

Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği Geçerlilik Güvenirlik Çalışması: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama

Mustafa MACİT*
Mesut KARAMAN***

Arif Selim EREN**
İbrahim Enes DEMİR****

ÖZ

Bu araştırma çalışma yaşam kalitesi ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliliğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma Gaziantep ilinde bir kamu hastanesinde çalışmakta olan 209 sağlık personeli dâhilinde yürütülmüştür. Katılımcıların %58'i kadın % 42'si erkektir. Medeni durumlarında %47'si bekâr %42'si evlidir. Sağlık çalışanlarının %37'si 21-30 yaş aralığında iken, %45'i lisans mezunudur. Statü olarak %46'sı hemşiredir. Verilerin analizinde SPSS 21 paket programı ve AMOS programlarından yararlanılmıştır. Geçerlik, güvenirlik çalışması yapılan ölçek Cacioppe (1980, 1984) tarafından çalışma yaşam kalitesini ölçmek amacıyla tasarlanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değerinin 0,92 olduğu saptanmıştır. Ölçek maddeleri doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda; gelişim boyutu ile ilgili güvenirlik değerinin 0,70'in ve açıklanan ortalama varyans değerinin de 0,50'nin altında olduğu ve bu boyut ile ilgili ayrışım ve benzeşim geçerliliğinin olmadığı görülmektedir. Diğer boyutlarla ilgili elde edilen veriler dikkate alındığında ölçeğin ayrışım ve benzeşim geçerliliği olduğu görülmektedir. Sonuç olarak gelişim boyutu ile ilgili önermelerin gözden geçirilmesi gerektiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanları, Çalışma Yaşam Kalitesi, Geçerlilik ve Güvenirlik
JEL Sınıflandırması: M12, M19, M54

Validation and Reliability of Working Life Quality Questionnaire: An Application on Health Employees

ABSTRACT

This study was conducted to determine the validity and reliability of the study quality of life scale. The research data was obtained from 209 health personnel working in a public hospital in the province of Gaziantep. 58% of the participants were female and 42% were male. 47% of participants is single and 42% of them are married. 37% of health care workers are between 21-30 years of age and 45% of them have an ungraduate degree. As of working status, 46% are nurses. SPSS 21 package program and AMOS programs were used to analyze the data. The validity and reliability scale was designed by Cacioppe (1980, 1984) to measure the quality of life. In this study, the cronbach alpha of the scale was found to be 0.92. Scale items were subjected to confirmatory factor analysis. As a result of the analysis; It is seen that the reliability value related to the development dimension is 0.70 and the mean variance value is below 0.50 and there is no

* Dr. Öğr. Üyesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü msmacit@gmail.com ORCID bilgisi: 0000-0002-5672-5161

** Dr. Öğr. Üyesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü arifselimeren@hotmail.com ORCID bilgisi: 0000-0001-7274-1113

*** Blm. Uzm., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı mesut_karaman66@hotmail.com ORCID bilgisi: 0000-0001-6154-8940

**** Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı enes_0059@hotmail.com ORCID bilgisi: 0000-0002-5039-3629

(Makale Gönderim Tarihi: 26.02.2019/ Yayına Kabul Tarihi:04.12.2019)

Doi Number: 10.18657/yonveek532830

Makale Türü: Araştırma Makalesi

discrimination and convergent validity about this dimension. It is seen that the data obtained related to other dimensions have discriminant and convergent validity of the scale. As a result, it is seen that the propositions about development dimension should be reviewed.

Key Words: Health Workers, Work Quality of Life, Validity and Reliability

JEL Classification: M12, M19, M54

GİRİŞ

Hayatımızın önemli bir bölümünü çalışma hayatı oluşturmaktadır. İnsan, hayatın her alanında olduğu gibi, çalışma yaşamında da hep daha iyinin arayışı içerisinde. Çünkü insan fitratında olan ihtiyaçlardan birisi de en iyi şeyleri isteme ve elde etme arzusudur. Diğer bir ifade ile hayat aslında sürekli daha iyinin arayışı olarak da değerlendirilebilir. İnsan hayatın her alanında olduğu çalışma hayatında da daha kaliteli bir çalışma yaşamını arzulamaktadır. Çalışma yaşamının kalitesi üzerine yapılan araştırmaların çokluğu bu arzunun bir yansımasıdır denilebilir. Bu arayışa ilaveten günümüzde örgütlerin etkili ve verimli bir şekilde amaçlarına ulaşmalarında örgüt çalışanlarının katkılarının önemi her geçen gün daha fazla gündeme taşınmaktadır. Özellikle sağlık hizmetleri gibi önemli ölçüde bireylerin performanslarıyla ilişkili olan bir alanda çalışanların olumlu davranışlarını artıracakları varsayılan çalışma yaşamının kalitesi özel önem verilmesi gereken bir alandır denilebilir. Çünkü sağlık hizmeti sunan örgütler daha kıt kaynaklarla daha iyi hizmet sunmak zorunluluğu baskısını her geçen gün artan bir şekilde yaşamaktadırlar. Bunun yakın vadede değişme ihtimali de görülmektedir. Bu durumda daha nitelikli, etkili hizmet sunumunun çalışma yaşamının kalitesinin dikkate alınmadan gerçekleştirilmesi zor görüldüğü gibi, gerçekleştirilmiş olsa dahi bunun kalıcı bir sonuç olmayacağı iddia edilebilir (Brooks ve Anderson, 2005:319).

Çalışma yaşamının kalitesi sadece iş tatminini değil aynı zamanda yaşamın aile, boş vakit, mali kazanım vb. gibi diğer alanlarını da etkileyen önemli bir unsurdur (Mishra, 2015:53). Çalışma yaşamında kalite arayışı muhakkak ki insanların çalışma yaşamının varlığı ile ortaya çıkmıştır denilebilir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra iş ile sağlık arasındaki ilişkiye bakış tarzının değişmesi de çalışma yaşamı kalitesinin önemini artırmıştır. Daha öncesinde psikosomatik şikâyetler, uyku problemleri ve sağlıksız yaşam tarzı gibi olumsuzlukların çalışanın zayıf kişiliğinden kaynaklandığına ve yaşadığı stresin yansıması olduğuna inanılıyordu. Çalışanın işin üzerindeki kontrolünün her geçen gün azalması, sosyal destek eksikliği ile birleşen yetersiz veya uzun dönemle ilgili belirsiz ödüller ve beklentiler gibi çalışma ortamının farklı özellikleri çalışanların sağlığı ve öznel gönencini olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Hatta işyerindeki psiko-sosyal faktörlerin sağlıklı olmayışının yaşam beklentisini yedi yıl kısalttığı tahmin edilmektedir (Gaillard vd., 1996:246).

Çalışma yaşamının kalitesi endüstriyel ilişkiler, işin yeniden dizaynı ve örgütsel etkinliği artırma gibi çok farklı amaçlar için kullanılmaktadır. Klasik yönetim yazınında da yardımlaşma ve esnekliğin ön plana çıkarılarak, çalışanların hem iş tatmininin hem de verimliliğinin artırılması anlamında yönetim uygulamaları olarak üzerine durulan bir konu olmuştur. Bununla birlikte kalite

bilincinin bir parçası anlamında çalışma yaşamının kalitesi, çalışanların gelişimi ve öznel gönencinin sağlanması, özellikle sağlık hizmeti sunan örgütlerin performansına etkisi anlamında literatürde dikkat çeken bir konudur (Cole vd., 2005: 54).

Farklı araştırmacıların değişik boyutlar üzerinden çalışma yaşamının kalitesini değerlendirdikleri görülmektedir. Bu boyutlar Hackman ve Oldham (1975:160)'a göre işin kapsamı ve önemi, otonomi ve geri bildirim, Walton (1973)'e göre yeterli ve adil ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, gelişim, güvenlik, sosyal bütünleşme, kurumsallaşma, iş yaşamı ve işin sosyal bağlantısı, Taylor, Cooper ve Mumford (1979)'a göre ücret, çalışma saatleri ve şartları, işin doğası ile bütünleşmiş faktörler, çalışanların yönetime katılımı, adalet, sosyal destek, öz gelişim, üretimin veya işin sosyal bağlantısı (aktaran, Easton ve Van Laar, 2013:597), Mirvis ve Lawler III (1984:206)'e göre ücret, ilave olanaklar, iş güvencesi, çalışma ortamı (fiziksel çevre ve ekipman kalitesi), çalışma arkadaşları (arkadaşlık, saygı, davranış tarzı), başarı, çalışan becerilerinin geliştirilme fırsatları, genel anlamda işten ve çalışılan yerden memnuniyet, Efraty ve Sirgy (1990:32-33)'a göre varlığın devamı ile ilgili ihtiyaçlar (güvenlik, ücret), sosyal ihtiyaçlar (kişilerarası, samimi, arkadaşça ilişkiler, önemli sosyal gruplara kabul ve katılım), benlik ihtiyaçları (özsaygı, otonomi) ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı, Caccioppe ve Mock (1984)'e göre ise kamu kurumlarında örgütün etkililiği, gruplar arası işbirliği, yönetim uygulamaları, bireyin gelişme ve yenilikçiliğini kullanabilme imkanı, bireyin grubun ayrılmaz bir parçası olarak görülmesi, çalışma ortamı, işin kalitesi, özel kurumlarda ise işin doğası (ilginç olması gibi), yönetim uygulamaları, toplantılar (sıklık, etkililik), örgütün kapasitesinin etkin kullanımı, çalışma ortamı boyutlarında değerlendirilmektedir. Çalışma yaşamı kalitesi üzerinde çokça çalışılan bir alan almasına rağmen üzerinde tam olarak uzlaşılan bir tanımlı yoktur denilebilir (Rose, Beh, Uli ve Idris, 2006:2151: Easton ve Van Laar, 2013:597). Çalışma yaşam kalitesinin literatürde yer alan bazı tanımları aşağıdaki Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Yaşam Kalitesi ile ilgili tanımlar

| | |
|------------------------------|---|
| Walton (1975) | ÇYK, örgütün çalışanların işleri ile ilgili düzenlemeleri yapabilmeleri için karar vermeye katılımlarını sağlayacak mekanizmaları geliştirmesidir |
| Wood vd.. (1975) | Birey ve iş ortamının fiziksel, sosyal ve ekonomik özellikleri arasındaki ilişkidir. Bu aynı zamanda iş ve iş dışında toplumun önemli olduğunu düşündüğü tutum ve davranışları da yansıtır. |
| Glaser (1976) | ÇYK, iş güvencesi, iyi çalışma şartları, adil ve yeterli ücret, eşit istihdam fırsatlarından daha fazlasıdır. |
| Greenberg ve Glaster (1980) | Çalışanları işlerini etkileyen kararların verilmesine dahil ederek örgütün üyelerinin yaratıcı potansiyellerinin önündeki engellerin kaldırmasını sağlayabilecek bir süreçtir |
| Nadler ve Lawler (1983) | Örgüt yönetimlerinin çalışanların duygusal değerlendirmelerini yansıtmaya yönelik yaklaşım ve hareketleridir. |
| Davis (1985) | Çalışanların ve iş ortamının geneli arasındaki ilişkinin kalitesidir. |
| Trist (1985) | Çalışma Yaşamı Kalitesi hem bir amaç hem de araçtır. Bir amaçtır çünkü yaşam kalitesinin önemli bir unsurudur. Bir araçtır çünkü çalışanlar görevleri ile ilgili yetkinlikler ve beceriler kazanırlar |
| Kerce ve Booth-Kewley (1993) | Önemli ölçüde bireyin kültürü bağlamındaki değerler ve standartlardır |
| Yousuf (1996) | Bireyin ekonomik ödülleri, faydalar, güvenlik, çalışma şartları, örgütsel ve bireylerarası ilişkiler gibi işin her yönüyle ilgili içten kaynaklanan değerlendirmeleridir |

Cummings ve Çalışanların öznel gönenci ve örgütsel etkililik bağlamında insanlar, iş ve örgütü
Worley (1997) ilgilendiren her konuda duyarlılıktır

Kaynak: Hsu ve Kernohan (2005: 121)

Kalitenin beklentilerin karşılanması anlamı dikkate alındığında, her insanın hayalleri, hedefleri, beklentilerinin farklı olduğunu düşündüğümüzde aslında çalışma yaşam kalitesi ile ilgili farklı tanımların varlığı olağan sayılabilir. İnsan aslında iş yaşamında hep bir kimlik ve amaç arayışı içinde olmuştur. Çalışanlar şirket kârları, amaçların istikrarı, hizmetin kalitesinden daha çok işleri ile uyumlu bir mali kazanım, kişisel tatmin ve işlerinin kendi amaçlarının gerçekleşmesine hizmet etmesini isterler. Dolayısıyla çalışma yaşamının kalitesi bireyin hayatının bütün boyutlarına temas eden bir özelliğe sahiptir. Aslında insanın mahiyetinin anlaşılmasındaki zorluk onu son derece kapsamlı bir şekilde değerlendirmeyi gerektirmektedir (Colichi, Bocchi, Lima ve Popim, 2016: 2).

Bu alanda ilk çalışmalardan birisini yapan Walton (1973) çalışma yaşamının kalitesinin sekiz boyut çerçevesinde değerlendirilebileceğini ileri süren bir model sunmuştur. Bunlar;

Yeterli ve adil ücret: İşin şartlarını, sorumluluğu ve eğitimi dikkate alan bir ücret politikası olmalıdır. Ücretin aynı zamanda çalışanın ihtiyaçlarını karşılamaya yeterli olması ve sektör bazında da karşılaştırılabilir olması gerekir.

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları: Çalışma ortamının fiziksel şartlarının yeterli, kaza ve hastalık riskini önleyecek özelliklere sahip olması gerekir. Ayrıca işyerindeki görsel kirlilik, koku ve gürültü, çalışma saatleri, çalışanların yorgunluğu da güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı kapsamında değerlendirilmelidir.

İnsan kapasitesinin kullanımı ve gelişimine imkân sağlayan fırsatlar: İşin bireye karar verme anlamında otonomi tanınması, becerilerini kullanma fırsatı sunması, süreç hakkında bilgi, görevin ifası ve önceden planlama bu boyutta dikkate alınması gereken unsurlardır.

Sürekli gelişim imkânı ve güvenlik: Bu boyut profesyonel gelişim, güvenlik ve işin istikrarını kapsamaktadır. Bu bağlamda çalışanların kapasite ve bilgilerinin gelişimi, yükselme fırsatları, yeni bilgi ve beceri kullanabilme ihtimalleri de değerlendirilmelidir.

Örgütle sosyal bütünleşme: Sosyal bütünleşme, özsaygı, kişisel ilişkiler, biz duygusunu ortaya çıkarmak, arkadaşlık, sosyal eşitlik, sosyal hareketlilik, önyargı ve bilgi paylaşımı konularını içeren bir boyut olarak önem arz etmektedir.

Kurumsallaşma: Kurumsallaşma çalışanların istismarını önlemek için gereklidir. Kurumsallaşma örgütün yazılı ilke, politika ve kurallara sahip olmasıdır. Mahremiyet, ifade özgürlüğü, hakkaniyet ve hukuk önünde eşitlik konuları da bu boyut içinde düşünülmelidir.

İş ve yaşam döngüsü: Eğer iş, çalışana aile yaşamında daha fazla mutlu olması yönünde bir katkı sunuyorsa, bu pozitif bir şekilde iş yaşamına da yansımaktır. Aslında işe ayrılan zaman ile kişisel yaşam arasında ve işteki

gidişat ile ailedeki gidişat arasında doğrudan bir bağlantı vardır. Çalışana ailesi ile geçirebileceği zaman konusunda imkân tanınmalıdır.

İş yaşamının sosyal bağlantısı: Örgütün sosyal sorumluluk anlamında yaptığı girişimler çalışanların özsaygılarını geliştirecektir. Aynı zamanda da yerine getirdiği misyonun öneminin anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Bu boyut daha çok kurum imajı, kurum sosyal sorumluluğu, ürün hakkında övünç duymak, istihdam uygulamaları şeklinde ortaya çıkmaktadır.

İş yaşamının kalitesini açıklama yönündeki çalışmalar genellikle hangi boyutların çalışma yaşamını kalitesini etkilediğini ortaya koyma amacı taşımaktadırlar. Bu boyutlara Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2: İş Yaşam Kalitesi Boyutları

| Yazarlar | Boyutlar |
|--|---|
| Walton (1973) | Yeterli ve adil ücret Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları Gelişim Güvenlik Sosyal Bütünleşme Kurumsallaşma İş Yaşamı İşin Sosyal Bağlantısı |
| Hackman ve Oldham (1975) | İşin Kapsamı ve Önemi, Otonomi Geribildirim |
| Taylor, Cooper ve Mumford (1979) (Aktaran Easton ve Van Laar, 2013:597) | Dışsal faktörler (ücret, çalışma saatleri ve şartları) İçsel faktörler (işin doğası ile bütünleşmiş faktörler) İş ile ilgili diğer faktörler çalışanların yönetime katılımı, adalet, sosyal destek, öz gelişim, üretimin veya işin sosyal bağlantısı |
| Levine, Taylor, & Davis (1984) (Aktaran Brooks ve Anderson, 2005:321) | Yeterli ve adil ücret Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları Becerilerin Kullanımı Güvenlik Sosyal Bütünleşme Kurumsallaşma İş Yaşamı İşin Sosyal Bağlantısı |
| Mirvis ve Lawler III (1984) | Ücret İlave Olanaklar İş Güvencesi Çalışma Ortamı (Fiziksel çevre ve ekipman kalitesi) Çalışma Arkadaşları (Arkadaşlık, saygı, davranış tarzı) Başarı Becerilerinin Geliştirilme Fırsatları Genel Anlamda işten ve çalışılan yerden memnuniyet |
| Efraty ve Sirgy (1990) | -Varlığın Devamı ile ilgili İhtiyaçlar (Güvenlik, Ücret) -Sosyal ihtiyaçlar (Kişilerarası ilişkiler, samimi, arkadaşça ilişkiler, önemli sosyal gruplara kabul ve katılım) -Benlik İhtiyaçları (özsaygı, otonomi) -Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı |
| Baba ve Jamal (1991) | -İş Tatmini -İşe Katılım -İş Rolünün Belirsizliği -İş Rolü Çatışması -İş Yükünün Aşırılığı -İş Stresi -Örgütsel Bağlılık |

| | |
|------------------|---|
| | -İşten Ayrılma Niyeti |
| Swamy vd. (2015) | -İş Ortamı -Örgüt Kültürü ve İklimi -İlişkiler ve İş birliği -Eğitim ve Geliştirme -Ücret ve Ödüller -Olanaklar -İş Tatmini ve İş Güvencesi -Otonomi -Kaynakların Yeterliliği |

Cacioppe (1980) tarafından geliştirilen Çalışma Yaşamının Kalitesi ölçeği bireylerin iş tecrübeleri bağlamında çalışma ortamının bireysel, grup ve örgüt düzeyinde ideal bir çalışma ortamı olarak algılanıp algılanmadığını belirleme amacını taşımaktadır. İdeal çalışma ortamının boyutlarını ise etkinlik, etkililik, çalışanların gönenci ve örgütsel iklim oluşturmaktadır (Cacioppe ve Mock, 1984: 924-925).

Çalışma yaşamı kalitesi çalışanların kendilerini iş ortamında rahat ve mutlu hissetmelerinin düzeyi bağlamında örgütte arzulanan iş ortamının ne düzeyde olduğunun göstergesidir. ÇYK örgüt çalışanlarının tatmin düzeyi, motivasyon, katılım ve bağlılığı ile doğrudan ilişkisi anlamında çalışanlarının deneyimlerinin bütünüdür. Diğer bir ifade ile çalışanların kişisel beklenti ve ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanmasının göstergesidir (Rajesh ve Manoj, 2013: 305).

YÖNTEM

Bu araştırma “Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği”nin geçerlilik ve güvenirliliğini test etmek amacıyla metodolojik ve tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırmanın evreni Gaziantep ilinde bir kamu hastanesinde tüm sağlık çalışanları oluştururken, araştırmanın örneklemini 02/04/2018 ile 30/04/2018 tarihleri içerisinde olasılıksız gelişigüzel örneklem yöntemiyle ulaşılan ve araştırmaya katılımı gönüllülük bağlamında kabul eden 209 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada veriler birebir görüşme yoluyla elde edilmiştir.

Ölçek maddeleri Cacioppe (1980) tarafından geliştirilmiş olup, Cacioppe ve Mock (1984) çalışmasında kullanılan maddeler esas alınarak Yüksel (2004) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan çalışmadan alınmıştır. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemlerinin tanıtıldığı bütün çalışmalarda anket yönteminin nasıl uygulanacağı ve ölçeğin tasarımı ile ilgili bilgiler sunulmaktadır (Eren, 2018: 77). Anket maddeleri Likert tipi “(1) Kesinlikle Katılmıyorum” dan “(5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlandırılmıştır. Cacioppe ve Mock (1984 : 927)’ın yapmış olduğu çalışmada anketin Cronbach Alpha’sı 0.91 bulunmuştur. Yüksel (2004: 52) çalışmasında ise Cronbach Alpha değeri 0,83 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada sonucunda ulaşılan Cronbach Alpha değeri ise 0.92 olmuştur.

Araştırmaya başlamadan önce Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu’dan 22/03/2018 tarih ve E.12543 sayılı etik kurul izni ve araştırmanın yapıldığı kurumdan yazılı izin alınmıştır. Katılımcıların araştırmaya gönüllülük bağlamında katılımları sağlanmış olup, katılımcılara araştırmanın amacı ve konusu hakkında bilgi verildikten sonra verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı belirtilmiştir.

Verilerin analizinde SPSS 21 ve AMOS programlarından yararlanılmıştır. Kullanılan istatistiksel yöntemlerin belirlenmesi için verilere normal dağılım testi uygulanmıştır. Verilerin -1,5 ile +1,5 arasında dağılım gösterdikleri belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Kuşcu Karatepe vd., 2019). Verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler ise, sayı-yüzdeler hesaplama, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi tercih edilmiştir.

BULGULAR

Anketi cevaplayanların demografik özellikleri Tablo 3'te sunulmuştur. Elde edilen cevaplar incelendiğinde anketi cevaplayanların demografik özelliklerinin hastane bağlamına uygun olduğu görülmüştür.

Cevaplayıcıların çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Medeni durum açısından incelendiğinde bekârların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Eğitim durumu bakımından değerlendirildiğinde ise hastane ortamında çalışanların gösterebilecekleri eğitim durumları ile orantılı olduğu tespit edilmiştir. Statü açısından elde edilen veriler incelendiğinde çoğunluğun hemşire ve sağlık teknisyenlerinden oluştuğu görülmektedir. Kıdemleri bakımından değerlendirme yapıldığında ise çoğunluğun 1 ila 10 yıl arasında çalışma sürelerine sahip olduğu gözlenmektedir. Toplam çalışma yılının da bununla tutarlı olduğu tespit edilmiştir. Son olarak gelir açısından incelendiğinde aylık gelirin 4000-6000 TL arasında olduğu belirlenmiştir. Bütün bu sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde demografik olarak elde edilen verilerin hastane ortamı ile uyumlu olduğu görülmektedir. Bu da elde edilen verilerle ilgili olumlu bir kanaatin oluşmasını sağlamıştır ve bu verilerle analize devam edilebileceği değerlendirilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

| Değişken | | N | % | Değişken | | N | % |
|----------|-------------------|-----|----|---------------------|-----------------|----|----|
| Cinsiyet | Kadın | 121 | 58 | Medeni Hal | Evli | 88 | 42 |
| | Erkek | 88 | 42 | | Bekâr | 98 | 47 |
| Yaş | 16-20 | 22 | 10 | | Dul | 23 | 11 |
| | 21-30 | 77 | 37 | Çalışma Yılı | 0-1 yıl | 18 | 8 |
| | 31-40 | 66 | 32 | | 2-5 yıl | 64 | 31 |
| | 41-50 | 34 | 16 | | 6-10 yıl | 93 | 45 |
| | 51 ve üzeri | 10 | 5 | | 11-15 yıl | 28 | 13 |
| Eğitim | Lise | 53 | 26 | | 16 yıl ve üzeri | 6 | 3 |
| | Ön lisans | 48 | 23 | Toplam Çalışma Yılı | 0-1 yıl | 16 | 8 |
| | Lisans | 93 | 45 | | 2-5 yıl | 56 | 27 |
| | Lisansüstü | 15 | 6 | | 6-10 yıl | 55 | 26 |
| Statü | Tıbbi Sekreter | 20 | 10 | | 11-15 yıl | 46 | 22 |
| | Sağlık Teknisyeni | 70 | 34 | | 16 yıl ve üzeri | 36 | 17 |
| | Hemşire | 97 | 46 | Gelir | 2.001-4.000 TL | 54 | 26 |

| | | | | | | | |
|--|----------------|----|---|--|-------------------|-----|----|
| | İdari Personel | 11 | 5 | | 4.001-6.000 TL | 148 | 71 |
| | Diğer | 11 | 5 | | 6.001 TL ve üzeri | 7 | 3 |

Analizin ikinci aşamasında ise önermeler temelinde tanımsal istatistiklerin aritmetik ortalama ve standart sapmalar açısından değerlendirilmesi sağlanmıştır. Önermelerin cümle kökleri incelendiğinde olumlu ifadeler bulunan önermelerle ilgili daha yüksek aritmetik ortalamaların olduğu gözlenmiştir. Bunların standart sapmaları incelendiğinde ise görüşlerde sapmanın yüksek düzeylerde olmadığı görülmektedir. Ankette Likert tipi “kesinlikle katılmıyorum” ile başlayıp “kesinlikle katılıyorum” arasında değişen beşli bir ölçek kullanılmıştır.

Verilerin analizi ile ilgili yapılan üçüncü uygulama ise Cacioppe ve Mock (1984: 932) çalışmasında kamu örgütleri çalışanları için etkililik, yönetim uygulamaları, bireysel gelişim imkânları ve yaratıcılığın kullanılması ve stres bağlamında çevre şeklinde altı boyut belirlerken, özel sektör çalışanları için işin doğası (ilginçlik), yönetim, sosyal fayda, sıklık ve verimlilikleri bağlamında toplantılar, etkililik ve ortam olarak altı faktör bulmuşlardır.

Bu boyutların elde edilen veride doğrulanıp doğrulanmadığının test edilmesi için Keşif Amaçlı Faktör Analizi (EFA) yapılmıştır. Gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde KMO ve Bartlett Testi skorunun 0,941 olduğu görülmektedir. Bu sonuç faktör analizi yapabilmek için yeterli örneklem büyüklüğünün elde edildiğini göstermektedir. Yine faktör analizi neticesinde elde edilen açıklanan toplam varyans değeri incelendiğinde %68,07 olduğu görülmektedir. Buradan ankette kullanılan ölçeğin kapsam geçerliği olduğu tespit edilmiştir. EFA ile ilgili değerlendirilen son kısım ise döndürülmüş yapı matrisidir. Bu matrise göre beş faktörlü veri doğrulanmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Döndürülmüş Yapı Matrisi

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|------|------|------|---|------|
| S1 | | .677 | | | |
| S2 | | .623 | | | |
| S3 | .501 | .650 | | | |
| S4 | .650 | | | | |
| S5 | .537 | | | | |
| S6 | .613 | | | | |
| S7 | | | .692 | | |
| S8 | .741 | | | | |
| S9 | | | .717 | | |
| S10 | | | .808 | | |
| S11 | .654 | | | | |
| S12 | .554 | | | | |
| S13 | .760 | | | | |
| S14 | .504 | | | | .698 |

| | | | | | |
|-----|------|------|--|------|------|
| S15 | | | | | .552 |
| S16 | .717 | | | | |
| S17 | .667 | | | | |
| S18 | .799 | | | | |
| S19 | | .544 | | | |
| S20 | .714 | | | | |
| S21 | | | | .504 | |
| S22 | .533 | | | | |
| S23 | .809 | | | | |
| S24 | | | | .730 | |
| S25 | | | | .644 | |

Fakat Cacioppe ve Mock (1984)'de boyutları oluşturan madde numaraları belirtilmediğinden bu araştırmada önermelerin ifadeleri dikkate alınarak boyutlar isimlendirilmiştir. Ancak önermelerin cümle kökleri ile doğrulandıkları faktörler incelendiğinde kimilerinin birbiri ile uyuşmadığı gözlenmektedir. Bu nedenle de kimi önermelerin analizden çıkarılması gerektiği görülmüştür. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde bağlılık boyutunun ölçümü için dört önerme, etkinlik için üç önerme, gelişim boyutu için üç önerme, atmosfer boyutu için iki önerme ve son olarak da yönetim boyutu için altı önerme doğrulanmıştır (Tablo 5).

Tablo 5. Boyutların Ölçüldüğü Önermelerin Listesi

| Boyut | Önerme |
|----------|--|
| Bağlılık | İşim benim için ilgi çekici bir iştir. |
| | Birlikte çalıştığım kişiler işlerini iyi yapmaktadır. |
| | Birlikte çalıştığım kişilerin yaptıkları çalışmalara katılmak ve onlara katkıda bulunmak için yeterli fırsatım vardır. |
| | Sahip olduğum bilgi ve beceri düzeyim yaptığım iş için yeterlidir. |
| Etkinlik | Çalıştığım bölümde yapılan işin kalitesi yüksektir. |
| | Yaptığım işin gereklerini ve benden beklentileri biliyorum. |
| | İşletmem yüksek kapasitede çalışmaktadır. |
| Gelişim | Yaptığım iş, işletmemin başarısı için önemlidir. |
| | Burada ürettiğimiz mal ve hizmetler toplum yararınadır. |
| | İşletmeye en yüksek katkıyı yapmak için çabalarım ve yapabileceğimin en iyisini yapmaktan hoşlanırım. |
| Atmosfer | İşyerimin fiziksel koşulları çalışmam için yeterlidir. |
| | İşyerinde farklı bölümlerden arkadaşlarla uyum ve birlik içinde çalışırız. |
| Yönetim | Yöneticilerimle iletişimim iyidir. |
| | İşle ilgili yeni fikirler geliştirme ve yeni fikirlerle katkıda bulunma olanağım vardır. |
| | Yöneticilerimiz bizlere karşı adildirler. |
| | İşimizle ilgili kararlar alınırken fikrim sorulur ve katılımım istenir. |

| | |
|--|---|
| | Yöneticilerimiz gerekli olan teknik kapasite ve yeteneğe sahiptir. |
| | Yöneticilerimiz çalışanların ihtiyaçlarının farkındadırlar ve bunları karşılamak için uğraşırlar. |

Analizin bir sonraki aşamasında ise önermelerle ilgili teker teker gerçekleştirilen tanımsal istatistiklerin incelenmesi için bu önermelerin boyutların temsili ve verinin daha kolay yönetilmesi için aritmetik ortalamalarının alınması ile yeniden incelenmiştir.

Tablo 6. Boyutlarla İlgili Tanımsal İstatistikler

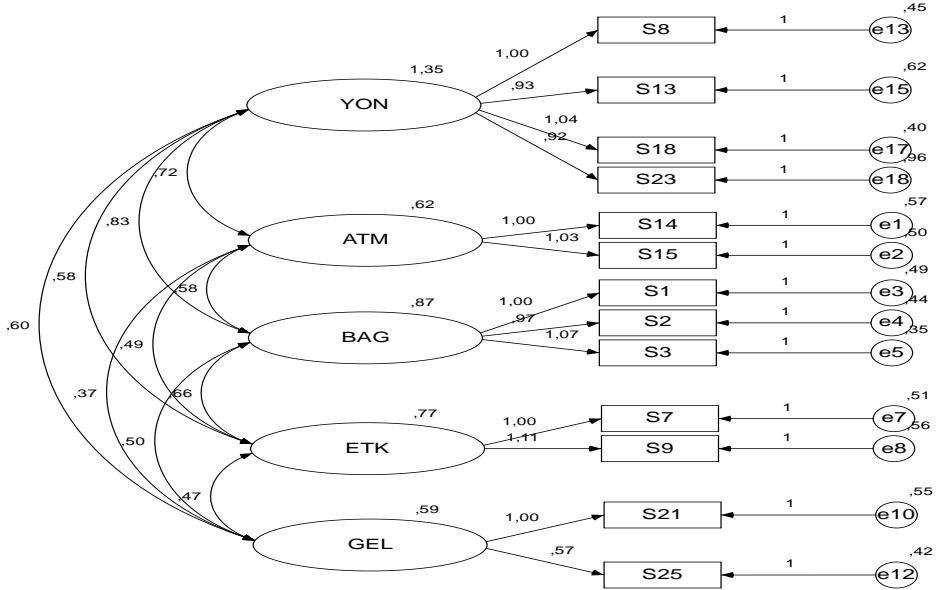
| | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | Cronbach Alfa |
|----------|--------------------|----------------|---------------|
| Bağlılık | 3,25 | 0,84 | 0,75 |
| Etkinlik | 3,73 | 0,95 | 0,76 |
| Gelişim | 4,28 | 0,64 | 0,55 |
| Atmosfer | 3,62 | 0,95 | 0,70 |
| Yönetim | 3,06 | 1,11 | 0,91 |
| Genel | 3,58 | 0,89 | 0,92 |

Aritmetik ortalamalar incelendiğinde boyutlardan en çok gelişim alanında olumlu bir algının olduğu görülürken, en düşük algının yönetim hususunda olduğu görülmektedir. Boyutlarla ilgili yapılan güvenilirlik testi sonuçları incelendiğinde gelişim boyutu haricinde diğer boyutlarla ilgili önermelerin yüksek sayılabilecek güvenilirlik değerlerine sahip olduğu gözlenmiştir. Anketi cevaplayanların algılarında demografik faktörlerin etkili olup olmadığının belirlenmesi için ANOVA testinin gerçekleştirilmesi sağlanmıştır.

Cinsiyet üzerinden gerçekleştirilen testte sadece atmosfer boyutu ile istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Çapraz tablolarla incelenen ilişkide kadınların erkeklere oranla atmosfer boyutu ile ilgili daha olumlu bir algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışma yaşam kalitesi ile medeni hal, eğitim, statü, çalışma yılı ve yaşla ilgili yapılan analizlerde ise anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Analizin son aşamasında ise Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA) gerçekleştirilerek ayırışım ve benzeşim geçerliği ile ilgili testler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda EFA sonucunda elde edilen faktörler yerleştirilerek ölçüm modeli oluşturulmuştur. Bu modelin testi neticesinde elde edilen bulgular modelin uyum endeksleri 0,9'un üstünde olmadığı için kullanılabilir olmadığını göstermektedir (CMIN/DF: 2,246; NFI: 0,870; RFI: 0,840; IFI: 0,923; TLI: 0,905; CFI: 0,922). Bu nedenle modele uymadığı tespit edilen önermelerin çıkarılması uygun görülmüştür.

Şekil 1. CFA Ölçüm Modeli



Böylece bazı önermeler çıkarılarak uyum endekslerini sağlayabilen bir model elde edilmiştir (CMIN/DF: 1,622; NFI: 0,943; RFI: 0,919; IFI: 0,977; TLI: 0,967; CFI: 0,977; RMSEA: 0,055). Bu modelin ayrışım ve benzeşim geçerliğinin test edilmesi sağlanmıştır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde gelişim boyutu ile ilgili güvenilirlik değerinin 0,70'in ve açıklanan ortalama varyans değerinin de 0,50'nin altında olduğu ve bu boyut ile ilgili benzeşim geçerliğinin olmadığı görülmektedir. Diğer boyutlarla ilgili benzeşim geçerliği ile ilgili kullanılabilir sonuçlar elde edilmiştir. Ayrışım geçerliği açısından incelendiğinde ise yine gelişim boyutu ile ilgili ASV ve MSV değerlerinden daha düşük AVE değeri elde edildiği için bu boyut ile ilgili ayrışım geçerliğinin olmadığı görülmektedir. Diğer boyutlarla ilgili elde edilen verilerin ölçeğin ayrışım geçerliği olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Ayrışım ve Benzeşim Geçerliği İstatistikleri

| | CR | AVE | MSV | ASV |
|------------|-------|-------|-------|-------|
| GEL | 0.583 | 0.415 | 0.494 | 0.450 |
| ATM | 0.705 | 0.545 | 0.622 | 0.526 |
| BAG | 0.861 | 0.675 | 0.648 | 0.585 |
| ETK | 0.761 | 0.615 | 0.648 | 0.490 |
| YON | 0.895 | 0.682 | 0.622 | 0.499 |

İstatistiki analiz ile ilgili bütün bu sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde örneklemin evreni temsil açısından yeterli olduğu görülmektedir. Ancak gelişim boyutu ile ilgili önermelerin gözden geçirilmesi gerektiği görülmektedir.

SONUÇ

Bu araştırma “Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği”nin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla ölçek ifadeleri için Caciopple ve Mock (1984)’ın çalışmasında yapmış olduğu ölçekten yararlanılmıştır. Orijinal ölçekte 25 madde ve 6 alt boyuttan oluştuğu halde yapılan geçerlilik güvenilirlik çalışması sonucunda ölçeğin 13 madde ve 5 boyut altında doğrulanması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,92 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değerinin $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise yüksek derecede güvenilirdir (Macit, 2015: 122-123).

Çalışma yaşam kalitesi ölçeği puan ortalamasının orta düzeyin üzerinde olduğu ve bulgunun literatürdeki benzer çalışmalar ile uyumlu olduğu görülmüştür (Çatak ve Bahçecik, 2015:94; Bragard vd., 2012:37). Ortalama değer sonucunda en yüksek puan ortalaması gelişim alt boyutunda iken en düşük puan ortalamasının ise atmosfer alt boyutunda olduğu belirlenmiştir. Buna göre gelişim alt boyutunda katılımcıların olumlu yönde algısı daha yüksek iken atmosfer alt boyundaki algılarının geliştirilmesi gerektiği ifade edilebilir.

Demografik değişkenlerde yapılan analizler neticesinde; çalışma yaşam kalitesi ile medeni hal, eğitim, statü, çalışma yılı ve yaşla ilgili yapılan analizde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Literatürde benzer çalışmalar incelendiğinde; Saygılı vd., (2016)’nin çalışmasında çalışma yaşam kalitesi ile cinsiyet, medeni durum, yaş, haftalık mesai süresi, toplam mesleki yıl, buldukları kurumda çalışma süresi durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olmadığı belirlenmiştir.

Her araştırmada olduğu bu araştırmanın da sınırlılıkları mevcuttur. Araştırma Gaziantep ilinde bir kamu hastanesinde sağlık personeline uygulanmıştır. Katılımcıların dürüst ve samimi bir şekilde anketleri cevaplamış olması varsayımı araştırmanın bir diğer kısıtı olarak değerlendirilebilir. Yine araştırmada ölçekteki maddeler bağlamında veri elde edilmesi bir başka kısıt sayılabilir. Bu nedenle araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için farklı coğrafik bölgelerde farklı hizmet sektörlerinde uygulanarak, ulaşılan sonuçların mukayese edilmesi önerilmektedir.

Ayrışım ve benzeşim geçerliliği sonuçları incelendiğinde gelişim boyutu ile ilgili güvenilirlik değerinin 0,70’in ve açıklanan ortalama varyans değerinin de 0,50’nin altında olduğu ve bu boyut ile ilgili benzeşim geçerliliğinin olmadığı görülmektedir. Ayrışım geçerliliği açısından incelendiğinde ise yine gelişim boyutu ile ilgili ASV ve MSV değerlerinden daha düşük AVE değeri elde edildiği için bu boyut ile ilgili ayrışım geçerliliğinin olmadığı görülmektedir. Gelişim boyutu ile ilgili önermelerin gözden geçirilmesi gerektiği görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Baba, V. and Jamal, M. (1991). Routinization of job context and job content as related to employees’ quality of working life: A study of canadian nurses. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, 379–386.
- Bragard, I., Dupuis, G., Razavi, D., Reynaert, C. and Etienne, M. (2012). Quality of work life in doctors working with cancer patients. *Occupational Medicine*, Vol. 62, Iss 1, 34-40.

- Brooks, B.A. and Anderson, M.A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, vol. 23, Iss 6, 319-326.
- Cacioppe, R. and Mock, P. (1984). A comparison of the quality of work experience in government and private organizations. *Human Relations*, Vol. 37, Iss 11, 923-940.
- Çatak, T. ve Bahçecik, N. (2015). Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Vol. 5, Iss 2, 85-95.
- Cole, D.C., Robson, L. S., Lemieux-Charles, L., McGuire, W, Sicotte, C. and Champagne, F. (2005). Quality of working life indicators in canadian health care organizations: A tool for healthy, health care workplaces? *Occupational Medicine*, Vol. 55, 54–59.
- Colichi, R., Bocchi, S.M., Lima, S.A.M. and Popim, R.C. (2016). Interactions between quality of life at work and family: Integrative review. *International Archives of Medicine*, SI, 9. Disponível.
- Cummings, T.G. and Worley, C.G. (1997). *Organization development and change*. United States of America. International Thompson Publishing.
- Easton, S. and Van Laar, D. (2013). QoWL (Quality Of Working Life): What, how, and why? *Psychology Research*, Vol. 3, Iss 10, 596-605.
- Efraty, D. and Sirgy, M. (1990). The effects of quality of working life (QWL) On employee behavioural responses. *Social Indicators Research*, Vol. 22, Iss 1, 31–47.
- Eren, A.S. (2018). Anketlerin veri girişlerinin kolay bir şekilde yapılmasını sağlayan bilgisayar tabanlı bir yöntemin tanıtımı. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal*, Vol. 4, Iss, 8, 76-83.
- Gaillard, A. W., Boucsein, W. and Stern, J. (1996). *Psychophysiology of Workload*. Biological Psychology, Vol. 42, Iss 3, 245-247.
- Glaser, R. (1976). Components of a psychology of instruction: Toward a Science of Design. *Review of Educational Research*, Vol. 46, Iss 1, 1-24.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1975) Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, 159-170.
- Hsu, M. and Kernohan, C. (2006). Dimensions of hospital nurses' quality of work life. *Nursing And Healthcare Management and Policy*, Vol. 54, Iss 1, 120-131.
- Kuşcu Karatepe, H., Kuşcu, F. ve Karaman, M. (2019). Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 7, Iss, Eğitim ve Psikoloji Özel Sayısı, 105-114.
- Kerce E.W. and Booth-Kewley S. (1993). *Quality of work life surveys in organisations: Methods and benefits*. London: SAGE Focus Editions.
- Macit, M. (2015). İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik ilişkileri üzerine bir araştırma. Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat.
- Mirvis, P. H. and Lawler, E. E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 5, 197-212.
- Mishra, S. (2015). Quality of work life (QWL): Concept and literature review. *Journal of Research Innovation and Management Science*, Vol. 1, Iss 1, 53-57.
- Nadler, D., & Lawler, E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, Vol. 11, 22–36.
- Rajesh S., & Manoj, P.K. (2013). Job satisfaction and quality of work life: Impact on industrial relations in textile units in kannur district, Kerala. *Indian Journal of Applied Research*, Vol. 3, Iss 11, 305-308.
- Rose, R., Beh, C., Uli, L. S. and Idris, K. (2006). An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career- Related Variables. *American Journal of Applied Sciences*, Vol. 12, Iss 3, 2151–2159.
- Saygılı, M., Avcı, K. ve Sönmez, S. (2016). sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesine ilişkin bir değerlendirme: Bir kamu hastanesi örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, Vol. 52, 437-451.

- Swamy, D.R., Nanjundeswaraswamy, T.S. and Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, Vol. 8 Iss 2, 281-300.
- Tabachnick, L.S. and Fidell, B.G. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Ed.) Pearson, Boston.
- Taylor, J.C., Cooper, C.L. and Mumford, E. (1979). The quality of working life in Western and Eastern Europe. ABP.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, Vol. 15, Iss 1, 11-21.
- Wood, S. J.A., Wagner, E.G.A., Armstrong, J. F.B. and Goodman, J.E. (1975). The 'Industrial Relations System' concept as a basis for theory in industrial relations. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 13, Iss 3, 291-308.
- Yousuf, A.R. (1996). Fishery resource of Kashmir. In: A.H. Khan ve A. K. Pandit (ed.) *Ecology, Environment and Energy*. University of Kashmir. 75-120.

SUMMARY

This study was conducted to determine the validity and reliability of the quality of life scale developed by Cacioppe ve Mock (1984). 209 health workers at a public hospital in Gaziantep contributed to the study. Prior to beginning the research, permission was obtained from Kahramanmaraş Sütçü Imam University Scientific Research Ethics Committee and related health institution. 58% of healthcare workers are women and 42% are men. 47% of respondents were single, 42% were married. Health workers' age distributions examined; 37% are aged between 21-30, 32% are aged 31-40, 16% are aged 41-50, 10% are aged 16-20, and 5% are aged 51 and over. In terms of working years, 45% had been working from 6 to 10 years, 31% from 2 to 5 years, 13% from 11 to 15 years, 8% between 0-1 years, and 3% had been working more than 16 years.

When the educational status of the participants was examined, 45% of them have undergraduate degree, 26% have high school degree, 23% have college degree and 6% have undergraduate degree. As the total working year of the participants; 27% were 2-5 years, 26% were 6-10 years, 22% were 11-15 years, 17% were 16 years and over, and 8% were between 0-1 years. As working status; 46% of the participants are nurses, 34% are health technicians, 10% are medical secretaries, 5% are administrative staff and 5% are working in other units of the health institution.

The validity and reliability of the scale was 5-point Likert-type. On the scale, it starts with "1 absolutely disagree" and then "5 absolutely agree." AMOS programs with SPSS 21 were used to evaluate the data. Number-percentile calculation, explanatory and confirmatory factor analysis methods were used in the evaluation of the data. It was determined that the data were in the normal distribution range. As a result of exploratory Factor Analysis (EFA) on the related scale, the score of the KMO and Bartlett test was 0.941. Again, when factor analysis was applied, the total variance value was seen to be 68.07%. From here it was determined that the scale used in the survey was of scope validity. In the matrix of rotated structures, dimensions are named by taking into account the expressions of propositions.

When the results were examined, four propositions for measurement of commitment, three propositions for effectiveness, three propositions for development dimension, two propositions for atmosphere dimension, and finally six propositions for management dimension were confirmed. The arithmetic mean value for the commitment subdimension 3.25; for the activity subdimension 3.73; for the development subdimension 4.28; for the atmosphere subdimension 3.62 and for the management subdimension 3.06 were found. The arithmetic mean value for scale-wide was 3.58.

In the final phase of the analysis, confirmatory factor analysis (CFA) was carried out and tests related to the validity of discrimination and conformity analysis were carried out. In this context, the measurement model was created by placing the factors obtained as a result of EFA. The results obtained from the test of this model indicate that the model is not available because the alignment indices are not above 0.9 (CMIN/DF: 2,246; NFI: 0,870; RFI: 0,840; IFI: 0,923; TLI: 0,905; CFI: 0,922). Therefore, it was deemed appropriate to remove propositions that were found not to fit the model.

Thus, a new model was obtained that can provide congruence indices by subtracting some propositions (CMIN/DF: 1,622; NFI: 0.943; RFI: 0.919; IFI: 0.977; TLI: 0.967; CFI: 0.977; RMSEA: 0.055). The discrimination and conformity validity of this model has been tested. When the results are examined, it was observed that the reliability value for the development dimension was below 0.70 and the mean variance value described was below 0.50, and there was no conformity validity for this dimension. In terms of conformity validity for other dimensions appropriate results have been obtained after the related test performed. When the discriminatory validity was examined, it was seen that there was no discriminatory validity due to the lower AVE value than the ASV and MSV values related to the development dimension. The data obtained on other dimensions showed that the scale has discrimination validity.