

Yabancı Hemşire İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği'nin Geliştirilmesi

Development of Attitudes Towards Employment of Foreign Nurses Scale

FERİDE EŞKİN BACAKSIZ*
ARZU KADER HARMANCI SEREN*
AYTOLAN YILDIRIM*

Geliş Tarihi: 27.03.2015, Kabul Tarihi: 04.10.2015

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı hemşirelerin yabancı hemşire istihdamına ilişkin tutumlarını belirlemek üzere geçerli ve güvenilir bir ölçeği geliştirmektir.

Yöntem: Metodolojik tipteki bu çalışmanın örneklemini klinik alanda çalışan 339 hemşireden oluştu. Ölçeğin kapsam geçerliği, Lawshe tekniği ile incelendi. Zamana karşı geçerliği test re-test ile gösterildi. Güvenilirlik için madde toplam puan korelasyon analizleri yapıldı. Faktör yapısını belirlemede açımlayıcı faktör analizi ve son olarak iç tutarlık analizinde de Cronbach's alpha analizleri kullanıldı.

Bulgular: Analizler sonucunda; madde korelasyon değerleri 0.530-0.798 arasında, faktör yükleri 0.489-0.861 arasında ve iç tutarlıkları da 0.848-0.960 arasında değişen, dört faktörde toplam 25 maddelik ölçek yapısı oluşturuldu.

Sonuç: Yabancı Hemşire İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlendi.

Anahtar kelimeler: Geçerlilik; güvenilirlik; istihdam; sağlık politikası; tutum; yabancı hemşire.

Hemşire yetersizliği doksanlı yılların başından itibaren özellikle gelişmiş ülkelerde sağlık bakım alanındaki en önemli insan gücü problemleri arasında sayılmaktadır. Ülkelerin sağlık insan gücü politikaları planlanırken bu sorunun çözümüne dönük projeler gündeme alınmaktadır.^[1-5] Günümüzde bu problem sadece gelişmiş ülkeler için değil, bazı gelişmekte olan ülkeler için de oldukça önemli bir sorun olmaktadır ve bu gelişmekte olan ülkelerden biri de Türkiye'dir.

Hemşire açığının giderilmesi için; ücretlerin iyileştirilmesi, hemşirelik lisans programlarına daha fazla öğrenci alınması,

ABSTRACT

Aim: To develop a valid and reliable measuring tool in order to determine nurses' attitudes towards the employment of foreign nurses.

Methods: The sample of this methodological study comprised 339 nurses. Content validity of the scale was evaluated via Lawshe's content validity technique. The stability of the scale was demonstrated via test-retest. Item total score correlation analyses were run to evaluate reliability. Exploratory factor analysis was used to determine factor structure and Cronbach's alpha coefficient values were used for internal - consistency analysis.

Results: The scale was developed with 25 items in 4 factors in which item total correlations were found between 0.530-0.798, factor loadings were found between 0.489-0.861 and internal consistency values were found between 0.848-0.960.

Conclusion: The Attitudes towards Employment of Foreign Nurses Scale was found to be a valid and reliable data collection tool.

Keywords: Validity; reliability; employment; health policy; attitude; foreign nurse.

yardımcı hemşire yetiştirilmesi, esnek çalışma yöntemlerinin uygulanması gibi değişik stratejiler izlenmektedir. Yabancı hemşire istihdamı, bu stratejilerin en önemlilerinden biri olarak son otuz yıldır Amerika, İngiltere, İsviçre, Fransa gibi ülkelerde yaygın biçimde kullanılmaktadır.^[6-8]

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından 2014 yılında yayınlanan ve Avrupa Birliğine üye ve aday ülkelerin sağlık göstergelerinin ele alındığı çalışmada Türkiye, 1000 nüfusa düşen 1.8 hemşire sayısı ile sonuncu sırada yer almaktadır.^[9] Türkiye'de yabancı hemşire istihdamının

* FE Bacaksız, Araştırma Gör.; AK Harmancı Seren, Yard. Doç. Dr.; A Yıldırım, Prof. Dr.; İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul
Yazışma Adresi / Address for Correspondence: Arzu Kader Harmancı Seren, Yrd. Doç. Dr. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Abide-i Hürriyet C. Şişli 34381 İstanbul
Tel.: 0 212 440 00 00-27032 Faks: 0 212 224 49 90
e-posta: arzukader@gmail.com

gündeme gelmesinde hemşire yetersizliği, en önemli neden olarak ileri sürülmektedir. Bu nedenle 2 Kasım 2011 tarihinde 28103 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 663 Sayılı "Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin 58. maddesinin, 9. bendinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme ile 6283 Sayılı Hemşirelik Kanunu'nun 3. maddesinde değişiklik yapılarak, yabancı hemşirelerin Türkiye'deki sağlık kurumlarında istihdam edilmelerine olanak sağlanmıştır.^[10]

Öte yandan hemşire açığı sorunu ile karşı karşıya olan Türkiye'de, sağlık hizmeti sunumunda var olan kamu yatırımlarının yanında, özel sektör yatırımları da hızla artmaktadır.^[11] Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan Sağlık İstatistikleri Yıllığı'na göre 2002-2013 yılları arasında Türkiye'de Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastane sayıları yaklaşık %11 oranında artarken, aynı dönemde özel hastane sayısının %202 oranında arttığı belirtilmektedir.^[12] Bir yandan var olan hemşire sayısının toplumun sağlık ihtiyacını karşılayamadığı vurgulanmakta,^[13] diğer yandan yeni sağlık yatırımları yapılmaktadır. Literatürde de özel sağlık sektörünün büyümesinin hemşire ihtiyacının artışında ve yabancı hemşire istihdamına yönelmede etkili olduğu belirtilmektedir.^[6,11] Atılan diğer adımlarla birlikte, yabancı hemşire istihdamının hemşire açığını kapatmakta etkili olacak uygulamalar arasında yer alacağı düşünülmektedir.^[13]

Literatürde bu konuda yapılan çalışmaların daha eski yıllarda "yabancı hemşire" kavramı^[14-28] kullanılarak yapıldığı ve konunun bu kavram etrafında ele alındığı görülmekteyken, daha yenilerde, özellikle de son beş yılda yapılan çalışmalarda ise "uluslararası eğitimli hemşire" kavramının^[29-36] kullanıldığı görülmektedir. Burada özellikle Avusturalya, Yeni Zelanda, Kanada ve Amerika Birleşik devletleri gibi nüfusun büyük bölümünün göçmenlikle ilgili yasalara tabi olduğu ülkelerde giderek daha fazla uluslararası eğitimli hemşire kavramının ele alındığı dikkat çekmektedir. Bu çalışmada ise özel ve bilinçli bir tercih olarak "yabancı hemşire" kavramı kullanılmaktadır. Bunun nedeni, konunun Türkiye'de gündeme geldiği ilk günden itibaren kamuoyu ile yabancı hekim, yabancı hemşire veya yabancı sağlık çalışanı şeklinde paylaşılmış olmasıdır.^[13] Son olarak 2015 yılı şubat ayında "Yabancı İstihdamı Kanun Tasarısı" parlamento gündemine gelmiş ve görüşülmek üzere ilgili komisyonlara gönderilmiştir. Bu tasarıda da konu yabancı çalışanlar olarak ele alınmaktadır.^[37]

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde bu konuda yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde, yabancı hemşirelerin başka bir ülkede çalışmayı neden tercih ettiklerine, kendi ülkeleri ile bağlarını sürdürüp sürdürmediklerine, hastalarla iletişimde ve hasta bakımında yaşadıkları kültürel sorunlara ilişkin sorulara yanıt arandığı görülmektedir. Ayrıca bu çalışmaların yöntemleri incelendiğinde daha çok standardize olmayan veri toplama araçlarının kullanıldığı dikkat çekmektedir.^[14-28]

Yabancı hemşire istihdamı konusu, hemşirelik açısından son yıllarda sıklıkla gündeme gelmekle birlikte, hali hazırda yabancı

hemşirelerin yaygın istihdamı söz konusu değildir. Ancak özellikle özel hastanelerin dönem dönem yabancı hemşire işe almak için ilan verdikleri dikkat çekmektedir. Bilindiği üzere bu tarz başlıklarda uygulamalar henüz hayata geçirilmeden önce, karar vericileri yönlendirebilecek ve meslek üyelerinin görüşlerini ortaya koyan araştırma sonuçları bulunmadığından, uygulamalar hayata geçirildiğinde sancılı sonuçları olabilmektedir. İlgili politikaları hayata geçirenlerin, ilgili alandaki profesyonellerin görüşlerini dikkate almadığı ülkemiz gibi örneklerde, bu alanda çalışan akademisyenlerin proaktif bir tutum geliştirerek bu görüşleri derli toplu ve bilimsel bir içerikle uygulamalar yaygınlaştırılmadan henüz tartışılma veya yasama aşamasında iken ortaya koymaları önemli görülmelidir. Nitekim bu konuda uluslararası örneklerde hem meslek örgütleri ile işbirliği yürütülmekte hem de paralelinde saha araştırmaları yapılmakta ve bu sonuçlarından yola çıkılarak uygulamalara yön verilebilmektedir.

Ülkemizde bu ve benzeri başlıklarda daha az sayıda çalışmakta ve yapılan çalışmalarda da kullanılmak üzere standardize bir veri toplama aracı bulunmamaktadır. Bu çalışmada yabancı hemşire istihdamı konusunda literatürde bugüne dek yayınlanmış olan çalışmalardan farklı olarak yabancı hemşirelerin değil, yabancı hemşirelerin birlikte çalışacak oldukları ve çalışma alanlarında ağırlığı oluşturan yerli hemşirelerin yabancı hemşire istihdamına yönelik tutumlarını belirlemek üzere geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırma sorusu "Bu çalışmada geliştirilen "Yabancı Hemşire İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği" geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı mıdır?" şeklinde oluşturulmuştur.

Yöntem

Araştırmacının Tipi

Metodolojik bir çalışmadır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın verileri İstanbul'daki bir kamu üniversitesinin tıp fakültesi hastanesinde çalışan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 339 hemşireden elde edildi.

Katılımcıların %96.8'i kadın, %12.7'si yönetici hemşire ve %87.3'ü de hemşire olarak çalışmaktadır. Hemşirelerin %58.4'ü yatan hasta servislerinde görev yapmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 32.45±8.365, mesleki deneyimleri ise ortalama 9.37±8.756 yıldır.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından Ekim 2012 tarihinde, kurumlara gidilip hemşirelerle yüz yüze görüşülüp, katılımında gönüllü olanlara veri toplama aracının dağıtılması ile toplandı. İki kısımdan oluşan veri toplama formunun doldurul-

ması ortalama 15 dakika sürdü. Veri toplama aracının birinci bölümü katılımcıların demografik bilgilerini içeren bir tanım formundan, ikinci bölümü ise araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda oluşturulan ve uzman görüşü doğrultusunda şekillendirilen “yabancı hemşire istihdamına yönelik tutum ölçeği” taslağından oluştu. Taslak ölçek beşli Likert tipte oluşturuldu. Katılımcılardan ölçekte yer alan her bir ifadeyi okuyup “Kesinlikle katılmıyorum-1 puan”, “Katılmıyorum-2 puan” “Ne katılmıyorum ne katılmıyorum-3 puan”, “Katılıyorum-4 puan” ve “Kesinlikle katılıyorum-5 puan” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istendi. Katılımcıların ölçekten aldıkları ortalama toplam puanın yükselmesi, yabancı hemşire istihdamına yönelik tutumlarının olumlu olduğu şeklinde değerlendirildi.

Ölçek Geliştirme Sürecinde İzlenen Adımlar

Araştırmada kullanılan form oluşturulmadan önce araştırmacılar tarafından yazın taraması yapıldı ve 32 ifadeden oluşan bir madde havuzu oluşturuldu. Madde havuzunu oluşturan ifadelerin ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediğini belirlemek amacı ile kapsam geçerlikleri sınıandı. Bunun için Lawshe Tekniği'ne^[38] uygun olarak hazırlanan form, hemşirelikte yönetim alanında uzmanlığı olan ve tutumların ölçülmesi ile ilgili çalışan 12 uzmanın görüşüne sunuldu. Uzman görüşü doğrultusunda geliştirilen ölçek taslağının, zamana karşı güvenilirliğini sınamak üzere, çalışmanın ana örnekleme ile aynı özellikleri taşıyan 32 kişilik bir hemşire grubuna yazında önerildiği gibi iki hafta ara ile iki kez uygulandı. Bu örneklemeden elde edilen veriler, çalışmanın ana örnekleme dahil edilmedi.^[39,40] Ölçek maddelerinin düzenlenmesi süreci tamamlandıktan sonra araştırma örnekleme uygulanarak asıl veriler toplandı.

Örneklemeden elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS 21.0 (İstanbul Üniversitesi lisanslı) programında, %95'lik güven aralığında analiz edildi. Ölçek maddelerinin birbiri ve ölçeğin tümü ile ilişkileri incelendi ve düşük korelasyon gösteren ifadeler ölçekten çıkarıldı. Ardından ölçek maddelerinin ne şekilde gruplaştığını ve arka planda hangi faktörlerin oluştuğunu görmek ve faktör yapısını belirlemek^[39] amacıyla keşfedici faktör analizi yapıldı. Bunun için örneklem büyüklüğünün yeterliğini hesaplamak üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi ve Bartlett's Küresellik Testleri yapıldı. KMO sonucunun yeterli olması sonrasında keşfedici faktör analizi yapıldı.^[39] Faktör analizi sırasında Varimax rotasyonu uygulandı. Maddelerin bulunduğu faktörlerdeki faktör yükleri incelendi ve ölçeğin faktör yapısı ortaya çıkarıldı. Son olarak faktörlerin ve ölçek toplamının iç tutarlığını belirlemek üzere Cronbach's Alpha katsayıları hesaplandı.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için ilgili kurumdan resmi izin alınmış olup, kurum ve birim yöneticileri çalışma hakkında bilgilendirilmiştir. Araştırmaya katılımda gönüllük ilkesi esas alınmış olup, katılımcılara çalışmanın amacı ile ilgili bilgi verildikten sonra bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Bulgular

Madde Havuzu Oluşturma: Taslak ölçeğin madde havuzu oluşturulurken, yabancı hemşire istihdamı konusunda literatürde 2000 yılından sonra yayınlanmış araştırma makalelerinden yararlanıldı. Bu araştırmalarda yabancı hemşire

Tablo 1: Yabancı Hemşire İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği'nin Psikometrik Özellikleri (N=339)

ÖNERME NO	KGI*	MTPK**	F/FY***	ÖNERME NO	KGI*	MTPK**	F/FY***
1	.67	.694	2/726	17	1	.675	3/722
2	1	.619	2/671	18	1	.675	3/770
3	.67	-.160	---	19	1	.772	3/720
4	.17	---	---	20	.17	---	---
5	1	.465	---	21	.67	.764	3/579
6	1	.571	3/489	22	.67	.641	1/650
7	1	.648	2/513	23	.83	.716	1/669
8	.67	.755	2/716	24	1	.440	---
9	.83	.778	2/683	25	.83	.735	1/569
10	.83	.766	2/630	26	.83	.785	1/690
11	0.5	---	---	27	1	.769	1/623
12	.1	.798	2/599	28	1	.753	1/724
13	.83	.657	4/562	29	.83	.605	1/749
14	.83	.575	4/827	30	1	.660	1/701
15	.83	.530	4/861	31	.17	---	---
16	1	.706	4/599	32	.67	.791	1/599

*KGI= Kapsam Geçerlik İndeksi ** MTPK=Madde-Toplam Puan Korelasyonu ***F/FY=Faktör/Faktör Yüklü

istihdamına neden ihtiyaç duyulduğu, yabancı hemşire istihdamının hemşirelik bakımına nasıl etki ettiği, hastalar/ hasta yakınları ve diğer sağlık çalışanları ile iletişimde, yabancı hemşirelerin göç ettikleri ülkeye kültürel uyumlarında sorunlar yaşanıp yaşanmadığı gibi bulgulardan yola çıkılarak 32 maddelik bir madde havuzu oluşturuldu.^[14-27]

Kapsam Geçerliliği: Araştırmacılar tarafından hazırlanan 32 ifadeden oluşan taslak ölçek için 12 uzmandan Lawshe Tekniğine uygun olarak görüş alındı. Uzmanlardan maddelerin uygunluğunu madde hedeflenen yapıyı ölçüyor-1, madde yapı ile ilişkili ancak gereksiz-2, madde hedeflenen yapıyı ölçmeye uygun değil-3 şeklinde puanlamaları istendi. Lawshe tekniğine göre 12 uzmandan görüş alındığı içi kapsam geçerlik ölçütü 0.56 olarak^[38,41,42] belirlendi. Taslak ölçekte yer alan maddelerin kapsam geçerlik oranlarının (KGO) 0.17 ile 1.0 arasında değiştiği bulundu ve kapsam geçerlik indeksi 0.56'dan düşük olan dört ifade (4., 11., 20., 31. maddeler) ölçekten çıkarılarak taslak ölçeğin madde sayısı 28'e indirildi (Tablo 1).

Zamana Karşı Geçerlilik: Çalışmada ölçeğin zamana karşı geçerliliğini test etmek için güvenilirlik analizi olarak test ve tekrar testten elde edilen puan ortalamaları eşleştirilmiş gruplarda t-testi ile karşılaştırıldı. İki hafta ara ile yapılan iki ölçüm arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptandı ($t=0.200$; $p>0.5$). Yabancı Hemşire İstihdamına İlişkin Tutum Ölçeğinin (YHIYTÖ) güvenilirlik analizi olarak ilk ve ikinci uygulamadan elde edilen puanlar arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelendi. İki ölçüm arasında istatistiksel açıdan fark olmadığı ve pozitif yönlü yüksek derecede güçlü ve anlamlı ilişki ($r=0.912$; $p<.001$) olduğu bulundu (Tablo 2).

Madde Analizi: Ölçek taslağının güvenilirlik çalışması için 28 maddenin madde-toplam puan korelasyonlarına bakıldığında,

25 maddenin madde toplam puan korelasyon katsayılarının $r\geq 0.50$ 'nin üzerinde olduğu belirlendi. Üç maddenin (madde 3, 5 ve 24) korelasyon katsayıları ise $r<0.50$ olarak bulunduğundan bu üç madde (madde 3, 5 ve 24) taslak ölçekten çıkarıldı. Ölçekte kalan ifade sayısı 25'e indi.

Yapı Geçerliliği: Ölçek ifadelerinin faktör dağılımını incelemek amacı ile keşfedici faktör analizi uygulandı. Analizden önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik testleri uygulandı. Analiz sonucunda KMO değeri 0.953, küresellik testi sonucu ise $\chi^2= 6812.467$ bulundu ($df=300$; $p<.001$).

Keşfedici faktör analizi sonucunda ölçekte kalan 25 ifadenin faktör yüklerinin 0.489-0.861 arasında değiştiği (Tablo 1) ve ölçek ifadelerinin toplam varyansın %69.38'nini açıklayan 4 faktöre dağıldığı bulundu. Birinci faktörde 9 madde, ikinci faktörde 7 madde, üçüncü faktörde 5 madde ve dördüncü faktörde 4 madde yer aldı. Faktörlerin açıkladığı faktör yüzdelerinin; birinci faktör için %21.37 ikinci faktör için %19.09, üçüncü faktör için %14.88, dördüncü faktör için %14.03 olduğu bulundu (Tablo 3).

İç Tutarlık Analizi: Faktör analizi sonrasında elde edilen alt boyutlar ve ölçek toplamının iç tutarlılığını değerlendirmek amacı ile yapılan analizde alt boyutların Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayılarının 0.848-0.929 arasında değiştiği, ölçek toplamında ise $\alpha=0.960$ olduğu bulundu (Tablo 3).

Analizler sonucunda ortaya çıkan 25 maddelik 4 alt boyutlu "Yabancı Hemşire İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği"nin maddeleri ve alt boyutları Tablo 4'te verilmektedir.

Tartışma

Madde Havuzu Oluşturma: Yazında madde havuzu oluşturmak

Tablo 2: Zamana Karşı Geçerlilik Analizi Sonuçları (N=32)

	ORTALAMA	STANDART SAPMA	PEARSON KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI	EŞLEŞTİRİLMİŞ GRUPLARDA T-TESTİ SONUÇLARI
Birinci Uygulama	1.690	± 0.575	$r=0.912$	$t=0.200$
İkinci Uygulama	1.682	± 0.618	$p<0.001$	$p=0.843$

Tablo 3: Yabancı Hemşire İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarının Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri İle İç Tutarlık Katsayıları (N=339)

FAKTÖR NO	FAKTÖR ADI	FAKTÖRDE YER ALAN MADDELER	MADDE SAYISI	AÇIKLANAN VARYANS YÜZDESİ	İÇ TUTARLIK KATSAYISI (α)
F1	Mesleğe ve topluma uyum	22,23,25,26,27,28,29,30,32	9	%21.37	.929
F2	Mesleğe etki	1,2,7,8,9,10,12	7	%19.09	.919
F3	Meslektaş ilişkileri	6,17,18,19,21	5	%14.88	.866
F4	Performansa etki	13,14,15,16	4	%14.03	.848
Ölçek Toplam			25	%69.38	.960

Tablo 4: Yabancı Hemşire İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği

MESLEĞE VE TOPLUMA UYUM	
22	Yabancı uyruklu hemşireler, hemşirelik hizmetleri yönetiminde görev alabilir.
23	Yabancı uyruklu hemşirelerin istihdamında kültürel farklılıklar sorun yaratmaz.
25	Yabancı uyruklu hemşirelerin istihdamı için diploma denkliği yeterlidir.
26	Yabancı uyruklu hemşirelerin sağlık sistemimize uyumu kolay olur.
27	Yabancı uyruklu hemşireler ile hastalar arasında iletişim sorunu yaşanmaz.
28	Kültürel farklılıklar, yabancı uyruklu hemşireler ile hastalar arasında sorun yaratmaz.
29	Dini farklılıklar, yabancı uyruklu hemşireler ile hastalar arasında sorun yaratmaz.
30	Hastalar yabancı uyruklu hemşirelerle ilgili güven sorunu yaşamaz.
32	Yabancı uyruklu hemşire istihdamı toplum sağlığı için bir fırsattır.
MESLEĞE ETKİ	
1	Yabancı uyruklu hemşire istihdamının temel amacı toplum sağlığına katkı sağlamaktır.
2	Yabancı uyruklu hemşire istihdamı, ülkemizdeki hemşire açığının çözümünde uygun bir yöntemdir.
7	Yabancı uyruklu hemşire istihdamıyla, hemşirelerin haftalık çalışma saatleri azalır.
8	Yabancı uyruklu hemşire istihdamı, hemşireliğin toplumsal imajını güçlendirir.
9	Yabancı uyruklu hemşire istihdamı, verilen hemşirelik bakımının niteliğini/kalitesini yükseltir.
10	Yabancı uyruklu hemşire istihdamı, hemşirelik mesleğinin profesyonel gelişimine katkı sağlar.
12	Yabancı uyruklu hemşire istihdamı, hemşirelerin çalışma koşullarını iyileştirir.
MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ	
6	Yabancı uyruklu hemşire istihdamı, yerli hemşirelerin işsiz kalmasına neden olmaz.
17	Yabancı uyruklu hemşireler için düzenlenecek oryantasyon programlarında gönüllü olurum.
18	Yabancı uyruklu hemşirelerle iletişim sorunu yaşamam.
19	Yabancı uyruklu hemşirelerle çalışmaktan memnuniyet duyarım.
21	Yabancı uyruklu hemşireler, hemşirelik için bir fırsattır.
PERFORMANSA ETKİ	
13	Yabancı uyruklu hemşire istihdamı, hemşireler arasında olumlu rekabet ortamı yaratır.
14	Yabancı uyruklu hemşire istihdamı, yerli hemşireler daha yüksek performansla çalışmaya yöneltir.
15	Yabancı uyruklu hemşire istihdamı nedeniyle yerli hemşireler kendilerini daha fazla geliştirmek zorunda kalırlar.
16	Yabancı uyruklu hemşirelerin bilgi ve deneyimleri sayesinde hemşirelik uygulamaları zenginleşecektir.

için odak grup görüşmeleri yapma,^[39,43] açık uçlu sorulardan oluşan kompozisyonlar yazdırma, literatürde yer alan benzer ölçeklerden yararlanma,^[42,43] klinik gözlemlerden yola çıkma^[43] veya konuya ilişkin literatürü inceleme^[40,43-45] gibi seçeneklerin birinden ya da bir kaçından yararlanabileceği belirtilmektedir. Bu çalışmada da madde havuzu oluşturulurken, Dünya'da yabancı hemşire istihdamını deneyimleyen ülkelerde yapılan çalışmalardan ve bu çalışmalarda kullanılan veri toplama araçlarında sorulan sorulardan yararlanılmıştır.^[1-4,6,14-27] Yabancı hemşire istihdamının uygulamada sağladığı yararlar ve neden olduğu güçlükler incelenmiş, ifadeler bu veriler doğrultusunda şekillendirilmiştir.

Kapsam Geçerliği: Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği ile ölçek maddelerinin ölçülmek istenen alanı kapsayıp kapsamadığı değerlendirilmektedir.^[43] Ölçeğin kapsam geçerlik

çözümlemesi için uzman görüşüne dayalı nitel çalışmaları, istatistiksel çalışmalara dönüştüren iki süreç kullanılır. Bunlar Lawshe ve Davis teknikleridir.^[46,47] Bu çalışmada kullanılan Lawshe Tekniğinde uzmanlar maddelerin uygunluğunu değerlendirirken "madde hedeflenen yapıyı ölçüyor", "madde yapı ile ilişkili ancak gereksiz" ya da "madde hedeflenen yapıyı ölçmeye uygun değil" şeklinde puanladılar. Lawshe tekniğine göre bu çalışmada 12 uzmandan görüş alındığından, kapsam geçerlik ölçütü de en az 0,56 olarak belirlendi.^[38,41,42] Bu çalışmadaki 32 ifadeden dördü bu ölçütün altında değerler aldıkları için ölçekten çıkarıldı.

Zamana Karşı Geçerlik: Ölçeğe verilen yanıtların zamana karşı değişmezliğini sınamak için belirli bir zaman aralığında aynı kişilerle yapılan iki ölçüm arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmaması ve ölçümler arasında pozitif yönlü güçlü

ilişki olması beklenir. Korelasyon katsayısı 0.60-0.80 arasında ise güçlü ilişki 0.80'nin üzerinde ise yüksek ilişki varlığını gösterir.^[39] İki ölçüm arasında geçen sürenin ne olması gerektiği konusunda net bir ifade olmamakla birlikte, sürenin 2-4 haftayı geçmemesi gerektiği ve sürenin uzaması durumunda elde edilen sonuçlarda anlamlı fark oluşabileceği belirtilmektedir.^[39,40] Bu çalışmada iki ölçüm arasında iki hafta geçmiştir. Elde edilen sonuçlar (Tablo 2) incelendiğinde; iki ölçüm arasında literatürde istendiği gibi çok ileri derecede anlamlı, yüksek derecede güçlü ve pozitif yönlü ilişki vardır. Ayrıca ölçümlerden elde edilen sonuçlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark yoktur. Tekrarlanan ölçümlerde fark olmaması, ölçeğin zamana karşı değişmez olduğuna işaret etmektedir.

Madde Analizi: Maddeler arasındaki ilişkilerin gücünü ve tutarlılığını belirlemek için maddelerin toplam puanla korelasyonu incelenir. Maddeler arası korelasyon analizinde değişkenler arasındaki ilişkinin negatif veya düşük olmaması istenir.^[39,40,43] Ölçek geliştirme çalışmalarında, korelasyon değerinin 0.30'un altında olması maddelerin yetersiz olduğunu, 0.40'ın üzerinde olması ise maddelerin ayırt edici özelliğinin iyi olduğunu göstermektedir.^[39,43] Ayrıca madde toplam puan korelasyonunun düşük olması, ölçeğin güvenilirliğini de düşürmektedir.^[40]

Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliğinin güçlü olması için alt sınır korelasyon değeri 0.50 olarak belirlendi ve $r < .50$ olan 3 ifade ölçekten çıkarıldı. Kalan 25 ifadenin ölçek toplam puanı ile orta derecede güçlü korelasyon gösterdiği belirlendi.^[39,43]

Yapı Geçerliliği: Bir ölçekte faktör analizi yapılabilmesi için örneklemin belirli bir büyüklüğe sahip olması gerekir. Yazında örneklem büyüklüğü için değişik kurallar yer almaktadır. Bu çalışmada kullanılan yöntem KMO testidir. Şencan'ın^[39] (2005) belirttiğine göre KMO test sonucunun 0.50'nin üzerinde olması durumunda faktör analizi uygulanabilir. KMO değerinin 0.70-0.80 arasında olması orta, 0.80-0.90 arasında olması iyi, 0.90'dan büyük olması ise mükemmel örneklem yeterliliğini gösterir. Bu çalışmada bulunan KMO değeri, örneklemin keşfedici faktör analizi için mükemmel yeterlilikte olduğunu göstermekteydi. Bartlett's testi sonucunun anlamlı olması da ölçekte bulunan maddelerin korelasyon matrisinin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmada Bartlett's testi sonucunda ise $\chi^2 = 6812.467$ ($df=300$; $p < .001$) olarak ileri düzeyde anlamlı bulundu.

Maddelerin faktör ile olan ilişkisini açıklayan faktör yük değerleri için yazında kesin bir sınır olmamakla birlikte, uygulamada sıklıkla 0.40 ve üzeri değerlerin alınması gerektiği vurgulanmaktadır.^[42,43] Akgül^[48] (2005) ise kabul edilebilecek en düşük faktör yükü değerinin 0.30 olduğunu, 0.30-0.59 arasındaki faktör yük değerlerinin orta, 0.60 ve üzerindeki değerlerin ise yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu çalışmada faktör yük değeri 0.40'ın altında olan hiçbir ifade olmadığından ölçekten başka madde elenmedi.

Keşfedici faktör analizi sonucunda 25 ifadenin 4 faktör altında toplandığı belirlendi. Yazında faktör analizi sonucunda ortaya çıkan alt boyutların adlandırılmasının kuramsal beklenti ve yorumlamalara bağlı olduğu, konu alanı ile ilgili uzmanların görüşlerinden yararlanılması gerektiği belirtilmektedir.^[40,48] Bu çalışmada daha önce uzman görüşü alınan 12 uzmanla tekrar görüşüldü ve alt boyutlar onların da önerileri doğrultusunda adlandırıldı. Ölçeği oluşturan dört alt boyut "mesleğe ve topluma uyum", "mesleğe etki", "meslektaş ilişkileri", "performansa etki" şeklinde isimlendirildi (Tablo 3).

İç Tutarlık Analizi: Ölçek geliştirme çalışmalarında, özellikle Likert tipi ölçek geliştirilirken, elde edilen ölçümlerin iç tutarlılığını test etmek için sıklıkla Cronbach's Alpha analizi kullanılır. Sosyal bilimlerde geliştirilen ölçeklerde, Cronbach's Alpha değerinin 0.70 üzerinde olması önerilmektedir. Cronbach's alpha değerinin 0.80-0.90 arasında olması "iyi", 0.90'dan büyük olması ise mükemmel tutarlılığı göstermektedir.^[39,48] Buna göre ölçeğin; meslektaş ilişkileri ve performansa etki alt boyutlarından elde edilen ölçümler "iyi", mesleğe ve topluma uyum ile mesleğe etki alt boyutlarından elde edilenler ise "mükemmel" iç tutarlılığa sahiptir. Ayrıca ölçek toplamından elde edilen ölçümlerin de mükemmel iç tutarlılığa sahip olduğu görülmektedir.^[39]

Sonuç

Yapılan analizler sonucunda bu çalışmada geliştirilen 25 madde ve dört alt boyuttan oluşan "Yabancı Hemşire İstihdamına Yönelik Tutum Ölçeği" geçerli ve güvenilir bir ölçektir. Türkçe'de bu konuda yapılacak diğer çalışmalarda kullanılarak, uygunluğunu destekleyecek ileri araştırmalar yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

1. Buchan J. The international mobility of nurses: A United Kingdom perspective. *Int J Nurs Stud* 1994; 31(2):143-54. [http://dx.doi.org/10.1016/0020-7489\(94\)90041-8](http://dx.doi.org/10.1016/0020-7489(94)90041-8)
2. Pizer CM, Collard AF, Bishop CE, James SM, Bonaparte B. Recruiting and employing foreign nurse graduates in a large hospital system. *Hosp Health Serv Adm* 1994; 39(1):31-46.
3. Peterson C. Nursing shortage: Not a simple problem - no easy answers. *Online J Issues Nurs* 2001; 6(1):1-7.
4. Buchan J, Parkin T, Sochalski J. International nurse mobility, trends and policy implications. Geneva, Switzerland: World Health Organization; 2003. http://whqlibdoc.who.int/hq/2003/WHO_EIP_OSD_2003.3.pdf (Erişim Tarihi: 1 Haziran 2013).
5. Bradley C, Pennbridge J. Nursing workforce: shortages and diversity. A report to the California Endowment. California, USA: A Joint Project of the National Health Foundation and the Hospital Association of Southern California; 2003. http://www.nhfa.org/reports/california_endowment_diversity_report.pdf (Erişim Tarihi: 24 Aralık 2012).
6. Brush BL, Sochalski J, Berger AM. Imported care: recruiting foreign nurses to U.S. health care facilities. *Health Aff (Millwood)* 2004; 23(3):78-87. <http://dx.doi.org/10.1377/hlthaff.23.3.78>
7. National Foundation for American Policy. Foreign educated nurses: A small but important part of the U.S. health workforce 2007. <http://www.nfap.com/pdf/071003nurses.pdf> (Erişim Tarihi: 24 Aralık 2012).
8. Likupe G. The skills and brain drain what nurses say? *J Clin Nurs* 2013; 22(9-10):1372-81.

- <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04242.x>
9. Organization for Economic Co-operation and Development. Health at a glance: Europe 2014. http://ec.europa.eu/health/reports/docs/health_glance_2014_en.pdf (Erişim Tarihi: 7 Mart 2015).
 10. T.C. Resmi Gazete. Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname 2011. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.asp?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102m1.htm> (Erişim Tarihi: 14 Temmuz 2013).
 11. Harmancı Seren AK, Yıldırım A. Nurses' perceptions about health sector privatization in Turkey. *Int Nurs Rev* 2013; 60 (3):320-7. <http://dx.doi.org/10.1111/inr.12037>
 12. Köse MR, Bora Başara B, Güler C, Yentür GK. T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2013. Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü. Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayın No 956; 2014. p.72.
 13. Akdağ R. Sağlıkta insan kaynakları 2023 vizyonu. Ankara, Türkiye: Sağlık Bakanlığı; 2011. http://ekutuphane.tusak.gov.tr/kitaplar/saglikta_insan_kaynaklari_2023_vizyonu.pdf (Erişim Tarihi: 14 Haziran 2013).
 14. Bola TV, Driggers K, Dunalp C, Ebersole M. Foreign-educated nurses, strangers in a strange land. *Nurs Manage* 2003; 34(7):39-42.
 15. Kline DS. (2003). Push and pull factors in international nurse migration. *J Nurs Scholarsh* 2003; 35(2):107-11. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2003.00107.x>
 16. Carney B. The ethics of recruiting foreign nurses, How should Catholic organizations approach this troubling question? *Health Progress* 2005; 31-5.
 17. Magnusdottir H. Overcoming strangeness and communication barriers: a phenomenological study of becoming a foreign nurse. *Int Nurs Rev* 2005; 52(4): 263-9. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2005.00421.x>
 18. Ross SJ, Polsky D, Sochalski J. Nursing shortages and international nurse migration. *Int Nurs Rev* 2005; 52(4): 253-62. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2005.00430.x>
 19. Clark FP, Stewart CB, Clark DE. The globalization of the labor market for health care professionals. *Int Lab Rev* 2006; 145(1-2):37-64. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2006.tb00009.x>
 20. Clark FP, Stewart CB, Clark DE. Recruiting nurses from abroad is not the answer to the U.S. nursing shortage 2006. http://www.psu.edu/ut/todelete/oped/2006_08_10_clark.html (Erişim Tarihi: 1 Temmuz 2013).
 21. McElmurry BJ, Solheim K, Kishi R, Cofia MA, Woith W, Janepanish P. Ethical concerns in nurse migration. *J Prof Nurs* 2006; 22(4):226-35. <http://dx.doi.org/10.1016/j.profnurs.2006.03.006>
 22. Kingma M. Nurses on the move: A global overview. *Health Serv Res* 2007; 43(3 Pt 2): 1281-9. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00711.x>
 23. Emerson E. Facilitating acculturation of foreign-educated nurses. *Online J Issues Nurs* 2008; 13(1). <http://dx.doi.org/10.3912/OJIN.Vol13No01PPT03>
 24. Kingma M. Nurse migration and the global health care economy. *Policy Polit Nurs Pract* 2008; 9(4): 328-33. <http://dx.doi.org/10.1177/1527154408327920>
 25. Pitmann PM, Folsom AJ, Bass E. US-Based Recruitment of foreign-educated nurses: implications of an emerging industry. *Am J Nurs*. 2010; 110(6): 38-48. <http://dx.doi.org/10.1097/01.NAJ.0000377689.49232.06>
 26. Schumacher EJ. Foreign-born nurses in the US labor market. *Health Econ* 2011; 20(3): 362-78. <http://dx.doi.org/10.1002/hec.1595>
 27. Gamble DA. Filipino nurse recruitment as a staffing strategy. *J Nurs Adm* 2002; 32(4): 175-7.
 28. Bruyneel L, Li B, Aiken L, Lesaffre E, Van den Heede K, Sermeus W. A multi-country perspective on nurses' tasks below their skill levels: Reports from domestically trained nurses and foreign trained nurses from developing countries. *Int J Nurs Stud* 2013; 50(2): 202-9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.06.013>
 29. Bae SH. Organizational socialization of international nurses in the New York metropolitan area. *Int Nurs Rev* 2011; 59(1):81-7. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2011.00928.x>
 30. Jose MM. Lived experiences of internationally educated nurses in hospitals in The United States of America. *Int Nurs Rev* 2010; 58(1):123-9. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2010.00838.x>
 31. Kawi J, Xu Y. Facilitators and barriers to adjustment of international nurses: an integrative review. *Int Nurs Rev* 2009; 56(2):174-83. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2008.00705.x>
 32. Kolawole B. Ontario's internationally educated nurses and waste in human capital. *Int Nurs Rev* 2009; 56(2):184-90. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2008.00666.x>
 33. Masselink LE, Jones CB. Immigration Policy and internationally educated nurses in the United States: A brief history. *Nurs Outlook* 2014; 62(1):39-45. <http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2013.10.012>
 34. Palese A, Cristea E, Mesaglio M, Stempovscaia E. Italian-Moldovan international nurse migration: rendering visible the loss of human capital. *Int Nurs Rev* 2010; 57(1): 64-69. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00785.x>
 35. Singh M, Sochan A. Vocies of internationally edecated nurses: policy recommendations for credentialing. *Int Nurs Rev* 2010; 57(1): 56-63. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00759.x>
 36. Spetz J, Gates M, Jones CB. Internationally educated nurses in the United States: Their origins and roles. *Nurs Outlook* 2014; 62(1):8-15. <http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2013.05.001>
 37. Yabancı İstihdamı Kanun Tasarısı 2015. <http://www.alomaliye.com/2015/yabanci-istihdami-kanun-tasarisi.pdf> (Erişim tarihi 7 Mart 2015).
 38. Lawshe CH. A quantitative approach to content validity. *Pers Psychol* 1975; 28(4): 563-575. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
 39. Şencan H. Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlik. 1. baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2005.
 40. Tavşancıl E. Tutumların ölçülmesi ve SPSS öle veri analizi, 3. Baskı. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları; 2006.
 41. Veneziano L. & Hooper J. A method for quantifying content validity of health-related questionnaires. *Am J Health Behav* 1997; 21(1): 67-70.
 42. Çam MO & Baysan Arabacı L. Tutum ölçeği hazırlamada nitel ve nicel adımlar HEMR-G 2010; 2:59-71.
 43. Polit FD. & Beck CT. Nursing research principles and method. 6th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2012.
 44. Baş T. Anket nasıl hazırlanır, uygulanır, değerlendirilir? Ankara: SeçkinYayıncılık; 2006.
 45. Büyüköztürk S, Kılıç EK, Akgün ÖE, Karadeniz Ş, Demirel F. Bilimsel araştırma yöntemleri. 5. Baskı. Ankara: Pegem Akademi; 2010.
 46. McGartland RD, Berg-Weger M, Tebb SS, Lee ES, Rauch S. Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Soc Work Res* 2003; 27(2):94-104. <http://dx.doi.org/10.1093/swr/27.2.94>
 47. Yurdugül H. & Aşkar P. An investigation of the factorial structures of pupil's attitude towards technnology (PATT): A Turkish sample. *İlköğretim Online* 2008; 7(2), 288-309. <http://ilkogretim-online.org.tr/vol7say2/v7s2m5.pdf> (Erişim Tarihi: 5 Mart 2015).
 48. Akgül A. Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri "SPSS uygulamaları". 3. baskı. Ankara: Emek Ofset; 2005.