

Yönetici Hemşirelerde Hemşirelik İmajı Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Handan Kartal¹, Filiz Kantek¹

¹Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Antalya, Türkiye

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı Tzeng tarafından hemşirelere yönelik kalıp yargıları temel alarak geliştirilen hemşirelik imaj ölçeğini Türkçeye uyarlamak ve psikometrik özelliklerini test etmektir.

Yöntem: Çalışma dokuz farklı hastanede çalışan 194 yönetici hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlamasında çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Verilerinin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, dil geçerliği, kapsam geçerliği (uzman görüşü, Kendall uyum katsayısı), açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, Cronbach alfa katsayısı, Pearson korelasyon katsayısı, t testi kullanılmıştır.

Bulgular: Faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değerinin 0.836, Bartlett's χ^2 değerinin 1327.248 olduğu ($p < .001$) ve maddelerin en uygun 4 faktör altında toplandığı belirlendi. Cronbach alfa değeri tüm ölçek için 0.742, faktör 1 için 0.779, faktör 2 için 0.841, faktör 3 için 0.893 ve faktör 4 için 0.761 bulundu. Bu faktörler merhametli olma, romantik olma, kariyer odaklı olma ve sadık olma şeklinde isimlendirildi. Doğrulayıcı faktör analizinde $\chi^2 = 240.45$, $df = 113$, $RMSEA = 0.077$, $\chi^2 / df = 2.12$, $p < .001$, $GFI = 0.87$, $AGFI = 0.83$, olduğu belirlendi.

Sonuç: Tzeng'in hemşirelik imajı ölçeğinin Türk yönetici hemşirelerde uygulanabilmesi için yeterli geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu saptandı. Gelecekte konuyla ilgili araştırma yapacak kişilere Hemşirelik İmajı Ölçeği'nin yönetici hemşirelerin hemşirelik imajı algılarının belirlenmesinde kullanılması ve farklı gruplarda geçerlik ve güvenilirliğinin sınanması önerilebilir.

Anahtar kelimeler: Hemşire, hemşirelik imajı, geçerlik, güvenilirlik, ölçek uyarlama

ABSTRACT

Examination of psychometric characteristics of the nursing image scale among nurse managers

Objective: The purpose of this study is adaptation Nursing Image Scale that developed by Tzeng based on stereotypes toward nursing to Turkish and examine its psychometric properties. The purpose of this study is to adapt the Nursing Image Scale developed by Tzeng based on the stereotypes of the nurses to the Turkish and to test the psychometric properties.

Methods: The research has been performed on 194 administrator nurse who is employed in nine hospitals. In the adaptation of the scale to the Turkish language; translation and back translation method is used. In the analysis of data; number, percentage, arithmetic mean, content validity analysis (expert opinion Kendall's W analysis), correlation analysis, explanatory and confirmatory factor analysis, Cronbach alpha coefficient, and t-test analysis are used.

Results: Upon factor analysis, it is found that the scale gathers under 4 factors, KMO value is 0.849 and Bartlett's χ^2 value is 1327.248 ($p < 0.001$). It is detected that Cronbach alpha reliability coefficient of the whole sample is 0.742 and for sub aspects of the scale Factor 1 0.779, Factor 2 0.841, Factor 3 0.893 and Factor 4 0.761. These factors were named as angel of mercy, romantic aspects, careerist aspects, obedient aspects. In the confirmatory factor analysis, it is found that $\chi^2 = 240.45$, $df = 113$, $RMSEA = 0.077$, $\chi^2 / df = 2.12$, $p = 0.001$, $GFI = 0.87$, $AGFI = 0.83$.

Conclusion: It is detected that Tzeng's nursing image scale has sufficient validity and reliability to be used for Turkish administrative nurses. It can be suggested nursing image scale use determining administrative nurses' nursing image perceptions and conduct studies to test its validity and reliability in different groups.

Keywords: Nurse, nursing image, validity, reliability, scale adaptation

Geliş tarihi/Received: 22.03.2017 Kabul tarihi/Accepted: 17.05.2017



Yazışma Adresi/Address for Correspondence: Handan Kartal, Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Antalya, Türkiye
Telefon/Phone: +90-242-226-1358 **E-posta/E-mail:** fdr1453@gmail.com

Atıf/Citation: Kartal H, Kantek F. Yönetici hemşirelerde hemşirelik imajı ölçeğinin psikometrik özelliklerinin incelenmesi. Bakırköy Tıp Dergisi 2018;14:190-7.
<https://doi.org/10.5350/BTDMJB.20170322030251>

GİRİŞ

Son yıllarda ulusal ve uluslararası düzeyde hemşirelik mesleğinin eğitim, araştırma, uygulama ve yönetim alanlarında birçok olumlu gelişmeler yaşanmıştır (1-3). Bununla birlikte hemşireler hala hemşirelik imajının olumsuz olarak algılandığını ve imajının değiştirilmesi gerektiğini düşünmektedir (4-7). Bu durum hemşirelik imajına ilişkin detaylı çalışmaların yapılması gereksinimini ortaya koymaktadır.

Hemşirelik imajı, karmaşık, sürekli gelişen ve bütün kalıplaşmış hemşirelik atıflarını kapsayan bir kavramdır (8). Hemşirelik imajı, hemşirelerin iş performanslarını, işten ayrılma niyetlerini, hemşirelerin statü, güç ve sağlık bakımını geliştirme yeteneklerini etkileyen bir faktördür (9,10). Bu nedenle, hemşirelik imajı hemşireler için her zaman büyük önem taşımış ve endişe kaynağı olmuştur (11).

Olumlu hemşirelik imajının geliştirilmesi hemşirelerin önemli sorumluluklarından biridir (4,5,12,13). Hemşirelerin mesleğe ilişkin tutum ve davranışları, giyimleri, makyajları, iletişim biçimleri, çalıştıkları mekânlar, bakım verme şekli ve bakım performansı, eğitim düzeyi ve niteliği, gelir düzeyi, kurumsal yapıdaki temsil düzeyi, iş dışı ve özel hayattaki davranışları hemşirelik imajını etkileyen faktörlerdir (4,8,9,14). Ayrıca bireylerin medyada gördükleri, işittikleri ve okudukları hemşirelik imajını etkilemektedir (2,6,15,16).

Çalışmalar toplumun hemşirelik imajına ilişkin çoğunlukla olumsuz bir algıya sahip olduğunu ve hemşirelik mesleğinin toplumdaki saygınlığının düşük olduğunu ortaya koymaktadır (6,7,11,17-20). Toplum hemşireleri yaygın olarak merhametli, fedakâr, doktorun yardımcısı, itaatkâr, kahraman, cesur ve kendini adanmış, anaç, evcil, seksi, bilgili ve zeki gibi kalıp yargılarla tasvir etmektedir (1,4,7,11,16). Bu nedenle, hemşirelik kariyerine başvuruları arttırmak ve deneyimli hemşirelerin hemşirelik mesleğini sürdürmelerini sağlamak için hemşirelerin toplumdaki imajını geliştirmek, hemşirelerin ve hemşirelik mesleğinin toplumdaki değerini ve katkısını ortaya koymak gerekmektedir (6). Profesyonel hemşirelik imajı yaratmak ve geliştirmek, hemşirelerin klinikte, araştırma, akademik alanda, toplum ve devlet nezdinde gücünü arttıracaktır (7).

Hemşirelik imajının geliştirilebilmesi ve istendik düzeye ulaştırılabilmesi için hemşirelerin özellikle yönetici hemşirelerin hemşirelik imajı algılarının belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü yönetici hemşireler hemşirelik hizmetlerinin

yürütülmesinde karar verici konumdaki kişilerdir (21,22). Ayrıca liderlik rolleri sayesinde hemşireleri, öğrenci hemşireleri, hemşire akademisyenleri ve diğer meslek üyelerini etkileme gücüne sahiptirler (3,21,22). Bu nedenle onların hemşirelik imajına ilişkin algılarının belirlenmesi önemlidir.

Literatürde hemşirelerin kişisel imajını belirlemede kullanılan sınırlı ölçüm aracı bulunmaktadır. Hemşirelerin profesyonel öz-kavram ölçeği (PSCNI), hemşirelik öz-kavram ölçeği (NSCQ) ve Porter'in hemşirelik imaj ölçeği (PNIS) hemşirelik imajını profesyonel uygulamalar, hemşirelik eğitimleri, bakım ve liderlik eğilimleri, tatmin ve iletişim açısından ele almaktadır (10,23,24). Jasovsky'nin (2001) mesleki imaj ölçeği hemşirelik imajının gerçek ve ideal durumunu görev merkezli olarak incelemektedir (25). Belçika'da geliştirilen Belimage, yeterlilik, hemşirelik bakımı ve takım çalışması boyutlarıyla profesyonel öz-imajını ölçmektedir (26). Ayrıca Tzeng'in hemşirelik imajı ölçeği (2006) toplumda hemşirelere yönelik kalıp yargıları algılanan ve ideal hemşirelik imajı açısından ele almaktadır (7).

Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de hemşireliğe yönelik kalıp yargılar mevcuttur (19,27). Bununla birlikte ülkemizde kalıp yargılar açısından hemşirelik imajını ölçen ölçüm aracı bulunmamaktadır. Bu boşluğu gidermek için, çalışmada Tzeng (2006) tarafından geliştirilen hemşirelik imaj ölçeğinin yönetici hemşirelerde geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması amaçlanmıştır (7). Çalışma sonuçları Türkiye'deki hemşirelik imajını ulusal ve uluslararası karşılaştırmalara olanak sağlayacak yeni bir ölçüm aracını literatüre kazandıracaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni, Antalya ilinde hizmet veren bir üniversite, iki kamu ve altı özel hastanede çalışan yönetici hemşirelerden (256 kişi) oluşturmaktadır. Çalışmada evreni oluşturan yönetici hemşirelerin tamamına ulaşılması hedeflendi. Bu nedenle herhangi bir örneklem yöntemi kullanılmadı. Katılımcıların hemşirelik hizmetleri müdürü, hemşirelik hizmetleri müdür yardımcısı, süpervizör ve klinik sorumlu hemşiresi pozisyonunda çalışan hemşireler alındı. Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin meslekteki toplam çalışma süresi ortalaması 17.02 ± 7.36 , mevcut işyerinde çalışma

süresi ortalaması 9.34±6.25, ve yönetici hemşire olarak çalışma süresi ortalaması 5.03±4.59 şeklindedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerin toplanmasında kişisel bilgi formu ve hemşirelik imajı ölçeği kullanıldı.

Kişisel bilgi formu: Kişisel bilgi formu literatür ışığında araştırmacılar tarafından geliştirildi (7,28,29). Kişisel bilgi formu yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, pozisyon, çalıştığı kurum, eğitim durumu, meslekte toplam çalışma süresi, mevcut işyerinde çalışma süresi, yönetici hemşire olarak çalışma süresi ve çalışma şeklini içeren toplam 11 sorudan oluşmaktadır.

Hemşirelik İmaj Ölçeği: Hemşirelik imajı ölçeği katılımcıların genel hemşirelik imajını ve hemşirelerin imajı ile ilgili algı ve beklentilerini ölçmek için Tzeng tarafından geliştirilmiştir (7). Ölçek merhametli olma (angel of mercy), romantik olma (romantic), kariyer odaklı olma (careerist), sadık olma (obedient), bürokrasi odaklı olma (bureaucratic) olmak üzere beş boyut ve 19 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin maddelerinin derecelendirmesinde hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) şeklinde beşli Likert kullanılmaktadır. Ölçeğin puanı maddelerden elde edilen puanların toplanması ile elde edilmektedir (7).

Tzeng ölçeğin iç tutarlılığını Cronbach alpha katsayısı ile incelemiştir. Tzeng toplam hemşirelik imajı ölçeği Cronbach alpha değerini 0.849 bulmuştur (7). Ölçeğin iç tutarlılık değerlerini merhametli olma boyutu için 0.867, romantik boyutu için 0.720, kariyerist boyutu için 0.802, sadakat boyutu için 0.601 ve bürokratik boyutu için 0.670 bulmuştur. Ayrıca Natan çalışmasında toplam hemşirelik imajı ölçeği Cronbach alpha değerini 0.823 bulmuştur (6).

Verilerin Toplanması

Bu metodolojik çalışma Antalya'da Ekim 2015 ve Ocak 2016 tarihleri arasında yapıldı. Etik kurul onayı ve ilgili kurumlardan yazılı izin alındıktan sonra veri toplama sürecine başlandı. Veri toplama sürecinde 12 yönetici hemşire (%4) raporlu veya izinliydi ve 51 yönetici hemşire (%17) araştırmaya katılmayı reddetti. Bu nedenle araştırmacılar tarafından 196 yönetici hemşireye (%65.3) veri toplama formları

dağıtıldı ve talep ettikleri günde geri toplandı. Dağıtılan veri toplama formlarının tamamı geri alındı. Formlardan 4 tanesi eksik veri içerdiği için analizler 192 (%64) form üzerinden yapıldı. Test-tekrar test yöntemi 60 yönetici hemşire ile 4 hafta arayla yapıldı.

Verilerin Değerlendirilmesi

Veri analizinde "SPSS 20.0" ve LISREL 8.5 istatistik paket programları kullanıldı. Verilerinin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, dil geçerliği, kapsam geçerliği (uzman görüşü, Kendall uyumu katsayısı), açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, Cronbach alfa katsayısı, Pearson korelasyon katsayısı, t testi kullanıldı. Sonuçların yorumlanmasında p<0.05 anlamlılık düzeyi ölçütü alındı.

Etik Boyutu

Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik onay alındı. Araştırmaya dahil edilen kurumlardan araştırmacının yapılabilmesi için izin alındı. Hemşirelik imaj ölçeğini çalışmada kullanmak için ölçeği geliştiren H. M. Tzeng'den e-posta yolu ile izin alındı. Veri toplama formu uygulanmadan önce, yönetici hemşirelere araştırmacının amacı ve verilerin gizliliği hakkında bilgi verildi ve yazılı izinleri alındı.

BULGULAR

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin %90.6'sı kadın, %54.2'si 31-40 yaş arasında, %54.1'i lisans eğitimine sahip, %81.2'si evliydi. Yönetici hemşirelerin %56.8'inin kamu hastanesinde ve %77.1'inin sorumlu hemşire pozisyonunda çalıştığı, %47.9'unun 11-20 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu ve %90.1'inin 11 yıldan az yöneticilik deneyimine sahip olduğu tespit edildi (Tablo 1).

Geçerlik

Dil Geçerliği

Ölçeğin dil geçerliğinde çeviri geri çeviri yöntemi kullanıldı. Ölçeğin orijinal dili Çinceydi. Ayrıca ölçeğin İngilizce formu mevcuttu. Ölçeğin Çince'den Türkçe'ye çevirisi Çince'yi anadil düzeyinde bilen bir çevirmen tarafından yapıldı. Ölçeğin İngilizce versiyonu İngilizce'yi anadil düzeyinde bilen birinden bağımsız iki çevirmen tarafından yapıldı. Her üç

Tablo 1: Yönetici Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri (N=192)

Tanıtıcı Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	174	90.6
Erkek	18	9.4
Yaş		
30 yaş ve altı	30	15.6
31-40 yaş	104	54.2
41 yaş ve üzeri	58	30.2
Eğitim durumu		
SML	36	18.8
Ön lisans	19	9.9
Lisans	104	54.1
Lisansüstü	33	17.2
Medeni durum		
Evli	156	81.2
Bekar	36	18.8
Çalışılan kurum		
Kamu hastaneleri	109	56.8
Özel hastaneler	83	43.2
Yöneticilik pozisyonu		
Müdür/süpervizör	44	22.9
Sorumlu hemşire	148	77.1
Meslekteki toplam çalışma süresi		
11 yıldan az	41	21.4
11-20 yıl	92	47.9
21 yıl ve üzeri	59	30.7
Yönetici hemşire olarak çalışma süresi		
11 yıldan az	173	90.1
11-20 yıl	17	8.9
21 yıl ve üzeri	2	1.0

çeviri, araştırmacılar tarafından birleştirilip taslak ölçek oluşturuldu. Taslak ölçek maddeleri anlam ve anlaşılabilirlik açısından bir Türk dili uzmanı tarafından değerlendirildi. Daha sonra İngilizce'yi anadil düzeyinde bilen iki öğretim görevlisi tarafından ölçeğin Türkçe'den İngilizce'ye geri çevirisi yapıldı. İngilizce'ye geri çevirisi yapılan taslak ölçek ile özgün İngilizce ölçek karşılaştırıldı. Kavramsal açıdan geçerli bulunan ölçeğin Türkçe versiyonu araştırmacılar tarafından düzenlenerek taslak ölçeğe son şekli verildi.

Kapsam Geçerliliği

Ölçeğin kapsam geçerliliğini değerlendirmede uzman görüşü ve kapsam geçerlik indeksi (Content Validity Index = CVI) kullanıldı. Uzman görüşü hemşirelikte yönetim, liderlik ve/veya araştırma dersi veren ve ölçek geliştirme konusunda uzman beş hemşire öğretim üyesinden elde edildi. Uzmanlardan maddelerin uygunluğu için; uygun değil (1 puan),

biraz uygun (2 puan: maddenin ve ifadenin uygun şekilde getirilmesi gerekli), uygun ancak ufak değişiklikler gerekli (3 puan), çok uygun (4 puan) şeklinde puan vererek değerlendirme yapmaları istendi. Uzman geribildirimleri doğrultusunda ölçek tekrar gözden geçirildi ve 14. madde, rastgele ilişkiye giren cümlesi "baştan çıkarıcı" olarak değiştirildi. Ölçekteki maddeler için 3 ve 4 puan veren uzman sayısı toplam uzman sayısına bölünerek CVI değeri hesaplandı. Uzman görüşleri değerlendirilirken kabul edilebilir en düşük puan olan 3'ün altında puan alan madde olmadığından dolayı ölçekten madde çıkarılmadı. Uzman görüşlerinin uyumunu belirlemek için Kendall uyum katsayısı (Kendall's coefficient of concordance) hesaplandı. Hesaplama sonucunda Kendall's W= 0.200 olduğu belirlendi (SD= 18, p=0.456). Ölçek ön uygulaması 20 klinik hemşire ile yapıldı. Ön uygulama sonucuna göre maddelerin anlaşılır olduğu tespit edildi.

Yapı Geçerliliği

Hemşirelik imajı ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulandı. Faktör yapısı incelenirken temel bileşenler analizi (principal components analysis), varimax döndürme yöntemi ve Kaiser normalleştirme analizi kullanıldı. Faktör yük değeri 0.55 olarak alındı. Anlamlı faktör yapısı elde edilemediğinden 7. ve 8. maddeler çıkarılarak analiz tekrarlandı. Faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri 0.836 ve Barlett's χ^2 değeri 1327.248 bulundu (p<0.001). Faktör analizi sonucuna göre maddelerin en uygun 4 faktör altında toplandığı belirlendi. Her faktörün öz değeri 1'in üzerindedir. Bu 4 faktörün açıkladığı toplam varyans 66.241'dir.

Birinci faktörde yer alan 4 maddenin faktör yük değerleri 0.627-0.780, ikinci faktörde yer alan 3 maddenin faktör yük değerleri 0.839-0.854, üçüncü faktördeki 4 maddenin faktör yük değerleri 0.764-0.852 ve dördüncü faktördeki 6 maddenin faktör yük değerleri 0.593-0.790 arasında değiştiği görüldü (Tablo 2).

Açıklayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan dört faktörlü yapının uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi kullanıldı. Model ile gözlenen değişkenlerin uyumunu belirlemek için ki kare testi, χ^2 /df oranı, RMSEA ve mutlak iyilik indisleri GFI (goodness of fit indeksi) ve AGFI (adjusted goodness of fit indeksi) analizleri yapıldı. Analiz sonucuna göre $\chi^2= 240.45$, df= 113, RMSEA=0.077, χ^2 /df= 2.12,

Tablo 2: Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçek alt boyutları	Maddeler	Yük Değerleri
Faktör 1	Soru 1	0.780
	Soru 2	0.671
	Soru 3	0.627
	Soru 4	0.748
Faktör 2	Soru 12	0.839
	Soru 13	0.849
	Soru 14	0.854
Faktör 3	Soru 15	0.815
	Soru 16	0.852
	Soru 17	0.830
	Soru 19	0.764
Faktör 4	Soru 5	0.593
	Soru 6	0.597
	Soru 9	0.651
	Soru 10	0.790
	Soru 11	0.717
	Soru 18	0.609

Açıklanan varyans

Toplam: 66.24, Faktör 1: 20.67, Faktör 2: 16.56, Faktör 3: 14.80, Faktör 4: 14.19

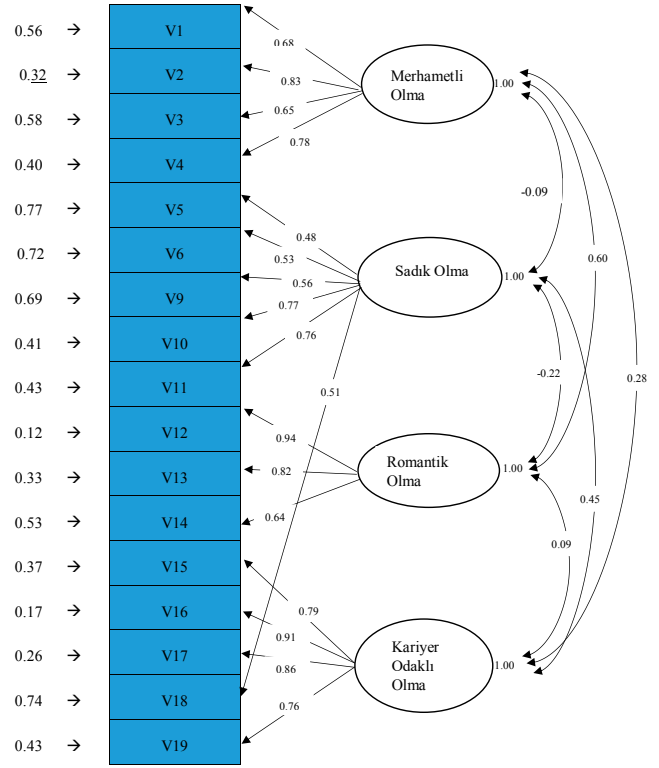
$p < 0.001$, $GFI = 0.87$, $AGFI = 0.83$, olduğu belirlendi. Şekil 1 tahmini hata varyansını, faktör yüklerini ve hemşirelik imajı ölçeği alt boyutlarının korelasyon katsayılarını göstermektedir.

Güvenirlilik

Taslak ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için iç tutarlılık analizinde Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı kullanıldı. İç tutarlılık analiz sonuçlarına göre, tüm ölçeğin Cronbach alfa güvenirlilik katsayısı 0.742 olarak bulundu. Ölçeğin alt boyutları için Cronbach alfa katsayıları Faktör 1 için 0.669, Faktör 2 için 0.841, Faktör 3 için 0.893 ve Faktör 4 için 0.761 olduğu belirlendi.

Hemşirelik imajı Ölçeği'nin güvenilirlik çalışması kapsamında ölçeğin madde toplam puan korelasyonları Pearson Korelasyon analizi kullanılarak incelendi. Tüm boyutlar için madde-toplam puan korelasyon katsayıları faktör 1'de 0.51 ile 0.58 arasında, faktör 2'de 0.55 ile 0.77 arasında, faktör 3'de 0.64 ile 0.78 arasında ve faktör 4'de 0.36 ile 0.57 arasında değişmekte olduğu saptandı ($p < 0.05$).

Hemşirelik imajının zamana göre değişmezliğinin belirlenmesinde test-tekrar testi yöntemi kullanıldı. Analiz sonucunda test-tekrar test puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark olmadığı tespit edildi ($t = -1.319$, $p = 0.194$).



Chi-square=240.45, df=113, P-value=0.0000, RMSA=0.077

Şekil 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi

TARTIŞMA

Bu çalışmada yönetici hemşirelerde hemşirelik imajı ölçeğinin psikometrik özelliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Geçerlik

Dil geçerliği çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılarak yapılan hemşirelik imajı ölçeğinin kapsam geçerliği uzman görüşü ile sağlandı. Uzman görüşlerinin uyumluluk düzeyi Kendall W analizi ile incelendi. Çalışmamızda Kendall W 0.200 olarak bulundu ($SD = 18$, $p = 0.456$). Kendall W'nin puanlaması (0.00) ile (+1.00) arasında değişim gösterir (30-32). Elde edilen Kendall W puanı ne kadar büyük olursa uzman görüşlerinin de o kadar anlamlı olduğu kabul edilir (32,33). Kendall W Testi sonucuna göre uzman görüşleri istatistiksel olarak birbiriyle uyumlu olduğu belirlendi.

Taslak ölçeğin yapı geçerliğini incelemek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri kullanıldı. Açıklayıcı faktör analizi faktör yük değeri 0.55 alınarak

yapıldı. Faktör analizinde faktör yük değerleri 0.35 kadar küçük olabirirken, 0.55 kadar yüksekte belirlenebildiğinden açıklayıcı faktör analizimiz literatürle uyumludur (34,35). Çalışmamız faktör analizinde Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri 0.836 ve Barlett's χ^2 değeri 1327.248 bulundu ($p < 0.001$). Faktör analizinde örneklem yeterliliğinin belirlenmesinde Kaiser-Meyer Olkin (KMO) testi yapılarak karar verilmektedir. KMO değeri 1'e yaklaştıkça mükemmel 0.50'nin altında ise kabul edilemez (0.90'larda mükemmel, 0.80'lerde iyi, 0.70'lerde orta, 0.60'larda zayıf, 0.50'lerde kötü) olarak değerlendirildiğinden (35). Çalışmamızın KMO sonucuna göre örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu belirlendi. Çalışmamızda Barlett's χ^2 değeri 1327.248 ($p < 0.001$) bulundu. Çalışmamızda Barlett testinin anlamlı olması ölçekteki maddelerin korelasyon matrisinin faktör analizi yapılmaya uygunluğunu göstermektedir (35,36).

Orijinal ölçekte beş faktör altında toplanan maddeler araştırmamızda dört faktör altında toplandı. Her bir faktör altına giren maddelerin özelliklerine göre alt boyutlar merhametli olma boyutu, romantik olma boyutu, kariyer odaklı olma boyutu, sadık olma boyutu şeklinde yeniden isimlendirildi. İlk dört faktör toplam varyansın 66.241'ini açıklamaktadır. Sosyal bilimler açısından açıklanan varyans %40-60 arasında olması yeterli kabul edildiğinden bulgularımız tatmin edici düzeyde olduğu tespit edildi (34,35). Türkçe taslak ölçeğin faktör yapılarında farklılıklar ortaya çıkmış olmasına rağmen, her bir faktör altına giren maddeler incelendiğinde; farklılığın sadece yapısal olduğu ancak toplumsal değerleri yansıtması bakımından anlamlı bulunduğu görüldü.

Araştırmamızın faktör yük değerleri 0.593-0.852 arasında değişmektedir. Maddelerin faktör ile olan ilişkisini açıklayan faktör yük değeri için belirli bir sınır olmamasına rağmen, en alt değer genellikle 0.30 ya da 0.40 olarak alınabileceği belirtilmektedir. Ayrıca genel olarak yük değerleri, 0.30-0.59 arası orta, 0.60 ve üstü yüksek olarak kabul edilmektedir (34-36). Araştırmamızın faktör yük değerleri pozitif ve bir madde dışında yüksek düzeyde olması ölçeğin yapı geçerliğinin uygun olduğunu ortaya koydu.

Doğrulayıcı faktör analizinde $\chi^2 = 240.45$, $df = 113$, $RMSEA = 0.077$, $\chi^2/df = 2.12$, $p < 0.001$, $GFI = 0.87$, $AGFI = 0.83$, olduğu tespit edildi. Doğrulayıcı faktör analizinde, χ^2 testi sonucunda görülen farksızlık, model ile gözlenen değişkenlerin yüksek düzeyde uyumlu olduğunu, $\{\chi^2/df\}$ oranının ≤ 3.0 olması, modelin iyi bir model olduğunu, iyilik uyum indeksi

(goodness of fit indeks, GFI ve adjusted goodness of fit indeks, AGFI) 0.90'dan yüksek olması ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değerinin 0.05'den düşük çıkması mükemmel model-veri uyumunu göstermektedir (35-37). Çalışmamızın doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum kriterleri ve dört faktörlü yapıya verilerin iyi uyum sağladığı tespit edildi.

Güvenirlilik

Hemşirelik imajı ölçeğinin iç tutarlık analiz sonuçlarına göre, tüm ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.742 olarak bulundu. İç tutarlık katsayısının en az 0.70 düzeyinde olması genel olarak kabul edilen bir görüş olduğu için bulgularımız tatmin edici düzeydedir (34,35). Ayrıca hemşirelik imajı ölçeğini geliştiren Tzeng çalışmasında Cronbach alfa değerini toplam ölçek için 0.849 ve Natan çalışmasında Cronbach alpha değerini 0.823 bulduğundan bizim çalışmamızın sonuçları ile uyumlu olduğu görülmektedir (6,7).

Araştırmamızın tüm boyutlar için madde-toplam puan korelasyon katsayıları 0.36-0.95 arasında değişmektedir. Madde korelasyon analizinde, pearson korelasyon katsayısı değerleri; 0.00-0.25 (çok zayıf), 0.26-0.49 (zayıf), 0.50-0.69 (orta), 0.70-0.89 (yüksek), 0.90-1.00 (çok yüksek) olarak değerlendirilmektedir (34,38). Bu sonuçlara göre hemşirelik imajı ölçeğinin tüm maddelerinin korelasyonunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptandı.

Test-tekrar test yöntemi, bir ölçme aracının farklı uygulamalarda tutarlı sonuçlar verebilme gücünü göstermektedir (30,35,38). Analiz sonuçlarımız test-tekrar test sonuçları arasında fark olmadığını ortaya koydu.

Kısıtlılıklar

Araştırmacıların zaman ve maliyet kısıtlılıkları nedeniyle çalışma sadece bir ildeki yönetici hemşire örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle Türkiye'deki yönetici hemşirelerin tamamını temsil etmemektedir.

SONUÇ

Tzeng'in hemşirelik imajı ölçeğinin yönetici hemşirelerde geçerlik ve güvenirliğini sağlamak amacıyla yapılan araştırmada, hemşirelik imajı ölçeğinin Türk yönetici hemşirelerde uygulanabilmesi için yeterli geçerlik ve güvenirliğe sahip olduğu saptandı. Gelecekte konuyla ilgili araştırma yapacak

kişilere hemşirelik imajı ölçeğinin yönetici hemşirelerin hemşirelik imajı algılarının belirlenmesinde kullanılması önerilebilir. Geçerlik ve güvenilirliğinin farklı yönetici hemşire gruplarında, hemşireler, öğrenci hemşireler, toplum gibi farklı gruplarda geçerlik ve güvenilirliğinin sınanması önerilebilir.

Etik Komite Onayı: Etik komite onayı bu çalışma için, yerel etik komiteden alınmıştır.

Hasta Onamı: Hasta onamı alınmıştır.

Yazar Katkıları: Çalışma konsepti/Tasarımı - H.K., F.K.; Veri toplama - H.K., F.K.; Veri analizi/Yorumlama - H.K., F.K.; Yazı taslağı - H.K., F.K.; İçeriğin eleştirel incelemesi - H.K., F.K.; Son onay ve sorumluluk - H.K., F.K.; Malzeme ve teknik destek - H.K., F.K.; Süpervizyon - H.K., F.K.

Çıkar çatışması: Yazarlar çıkar çatışması beyan etmemişlerdir.

Finansal destek: Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından TYL - 2015 - 686 proje numarası ile desteklenmiştir.

KAYNAKLAR

- Price SL, Mc Gillis HL. The history of nurse imagery and the implications for recruitment: a discussion paper. *Journal of Advanced Nursing* 2013;70:1502-9. [CrossRef]
- Kalisch BJ, Begeny S, Neumann S. The image of the nurse on the internet. *Nurs Outlook* 2007;55:182-8. [CrossRef]
- Takase M, Kershaw E, Burt L. Does public image of nurses matter? *J Prof Nurs* 2002;18:196-205. [CrossRef]
- Finkelman A, Kenner C. The image of nursing: what it is and how it needs to change. *Professional Nursing Concepts: Competencies for Quality Leadership*. 1st edition, Massachusetts: Jones and Bartlett Learning LLC, 2013:85-108.
- Cabaniss R. Educating nurses to impact change in nursing's image. *Teaching and Learning in Nursing* 2011;6:112-8. [CrossRef]
- Natan MB. Effects of nursing education on the image of nursing as a profession in Israel. *International Journal of Nursing Education Scholarship* 2009; 6:1-38. [CrossRef]
- Tzeng HM. Testing a conceptual model of the image of nursing in Taiwan. *Int J Nurs Stud* 2006;43:755-65. [CrossRef]
- Rezaei-Adaryani M, Salsali M, Mohammadi E. Nursing image: an evolutionary concept analysis. *Contemporary Nurse* 2012;43:81-9. [CrossRef]
- Fletcher K. Image: changing how women nurses think about themselves. literature review. *J Adv Nurs* 2007;58:207-15. [CrossRef]
- Takase M, Maude P, Manias E. Impact of the perceived public image of nursing on nurses' work behaviour. *J Adv Nurs* 2006;53:333-43. [CrossRef]
- Emeghebo L. The image of nursing as perceived by nurses. *Nurse Education Today* 2012;32:49-53. [CrossRef]
- McAllister M, Downer T, Hanson J, Oprescu F. Transformers: changing the face of nursing and midwifery in the media. *Nurse Education in Practice* 2014;14:148-53. [CrossRef]
- Varaei S, Vaismoradi M, Jasper M, et al. Iranian nurses self-perception - factors influencing nursing image. *Journal of Nursing Management* 2012;20:551-60. [CrossRef]
- Tutar Ö. Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu Olarak Türkiye İş Kurumunun Toplumdaki İmaj Tespiti ve İmaj Geliştirme Üzerine Bir Çalışma. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.
- Hoeve YT, Jansen G, Roodbol P. The nursing profession: public image, self-concept and professional identity. a discussion paper. *J Adv Nurs* 2014;70:295-309. [CrossRef]
- Gordon S, Nelson S. An end to angels. *Am J Nurs* 2005;105:62-9. [CrossRef]
- Valizadeh L, Zamanzadeh V, Fooladi MM, et. al. The image of nursing, as perceived by Iranian male nurses. *Nursing & Health Sciences* 2014;16:307-13. [CrossRef]
- Milisen K, Busser T, Kayaert A, et. al. The evolving professional nursing self-image of students in baccalaureate programs: a cross-sectional survey. *Int J Nurs Stud* 2010;47:688-98. [CrossRef]
- Ertem G, Dönmez YC, Oksel E. An investigation of nursing news in turkish daily newspapers. *Social Behavior and Personality* 2010;38:577-82. [CrossRef]
- Karanikola MNK, Papathanassoglou DE, Nicolaou C, et. al. Greek intensive and emergency care nurses' perception of their public image: a phenomenological approach. *Dimensions of Critical Care Nursing* 2011;30:108-16. [CrossRef]
- Wilkinson JE, Nutley SM, Davies HT. An exploration of the roles of nurse managers in evidence based practice implementation. *Worldviews on EvidenceBased Nursing* 2011;8:236-46. [CrossRef]
- Beauregard MA, Deck DS, Kay KC, et al. Improving our image a nurse at a time. *The Journal of Nursing Administration* 2003;33:510-1. [CrossRef]
- Hendel T, Kagan I. Professional image and intention to emigrate among Israeli nurses and nursing students. *Nurse Education Today* 2011;31:259-62. [CrossRef]
- Siebens K, de Casterle, BD, Abraham I, et al. The professional self-image of nurses in Belgian hospitals: a cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2006;43:71-82. [CrossRef]
- Jasovsky DA. The Effect of Occupational Image on the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Hospital Staff Nurses. Unpublished Doctoral Dissertation, New Jersey: 2001.
- De Vliegheer K, Milisen K, Wouters R, et. al. The professional self-image of registered home nurses in Flanders (Belgium): a cross-sectional questionnaire survey. *Appl Nurs Res* 2011; 24:29-36. [CrossRef]

27. Özata M, Aslan Ş. Hastanede çalışan hemşirelerin mesleki imaj algılamalarının araştırılması. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2010;19:251-68.
28. Kaya A. Antalya il merkezi hastanelerindeki yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ile iş doyum düzeylerinin incelenmesi. A.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2013.
29. Dost A. hemşirelik mesleğine yönelik imaj ölçeği geliştirilmesi. H.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014.
30. Aker S, Dünder C, Pekşen Y. Ölçme araçlarında iki yaşamsal kavram: geçerlik ve güvenilirlik. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Dergisi 2005;22:50-60.
31. Gamgam H, Altunkaynak B. Parametrik olmayan yöntemler SPSS uygulamalı. 1.Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi, 2008:366-82.
32. Waltz CF, Strickland OL, Lenz ER. (Eds.). Measurement in nursing and health research. New York: Springer Publishing Company, 2010, pp 65-66.
33. Hazar HU, Şirin A. İnkontinans şiddeti indeksinin geçerlik ve güvenilirliği çalışması. Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 2008;9:5-8.
34. Akgül A. Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri. 2. Baskı, Ankara: Emek Ofset Ltd.Şti, 2003:440-6.
35. Tavşancıl E. Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. 2. Baskı, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 2005:16-57.
36. Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi, 2012:251-400.
37. Suhr DD. Exploratory or confirmatory factor analysis? Cary: SAS Institute, 2006:1-17.
38. Tezbaşaran AA. Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu. Üçüncü Sürüm, e- Kitap, 2008:1-6.