.665	.62
11	Herhangi bir karar alırken, bu karardan etkileneceğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini alırım.	.608	.51
14	İşe en çok devam eden çalışanlardan biriyim	.499	.44
18	Kurum içinde yetersizliklerden yakınsam bile dışarıda kurumumdan övgü ile söz ederim.	.825	.46

24	Başkalarına bu kurumun çalışmak için iyi bir yer olduğunu söylerim.	.776	.48
12	Kurumumun müşterisi olabilecek herkese kurumumun hizmetlerinin tanıtımını yaparım.	.700	.51
6	Kurumum hakkında olumsuz görüşlere sahip insanların fikirlerini değiştirmeye çalışırım.	.550	.54
4	İşlerin daha etkili veya hızlı yapılabilmesini sağlayacak öneriler aklıma gelirse bunu yönetimle paylaşıyorum.	.774	.40
16	Aklıma gelen önerileri ve yapıcı eleştirileri arkadaşlarımla ve yönetimle paylaşıyorum.	.727	.60
10	Düzenlenen toplantılarda kendi görevim ile ilgili konularda fikir ve önerilerimi çekinmeden söylerim.	.673	.64
22	Kurum içindeki toplantılarda düzenli olarak yer alırım ve tartışmalara aktif olarak katılırım.	.539	.55
3	İşimle ilgili olanaksızlıklardan, eksikliklerden şikâyet ettiğim olur.	.807	.13
21	Üzerime düşen görevleri tamamlayabilmem için gerekli malzemeye sahip olmamaktan ötürü yakınırım.	.801	.21
15	Verilen işler konusunda şikâyet ettiğim olur.	.723	.17
9	Kurumum, işimi iyi yapmamı sağlayacak olanakları sağlayamıyorsa bundan yakınmamın en doğal hakkım olduğunu düşünürüm.	.522	.33
8	İşimi ve bana verilen görevleri çok ciddiye alarak hatasız yerine getirmek için özen gösteririm.	.785	.44
2	Yaptığım işlere başkalarının kontrolüne gerek duyulmayacak ölçüde özen gösteririm.	.762	.38
1	Benim işimi engellese de yardıma ihtiyacı olan bir çalışma arkadaşımın zaman ayırırım.	.540	.35
20	Başımda kimse durmasa bile kurum kurallarına uyarım.	.628	.38
19	Özellikle dile getirmeseler bile işleri yoğunlaşan veya zor bir işle görevlendirilen arkadaşlarıma yardım ederim.	.591	.51
13	Arkadaşlarımla iş ile ilgili sorunlarını çözmelerine yardımcı olmak için kendi zamanımdan fedakarlık yaparım	.481	.59
7	İş yükü ağır olan arkadaşlara işimin bir parçası olmasa bile yardım ederim.	.691	.37

Araştırmanın ilk uygulamasında; 211 kişiden elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda ÖVDÖ'nin madde toplam puan korelasyon değerlerinin ise 0.13 - 0.64 arasında değiştiği ve yapılan faktör analizi sonucunda, faktör yüklerinin 0.481-0.825 arasında olduğu

ancak orijinal ölçekten farklı ve uygun olmayan bir dağılım gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 1).

Ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek için yapılan madde toplam puan korelasyonu analizinde korelasyon katsayılarının yüksek olmasının, ilgili maddenin ölçülen teorik yapıya uygunluğunun yüksek olduğunu gösterdiği ve

korelasyon katsayısının .30 ve üzerinde olması gerektiği belirtilmektedir (Gözüm ve Aksayan 2002, Özdamar 2004).

Bir madde için hesaplanan korelasyon katsayısı, sıfır veya çok düşük ise, bu korelasyon katsayısı maddenin diğer maddelerle ölçülmek istenilen durumu ölçmede yetersiz kaldığını göstermektedir. Korelasyonu düşük olan maddeler nihai ölçekle ölçülmek istenen durumun ölçülmesine çok az katkıda bulunabilmekte ve birbirleri ile düşük ilişki gösteren ve ilişkisiz olan maddelerin bir araya getirilmesi ile oluşturulan bir ölçeğin güvenilirliği ve geçerliği düşük kabul edilmektedir (Tezbaşaran 2004). Ölçek ifadelerinde karşılaşılan aksaklıkların belirlendiği ve öngörülen düzeltmelerin yapıldığı madde analizi sonucunda düşük korelasyonlara sahip maddelerin çıkarılması gerektiği ve sonuçta oluşturulan ölçeğe alınmaması gerektiği vurgulanmaktadır (Tezbaşaran 1997).

Madde toplam puan korelasyon katsayısının hangi ölçütün altında güvenilirliğinin yetersiz sayılacağı konusunda ise literatürde belirli bir standart değer belirtilmemektedir. Bazı kaynaklarda .50'den küçük katsayısı olan maddelerin güvenilirliğinden kuşku duyulması gerektiği, bazı kaynaklarda ise bu katsayının .30'un üzerinde olması gerektiği belirtilmekte ancak çoğu araştırmacının .20'yi sınır değer olarak aldığı ifade edilmektedir (Gözüm ve Aksayan 2002). Bu bilgiler doğrultusunda, güvenilirlik ölçütünün araştırmanın amacına ve yapılan ölçmenin niteliğine göre değişebilir olduğu ve hangi test maddelerinin güvenilir veya güvenilir olmadığına araştırmacıların karar verdiği belirtilmektedir (Karasar 2000). Bu araştırmada güvenilirlik ölçütü için .30 değeri esas alınmıştır.

Madde toplam puan korelasyon değeri .30'un altında olan 3 maddenin ifadeleri

hemşirelerin daha iyi anlamalarını sağlayacak şekilde aşağıdaki gibi değiştirilmiştir:

İşimle ilgili olanaksızlıklardan, eksikliklerden şikâyet ettiğim olur - **İşimi yapabilmem için gerekli olanaklara sahip olamamaktan dolayı şikâyet ettiğim olur.**

Üzerime düşen görevleri tamamlayabilmem için gerekli malzemeye sahip olmamaktan ötürü yakınırım - **İşimi yapabilmem için gerekli malzemenin olmamasından yakınırım.**

Verilen işler konusunda şikâyet ettiğim olur - **Verilen işlerle ilgili şikâyet ettiğim olur.**

Madde toplam puan korelasyon değeri 0.30'un altında çıkan maddelerin ifadeleri yukarıdaki şekilde değiştirildikten sonra, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğiyle ilgili **ikinci uygulama** gerçekleştirilmiş ve ikinci uygulamadan elde edilen verilerle tekrar test edilmiştir.

ÖVD Ölçeği'nin 482 hemşireden elde edilen ikinci uygulama verileriyle yapılan güvenilirlik analizlerinde ifadeleri değiştirilen maddelerin korelasyon değerlerinin yükseldiği ve ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0.27 – 0.53 arasında değiştiği belirlenmiştir (Tablo 2). Ancak, ilk uygulamada korelasyon değeri 0.44 olan bir maddenin (8. madde) ikinci uygulamada korelasyon değerinin 0.27 olduğu görülmüştür. Bu araştırmada güvenilirlik ölçütü olarak .30 değeri esas alınmış olmakla birlikte son kaynaklara göre, korelasyon değeri düşük olan madde çıkarıldığında alfa katsayısındaki değişime bakılarak karar verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Kalaycı 2005, Özdamar 2004). Bu bilgilere doğrultusunda, düşük korelasyonlu bu madde çıkarıldığında ölçeğin toplam Cronbach alfa değeri değişmediğinden ve literatürde orijinal ölçeğe bağlı kalınması gerektiği vurgulandığından (Gözüm ve Aksayan 2002) bu madde ölçekten çıkarılmamıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği'nin faktör yükleri, alt faktör grupları, madde toplam puan korelasyon değerleri ve Cronbach alfa katsayıları (n=482)

Alt faktör	Madde no	İfadeler	Faktör yükü	Madde toplam puan korelasyon değeri	Cronbach alfa katsayısı	Alt Boyut cronbach alfa değeri
Faktör 1. Vicdanlılık	17	Aynı hataları yapmamaları için deneyimlerimi arkadaşlarımla paylaşıyorum.	.697	.51	.85	.77
	14	İşe en çok devam eden çalışanlardan biriyim.	.667	.38	.85	
	8	İşimi ve bana verilen görevleri çok ciddiye alarak hatasız yerine getirmek için özen gösteririm.	.639	.30	.85	
	20	Başımda kimse durmasa bile kurum kurallarına uyarım.	.630	.36	.85	
	23	İşle ilgili bir konuda deneyim eksikliği nedeni ile zaman kaybetmişsem, aynı şeyin diğer çalışanların da başına gelmemesi için onları uyarırım.	.532	.54	.85	
	11	Herhangi bir karar alırken, bu karardan etkileneceğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini alırım.	.525	.56	.85	
	2	Yaptığım işlere başkalarının kontrolüne gerek duyulmayacak ölçüde özen gösteririm.	.500	.35	.85	
Faktör 2. Kurumu övme	18	Kurum içinde yetersizliklerden yakınsam bile dışarıda kurumumdan övgü ile söz ederim.	.793	.45	.85	.74
	24	Başkalarına bu kurumun çalışmak için iyi bir yer olduğunu söylerim.	.729	.40	.85	
	6	Kurumum hakkında olumsuz görüşlere sahip insanların fikirlerini değiştirmeye çalışırım.	.634	.47	.85	
	12	Kurumumun müşterisi olabilecek herkese kurumumun hizmetlerinin tanıtımını yaparım.	.484	.50	.85	
Faktör 3. Bilgilendirme ve katılım	4	İşlerin daha etkili veya hızlı yapılabilmesini sağlayacak öneriler aklıma gelirse bunu yönetimle paylaşıyorum.	.755	.49	.85	.68
	16	Aklıma gelen önerileri ve yapıcı eleştirileri arkadaşlarımla ve yönetimle paylaşıyorum.	.702	.53	.85	
	22	Kurum içindeki toplantılarda düzenli olarak yer alırım ve tartışmalara aktif olarak katılırım.	.601	.50	.85	

	10	Düzenlenen toplantılarda kendi görevim ile ilgili konularda fikir ve önerilerimi çekinmeden söylerim.	.600	.50	.85	
	5	Çalışma arkadaşlarımı ilgilendiren kararlar aldığımda bu kararlardan etkilenecek kişileri bilgilendiririm	.431	.40	.85	
Faktör 4. Hoşgörülülük	3	İşimi yapabilmem için gerekli olanaklara sahip olamamaktan dolayı şikayet ettiğim olur.	.851	.30	.86	.76
	21	İşimi yapabilmem için gerekli malzemenin olmamasından yakınırım.	.834	.32	.85	
	15	Verilen işler konusunda şikayet ettiğim olur.	.669	.24	.86	
	9	Kurumum, işimi iyi yapmamı sağlayacak olanakları sağlayamıyorsa bundan yakınmamın en doğal hakkım olduğunu düşünürüm.	.626	.29	.85	
Faktör 5. Yardım etme	7	İş yükü ağır olan arkadaşlara işimin bir parçası olmasa bile yardım ederim.	.692	.42	.85	.68
	1	Benim işimi engelse de yardıma ihtiyacı olan bir çalışma arkadaşına zaman ayırırım.	.690	.33	.85	
	13	Arkadaşlarımın iş ile ilgili sorunlarını çözmelerine yardımcı olmak için kendi zamanımdan fedakarlık yaparım.	.485	.55	.85	
	19	Özellikle dile getirmeseler bile işleri yoğunlaşan veya zor bir işle görevlendirilen arkadaşlarıma yardım ederim.	.473	.52	.85	

Yapı geçerliliği (Faktör analizi)

Geçerlik kanıtlama yöntemlerinden biri yapı geçerliliği olup, yapı geçerliliğini belirlemede en sık kullanılan çözümlenmelerden biri bileşen (faktör analizi) çözümlenmeleridir (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).

İkinci uygulamadan elde edilen veriler doğrultusunda ÖVD Ölçeği'nin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda, ÖVDÖ'nin Kaiser- Meyer Olkin (KMO) katsayısı 0.85, Bartlett testi sonucu ise anlamlı bulunmuştur ($\chi^2= 3735.5$, $p= 0.000$). Literatürde KMO katsayısının 0.50'den büyük

olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu, 0.90'ın üzerinde olması ise örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel olduğunu, Bartlett testi sonucunun anlamlı olması ise ölçekte bulunan maddelerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı 2005).

Faktör analizi sonucuna göre ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0.420-0.864 arasında olduğu, ölçeğin (yardım etme, vicdanlılık, hoşgörülülük, bilgilendirme ve kurumu övme) 5 faktör grubuna ayrıldığı ancak orjinal ölçekte yer alan katılım alt boyutu ile ilgili maddelerin bilgilendirme alt boyutu içinde yer aldığı belirlenmiştir (Tablo 2).

Ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0.420-0.864 arasında değişmesi (Tablo 2), faktör yüklerinin oldukça iyi olduğunu göstermektedir. Literatürde faktör yüklerinin 0.50 ve üzerindeki

değerler için oldukça iyi olarak kabul edildiği belirtilmektedir (Kalaycı 2005). Orijinal ölçek; yardım etme, vicdanlılık, hoşgörülülük, bilgilendirme, katılım ve kurumu övme olarak 6 faktör grubuna ayrılmakla birlikte bu çalışmada; 5 faktör grubuna ayrılmış ve orijinal ölçekte yer alan katılım alt boyutu ile ilgili maddelerin bilgilendirme alt boyutu içinde yer aldığı görülmüştür. Sonuçta, ÖVDÖ'nin hemşireliğe uyarlanması orijinal isimlendirmeye bağlı kalınarak ölçek alt faktörleri; yardım etme, vicdanlılık, hoşgörülülük, kurumu övme, bilgilendirme - katılım şeklinde ele alınmıştır.

İç tutarlılık analizi

Güvenirlilik aynı şeyin bağımsız ölçümleri arasındaki kararlılığı ifade etmektedir. Ölçülmek istenen belli bir şeyin sürekli olarak aynı sembollerini alması veya bir ölçme aracının hatalardan arınmış aynı şekilde ölçme yapabilme yeteneği olarak tanımlanmakta olup, güvenirlik katsayısının hatayı değil ölçmelerdeki hatasızlığı belirttiği ifade edilmektedir (Karasar 2000, Erkuş 2003). Güvenirlik belirlemede çeşitli teknik ve formüller geliştirilmiş olmakla birlikte, Likert tipi verilerde Cronbach alfa katsayısının kullanılmasının uygun olduğu belirtilmektedir

KAYNAKLAR

- Bolon DS** (1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees: a multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital & Health Services Administration* 42 (2): 221-241.
- Çekmecelioglu HG** (2007). Yönetim desteği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, 185- 192.
- Çetin MÖ** (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Dolma S** (2003). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde güdülerin etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erefe İ** (2002) (Ed.). Hemşirelikte Araştırma, İlke Süreç ve Yöntemleri. Odak ofset, İstanbul.
- Erkuş A** (2003). Psikometri Üzerine Yazılar. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Gözüm S, Aksayan S** (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber II: Psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi* 4 (2): 9-20.
- Gürbüz S** (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 3(1): 48-75.

(Gözüm ve Aksayan 2002, Erkuş 2003). 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, Özdamar 2004, Kalaycı 2005).

ÖVDÖ'nin iç tutarlılık incelemesi sonucunda ise ölçeğin toplam Cronbach alfa değerinin .87, alt boyut Cronbach alfa değerlerinin vicdanlılık alt boyutunda .77, kurumu övme alt boyutunda .74, bilgilendirme-katılım alt boyutunda .68, hoşgörülülük alt boyutunda .76 ve yardım etme alt boyutunda .68 olduğu (Tablo 2) ve ÖVDÖ'nin yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğinin hemşirelik alanında geçerlik ve güvenirliği test etmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda ÖVDÖ'nin hemşireler için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

Konuyla ilgili olarak, örgütsel güven ölçeğinin geçerlik-güvenirliğinin farklı hemşire örneklemelerinde tekrarlanması önerilebilir.

İşbaşı JÖ (2000). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

İşbaşı JÖ (2001). Örgütsel vatandaşlık davranışı: farklı ölçeklerin uygulanabilirliğine ilişkin bir çalışma. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 359-372.

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.

Koberg CS, Boss RW, Goodman EA et al. (2005). Empirical evidence of organizational citizenship behavior from the health care industry. *International Journal of Public Administration* 28: 417-436.

Moorman RH, Blakely GL (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior* 16: 127-142.

Organ DW, Ryan K (1995). A Meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology* 48: 775- 802.

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.

Özdevecioğlu M (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 20:117-135.

Sabuncuoğlu Z, Tüz M (2005). Örgütsel Psikoloji. Alfa Aktüel Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., Bursa.

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

Tezbaşaran A (2004). Likert tipi ölçeklere madde seçmede geleneksel madde analizi tekniklerinin karşılaştırılması. Türk Psikoloji Dergisi 19 (54): 77-78.