

## HEMŞİRE İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ: GEÇERLİK GÜVENİRLİK

### THE NURSES JOB MOTIVATION SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY

**Doç.Dr. Esra ENGİN\***      **Prof.Dr. M.Olcay ÇAM\***

\*Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği AD.

#### ÖZET

**Amaç:** Bu araştırma, "Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği" nin" geçerlik güvenirliğini saptamak amacıyla planlanmış metodolojik bir çalışmadır.

**Gereç ve Yöntem:** Hemşire iş motivasyonu ölçeği aynı araştırmacılar tarafından 3'lü likart tipi olarak geliştirilen "Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Motivasyonları Değerlendirme Ölçeği'nin düzenlenerek geçerlik güvenirlik sınaması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi' nde çalışan 582 hemşire oluşturmaktadır. Araştırma verileri, 14 nisan 2014 – 13 Haziran 2014 tarihleri arasında gerekli izinler alındıktan sonra toplanmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için uzman görüşü alınarak Kendal Uyuşum katsayısı hesaplanmış, yapı geçerliği için faktör analizi yapılmıştır. Örneklem büyüklüğünü değerlendirmek amacıyla Kaiser Mayer Olkin ve Barlett's test kullanılmıştır. Güvenirlik için cronbach alpha, madde-toplam madde korelasyonu, hotteling t square testleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Ölçeğin içerik/kapsam geçerliği için uzman görüşleri alınarak, Kendal Uyuşum Katsayısı (Wa) (Kendall's Wa=0.189,  $\chi^2=34,474$ , df=26, p=0.124) hesaplanmış ve bu doğrultuda p>0.00 düzeyinde anlamsızlık saptanmıştır. Orjinaline uygun bir faktör yapılanması olup olmadığını değerlendirmek üzere faktör çözümlemesi yapılmıştır. Özdeğeri birden büyük olan altı faktör grubu oluşmuş, sonrasında maddelerin ifade ettiği kavramsal yapılarla ve principal component analizle faktör yük değerleri yeniden değerlendirildiğinde, tüm maddelerin tek bir faktörde toplanabildiği görülmüş, ölçeğin tek faktörlü yapısının kavramsal yapı ile daha çok örtüştüğüne karar verilmiştir (Kaiser Mayer Olkin= .856, Barlett's Test Chi Square= -3.84, p<.000). Ölçek güvenirliği için cronbach alpha güvenirlik katsayısı hesaplanmış, 27 madde üzerinden yapılan değerlendirmede 0.848 olarak saptanmıştır. Doğrulanmış madde toplam korelasyonuna bakılmış ve 0.2 den küçük değerleri olan madde 6 ve madde 7 değerlendirme dışında bırakılarak toplam 25 madde üzerinden yeniden değerlendirme yapılmış olup cronbach alpha değeri 0.855, hotteling T-Squared F=133.955, p<0.00 olarak saptanmıştır. Madde toplam puan korelasyonları incelendiğinde, tüm maddelerin toplam ölçek puanı ile korelasyonu anlamlı düzeydedir (p<0.001).

**Sonuç:** "Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği'nin" tek faktörlü yapısının kuramsal bilgiyle de paralel olarak Türkiye de çalışan genel hemşire profili için uygun olduğuna karar verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş motivasyonu, hemşire, geçerlik, güvenilirlik.

### ABSTRACT

**Objectives:** *This research is a methodological study which was planned to determine the validity and reliability of "The Nurses Job Motivation Scale".*

**Material and Method:** *Validity and reliability of Nurses Job Motivation Scale was tested after arranged from nurses job motivation scale in Psychiatric Clinic which was developed by the same researchers as a 3 Likert type and 27 items. The sample of the research forms 582 nurses working in the Ege University Medical Faculty Hospital. Research data were collected between 14 April 2014 – 13 June 2014 after getting the necessary permission. Number- percentage distribution of descriptive information was made. For the validity of the scale, Kendal coefficient calculated based on expert opinion, for construct validity factor analysis was made. To assess the volume size of the scale, Kaiser Meyer Olkin and Bartlett's test were used. For reliability of scale Cronbach alpha, the item-total item correlation, hotteling t square tests were used.*

**Results:** *After experts were consulted for the content validity of the scale, Kendall's coefficient of concordance (W<sub>a</sub>)(Kendall's W A = 0.189,  $\chi^2 = 34.474$ ,  $df = 26$ ,  $p = 0.124$ ) was calculated and according that at the level of  $p > 0.00$  non-significance was determined. Factors analysis of scale was conducted to assess whether the original scale factor is a suitable structuring for appropriate construct validity. Six factor groups whose Eigen is greater than one have occurred when after factor load values is reevaluated by the conceptual structure and principal component analysis, all substances is was seen to be aggregated into a single factor, expressed by the material, only factor structure of the scale has been decided the more consistent with the conceptual frame work . (Kaiser Mayer Olkin= .856, Barlett's Test Chi Square= -3.84,  $p < 000$ ). For the Scale reliability Cronbach alpha reliability coefficient was evaluated and in the evaluation on 27 items, the reliability coefficient was found in 0,848. After item-total correlations were verified items that have smaller value than 0.2, item 6 and item 7 was excluded from evaluation and in the reassessment on the total 25 items Cronbach's alpha value of scale was found to be 0.855, hotteling T-Squared was found to be  $F=133.955$ ,  $p < 0.00$ . When the item-total correlations were analyzed, total scale scores of all items is correlated significantly ( $p < 0.001$ ).*

**Conclusion:** *In parallel with the theoretical knowledge, one factor structure of nurses' job motivation scale was decided to be suitable for the general nursing profil who works in Turkey.*

**Key Words:** *Job motivation, nurse, validity, reliability.*

### GİRİŞ

Motive olmak, harekete geçirici, hareketi devam ettirici (ya da sürdürücü) ve olumlu yöne yöneltici olmak üzere, üç temel özelliğe sahip bir güçtür. Motive olmanın temel kavramı güdüleme ise, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye ve amaca) doğru devamlı bir şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Baykal 1978). İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Tüm bunlar aktif ve güdüleyici kuvvetlerdir. Bu güç ve kuvvetlerin bileşkesi, kişinin

psikolojik çabalarını bir amaca ulaşmak üzere organize eder, devamlılık ve dinamiklik kazandırır (Baykal 1978, Robbins 1991a, Robbins 1991b).

Motivasyon üzerine yapılan kısa tartışmalar bile motivasyonun zor bir fenomen olduğunu göstermektedir. İnsanlar sadece farklı değerlere sahip değil, aynı zamanda farklı motivasyon şekillerine de sahiptirler. Yapılan çalışmalarda hemşirelerin en çok önem verdikleri motivasyon araçları “iş güvencesi”, “sosyal güvence” ve “yöneticilerinin değer vermesi” olarak belirlenirken; en az önem verilen motivasyon aracı “rekabetin olduğu bir iş dalında çalışma”, “sendikal faaliyetlerin işletmece önemsenmesi” ve “iş dışında çalışma arkadaşlarıyla ortak yönlerinin olması” olarak belirlenmiştir (Dilekoğlu 2003, Öztürk ve ark. 2003, Karakaya ve ark. 2007, Altun ve ark. 2009, İnfal ve ark. 2011). Bu durum, sadece motivasyon düzeylerinin farklılığını değil, (örn: motivasyonun ne kadar), aynı zamanda motivasyon oryantasyonunun farklılığını (örn: ne tip motivasyon) yansıtmaktadır. Motivasyon oryantasyonu, ulaşılabilecek hedefler için yapılan eylem ve tutumların neden yapıldığını içermektedir (Deci ve Ryan 2000, Uyargil 2000, Wigfield ve Eccles 2002).

Deci ve Ryan, 1985’de geliştirdikleri Kararlılık Teorisi’nde (Self-Determination Theory) motivasyon tipleri arasındaki farkın eylem için öngörülen hedefler ya da nedenlerin farklılığının üzerinde geliştiği vurgulanmıştır (Deci ve Ryan 2000). Bu teori içsel ve dışsal motivasyon kavramları gibi motivasyon oryantasyonunu içermektedir. Bu teoride içsel motivasyonla, (ki içsel motivasyon içten ilgi ve tercihle yapılan bir şey anlamına gelir), dışsal motivasyon ki ayrıcalıklı bir sonuç getirisi için yapılan eylem anlamına gelir arasındaki fark üzerinde durulmuştur. Son otuz yıldır yapılan çalışmalar, dışsal faktörlerle motive olduklarında bireylerin deneyim ve performans kalitesinin farklı olabileceğini göstermektedir (Eliot ve Harackiewicz 1994, Guay ve Blanchard 2000, Deci ve Ryan 2000, Wigfield ve Eccles 2002).

Bireyleri diğerlerinden ayıran, iş doyumlarını ve üretkenliklerini belirleyen bazı faktörler birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Her kültürde aynı biçimde ortaya çıkmamakla birlikte, bu faktörlerin neler olduğunu bilmek, hemşire emeğinin en üst düzeyde ve verimli kullanılmasını sağlamak açısından önemlidir (Baykal 1978, Robbins 1991a, Robbins 1991b, Oshvandi ve ark. 2008, Kath ve ark. 2013). Mutale ve ark. (2013), Zambiya’da yaptıkları çalışmalarında, cinsiyet, yapılan işin şekli, alınan eğitimler ve geçen sürenin motivasyon üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Hemşirelik mesleğinde otonomi, iletişim becerileri, kişisel ilgi, hastaya yeterli zaman ayırma ve çevre güvenliğini sağlama gibi özelliklerinin önem kazanması ve eğitimsel birikimlerin hemşirelerin motivasyonlarını ve iş doyumlarını olumlu yönde etkilediğine ilişkin yapılan birçok çalışma görülmektedir (Sheldon 1997, Freeman ve O’ Brien 1998, Baron ve Harackiewicz 1999, Edgar 1999, Shanley 2001, Haque ve ark. 2002, Nolan, Sheldon ve Bettencourt 2002, Tzeng 2002, Gagne 2003). Buna karşın rutinler, iş sınırlarının kesinleştirilmemiş olması, düşük maaş, çalışma koşullarının yetersizliği, hekim odaklı hastane kültürü, yaşadıkları iş stresleri ve bu strese bağlı duygusal sıkıntılar (öfke, kızgınlık, anksiyete, ümitsizlik) hemşirelerin motivasyonlarını düşürmekte, iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemekte, hatta ileri

düzeyde mesleki tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Çam 1991, Üstün 1995, Freeman ve O' Brien 1998, Carson ve ark. 1999, Vara 1999, Laamnen ve ark. 1999, Pugliesi 1999, Edwards ve ark. 2000a, Edwards ve ark. 2000b, Hannigan ve ark. 2000, Pektekin 2000, Engin ve Özgür 2004, Broeck ve ark. 2008, Oshvandi ve ark. 2008, Cominetti ve ark. 2013). Olumsuz çalışma koşulları, sağlık politikaları gibi sorunlara rağmen sağlık bakım hizmeti verenler için çalışma hayatında yapılan işle ilgili kararlı bir tutuma sahip olmak bakımın niteliği açısından önem taşımaktadır (Stuart 1991, Kivimaki ve ark. 1995, Antunes 1996, Laamnen ve ark. 1999, Munthy ve Mariolakau 2002). Elliot ve Sheldon 1997' de yaptıkları araştırmalarında herhangi bir iş için gerekli olan motivasyonda kararlı tutumun etkisini vurgulamışlardır. Alpende (1990) yaptığı çalışmada hemşirelerin işle ilgili kararlara katılımlarının, yönetim ve organizasyon içinde bulunmalarının, içsel motivasyonlarını arttırdığını saptamıştır. Anderson (2001) ve Tzeng (2002) yaptıkları çalışmalarda genel iş doyumunun eğitimsel birikimle pozitif ilişkili olduğunu, sürekli eğitimin iş doyumunu, benlik kavramını, işle ilgili olayları, görüşleri, profesyonel hedefleri olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır.

Ülkemizde hemşirelerde tükenmişlik ve iş doyumuyla ilgili çalışmalarda da, diğer ülkelerdekilere benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Çam 1991, Vara 1999, Taşdemir 1999, Uyargil, 2000, Karadağ ve ark. 2002). Mesleki tükenmişlik, iş doyumunu gibi alanlarda yapılan araştırmaların sayısı oldukça fazla olmasına karşın; motivasyon, iş doyumunu ve tükenmişlikle ilgili kavramlar bir çok çalışmada iç içe geçmiş bir şekilde ele alınmıştır. Ülkemizdeki psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş motivasyonlarını değerlendirmede kullanılabilir bir araç mevcutken (Engin ve Çam 2009); genel hemşire profiline özgü geliştirilmiş bir araç bulunmamaktadır. Araştırmacılar genellikle kendi geliştirdikleri ve geçerlik güvenilirlik çalışmaları henüz tamamlanmamış ölçme araçları kullanmışlardır (Demirkan 2007). Hemşirelerin motivasyon düzeyinin mesleğe özgü geliştirilmiş bir araçla belirlenmesi sonuçların daha objektif olmasını sağlayacaktır (Korkmaz 2008). Hemşirelere yönelik iş doyum ölçekleri ve tükenmişlik ölçekleri gibi iş memnuniyetine ilişkin ölçekler yabancı ve yerli kaynaklarda mevcutken (Ng, 1993; Muya ve ark. 2013), ülkemizde hemşirelerin geneline yönelik geliştirilmiş iş motivasyon ölçeğinin olmaması, Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin İş Motivasyonlarını Değerlendirme Ölçeği'nin tekrar düzenlenip bu amaçla geliştirilmesi şimdiki araştırmanın önem ve özgünlüğünü oluşturmaktadır.

Ülkemizde ise hemşireler daha eğitim aşamasında farklı düzeylerde mezun olmakta, sektör içerisinde belirsizliğe itilmektedirler. Zevkle çalışabilecek bir alan belirleme hakkı olmadan başkaları tarafından seçilen alanlarda çalışarak, kendini ekip içinde gerçekleştirme imkanı sunulmadan ve desteklenmeden çalışmaktadırlar. Bu durum zaman zaman hemşirelerin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Oysa sektör yöneticilerinin temel hedefi, bakım kalitesinin en önemli unsurlarından olan hemşirelerin mesleki performanslarını artıracak düzenlemeler yapabilmek olmalıdır. Bu düzenlemeler arasında ise; hemşirelerin mesleğe, çalıştıkları kuruma başladıkları ilk zamanlarda motivasyonlarını değerlendirmek, verimlerinin ve doyumlarının en yüksek düzeyde olmaları sağlayabilecek ortamlarda çalışmalarına olanak sağlayabilmek bulunmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında bu çalışma, psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş motivasyonlarını değerlendirmede kullanılan "Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin İş Motivasyonlarını Değerlendirme Ölçeği'nin", genel hemşire profili için geçerlik ve güvenirliliğini test etmek amacıyla planlanmış bir çalışmadır.

## GEREÇ VE YÖNTEM

**Araştırmanın tipi:** Bu çalışma, psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş motivasyonlarını değerlendirmede kullanılan "Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin İş Motivasyonlarını Değerlendirme Ölçeği'nin, "Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği" olarak genel hemşire popülasyonu için geçerlik güvenirliliğini test etmek amacıyla planlanmış metodolojik bir çalışmadır.

**Veri Toplama Araçları :** Verilerin elde edilmesinde, tanıtıcı bilgilerin yer aldığı ve çalışmacılar tarafından geliştirilen Sosyodemografik Veri Toplama Formu ve araştırmacılar tarafından geliştirilen "Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği" kullanılmıştır.

**Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu:** Çalışmacılar tarafından geliştirilen bu form, hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini (yaş, medeni durum, gelir düzeyi, eğitim düzeyi), sağlık durumları ile ilgili özelliklerini (tanılı fiziksel ve ruhsal hastalığı olma durumu) ve mesleki özellikleri, çalışma koşulları ve kişisel algılarını (hemşirelik süresi, çalışılan birim, en son birimdeki çalışma süresi, çalışma şekli, bakım verilen ortalama hasta sayısı, hastaların bağımlılık düzeyleri, çalışılan birime gönüllü gelme, birimden memnuniyet, birimden ayrılma fikri, hemşireliğin toplumsal algısından memnuniyet durumu) belirlemek amacıyla 19 sorudan oluşmaktadır.

**Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği:** Aynı araştırmacılar tarafından geliştirilerek yayınlanmış olan "Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin İş Motivasyonlarını Değerlendirme Ölçeği" (Engin ve Çam 2009) 27 soruluk bir formdur. Psikiyatri hemşireleri için geliştirilmiş asıl form için yapılan güvenirlilik çalışmalarında, güvenirlilik katsayısı 0,847 olarak belirlenmiştir. Bu form 3'lü likert tipi olarak hazırlanmıştır. Orijinal ölçeğin ilk yarısı için cronbach alpha: 0.79, ikinci yarısı için cronbach alpha 0.72 dir. Madde toplam puan korelasyonları incelendiğinde, tüm maddelerin toplam ölçek puanı ile korelasyonu anlamlı düzeydedir ( $p < 0.001$ ). Ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek için faktör analizi yapılmıştır. Özdeğeri birden büyük olan dokuz faktör grubu oluşmuş, sonrasında yamaç eğim grafiği de incelenerek, maddelerin toplandığı alanlar ve faktör yüklerine göre, en uygun çözümlenimin iki faktörlü yapı olduğuna karar verilmiştir. Psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş motivasyonlarını değerlendirme ölçeğinin iki faktörlü yapısının kuramsal bilgiyle de paralellik gösterdiği kararına varılmıştır (Engin ve Çam 2009). Genel hemşire profili için hemşirelerin iş motivasyonlarını değerlendirmek amacıyla hemşire iş motivasyonu ölçeği için orijinal ölçek maddelerinde yer alan psikiyatri kliniğinde..... duyarım gibi ifadeler "bu klinikte" şeklinde düzenlenmiş olup, derecelendirme kısmı ise hemşirelerin ifadelerin her birine katılıp katılmama durumlarına göre; "1. Katılmıyorum, 2. Kısmen katılıyorum, 3. Katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme dışında ölçeğin orijinaline sadık kalınmıştır.

**Verilerin değerlendirilmesi:** Veriler SPSS programında kodlanarak, tanıtıcı bilgilerin sayı yüzde dağılımları yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için ifadelerin geçerliliğini yeniden sınamak üzere uzman görüşleri alınmıştır. Sonuç Kendal uyumu katsayısı doğrultusunda değerlendirilmiştir. Güvenilirlik sınaması için, Cronbach alfa katsayısı ve madde-toplam puan korelasyonu ile yapılmıştır. Ayrıca hoteiling t – squared kullanılmıştır. Geçerlilik kapsamında yapı geçerliliği için faktör çözümlemesi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünü değerlendirmek amacıyla Kaiser Mayer Olkin ve Barlett’s test kullanılmıştır.

**Örneklem:** Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi’ndeki 40 klinik, poliklinik ve yoğun bakımda 14 Nisan 2014 – 13 Haziran 2014 tarihleri arasında görevli 1200 hemşire çalışmanın evrenini; çalışmaya gönüllü katılan 582 hemşireler ise, çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu çalışmada ayrıca bir örneklem seçimine gidilmemiştir. Ölçeğin işlerliğini değerlendirmek amacıyla 20 kişilik gönüllü bağımsız bir hemşire grubu ile uygulama yapılmıştır.

**Etik:** Araştırmacıların bağlı oldukları bilimsel etik kuruluna araştırma sunulmuş, 01.11.2013 tarih ve 150 sayılı karar ile araştırmanın uygulanması uygun bulunmuştur. Araştırmanın uygulanabilmesi için hastaneden resmi izin yazısı alınmıştır. Hemşirelerden alınacak bilgilerin gizli tutulacağına dair sözel açıklama yapılmış ve gönüllü katılımcıların sözel onamları alınmıştır.

## BULGULAR VE YORUM

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde; hemşirelerin yaş ortalamalarının  $33.53 \pm 7.61$ , %98.5’ nin kadın, %57.7’sinin evli olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin %71.6’ sının lisans mezunu, %68.6’ sının gelirinin gidere denk olduğu, %68.9’ unun fiziksel bir hastalığı olmadığı, %93.5’ inin psikiyatrik bir hastalığı olmadığı, %58.9’ unun çalışılan birimi isteyerek seçmediği, % 60.7’sinin ise çalıştıkları birimden memnun oldukları, %52.6’ sının nadiren çalıştıkları birimden ayrılmayı düşündükleri saptanmıştır. Hemşirelerin %69.9’ unun hemşirelik mesleğini kendilerine uygun buldukları, %75.9’ unun ise hemşirelik mesleğinin toplum içindeki saygınlığından memnun olmadıkları saptanmıştır (Tablo1).

**Tablo1.** Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Dağılımları (n=582)

Tanıtıcı özellikler	Sayı	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	573	98.5
Erkek	9	1.5
<b>Medeni durum</b>		
Bekar	203	34.9
Evli	336	57.7
Boşanmış	43	7.4

<b>Mezun olunan okul</b>		
Sağlık meslek lisesi	21	3.6
Önlisans	112	19.2
Lisans	417	71.6
Lisans üstü	32	5.5
<b>Gelir durumu</b>		
Gelir giderden az	149	25.6
Gelir gidere denk	399	68.6
Gelir giderden fazla	34	5.8
<b>Fiziksel hastalık olma durumu</b>		
Evet	181	31.1
Hayır	401	68.9
<b>Psikiyatrik hastalık olma durumu</b>		
Evet	38	6.5
Hayır	544	93.5
<b>Çalışılan birimin isteyerek seçilme durumu</b>		
Evet	239	41.1
Hayır	343	58.9
<b>Çalışılan birimden memnuniyet durumu</b>		
Evet	353	60.7
Hayır	157	27
Kararsız	72	12.4
<b>Çalışılan birimden ayrılmayı düşünme durumu</b>		
Sık sık	85	14.6
Nadiren	306	52.6
Hiç	191	32.8
<b>Hemşirelik mesleğini kendine uygun bulma durumu</b>		
Evet	407	69.9
Kararsız	118	20.3
Hayır	57	9.8
<b>Hemşirelik mesleğinin toplum içindeki saygınlığından memnun olma durumu</b>		
Evet	76	13.1
Kararsız	18	3.1
Hayır	442	75.9
Kısmen	46	7.9

**Geçerliliğe ilişkin bulgular :** Ölçeğin içerik/kapsam geçerliliği için uzmanlardan ölçekteki her bir maddenin genel hemşire profili için uygunluğunu değerlendirmek üzere, ölçme derecesini 100 puan üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Alınan uzman görüşlerinin ardından Kendall Uyuşum Katsayısı (Wa) (Kendall Coefficient of Concordance) korelasyon testi uygulanarak ölçeğin içerik geçerliliği çalışması yapılmış ve bu doğrultuda  $p>0.00$  düzeyinde anlamsızlık saptanmıştır (Kendall's  $W_a=0.189$ ,  $\chi^2=34,474$ ,  $df=26$ ,  $p=0.124$ ).

Ölçeğin aslına uygun bir faktör yapılanmasına uygun olup olmadığını değerlendirmek üzere faktör çözümlemesi yapılmıştır. Ölçek maddelerine uygulanan temel bileşenler analizi (principal component analizi) sonucunda özdeğeri (eigenvalue) 1'i aşan altı faktör elde edilmiştir. Toplam varyansın %52.324' ünü açıklayan bu faktörler için faktör yükleri için kesme noktası 0.30 alınmış (Kaiser Mayer Olkin= .856, Barlett's Test Chi Square= -3.84,  $p<.000$ ), maddelerin ifade ettiği kavramsal yapılarla ve principal component analize faktör yük değerleri yeniden değerlendirildiğinde, tüm maddelerin tek bir faktörde toplanabildiği görülmüş, ölçeğin tek faktörlü yapısının kavramsal yapı ile daha çok örtüştüğüne karar verilmiştir.

Güvenirliliğe ilişkin bulgular: Ölçeğin güvenirliliği için cronbach alpha güvenirlilik katsayısı 27 madde üzerinden yapılan değerlendirmede 0.848 olarak saptanmış, hotteling t-Squared  $F=133.959$ ,  $p<0.00$  olarak bulunmuştur. Doğrulanmış madde toplam korelasyonuna bakılmış ve 0.2 den küçük değerleri olan madde 6 ve madde 7 değerlendirme dışında bırakılarak toplam 25 madde üzerinden yeniden değerlendirme yapılmış ve cronbach alpha değeri 0.855, hotteling T-Squared  $F=133,955$ ,  $p<0.00$  olarak saptanmıştır. Her maddenin toplam madde puanı ile korelasyonunda ise, tüm maddelerin toplam madde puanıyla ilişkisinin  $p<0.00$  düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

**Tablo 2.** Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Madde-Toplam Puan Korelasyon Analizi Sonuçları (n=582)

Maddeler	Madde toplam puan Korelasyonları	
	r	p
1. Bu klinikte çalışmaktan çok hoşlanıyorum	,564	,000
2.Bu klinikte çalışırken ara sıra işimle ilgili değişik ve ilginç şeyler yapabiliyorum	,354	,000
3.Bu ortamda hemşire olarak çalışmayı tercih ediyorum	,574	,000
4. Bu ortamda çalışmak toplumda bana saygınlık kazandırıyor.	,506	,000
5.Çalışırken işimle ilgili bağımsız kararlar alabiliyor ve inisiyatif kullanabiliyorum.	,482	,000
6. İşimi yaparken çok becerikli ve yetkin olduğumu düşünüyorum	,421	,000
7.İşimi yaparken aldığım kararların tüm sorumluluğunu üstlenerek yapabileceğimi düşünüyorum.	,399	,000



8. Bu işi yapmamın hastalar için yararlı olduğunu düşünüyorum	,383	,000
9. İşimi yaparken gösterdiğim performansımın memnunum	,454	,000
10. İşimi yaparken tüm kişisel yeteneklerimi rahatlıkla kullanabildiğime inanıyorum.	,531	,000
11. İşimi iyi yapabilmek için çok çaba sarf ettiğimi düşünüyorum.	,307	,000
12. İşimi iyi yapabilmek için gereken enerjiye fazlasıyla sahibim.	,542	,000
13. İşimi iyi yapabilmek için istek duyuyorum ve çaba gösteriyorum.	,631	,000
14. Burada çalışmaya devam etmek isterim. Çünkü işimin kişisel gelişimime katkıda bulunduğunu hissediyorum.	,677	,000
15. İşimi yapmanın önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü işim insan hayatını olumlu yönde etkilememi sağlıyor.	,473	,000
16. Bu işte çalışmanın, benim için insanları daha kolay kabul etmemi sağladığını düşünüyorum.	,479	,000
17. Hayatta bir yere sahip olabilmem için işim önemlidir.	,428	,000
18. İşimi yaparken genellikle benden beklenenden fazlasını yaparım.	,464	,000
19. Çalışırken geri bildirim almaktan hoşlanırım.	,334	,000
20. Yaptığım iyi bir iş karşılığında genellikle takdir edilirim.	,529	,000
21. İşimi iyi yaptığım zaman kendimi başarılı hissedirim	,361	,000
22. İşimi iyi yapmamın bana terfi olanağı sağlayacağını düşünüyorum	,474	,000
23. Çalıştığım klinikte yöneticimin ekipteki kişileri yönetme tarzını beğenirim.	,539	,000
24. Çalıştığım klinikte yöneticimin karar verme yeteneğini beğenirim.	,508	,000
25. Üstlerim tarafından bana verilen emirleri eksiksiz uyguluyorum.	,382	,000

**Ölçeğin Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular:** Hemşirelerin, "Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği" 'nden aldıkları toplam puan ortalaması  $60.90 \pm 7.29$ , minimum puan 35, maximum puan ise 75 olarak saptanmıştır. Hemşirelerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtlara göre "hiç katılmıyorum ifadesi" "1" puan, "kısmen katılıyorum" ifadesi "2" puan, "katılıyorum" ifadesi ise 3 puan almaktadır. Ölçekten alınabilecek maksimum puan 75, minimum puan ise 25 tir. Bu verilere göre ölçekten alınan puanların yüksekliği iş motivasyonunun yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Bu popülasyondaki hemşirelerin iş motivasyonu puan ortalamaları değerlendirildiğinde, iş motivasyonlarının iyi olduğu söylenebilir.

### TARTIŞMA

Bu çalışmada, Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği'nin genel olarak yeterli geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu bulunmuştur.

Bir ölçeğin alfa katsayısı ne kadar yüksek olursa, ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbiriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini yordayan maddelerden oluştuğu varsayılır (Gözüm ve Aksayan 2003). Güvenilirlik katsayısında alt sınır çoğunlukla 0.70 olarak kabul edilmektedir. Alfa katsayısı olabildiğince 1'e yakın olmalıdır (Karasar 1995, Erefe 2002). Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği için elde edilen alfa katsayıları

0.70'in üzerindedir (cronbach alpha= 0. 855). Bu sonuç kabul edilebilir sınırlar içinde kalmaktadır.

Ölçekte her madde için elde edilen korelasyon katsayısının yüksek olması, o maddenin amaçlanan davranışı ölçmede etkin ve yeterli olduğunu gösterir. Madde seçiminde kabul edilebilir korelasyon katsayısının 0.25'ten büyük olması önerilmektedir. (Tezbaşaran 1997, Özdamar 2002, Çimen ve ark. 2005). Ölçeğin maddelerinin korelasyon katsayıları 0.307 ile 0.677 arasında ve  $p < 0.000$  önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Bu bulgular doğrultusunda ölçek maddelerinin hemşirelerin iş motivasyonunu ölçmek için uygun olduğu söylenebilir.

Geçerlilik, bir ölçme aracının ölçülmek üzere hazırlandığı amacı, değişkeni ölçme derecesidir. Bir ölçeğin neyi, ne kadar doğru olarak ölçtüğü ile ilgilidir (Gözüm ve Aksayan 2003). "Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği" 'nin "Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Motivasyonu Değerlendirme Ölçeği"nde olduğu gibi iki faktörlü yapıya uygun olup olmadığını ve yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, ölçekteki maddelerin farklı boyutlar altında toplanıp toplanmayacağını değerlendirmek üzere yapılan bir işlemdir. Faktör analizi değişkenler arasında var olan doğrusal bağıntıların gücüne dayanarak, benzer değişkenleri daha küçük değişken setleri (faktör) olarak gruplar ve değişken azaltmada kullanılan bir yöntemdir. Temel bileşenler analizi her faktörün tüm veri matrisinde rotasyonu ile hangi değişkene daha güçlü doğrusal bağlantıda olduğunu saptar. Bu yöntemle faktörü oluşturan değişkenlerin de dengeli dağılımı sağlanmış olur (Kitapçıoğlu 2000, Gözüm ve Aksayan 2003). İlk değerlendirmede Özdeğeri 1'den büyük olan altı faktör bulunduğundan " Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği" en çok altı faktör grubu altında toplanabilmiştir. Bununla birlikte, tüm faktörler incelendiğinde bir çok maddenin birden fazla faktör grubunda dağılmış olması nedeniyle, literatür doğrultusunda kavramsal gözden geçirme sonucunda, maddelerin toplandığı alanlar ve faktör yüklerine göre en uygun çözümlenimin tek faktörlü yapı olduğuna karar verilmiştir. Ölçeğin orjinalinde olduğu gibi iç ve dış motivasyonu ayrı ayrı değerlendiren yapının hemşire iş motivasyonu ölçeği için uygun olmadığı sonucu, işine önem ve değer verme, algılanan yetenek ve değerler gibi kavramların iç motivasyon ve dış motivasyon fenomenlerinin ikisini de içeren maddelerden kaynaklandığı şeklinde yorumlanmıştır.

## SONUÇ

Sonuç olarak, hemşire iş motivasyonu ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik düzeyi yeterli bulunmuştur. Ülkemizde konuyla ilgili yapılacak araştırmalarda ölçeğin değerlendirmesinde toplam puan üzerinden değerlendirme yapılmasının genel hemşire profili için daha uygun olduğu görülmüştür. Hastane ve kliniklerde, sağlık bakımının yapıldığı tüm kurumlarda yeni çalışacak hemşirelere ve halen çalışmakta olan hemşirelerin iş motivasyonunun değerlendirilmesinde kullanılabilecek bir araçtır. Bu aracın kullanılması hemşire istihdamı, iş gücünün doğru kullanımı, bakımın kalitesi ve hemşire iş doyumunun artması, tükenmişliğin azalması gibi kontrol edilebilir faktörlere etki edebileceği düşünülmektedir.

**KAYNAKLAR**

- Alpender A. Relationship Between Commitment to Hospital Goals and Job Satisfaction: A Case Study of a Nursing Department. *Health Care Manage Rev*, 1990; 15(4):51-62.
- Altun N, Bahçecik N Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerinin Belirlenmesi. *Maltepe Üniv. Hem. Bilim ve Sanatı Derg.* 2009;, 2:2; 76-85.
- Andersson EP. Continuing Education in Sweden: To What Purpose?. *J. Contin. Educ.Nurs* 2001; 32(2); 86- 93.
- Antunes AV, Sant Anna LR. Satisfaction and motivation in nursing. *Rev. Bras Enferm* 1996; 49:3; 425-434.
- Barron KE, Harackiewicz JM. Achievement Goals and Optimal Motivation: Testing Multiple Goal Models. *J. Per. Soc. Psychol* 1999; 5-20.
- Baykal B. Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1978. No:2524.
- Broeck AV, Vansteenkiste M, Wittle HD ve ark. Explaining The Relationships Between Job Characteristics, Burnout Nad Engagement: The Role Of Basic Psychological Need Satisfaction. *Work Stress* 2008; 22(3); 227-294.
- Carson J, Maal S, Roche S ve ark.. Burnout in Mental Health Nurses: Much do About Nothing?. *Stress Med* 1999; 15; 127- 134.
- Cominetti L, Lorenza G, Decorte R ve ark.. Evaluation Of Staff's Job Satisfaction In The Spinal Cord Unit In Italy *The Open Nursing Journal* 2013; 7; 49-56.
- Çam O. Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması. Yayınlanmış Doktora Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1991.
- Çimen, S, Bahar Z, Öztürk C, Bektaş M. AIDS Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Zonguldak Sağlık Yüksekokulu Sağlık Eğitim Araştırma Dergisi* 2005;1(1); 1-12.
- Deci LE, Ryan R. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* 2000; 25; 544-67.
- Demirkan E. Hemşirelerde Mesleki Motivasyon Eksikliğinin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Sosyolojik Bir Çözümleme. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ; 2007.
- Dilekoğlu H. Motivasyon, Motivasyon Araçları ve Kamu İle Özel Sağlık Sektörlerinde Çalışan Sağlık Personelinin Motivasyon Araçlarına Bakış Açısı Farklılıklarının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2003.171.
- Edgar J. Nurses' Motivation and Its Relationship to the Characteristic of Nursing Care Delivery Systems; A Test of the Job Characteristic Model. *Can. J. Nurs. Leadersh* 1999; 12(1):14-22.
- Elliot AJ, Harackiewicz JM. Goal Setting, Achievement Orientation, and Intrinsic Motivation: A Mediation Analysis. *J Pers. Soc Psychol* 1994; 66(5): 968- 980.
- Engin E, Özgür G. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Uyku Düzen Özelliklerinin İş Doyumları İle İlişkisi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2004;20(2): 45- 55.
- Engin E, Çam O. Validity and Reliability Study of the Turkish Psychiatric Nurses of Job Motivation Scale. *Journal of Psychiatric And Mental Health Nursing* 2009; 16(5): 462-472.
- Erefe İ. Veri Toplama Araçlarının Niteliği. *Hemşirelikte Araştırma İlke Sürec ve Yöntemleri*, İstanbul: Odak Ofset; 2002. 169-188.

- Freeman T, O' Brien-Pallas LL. Factors Influencing Job Satisfaction on Speciality Nursing Units. *Can. J. Nurs Adm* 1998; 11(3): 25-51.
- Gagne M). The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement. *Motivation and Emotion* 2003; 27(3) :199- 223.
- Gözüm S, Aksayan S Kültürlerarası Ölçek Uyarlaması İçin Rehber II: Psikometrik Özellikler ve Kültürlerarası Karşılaştırma. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi* 2003; 5(1): 3-7.
- Guay F, Blanchard C. On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The situational 2000.
- Haque MS, Nolan P, Dyke R ve ark. The Work and Values of Mental Health Nurses Observed. *Journal of Psychiatric Mental Health Nursing* 2002; 9: 673- 680.
- İnfal S, Bodur S. Hemşirelerin Önem Verdikleri Motivasyon Araçları, İ.Ü.F.N. *Hem. Derg* 2011; 19(2):77- 82.
- Karadağ G, Serbaş G, Güner İ ve ark. Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Bunları Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. *Hemşirelik Forumu Dergisi* 2002; 5(6): 8-15.
- Karakaya A, Ay FA. Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilim Derg* 2007; 31(1): 55-67.
- Karasar N. Bilimsel Araştırma Yöntemi. 7.Basım. Ankara: Sim Matbaası. ;1995.
- Kitapçıoğlu G. Bornova Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesinde Görev Yapan Ebelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi ve İş Doyumu, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yayınlanmış Uzmanlık Tezi. İzmir; 2000.
- Kivimaki M, Voutilainen P, Koskinen P. Job Enrichment, Work Motivation, and Job Satisfaction in Hospital Wards: Testing the Job Characteristics Model. *J. Nurs Mang* 1995; 3(2): 87-91.
- Korkmaz S. Hastanelerde Doktor, Hemşire Ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: TC Çaç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ; 2008.
- Laamnen R, Broms U, Happola A ve ark.). Changes in the Work and Motivation off Staff Delivering Home Care Services in Finland. *Public Health Nurs* 1999;16(1) : 60-71.
- Mutale W, Ayles H, Bond V ve ark. Measuring Health Workers 'Motivation In Rural Health Facilities: baseline Result From Three Study Districts In Zambia, *Human Resources for Health* 2013; 11(8).
- Muthny FA, Mariolakou A. Nursing Personnel in Patient Rehabilitation- Work Satisfaction, Motivation for Inter Disciplinary Cooperation and for Achieving Psychosocial Competence. *Pflege* 2002; 15(2): 61-68.
- Muya M, Katsuyama K, Ozaki F (2013). Development of A Scale Measuring The Job Satisfaction of Japanese Hospital Nurses, *Japan Journal of Nursing Science*, doi:10.1111/jjns.12017.
- Ng Sik Hung (1993). A Job Satisfaction Scale for Nurses, *New Zealand Journal of Psychology*, 22, 46-53.
- Nolan P, Bourke P, Doran R. UK and USA. Clinical Mental Health Nurse Specialists' Perceptions of Their Work. *Journal of Psychiatric Mental Health Nursing* 2002; 9: 293-300.
- Oshvandi K, Zamanzadeh V, Ahmadi F ve ark. . Barriers To Nursing Job Motivation, *Research Journal of Biological Sciences* 2008; 3(4): 426-434.
- Özdamar, K. Paket Programlar İstatistiksel Veri Analizi, 4.Baskı. Eskişehir: Kaan Kitapevi, 2002. 661-673.

- Öztürk Z, Dündar H. Örgütsel ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilim Derg 2003; 2(2): 57-67.
- Robbins SP. Organizational Behavior. , New York: Prentice Hall, Englewood Cliffs; 1991. 59- 68.
- Robbins SP. Organizational Behavior, Concepts, Controversies and Applications. 5.Ed. Prentive Hall; 1991. 47-55.
- Shanley E Common Experiences of Mental Health Nurses and Consumers: Ingredients of Symbiotic Relationship? Australian and New Zealand Journal Of Psychiatric Mental Health Nursing 2001; 10: 243-251.
- Sheldon KM, Bettencourt BA. Psychological Need-Satisfaction and Subjective Well- Being within Social Groups. Br J Soc Psychol 2002; 41(1): 25-38.
- Stuart G Actualizing The Nursing Role: Professional Performance Standards. St. Louis, Mosby C. 1991. 193- 207.
- Taşdemir G. Ege Üniversitesi Uygulama Ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Empatik Eğilim Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü 1999.
- Tezbaşaran, A. Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu. 2.Baskı. Ankara:Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1997.19-51.
- Tzeng HM. The Influence of Nurses' Working Motivation and Job Satisfaction on Intention to Quit: An Empirical Investigation in Taiwan. Int. J. Nurs Stud 2002; 39(8): 867-878.
- Uyargil C. Performans Değerlendirme. İnsan Kaynakları Yönetimi. 2.Basım. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fak. İnsan Kaynakları A.B.D. Yayınları. Dönence Basımevi. 2000.
- Üstün B. Hemşirelerin Atılganlık ve Tükenmişlik Düzeyleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1995.
- Vara Ş .Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu Ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1999.
- Wigfield A, Eccles J. Motivational, Beliefs, Values and Goals. Anu. Erev. Psychol 2002; 53: 109-132.