



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü



MENTOR DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ'NİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Merve GÜNGÖR

HEMŞİRELİKTE ÖĞRETİM ANABİLİM DALI

İzmir
2019

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

MENTOR DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ'NİN GEÇERLİK VE
GÜVENİRLİĞİNİN İNCELENMESİ

Merve GÜNGÖR

Danışman
DR. ÖĞR. ÜYESİ NİLAY ÖZKÜTÜK

HEMŞİRELİKTE ÖĞRETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK PROGRAMI

İzmir
2019



Tez Değerlendirme Kurulu Üyeleri

(Adı Soyadı)

(İmza)

Başkan : Prof.Dr.

(Danışman)

Üye : Prof.Dr.

Üye : Prof.Dr.



Yüksek Lisans Tezinin Kabul edildiği tarih:

Önsöz

Lisans eğitimimi tamamlamam ve yüksek lisans eğitimim için en büyük teşviği sağlayan mentorum "annem" başta olmak üzere, eğitim hayatım boyunca akıl danıştığım birileri hayatımda hep oldu. Okula uyumu çok zor olmamış, sorunlarımda daima danışacak birilerini bulmuş, mesleki kariyerimde hedef koymama ve hedeflerime ulaşmam için strateji belirlememde çok fazla sıkıntı çekmemiş birisi olarak bunu küçük bir grupta eğitim alma şansını yakalamış olmam ve üst sınıftaki akranlarımla ve yakın arkadaşlarımla desteği olduğunu söyleyebilirim.

Sağlık sektörü mentorluk sürecinin en etkili işlediği alanlardan biridir. Meslek ortamına alışmam ve devamlılığı sürdürebilmemde çalışma arkadaşlarımla manevi desteklerini yok sayamam. Mentorluk uygulamasını, plansız, programsız bir şekilde bu kadar kullanan biri olarak tez konumu Danışman Hocam Nilay ÖZKÜTÜK ile karar vermekte zorlanmadık.

Şehir dışında çalıştığım için tezi uzaktan yürütmek en büyük engel olmasına karşın, her türlü iletişim araçlarından ulaşıp gece gündüz benimle iletişimi sürdüren danışmanım Nilay Hocam ve motivasyonum bozulduğunda, çıkmaza girdiğimde beni destekleyen, hiçbir yardımını esirgemeyen yüksek lisans arkadaşım Gonca NÜZKET ve lisans arkadaşlarım Duygu YILDIRIM ve Buse YÜKSEL sayesinde sandığımdan daha rahat bir dönem oldu. Bu uzun, yoğun ve stresli yolculuğum sonucunda sizlerle paylaşacağım tez sonuçlarımla, hemşirelik eğitimi ve mesleğine katkısı olması dileğiyle.

İzmir, 10.07.2019

Merve GÜNGÖR

Özet

Mentor Davranış Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi

Amaç: Bu çalışma, Brodeur ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen “Mentor Davranış Ölçeği”nin Türkçe geçerlik ve güvenirliğini test etmek için yapılmıştır.

Yöntem: Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi’nde Kasım 2018-Haziran 2019 tarihleri arasında yürütülen ve örneklemini çalışmaya katılmayı kabul eden 547 öğrencinin oluşturduğu metadolojik tipte olan bu çalışmada veriler Mentor Davranış Ölçeği ve Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği ile toplandı. Çalışmada geçerliğinin değerlendirilmesinde dil, kapsam ve yapı geçerliği ve güvenirliğinin değerlendirilmesinde ise test tekrar test ve iç tutarlılık analizleri yapıldı.

Bulgular: Mentor Davranış Ölçeği'nin Türkçe'ye çevirisi ve geri çevirisi dil geçerliği için yapılmıştır. Kapsam geçerliği için 10 uzmandan görüş alınmış ve kapsam geçerlik indeks değerlerinin 0,80–1,00 arasında değiştiği bulunmuştur. Yapı geçerliğini sağlamak için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Bu analizde uyum indeksleri CFI=0.965, TLI=0.956, RMSEA=0.071 ve ise SRMR=0.018 olarak saptanmıştır. Güvenirliği değerlendirmek amacıyla ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısına bakılmış ve $\alpha=0.937$ bulunmuştur. Mentorluk ilişki yapısı, katılım- ilişki, özerklik desteği ve yetkinlik desteği alt boyutları için Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları sırası ile $\alpha=0.976$, $\alpha=0.957$, $\alpha=0.860$ ve $\alpha=0.960$ olarak elde edilmiştir. Ölçeğin zamanla değişmezliğini değerlendirmek için 14 gün arayla yapılan test tekrar test analizinde Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı sonucuna göre anlamlı bir uyum olduğu gözlenmiştir.

Sonuç: Mentor Davranış Ölçeği orijinal ölçekle benzeri bir yapıya sahip olduğu ve Türk toplumunda uygulanması için oldukça geçerli ve güvenilir ölçme aracıdır.

Anahtar Kelimeler; Mentorluk, mentor, menti, akran mentorluğu, geçerlik, güvenirlik

Abstract

The Validity and Reliability of the Mentor Behavior Scale

Aim: This study was conducted to test the validity and reliability in Turkish of the “Mentor Behavior Scale” developed by Brodeur et al. (2015).

Materials and Method: This study was conducted in Ege University, Faculty of Nursing between November 2018 and June 2019. 547 students accepted to participate in the study. The data were collected using Mentor Behavior Scale and Peer Mentor Assessment Scale.

In the study, validity of language, scope and construct validity were analyzed. Test-retest and internal consistency analyzes were performed to evaluate reliability. Language, scope and construct validity analyzes were performed to evaluate the validity of the study and test-retest and internal consistency analyzes were performed to evaluate reliability of the study.

Findings: The Mentor Behavior Scale was translated into Turkish and translated back into English for language validity. 10 experts were consulted for the scope validity and it was found that the content validity index values ranged from 0.80-1.00. Confirmatory Factor Analysis was used to ensure construct validity. In this analysis, the fit indexes were found to be CFI=0.965, TLI=0.956, RMSEA=0.071 and SRMR=0.018. In order to evaluate the reliability, the Cronbach's alpha reliability coefficient of the scale was examined and $\alpha=0.937$. Cronbach Alpha Reliability Coefficients were obtained as $\alpha=0.976$, $\alpha=0.957$, $\alpha=0.860$ and $\alpha=0.960$ for the mentorship relationship structure, participation-relationship, autonomy support and competence support sub-dimensions. In the test-retest analysis conducted at two-week intervals to evaluate the time invariance of the scale, a significant correlation was observed according to the Pearson Product-Moment Correlation Coefficient.

Conclusion: The Mentor Behavior Scale has a similar structure to the original scale and is a valid and reliable instrument for its application in Turkish society.

Keywords; Mentoring, mentor, mentee, peer mentoring, validity, reliability

İçindekiler

Önsöz	V
Özet.....	VI
Abstract.....	VII
Tablolar Dizini.....	XI
Şekiller Dizini	XII
Kısaltma Listesi	XIII
Giriş	1
1.1 Problemin Tanımı	1
1.2 Araştırmanın Sorusu	2
1.3 Araştırmanın Hipotezleri	2
1.4 Araştırmanın Varsayımları	2
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları	2
1.6 Araştırmanın Amacı	3
Genel Bilgiler	4
2. 1 Mentor	4
2. 2 Mentorluk	4
2. 3 Mentorluk Süreci	6
2. 4 Mentorun Rollerı	7
2. 5 Mentor ve Mentinin Özellikleri.....	7
2. 6 Mentorluk Uygulamasının Yararları	7
2. 7 Mentorluk Türleri	8
2.7.1. Akran Mentorluğu	8
2. 8 Mentorluğunun Avantajları	9
2.8.1. Maliyet.....	9
2.8.2. Potansiyel mentorların daha fazla olması.....	9

2.8.3.	Mentor ve mentinin iletişimi	10
2. 9	Dünya'da ve Türkiye'de Çeşitli Mentorluk Uygulamaları.....	10
Gereç ve Yöntem		12
3. 1	Araştırmanın Tipi	12
3. 2	Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	12
3. 3	Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	12
3. 4	Veri Toplama Araçları.....	12
3.4.1.	Birey Tanıtım Formu.....	13
3.4.2.	Mentor Davranış Ölçeği (Mentor Behavior Scale)	13
3.4.2.1.	Mentor Davranış Ölçeğinin Alt Boyutları	13
3.4.3.	Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği (Ölçüt Form)	14
3. 5	Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	14
3.5.1.	Geçerlik	14
3.5.1.1.	Psikolinguistik Özelliklerin İncelenmesi/Dil Uyarlaması	16
3.5.1.1.1.	Yazılı iletişim kurularak, orijinal ölçeğin kullanım izninin alınması	17
3.5.1.1.2.	Çevirinin yapılması.....	17
3.5.1.2.	Ölçüt geçerliği.....	18
3.5.1.2.1.	Yordama/Kestirim Geçerliği.....	19
3.5.1.2.2.	Eş zaman Geçerliği	19
3.5.1.3.	Yapı Geçerliği.....	19
3.5.1.3.1.	Faktör analizi	19
3.5.2.	Güvenirlik.....	20
3.5.2.1.	Cronbach Alfa (α) Güvenirliği.....	21
3.5.2.2.	Test- Tekrar Test Güvenirliği	21
3.6.	Araştırmanın Etiği	21
3.7.	Verilerin Değerlendirmesi	22
Bulgular.....		23
4. 2	Mentor Davranış Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular	24

4.2.1.	Ölçeğin Geçerlik Analizi Bulguları.....	24
4.2.1.1.	İçerik ve Kapsam Geçerliği	24
4.2.2.	Mentor Davranış Ölçeği'nin Yapı Geçerliğinin İncelenmesi.....	26
4.2.3.	Mentor Davranış Ölçeğinin ve alt boyutlarının Ölçüt-Bağımlı Geçerlik Analizleri.....	29
4.3	Mentor Davranış Ölçeği'nin Güvenirlik Analizlerine Ait Bulgular.....	30
4.3.1.	İç Tutarlık Güvenirlik Analizi Bulguları	30
4.3.2.	Test Tekrar Test Analizleri.....	32
	Tartışma	33
5.1.	Mentor Davranış Ölçeği'nin Geçerliğine İlişkin Bulguların İncelenmesi ..	33
5.1.1.	Mentor Davranış Ölçeği'nin Dil Geçerliğinin İncelenmesi	33
5.1.2.	Mentor Davranış Ölçeği'nin Kapsam Geçerliğinin İncelenmesi	33
5.1.3.	Mentor Davranış Ölçeği'nin Yapı Geçerliğinin İncelenmesi.....	34
5.1.4.	Mentor Davranış Ölçeği'nin Ölçüt Geçerliğinin İncelenmesi.....	35
5.2.	Mentor Davranış Ölçeği'nin Güvenirliğine İlişkin Bulguların İncelenmesi	35
5.2.1.	Mentor Davranış Ölçeği'nin İç Tutarlık İlişkin Bulguların İncelenmesi	36
5.2.2.	Mentor Davranış Ölçeği'nin Değişmezlik Analizlerine İlişkin Bulguların İncelenmesi	36
	Sonuç ve Öneriler.....	38
6.1.	Mentor Davranış Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik Analizi Sonuçları	38
6.2.	Mentor Davranış Ölçeği'nin Türkçe Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	38
	Kaynaklar	41
	Ekler	47
	Teşekkür	58
	Özgeçmiş	59

Tablolar Dizini

Tablo 1. Ölçeğin Geçerliği için Kullanılan Yöntemler ve Analizler	16
Tablo 2. Ölçeğin Güvenirliği için Kullanılan Yöntemler ve Analizler	20
Tablo 3. Öğrencilerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı	23
Tablo 4. Mentor Davranış Ölçeğine Yönelik Maddelerin KGİ Puanları	25
Tablo 5. Mentor Davranış Ölçeği'ne Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	26
Tablo 6. Mentor Davranış Ölçeği ve Alt Boyutları ile Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Korelasyonu	29
Tablo 7. Mentor Davranış Ölçeği'nin ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirliğine İlişkin Korelasyonları	30
Tablo 8. Mentor Davranış Ölçeği'nin ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirlik Analizi Sonuçları	31
Tablo 9. Test-Tekrar Test Güvenirlik Analizine Ait Bulgular	32

Şekiller Dizini

Şekil 1. Mentor Kavramı	5
Şekil 2. İşlem Basamakları Özeti	18
Şekil 3. Mentor Davranış Ölçeği'ne Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucuna Ait Path Diyagramı	28



Kısaltma Listesi

TDK	: Türk Dil Kurumu
MDÖ	: Mentor Davranış Ölçeği
AMDÖ	: Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği
KGİ	: Kapsam Geçerlik İndeksi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
TLI	: Tucker Lewis Index
SRMR	: Standardised Root Mean Square Residual

Giriş

1.1 Problemin Tanımı

Sağlık, yönetim ve eğitim alanlarında sıklıkla kullanılan ve profesyonel sağlık, bakım ve eğitimde önemli bir role sahip olduğu düşünülen mentorluk, deneyimli bir uygulayıcının (mentor) deneyimi daha az olan bir uygulayıcıya (menti) rol model olduğu, danışmanlık ve rehberlik yaptığı bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Arkün Kocadere & Kızılkaya Cumanoglu, 2015; Crisp & Cruz, 2015; Jacobi, 1991). Mentorluk üst düzey bir kişi ya da akıl hocası tarafından, bir gence ya da öğrenciye bilgi, öneri ve duygusal destek sağladığı süreçtir (Lev, Kolassa, & Bakken, 2010).

Akran mentorluğu ise, benzer şartlara sahip olan üst sınıftaki öğrencilerin alt sınıftaki öğrencilere öğrenme sürecinde destek olmasıdır. Mentorların en önemli rolü öğrenci hemşirelerin yeni becerileri öğrenmelerinde, yeni davranışlara uyum sağlamalarında, yeni tutum edinmelerinde, uygulama ve teori arasındaki bağlantıyı kurmalarında onlara yardım etmesi, psikolojik destek sağlaması, rehberlik etmesi ve cesaretlendirmesidir. Bu nedenle mentorların, ilgili alanda deneyimli akranlardan, öğretim üyelerinden, eğitilmiş personellerden ve mezunlardan olması oldukça önemlidir (Collier, 2017). Mentorun ilgili alanda deneyimli olmasının yanı sıra, akademik ve sosyal yeterliliğinin bulunması, iletişim becerilerinin güçlü olması, destekleyici tutum ve davranış sergilemesi, güven ortamı oluşturma becerisine sahip olması, empati kurabilmesi ve menti ile arasında kişilik uyumunun olması da önem arz etmektedir (Douglass, Smith, & Smith, 2013; Heirdsfield, Walker, Walsh, & Wilss, 2008; Terrion & Leonard, 2007).

Akran mentorluğunun öncelikli hedefi mentinin potansiyelinin geliştirilmesi için rehberlik etme ve destek olma deneyimleriyle ilgilidir (Collier, 2017; Yirci, Özalp, & Kocabaş, 2018). Bu hedefe temellendirilmiş olan ve hemşirelik eğitiminde etkili bir biçimde uygulanan akran mentorluğunun hem mentor hem de menti açısından yararlı olduğu ileri sürülmektedir (Botma, Hurter, & Kotze, 2013). Akran mentorluğunun en büyük avantajı, öğrencilerin kolay yardım isteyebilecekleri sosyal bir etkileşim üzerine kurulu olmasıdır (Douglass vd., 2013). Sosyal etkileşimin bir parçası olan akran iletişimi, öğretim üyeleriyle olan iletişimden daha kolay olduğu için, öğrenciler sorunlarını kendinden emin ve rahat hissederek paylaşabilmektedir ve mentorları aracılığı ile daha kolay çözüme ulaşabilmektedir (Arkün Kocadere, 2015; Douglass vd., 2013). Aynı zamanda akran mentorluğu, dikkatli bir şekilde planlanırsa ve

sürekli olarak değerlendirilirse öğrencilerde, sınıfta öğretilenden daha büyük bir etkiye sahip olabilir (Ward, Thomas, & Disch, 2014).

Literatür incelendiğinde mentorluk uygulamasının, yeni öğrencilerin okula uyumunu kolaylaştırdığı, memnuniyetini arttırdığı ve başarılarını desteklediği saptanmıştır (Collier, 2017). Douglass ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan bir çalışmada, akran mentorluğu programlarının, üniversite öğrencilerinin yazılı ödev hazırlamaya dayalı derslerde nasıl etkili bir şekilde çalışacaklarını öğrenmelerinde akran mentorluğunun olumlu akademik sonuçlar elde etmede önemli bir potansiyel sunduğu belirlenmiştir (Douglass vd., 2013). Çalışmalardan elde edilen tüm bu olumlu sonuçların yanında ülkemizde hemşirelik eğitiminde akran mentorluğu uygulamasında, mentorların davranışlarını değerlendirecek yeterli sayıda ölçek bulunmadığı saptanmıştır.

1.2 Araştırmanın Sorusu

Mentor Davranış Ölçeği Türk toplumunda uygulanabilecek geçerli ve güvenilir ölçme aracı mıdır?

1.3 Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Mentor Davranış Ölçeği geçerli bir ölçektir.

H₂: Mentor Davranış Ölçeği güvenilir bir ölçektir.

1.4 Araştırmanın Varsayımları

Brodeur ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen “Mentor Davranış Ölçeği”nin destekleyici mentor davranışlarını değerlendirecek en uygun ölçek olduğu kabul edilmektedir. Öğrencilerin bu ölçeği samimi bir şekilde doldurduğu varsayılmaktadır.

1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve mentorluk uygulamasında menti olan birinci, ikinci ve üçüncü sınıf öğrencilerinin çalışmaya dahil edilmesi araştırmanın sınırlılığıdır.

1.6 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Brodeur ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen “Mentor Davranış Ölçeği”nin Türkçe geçerlik ve güvenirliğini değerlendirmektir.



Genel Bilgiler

2.1 Mentor

Eğitici ve eğitilen temeli üzerine kurulu bir kavram olan mentorluk, kökeni 3500 yıl öncesinde Yunan mitolojisine dayanır. Antik yunan şairi Homeros'un, Odesa Destanı'nda anlattığına göre uzun yıllar boyunca evden uzak kalacağını bilen Yunan Kralı ve savaşçı Odesa, oğlunu eğitmek, korumak ve rehberlik etmek için güvenilir bir dostu olan Mentor'u seçmesiyle mentorluk kavramının ortaya çıktığı kabul edilir (Berk, Berg, Mortimer, Walton-Moss, & Yeo, 2005; Palankök, 2004)

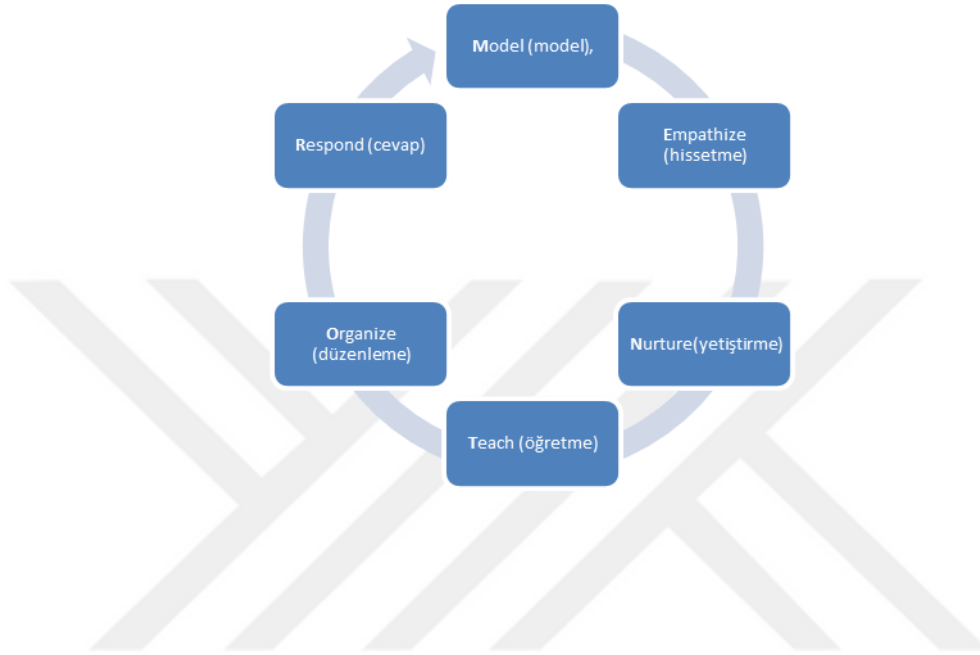
Mentor, “Herhangi bir iş yerinde farklı görevlerde çalışarak deneyim kazanmış olan, danışan kişinin hedefine ulaşmasını sağlayacak yolu bulmasına yardımcı kimse, yönder” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016).

2.2 Mentorluk

Mentorluk ilişkileri, mesleki bilgilerini, birikimlerini ve tecrübelerini, danışmanlık yapan bir uzmandan yani mentorden; kıdemsiz, acemi olana yani mentiye aktarılmasına dayanmaktadır (Yirci vd., 2018). Mentorluk öğrenme sürecine yardım eden, öğrenmeyi kolaylaştıran bir süreçtir (Tezel Baydar, 2016). Mentorluk sürecinin öncelikli amacı, mentinin ulaşmak istediği hedefler için mentorun bilgi, tavsiye ve desteğiyle, yeteneklerini geliştirerek, mentinin potansiyelinin ortaya çıkmasını sağlamaktır (Karadağ, 2015). Bu süreçte menti güçlü ve zayıf yönlerini keşfeder, zorluklarla baş etmeyi öğrenir, gereksiz risklerden korunur, performans ve motivasyonu yükselir ve yönetim yetenekleri gelişir (Tiryaki Sen & Alan, 2015).

Süreç içinde kişinin öğrenme, ilerleme ve başarı düzeyi mentorla kurulan ilişki ile yükseltilmesi hedeflenir. Mentorluk, iş ve organizasyon gibi kurumlarda başlamış ve yeni personeli yetiştirmek, işe uyumunu kolaylaştırmak, moral ve motivasyonu yükseltmek, personel değiştirme oranlarını azaltmak için strateji olarak kullanılmıştır (Chen, Watson, & Hilton, 2016). Mentorluk daha sonraları; okula uyum problemi yaşayan çocukların sosyal yeteneklerini geliştirmek, üniversiteye yeni başlamış öğrencilerin adaptasyonunu kolaylaştırmayı sağlamak, lisans ve lisansüstü öğrencilerin akademik başarılarını arttırmak için kullanılmıştır (Arkün Kocadere & Kızılkaya Cumaoğlu, 2015; Ferro & Dewit, 2013).

Mentorluk kavramı usta-çırak ilişkisi gibi görülse de daha ileri boyutta bir anlama sahiptir. Mentorluk sürecinde, mentor sadece işi öğretmez, eğitici, rehber, danışman, destek veren, koruyucu gibi rolleri kendine ilke edinir (Karadağ, 2015; Tezel Baydar, 2016). Mentor kelimesinin baş harfleri Şekil 1’de de buna örnek olarak verilebilir:



Şekil 1. Mentor Kavramı

Kaynak: (Tezel Baydar, Y. (2016). Sağlık Sektöründeki Uzmanlık Öğrencilerinin Mentorluk Algısı. ve Öz Etkililik İlişkisinin Değerlendirilmesi.. Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Bitirme Tezi. İstanbul)

Mentorluk süreci; mentor, menti ve kurum için birçok faydası olan uzun bir süreçtir. Menti bu süreç içinde, mesleki ve kişisel ilerleme, başarı ve yaratıcılıkta verim sağlarken, mentor ise bireysel doyum ve mesleki deneyimde kazanım sağlamaktadır (Tiryaki Sen & Alan, 2015).

Mentorluk ilişkisi, rastgele gelişen bir süreç değildir. Mentorun karar vermesi veya mentinin yardım ihtiyacı sonucunda destek istemesi ile başlayan, mentor ve menti arasında birebir, yüz yüze gerçekleşen düzenli paylaşıma dayalı bir ilişkidir. Mentor-menti ilişkilerinde, iki tarafında hevesli olması ve kurumun desteği ve teşviği çok önemlidir (Tezel Baydar, 2016; Tiryaki Sen & Alan, 2015).

2.3 Mentorluk Süreci

Başarılı bir mentorluk süreci, ilişkiyi başlatma, yetiştirme, ayrılık ve tekrar tanıma olmak üzere dört aşamalı uzun süreli bir ilişkidir. Bu süreç aylar veya yıllar alabilir (Tiryaki Sen & Alan, 2015; Wagner & Seymour, 2007).

Başlatma: Mentor ve mentinin tanıştığı aşamadır, taraflar birbirlerini tanırlar, ortak hedefler koyulur, mentinin ihtiyaçları belirlenir. Çoğunlukla 6-12 ay arasında süren bu basamakta görevler, sınırlar, ilişkinin kuralları belirlenmektedir. Bu aşama diğer aşamalara geçmek için önemlidir, başarısızlık söz konusu olursa tüm mentorluk süreci tehlikeye girebilir. Bu yüzden mentor ve mentinin saygı çerçevesinde karşılıklı iletişim halinde, güven ortamı oluşması için sağlam temeller atılması gereklidir. Kişiler arasında güven ortamı oluşunca yetiştirme aşamasına geçilir (Ceylan, 2004; Kram, 1983; Tezel Baydar, 2016).

Yetiştirme: Seçenekler keşfedilir, bilgiler paylaşılır, problemler çözüme ulaşır, saygı çerçevesinde ortak kararlar alınır, mentinin hem kişisel hem de mesleki hayatında ilerlemesi sağlanır. Mentor ve menti arasındaki ilişki pratiğe dökülmüş, daha uygulamalı daha gerçekçi hedefler oluşturulmaya başlanır. Denge ve karşılıklı memnuniyet sağlanır, taraflar ilişkiden doyum alırlar. Mentorluk sürecindeki en uzun aşamadır. İki ile beş yıl sürebilir. Mentinin özgüveni artmıştır. Kişisel gelişimi ve kariyer planları ile ilgili olumlu duygular geliştirmeye başlar. Duygu ve düşünce aktarımı mentorluk sürecinin bu aşamasında en üst düzeydedir (Tezel Baydar, 2016; Tiryaki Sen & Alan, 2015).

Ayrılma: Menti ve mentor ilişkinin artık gereksinimlerini karşılamadığını düşünerek karşılıklı olarak mentorluk ilişkisini bitirirler (Vatan & Temel, 2012). Mentorluk ilişkisinin başında koyulan hedeflere menti ulaşır ve mentorluğun aktif kısmı sonlandırılır. Ayrılma aşaması mentorun yükümlülüğündedir (Kram, 1983; Tezel Baydar, 2016).

Yeniden tanımlama: Mentor ve menti ilişkisinin olgunlaştığı ve somut mentorluk ilişkisinin ötesine geçen aşamadır. Dost ve arkadaşlık ilişkisi gelişir. Aralarındaki ilişki kişisel ve mesleki gelişimi direkt olarak etkilemez. İletişim oldukça kısıtlıdır, taraflar bireysel hareket ederler (Kram, 1983; Tezel Baydar, 2016; Vatan & Temel, 2012). Ayrılma aşamasından sonra mentor ve menti arasındaki ilişki eskisi gibi

devam ediyorsa, mentinin gereksinimleri için mentorluk süreci yeniden yapılandırılmalıdır (Tezel Baydar, 2016).

2.4 Mentorun Roller

Bir mentorun rolü, mentinin yeteneklerini geliştirme, koçluk yapma, model olma, danışmanlık yapma, tecrübe ve deneyimleri sunma yoluyla bilinçli öğrenmeyi teşvik etmektir (Harris, 2013). Eğitim ortamında, mentor birden fazla rol üstlenir. Bu roller duygusal ve psikolojik dayanak ve kariyer ve mesleki ilerleme rolleridir (Harris, 2013; Kram, 1983). Kariyer ve mesleki gelişimde; destek alma, duygu ve düşüncelerini anlatmasını ve görünür olmasını sağlama, koçluk, becerileri geliştirecek görevler verme ve koruma olarak belirlenen görevleri yerine getirir. Duygusal ve psikolojik destekte; duygusal ve psikolojik fonksiyonlar, mentinin becerisini ve kendi kişiliğini etkileyen rol modeli olma, kabul görme ve onaylama, danışmanlık ve arkadaşlık aktivitelerini içerir (Kram, 1983; Tunçay, 2014).

2.5 Mentor ve Mentinin Özellikleri

Bir mentorda olması gereken özellikler; insan odaklı, ayırım yapmadan insanları seven, kendisi ve başkalarıyla barışık, kişisel alana saygılı, dürüst, enerjik, yaratıcı, akılcı, esnek, yaratıcı, hoşgörülü, karşısındaki insanın ihtiyaçlarına karşı duyarlı, güven verici olmalıdır. Bunların yanı sıra, liderlik yeteneklerine sahip olmalı, eleştirel düşünebilmeli, sosyal etkileşimi iyi olmalı, iyi iletişim kurmalı, dinleme kabiliyetine sahip olmalı ve empati yapabilmelidir (Wagner & Seymour, 2007).

Mentiler, mentorlarıyla iyi iletişim kurmalı, mentorunun tavsiye ettiği prosedürleri takip etmeli, mentorünün verdiği görevleri yapmalı, mentorundan yardım istemeli ve istekli olmalı, hatalarının farkında olmalıdır. Eleştirilere açık, ortak çalışmaya gönüllü, dinleyici becerilerine sahip, alınan kararları takip etme, dürüst, saygılı, sevecen ve başkalarına karşı saygılı olmalıdır (Palankök, 2004; Wagner & Seymour, 2007).

2.6 Mentorluk Uygulamasının Yararları

Mentorluk uygulamasının yararları genel olarak kurum, mentor ve menti açısından incelenir. Kurum açısından yararlarına bakıldığında; kurum içi iletişimi geliştirerek, verimlilik ve kaliteyi yükseltir. Mentinin, motivasyonunu, kuruma olan bağlılığını, güvenini arttırır. Yeni liderler ve iyi gelişmiş meslek çalışanı yetiştirir. Kurum içi

bilgi akışını kolaylaştırır (Tezel Baydar, 2016). Mentorundan destek alan bireyler, kurumun yönetimi, felsefesi, hedefleri, misyonu, iç işleyişi ve sosyal ilişkiler gibi konularda daha fazla bilgi ve fikir sahibi olurlar. Mentor açısından yararları ise; mentorluk paylaşıma ve etkileşim süreci olduğu için, mentorlar bilgilerini tazeleme fırsatı bulurlar, iletişim becerileri gelişir. Mentor menti ile konuları tartışarak yeni fikirler üretir, farklı bakış açıları geliştirir. Bu ilişki sayesinde mentorların yetenekleri gelişir ve iş doyumunu artar (Palankök, 2004; Sezgin, Koşar, & Er, 2014). Menti açısından yararlarına bakıldığında ise; mentinin, kaygılarını gidermesine, stres yaratabilecek olaylardan korunmasına, problem çözme yolları geliştirmesine yardımcı olur. Farklı düşünce ve bakış açısını destekleyerek, mentiyi, yenilikçi olması için cesaretlendirir. Mentiye, rehberlik ve moral desteği sağlar, mentinin meslek yaşamındaki fırsatları ve kurumsal değişiklikler hakkında bilgilendirir (Hobson, Ashby, Malderez, & Tomlinson, 2009; Karadağ, 2015).

2.7 Mentorluk Türleri

Mentorluk türleri farklı şekillerde ele alınmıştır. En yaygın olanı formal (resmi) ve informal (yarı resmi) olarak ikiye ayrılmasıdır (Tunçay, 2014). Literatür tarandığında farklı mentorluk uygulamaları ile karşılaşmakta, grup mentorluğu, akran mentorluğu, ters yönde mentorluk ve elektronik mentorluk olarak da kullanılmaktadır (Crisp & Cruz, 2015). Formal mentorluk, kurum ve mentinin, ihtiyaçları doğrultusunda, mesleki gelişimine danışmanlık yapması amacıyla kurumsal düzeyde bir öğrenme ve iletişim ağının oluşturulmasıdır (Gümüş, 2015). İnfomal mentorluk ise; ihtiyaçlarının farkına varan mentinin kendisine rehberlik edecek birisini aramasıyla ortaya çıkan mentorluk türüdür. Mentorunu kendisi seçer, sürecin belirli bir planı ve süresi yoktur (Gümüş, 2015; Palankök, 2004).

2.7.1. Akran Mentorluğu

Akran, “yaşça denk, yaşıt, boydaş” anlamına gelen Arapça kökenli bir kelimedir (TDK). Genel bir tabir ile akran; yaş, cinsiyet, eğitim, statü gibi özellikler bakımından benzer sosyal topluluğa dahil insanlar için kullanılmaktadır (Ünver & Akbayrak, 2013).

Akran mentorluğu aynı koşullar içinde olan akranların öğrenme sürecinde birbirine destek olması ve yardım etmesini kapsamaktadır. Profesyonel eğitmen olmayan ancak eğitim almış deneyimli üst sınıf öğrencilerinin, alt sınıf öğrencileri ile birlikte

gerçekleştirdikleri ve öğrencilerin bilgi, tutum ve beceri yönünden gelişmesini sağlayan eğitimsel ve sosyal etkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Douglass vd., 2013; Güllüdere, Yardım, Sezik, & Şenol, 2014). Öğrenciler eş statüye sahip, birbirlerini yol göstermekte, uygulamalarda paylaşımlarda bulunmakta, tartışma, geri bildirim ve değerlendirme sürecine etkin olarak katılmaktadırlar (Ünver & Akbayrak, 2013).

Akran mentorluğu, destek, eğitim ve liderlik gibi farklı şekillerle, okullar, hastaneler ve işyerleri gibi değişik mekanlarda ve çocuklar, genç yetişkinler, yetişkinler ve yaşlılar gibi farklı yaş gruplarında uygulanabilir (Aladağ & Tezer, 2007).

Akran mentorler, mentilerine değişik biçimlerde ve alanlarda yardımcı olmaya çalışmaktadır. Mentinin; sorunlarını ve problemlerini dinler ve anlar, arkadaşlık eder, karar verme ve problem çözme sürecinde destek olur, öğreticilik ve akademik yardım sağlar, üniversiteye oryantasyonunu sağlar, örnek olur, sorunlarını ve çatışmalarını çözer ve gerektiğinde bir uzmana yönlendirir. (Aladağ & Tezer, 2007).

2.8 Mentorluğunun Avantajları

Akran danışmanlığı yaklaşımından faydalanmanın üç avantajı vardır. Bunlar; maliyet, potansiyel mentorun daha fazla bulunması ve mentor ve mentinin iletişimidir (Collier, 2017).

2.8.1. Maliyet

Akran mentorluk uygulamaları, genellikle, aynı amaç için fakülte veya personel danışmanlarını kullandığı için diğer mentorluk uygulamalarından daha ucuzdur (Cerna, Platania, & Fong, 2012). Mentorluk uygulamalarının olası masrafları ise; programı koordine edecek personel alımı ve maaş ödemesi yapılması, programın bilgi teknolojilerine ve mentorlerin eğitimin iş yüküne ilişkin maliyetlerdir (Collier, 2017).

2.8.2. Potansiyel mentorların daha fazla olması

Herhangi bir üniversitede, mevcut öğretim üyeleri veya personelden akran mentorluğu hizmeti vermek için daha fazla deneyimli öğrenci bulunmaktadır (Collier, 2017).

2.8.3. Mentor ve mentinin iletişimi

Akran mentorluğunun üçüncü avantajı, üniversite öğrencisi rolünü anlamak ve teşvik etmek için ortak bir bakış açılarının olması, yaş, sosyal statü gibi farklılıklarının olmaması sonucu iletişimin daha rahat olmasıdır (Berk vd., 2005; Collier, 2017). Akran mentorluğu, mentilerin akademik başarılarını arttırabilecek duygusal destek sağlayabilir (Collier, 2017; Douglass vd., 2013). Mentiler performanslarını geliştirmek için mentorlarından geri bildirim alırlar ve rollerini uygulama fırsatları bulurlar (Christie, 2014; Collier, 2017). Mentilerin, akran mentorları sayesinde daha geniş ağlara sahip oldukları, birçok alanda kolay bağlantı kurabildikleri ve akademik olarak daha iyi performans gösterdikleri belirlenmiştir (Thomas, 2000; Ward vd., 2014).

2.9 Dünya'da ve Türkiye'de Çeşitli Mentorluk Uygulamaları

Hadi ve Rudiyanto, mentorluğun yeni öğretmenlerin uzmanlıklarını ve kişiliklerini geliştirmelerine, kariyerlerini ilerletmelerine olanak tanıyan destekleyici çalışma ortamı sağladığı, Soininen & Merisou-Storm tarafından yapılan benzer bir çalışmada da mentorların tavsiyelerinin lisans eğitimindeki eğitimcilerinden daha yararlı olduğu bulunmuştur. (Marham Jupri & Rudiyanto, 2017; Soininen & Merisou-Storm, 2012) Lev ve arkadaşları tarafından lisans ve lisansüstü öğrencileri ile yapılan araştırmada, mentilerin beceri yeterliliğine rehberlik etmeleri için mentorlarına yardımcı olma, öğrencilerin araştırma kariyerlerini arttırma ve mesleki bilgi birikiminin geliştirilmesine yardımcı olma sağladığı sonucuna varılmıştır (Lev vd., 2010).

Vilella ve arkadaşları tarafından, ruh sağlığı ve hastalıkları uygulamasında hemşirelik öğrencilerinin karşılaştığı stres ve stres üreten faktörleri analiz etme ve mentor odak grubunun memnuniyetini değerlendirme amacıyla yapılan çalışmada; mentorları ile stajı tamamlayan öğrencilerin memnuniyetinin yüksek olduğu bulunmuştur (Gelabert Vilella vd., 2014).

Aladağ tarafından yapılan çalışmada akran mentorluğu programının hedefi doğrultusunda üniversiteye yeni başlamış öğrencilere, üniversiteye uyum sürecinde çok önemli sosyal dayanak sağladığı saptanmıştır (Aladağ, 2009). Çamveren ve Kocaman mentorluk programlarının işe yeni başlayan hemşirelerin işte kalma oranlarını arttırdığı belirtmişlerdir (Çamveren & Kocaman, 2019). Sü ve arkadaşları, ilk defa klinik uygulamaya çıkan öğrenci hemşirelerin, klinik uygulamalarında

mentor/yönder öğrenci ile çalışmalarının klinikteki stres seviyesini düşürmede olumlu etki sağladığı saptanmıştır (Sü, Çayır, Özlük, & Geçkil, 2018). Mohammad ve arkadaşları da mentilerin mentorleri ile sık ve uzun görüşmelerinin mentorluk davranışlarında olumlu etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur (Mohammad & Yusoff, 2018).



Gereç ve Yöntem

3.1 Araştırmanın Tipi

Araştırma, Mentor Davranış Ölçeği (Mentor Behavior Scale)'nin Türkçe formunun dil uyarlaması, geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi için yapılan metodolojik türde bir çalışmadır.

3.2 Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, Kasım 2018-Haziran 2019 tarihleri süresinde Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nde uygulanmıştır.

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi mentorluk uygulaması programına katılan 1., 2. ve 3. sınıf öğrencileri (n:871) oluşturmuştur. 4. sınıf öğrencileri mentilik yapmadığından mentorun davranışını değerlendiremeyeceği için evren ve örnekleme alınmamıştır. Ölçek çalışma faaliyetlerinde, faktör analizi yapmak için örneklem büyüklüğünün madde sayısının 5-10 katından fazla olmasına dikkat edilmiştir. Bu bilgiye dayanılarak araştırmanın örneklemini, Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi mentorluk uygulaması programına katılan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 547 öğrenci (ölçekteki madde sayısı 15, minimum 10 katı) oluşturmuştur.

Pilot uygulama, Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünde 2. sınıfında öğrenime devam eden, mentorluk uygulamasına katılan 30 öğrenci ile yapılmıştır. Öğrencilere ön uygulama yapılarak ölçeğin okuma ve anlama hakkındaki görüşleri belirlenmiş ve öneriler doğrultusunda değişiklikler yapılarak uygulama öncesi ölçeğe son hali verilmiştir.

3.4 Veri Toplama Araçları

1. Birey Tanıtım Formu
2. Mentor Davranış Ölçeği (Mentor Behavior Scale)
3. Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği (Ölçüt form)

3.4.1. Birey Tanıtım Formu

Öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından hazırlanan toplam 3 soru yer almaktadır.

3.4.2. Mentor Davranış Ölçeği (Mentor Behavior Scale)

Destekleyici mentor davranışlarının özelliklerini ölçmeyi hedefleyen Brodeur ve arkadaşları tarafından 2015 yılında geliştirilmiş olan Mentor Davranış Ölçeği (Mentor Behavior Scale) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali, mentorluk ilişkisinin yapısı (sekiz madde), katılım-ilişki (iki öge), özerklik desteği (iki öge) ve yetkinlik desteği (üç öge) olmak üzere 15 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır.

Mentor Davranış Ölçeği, her bir maddesi beşli likert tipi ölçeklendirme ile puanlanmaktadır (1-durumuma hiç uymuyor; 5- durumuma kesinlikle uyuyor).

3.4.2.1. Mentor Davranış Ölçeğinin Alt Boyutları

Mentorluk İlişki Yapısı (Structure)

Geri bildirim verme, toplantılar düzenleme ve menti ile hedefleri belirlemeye ilişkin destekleyici mentor davranışları, 1 ile 8 arasındaki maddelerde ölçülür. Bu alt boyutun Cronbach Alfa değeri .87'dir.

Katılım-İlişki (Engagement)

Katılım-ilişki, mentorun, mentorluk ilişkisine bağlılığı, harcanan zamanın kalitesi, mentorluk görüşmeleri sırasında mentiyi, dikkatle dinleyip dinlemediği, 9. ve 10. maddelerde ölçülür. Bu alt boyutun Cronbach Alfa değeri .53'tür.

Özerklik Desteği (Autonomy)

Karar verme sürecinde mentorlerin sağladıkları yardımlar, madde 11 ve 12'de ölçülür. Ayrıca veri analizinden önce ters puanlama gerektiren negatif öğelerdir. Bu alt boyutun cronbach alfa değeri .50'tür.

Yetkinlik Desteği (Competence)

Yaşanan olaylarda mentorun olumlu desteğini sormaktadır. 13 ile 15 arasındaki maddelerle ölçülür. Bu alt boyutun Cronbach Alfa değeri .73'tür (Brodeur, Larose, Tarabulsky, Feng, & Forget-Dubois, 2015).

3.4.3. Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği (Ölçüt Form)

Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği Arkün Kocadere tarafından 2015 yılında geliştirilmiştir. 10 madde ve mentiye katkıları, mentorun özellikleri ve akran ilişkisi olarak 3 alt boyuttan oluşur. Ölçek yedili likert tipi ölçeklendirme ile puanlanmaktadır (1- kesinlikle katılmıyorum, 7- kesinlikle katılıyorum).

Ölçeğin, Cronbach Alfa değeri .95'tir. Ölçeğin alt boyutları ve Cronbach Alfa değerleri şu şekildedir;

Mentiye Katkısı

Mentorun, tavsiye ve geri bildirim verme, motive etme gibi mentor davranışları, 1 ile 4. arasındaki maddeler ile ölçülmektedir. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa değeri .93'tür.

Mentorun Özellikleri

Mentorun, konulara yetkinliği ve iletişim becerileri 5 ile 7. maddeler ile ölçülmektedir. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa değeri .89'dur.

Akran İlişkisi

Mentor ile menti arasındaki iletişimi 8 ile 10. maddeler ile ölçülmektedir. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa değeri .81'dir (Arkün Kocadere, 2015).

3.5 Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Ölçme araçlarının değişik amaçlara hizmet etmesi, değişik ölçme araçlarından sağlanan bilginin kullanışlı olması için iki teknik özelliğe sahip olması gerekmektedir. Geçerlik ve güvenilirlik olan bu iki temel psikometrik özellik ölçek geliştirme ve ölçek uyarlama çalışmalarında mutlaka kullanılmalıdır (Gözüm & Aksayan, 2003; Kan, 2017).

3.5.1. Geçerlik

Bir ölçüm aracının ölçmek istenilen özelliğinin başka değişkenlerden etkilenmeden ölçme derecesidir. Neyi, ne kadar, doğru ölçtüğünü gösterir (Gözüm & Aksayan, 2003; Kan, 2017).

Ölçümün geçerli olması, anketin ölçmeyi hedeflediği özellikleri doğru bir şekilde ölçüyor olmasıdır. Geçerlilik için ölçüm aracı, bir biri ardı tekrarlayan ölçümlerde benzer sonucu vermelidir. Geçerlilik, ölçüm aracının hatalardan arınmış olması, araştırmanın genel doğruluğunu düşürecek hataların bulunmaması durumudur (Çam & Baysan Arabacı, 2010).

Geçerlik katsayısı değerli, -1.00 ile $+1.00$ arasında değerlendirilir ve $+1$ 'e yaklaştıkça ölçülmeyi hedefleyen amaca iyi hizmet ediyor demektir (Karakoç & Dönmez, 2014). Bu çalışmada Tablo 1 ve Tablo 2'te verilen yöntemler kullanılmıştır.



Tablo 1. Ölçeğin Geçerliği için Kullanılan Yöntemler ve Analizler

Geçerlik Yöntemleri	Geçerlik Yöntemi için Kullanılan Analizler
Dil/Lisan Geçerliği	Çeviri ve geri çeviri yöntemi
Kapsam / İçerik Geçerliği Uzman Görüşü Pilot Uygulama	Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) ve Kapsam Geçerlik Oranları (KGO) Hesaplanması Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünde 2. sınıfında öğrenim gören, mentorluk uygulamasına katılan 30 öğrenciye ön uygulama yapılarak ölçeğin okuma ve anlama hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi ve değişikliklerin yapılması
Ölçüt-Bağımlı Geçerlik Eş Zaman Geçerliği	Test puanı ve ölçüt puanı arasındaki korelasyon katsayısını hesaplama
Yapı Geçerliği İç Yapı Geçerliği	Doğrulayıcı Faktör Analizi

3.5.1.1. Psikolinguistik Özelliklerin İncelenmesi/Dil Uyarlaması

Çeviri ve uyarlama süreci üç aşamaya ayrılabilir: çeviri süreci; kültürler arası doğrulama ve adaptasyon; ve ölçeğin hedef toplumdaki psikometrik özelliklerini doğrulamak. Ölçek uyarlama süreci çeviri ile başlar. Başka bir dile çevrilen ölçeğin doğası değişebileceği için bazı önemli noktalara dikkat edilmelidir. Çevirmenler, her iki dilin dilbilgisi ve kültürel farklılıklarına hakim olmalıdırlar (Çapık, Gözüm, & Aksayan, 2018; Rahman, Iqbal, Waheed, & Hussain, 2003). İki ölçek arasındaki farkların en aza düşürülmesi için ölçek maddeleri titizlikle incelenmeli, hedef dilin dil bilgisi kuralları, kültürel yapısı, konunun kavramsal ve yapısal içeriği tercüme

edilirken korunmalı, tercümeden sonra dili kullanan toplumun kurallarına göre standardize edilmelidir (Aksayan & Gözüm, 2002).

Veri toplamak için bu çalışmada kullanılan ölçek başka dil ve kültürde geliştirildiğinden dolayı Türk dili ve kültür yapısına uyarlama çalışmaları için dil uyarlaması ve geçerlik-güvenirlik incelemeleri yapılmıştır.

3.5.1.1.1. Yazılı iletişim kurularak, orijinal ölçeğin kullanım izninin alınması

Destekleyici mentor davranışlarının özelliklerini ölçmek için Brodeur ve arkadaşları'nın 2015 yılında geliştirilen Mentor Davranış Ölçeği (Mentor Behavior Scale) e-mail yoluyla izin alınarak ölçeğin özgün tam metni elde edilmiştir.

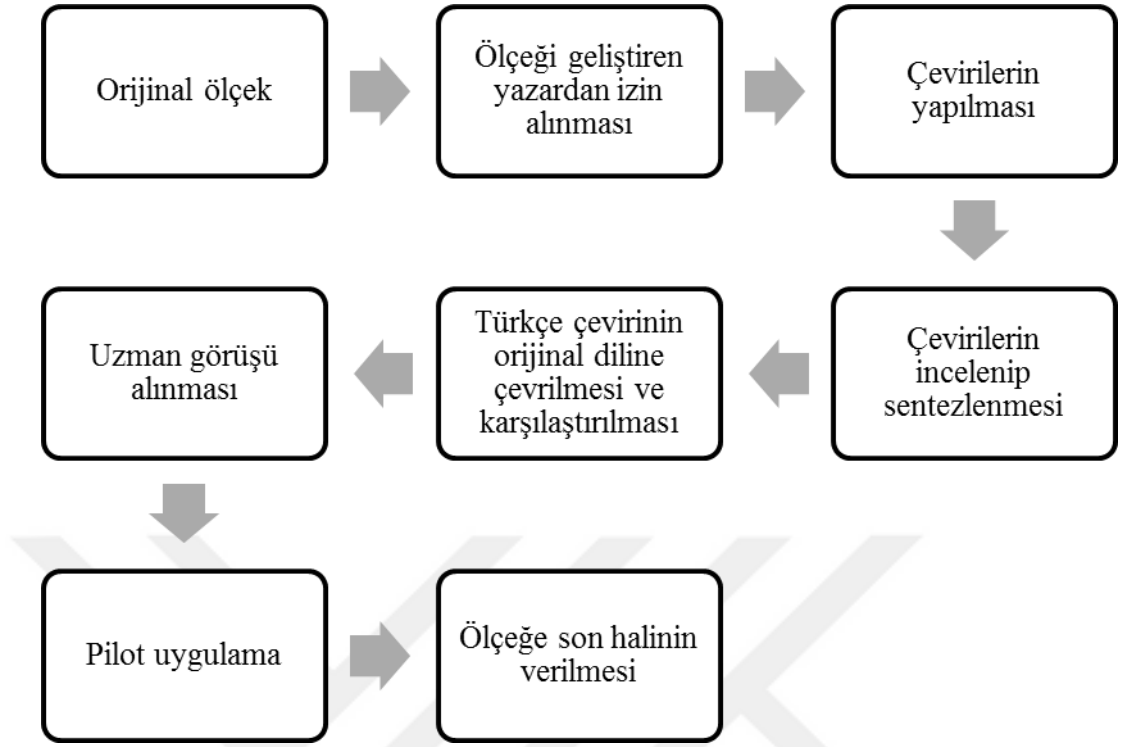
3.5.1.1.2. Çevirinin yapılması

Bir ülkede veya bir dilde geliştirilen bir ölçek daha sonra farklı dil ve kültürel ortamda kullanılmaktadır. İdeal olarak yerli ölçekler geliştirmek ve yerel nüfusa uygun psikometrik özellikleri kurmak olsa da bu her zaman mümkün değildir. Sağlık yapısı genellikle evrensel olduğundan, ölçek kültürel adaptasyonu sağlamak için bir dizi psikolinguistik ve psikometrik analizler yapıldıktan sonra, çeşitli toplumlara uygulanabilir (Rahman vd., 2003).

Ölçeğin dil geçerliliğini sağlamak amacıyla çalışmanın birinci basamağında ölçeğin dil geçerliği için çalışmalar yapılmıştır. Araştırmacı ve İngilizceye hakim ve ana dili Türkçe olan 5 kişi bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiştir. Bu çeviriler dil açısından karşılaştırılarak, ölçeğin Türkçe çevirilerinden uygun kelime ve cümleler seçilerek oluşturulmuş son hali, ana dili Türkçe olan ve konu hakkında detaylı bilgi verilen, fakat anketin İngilizce formunu görmeyen bağımsız iki dil bilimci tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. İngilizce'ye tercüme edilen ölçek yeniden bağımsız iki kişi tarafından Türkçe'ye tercüme edilip Türkçe'ye çevrilmiş olan son metnin kişilerin ilk metinleriyle arasında fark olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Şekil 2.'de işlem basamakları özet olarak gösterilmiştir:

Şekil 2. İşlem Basamakları Özeti



(Kaynak: Nüzket G. (2018). Hemşirelik Öğrencilerinin Usulsüzlük Algıları Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir)

3.5.1.2. Ölçüt geçerliği

Ölçüm sonucundan elde edilen puanların, tespit edilen bir veya birkaç standart farklı ölçütle olan ilişkisini karşılaştırılmasına dayalı yöntemdir. İleriye dönük tahmin yapma amacıyla kullanılır. Yordama/kestirim ve eş zaman olmak üzere iki türü vardır (Karakoç & Dönmez, 2014).

3.5.1.2.1. Yordama/Kestirim Geçerliği

Yordama geçerliği, ileride alınacak olan sonucun önceden kestirilmesidir. (Çam & Baysan Arabacı, 2010; Ercan & Kan, 2004).

3.5.1.2.2. Eş zaman Geçerliği

Eş zaman geçerliği, ölçüm puanı ve belirlenmiş olan dış ölçütler arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bireylerin geliştirilmek hedeflenen ölçüm aracından aldıkları puanlar ile aynı alanda kullanılan, aynı davranışı ölçen başka bir testten aldıkları ölçüm sonuçları arasındaki korelasyon katsayıları incelenir. İki ölçüm de aynı zamanda yapılmalıdır (Çakmur, 2012).

3.5.1.3. Yapı Geçerliği

3.5.1.3.1. Faktör analizi

Ölçüm aracının uygulandığı kitlenin geliştirilen ölçüm aracındaki maddelere verdikleri tepkiler arasında belli bir düzen olup olmadığını incelemek amacıyla kullanılan bir yapı geçerliliği tekniğidir (Karakoç & Dönmez, 2014). Faktör analizi yeni yapının , alt yapılarını hangi maddelerden oluştuğunu veya var olan bir yapının doğrulanması olmak üzere iki başlık altında incelenebilir (Şeker & Gençdoğan, 2014).

Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi, gerçek yapısı bilinmeyen ölçüm aracının elde olan kaynaklar ışığında açıklanmasıdır. Verilerin yapısına uygun bir ürün ortaya çıkması amaçlanır (Şeker & Gençdoğan, 2014).

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi ise bilinen bir yapıyı geliştirmek amacıyla ölçüm aracının sonuçlarına bakarak doğrulanmasıdır. Kullanılan ölçek araştırmalarda ilk defa kullanılıyorsa, önce açıklayıcı faktör analizi yapılır. Doğrulayıcı faktör analizi başka bir dilden Türkçe adaptasyonu yapılacak ölçüm aracına uygulanır (Çakmur, 2012; Şeker & Gençdoğan, 2014). DFA'nın amacı, önceden tanımlanan bir faktör modelinin incelenen verilerle uyuşup uyuşmadığını saptamaktır. Ayrıca test araçlarının psikometrik yorumlaması, yapı geçerliliği, yöntem etkileri ve ölçüm

değişmezliğini de hesaplar (Erkorkmaz, Etikan, Demir, Özdamar, & Sanisoğlu, 2013).

Faktör analizinin yapılabilmesi için en temel gereksinim örneklemin belirli büyüklükte olması gerekir. Literatürde farklı şartlar yer almaktadır. Bunlar, 10 kuralı ve 100 kuralıdır. 10 kuralına göre ölçüm arandaki madde sayısı başına en az 10 katılımcı, 100 kuralına göre ise madde başına 5 katılımcı olmalı, örneklem sayısı minimum 100 kişi olmalıdır. (Çam & Baysan Arabacı, 2010).

3.5.2. Güvenirlik

Bir ölçeğin art arda yapılan ölçümlerin sonucunda aynı sonuca ulaşmasıdır. Bir başka deyişle bir özelliğin, benzer şartlar altında aynı ölçüm aracıyla birçok kez ölçülmesi sonucu elde edilen ölçüm sonuçlarının birbirleriyle tutarlı olmasıdır (Kan, 2017; Şeker & Gençdoğan, 2014). Güvenirlik; tutarlılık, kararlılık ve duyarlılık terimleri ile açıklanabilir.

Tablo 2. Ölçeğin Güvenirliği için Kullanılan Yöntemler ve Analizler

Güvenirlik Yöntemleri	Güvenirlik Yöntemi için Kullanılan Analizler
İç Tutarlılık Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı	Cronbach Alpha Katsayısı hesaplama
Zamana Göre Değişmezlik Test-Tekrar Test Yöntemi	Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplama

3.5.2.1. Cronbach Alfa (α) Güvenirliği

Likert tipi ve anlamsal farklılığı olan ölçeklerinde, ortalama puana dayanan psikometrik ölçeklerde iç tutarlılığın saptanmasında alfa değeri kullanılır. Alpha, geri planda olan saklı kavramsal yapıdaki değışkenlikler hakkında bilgilendiren, matematiksel hesaplamalar ile bulunan güvenirlilik indeks değeriğir ve maddelerin varsayımsal bir değışkeni ölçüp ölçmediğini belirler (Çakmur, 2012; Çam & Baysan Arabacı, 2010). Hesaplanan katsayı için genel olarak kabul edilen değeri 0,70'tir (Şeker & Gençdoğan, 2014).

3.5.2.2. Test- Tekrar Test Güvenirliği

Hazırlanan ölçeğin hatasız ölçüm yapabildiğini, doğru veri toplanabildiğini ve tekrarlanabilir bir ölçek olduğunu göstermek amacıyla aynı gruba, farklı zamanlarda tekrarlı olarak uygulanmasıdır. Bu analiz ile ölçeğin, farklı uygulamalarda çelişkisiz sonuçlar verebilme, zamanla değışmezliğe sahip olma gücü incelenir (Aksayan & Gözüm, 2002; Çam & Baysan Arabacı, 2010; Kan, 2017). Ölçmeler arası zaman arttıkça korelasyonun düşebileceği için, test tekrar güvenirliliğine bakarken, iki ölçüm arasında zaman aralığı dikkatli belirlenmelidir. Yapılan iki ölçüm arasında geçen sürenin ne kadar uzunlukta olması hususunda netlik olmamasına rağmen kaynaklar bu sürenin ne hatırlanabilecek kadar kısa ne de unutulacak kadar uzun olmaması gerektiği görüşündedirler (Kan, 2017; Kimberlin & Winterstein, 2008). Gözüm ve Aksayan (2003) bu sürenin 2 haftadan az, 4 haftadan fazla olmamasını önermektedir (Gözüm & Aksayan, 2003). Test tekrar test güvenirlilik katsayısı 0'dan 1'e kadar değeri alır ve 1'e ne kadar yaklaşırsa, güvenirliliği de o kadar yüksektir (Kan, 2017).

3.6. Araştırmanın Etiği

Araştırmada kullanılan ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirliliğinin yapılabilmesi için Mentor Davranış Ölçeği'ni (Mentor Behaviour Scale) geliştiren Simone Lorose'den 12.09.2018 tarihinde ve ölçüt test olarak kullanılacak olan "Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği"nin kullanılması için ölçeği geliştiren Selay Arkün Kocadere'den 24.10.2018 tarihinde gerekli izinler e-posta yoluyla alınmıştır.

Araştırmanın yapılabilmesi için Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan etik izin, pilot çalışma için Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakóltesinden ve araştırmanın yürütülebilmesi için Ege Üniversitesi Hemşirelik

Fakóltesinden kurum izinleri ve çalışmaya katılmayı kabul eden öğrencilerden de sözel onam alınmıştır.

3.7. Verilerin Değerlendirmesi

Geçerlik-güvenirlik tamamlandıktan sonra elde edilen ölçeğin puanlamaları ile istatistiksel değerlendirmeler yapılmıştır. Geçerlilik-güvenirlik analizleri ve tanımlayıcı analizler için SPSS 18 paket programı doğrulamayı faktör analizi için ise Mplus Versiyon 7.4 Programı kullanılmıştır. Hipotezlere yönelik istatistiksel analizler yapılmıştır. Anlamlılık seviyesi olarak 0,01 kullanılmıştır.



Bulgular

Bu bölümde Mentor Davranış Ölçeği'nin Türkçeye uyarlaması, geçerlik ve güvenirliğinin sağlanması amacıyla yapılan araştırmanın bulguları bulunmaktadır.

4.1 Öğrencilerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğrencilerin yaş, cinsiyet ve sınıflarına ait verilerine ilişkin bulguları yer almaktadır.

Tablo 3. Öğrencilerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı

Değişkenler	Sayı	Yüzde
Yaş Aralığı	18-20	%35,5
	21-22	%50,8
	23 ve üstü	%13,7
Cinsiyet	Kadın	%87,2
	Erkek	%12,8
Sınıf	1. Sınıf	%37,5
	2. Sınıf	%18,5
	3. Sınıf	%44,1
Toplam	547	%100

Çalışmaya katılan öğrencilerin yaş aralıkları incelendiğinde; %35,5'sinin 18-20, %50,8'inin 21-22 ve %13,7'sinin 23 ve üstü yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Yaş ortalaması, ise $21,06 \pm 1,364$ 'tür. Öğrencilerin; %87,2'si kadın, %12,8'i erkek olup, %37,5'i 1. sınıfa, %18,5'i 2. sınıfa ve %44,1'i 3. sınıfa devam etmektedir.

4.2 Mentor Davranış Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde analizler iki başlık altında toplanmıştır.

4.2.1. Ölçeğin Geçerlik Analizi Bulguları

4.2.1.1. İçerik ve Kapsam Geçerliği

Ölçeğin dil geçerliğini sağlamak amacıyla Türkçe'ye uyarlama çalışmaları bu çalışmanın ilk aşamasıdır. İngilizce seviyesi iyi olan, Türkçe ana diline sahip olan 5 kişi tarafından bağımsız bir şekilde Türkçe'ye tercüme edilmiştir. Tercüme sonucunda elde edilen çeviriler karşılaştırılarak, dil açısından en uygun, anlaşılır ifade ve cümleler oluşturularak, ana dili Türkçe olan, konu hakkında bilgi verilerek bilgi sahibi olan ama anketin orijinal halini görmeyen iki bağımsız dil bilimci tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. İngilizce'ye çevrilen form ile ölçeğin orijinal maddeleri karşılaştırılmış, anlam farklılığı olup olmadığına bakılmış ve Türkçe form oluşturulmuştur.

Hazırlanan Türkçe form, hemşirelik alanında farklı dallarda uzman 10 öğretim üyesinden (Hemşirelik Esasları:3, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği n:3, Psikiyatri Hastalıkları ve Hemşireliği n:1, İç Hastalıkları Hemşireliği n:1, Hemşirelikte Öğretim:1, Hemşirelikte Yönetim:1) kapsam geçerliği için görüş alınmıştır. Uzmanlar, formu dil ve kültür bakımından değerlendirmiş ve önerilerde bulunmuşlardır.

Uzman görüşlerine dayalı olan nitel çalışmaları istatistiksel olarak nicel çalışmalara dönüştüren bir yöntem olan Kapsam Geçerliği İndeks (KGİ) puanları uzmanlardan gelen görüş değerlendirmelerine göre Davis Tekniği kullanılarak hesaplanmıştır. Bu teknikte uzmanlar maddeyi 1-4 arası puanlayarak değerlendirirler. Puanlar; 1= Uygun değil, 2=Maddenin uygun şekilde değiştirilmeli, 3= Uygun ancak küçük değişiklik gerekli, 4=Çok uygun anlamına gelmektedir. Her maddeye, 3 ve 4 puan veren uzman sayısı, tüm uzman sayısına bölümünden elde edilen sayı, kapsam geçerliği indeksidir. İndeks puanlarının 0.80 ve yukarısında olması önerilmektedir (Davis, 1992; Yurdugül, 2005) Mentor Davranış Ölçeğine ait KGİ puanları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Mentor Davranış Ölçeğine Yönelik Maddelerin KGİ Puanları

Madde No	KGİ
1. Mentorume, gereksinimlerimi, endişelerimi ve yaşadığım güçlükleri söylediğimde bana yararlı öneriler verir.	0,90
2. Mentorum, girişimlerim hakkında yapıcı öneriler vermekten hoşlanır.	0,90
3. Mentorum çalışmalarım ve problemlerimi çözmemde yardımcı olacak bilgi verir.	0,90
4. Mentorum ve ben karşılıklı olarak belirlediğimiz hedefler doğrultusunda çalışırız.	0,90
5. Benim için iyi olabilecek değişiklikler konusunda aynı görüşteyiz.	0,80
6. Mentorum ve ben durumumu düzeltmek için yapmam gereken şeyler konusunda aynı fikirdeyiz.	0,80
7. Çalıştığım şeyle ilgili neyin önemli olduğu konusunda aynı fikirdeyiz.	0,80
8. Durumum konusunda çalıştığımız yolun doğru olduğuna inanıyorum.	0,80
9. Mentorum gereksinimlerimi, endişelerimi ve problemlerimi anlar.	1,00
10. Mentorum onunla paylaştığım gereksinimlerimi, endişelerimi ve başarılarımı dikkatle dinler.	1,00
11. Görüşmede, mentorum benden daha fazla konuşur.	1,00
12. Genellikle mentorum benim için kararlar alır.	1,00
13. Mentorum başarısızlıklar yaşadığımda bile bana değer verir.	1,00
14. Mentorum genellikle bana neyi iyi yaptığımı söyler.	1,00
15. Mentorum doğru bir şey yaptığımda beni tebrik eder.	1,00

Tablo 3'te ölçek maddeleri KGİ değerlerinin 0,80–1,00 arasında değiştiği görülmektedir.

Verilen öneriler doğrultusunda pilot uygulama için örnek ölçek form hazırlanmış ve pilot uygulama akran mentorluğu uygulaması yapan Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'nden 30 öğrenciye uygulanmıştır. Öğrenciler öneride bulunmamıştır ve ölçeğin örneklem grubuna uygulanacak son hali oluşturulmuştur.

4.2.2. Mentor Davranış Ölçeği'nin Yapı Geçerliğinin İncelenmesi

Mentor Davranış Ölçeğinin yapı geçerliğini incelemek, değerlendirmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi N=547 örneklem büyüklüğündeki ön deneme uygulaması verisi üzerinden Mplus Version 7.4 (Muthen&Muthen, 2016) programı ile yapılmıştır. Orijinal ölçekte olduğu gibi 15 madde için 4 boyuttan oluşan bir model tanımlanmış ve kurulan bu hipotetik model DFA yapılarak model veri uyumuna sahip olup olmadığını belirlemek için analiz edilmiştir. Analiz sonucunda CFI=0.965, TLI=0.956, RMSEA=0.071 ve ise SRMR=0.018 olarak bulunmuştur. Model veri uyum iyiliği indeksleri ve hata indeksleri birlikte ele alındığında test edilen verinin model veri uyumunun oldukça yüksek olduğu gözlenmektedir. Her bir boyuta ait maddelerin faktör yükleri Tablo 5'te DFA sütunlarında bulunmaktadır. Ayrıca Tablo 5'te DFA sonucuna göre her bir maddenin R² (açıklanan varyans yüzdeleri) değerleri verilmiştir.

Tablo 5. Mentor Davranış Ölçeği'ne ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

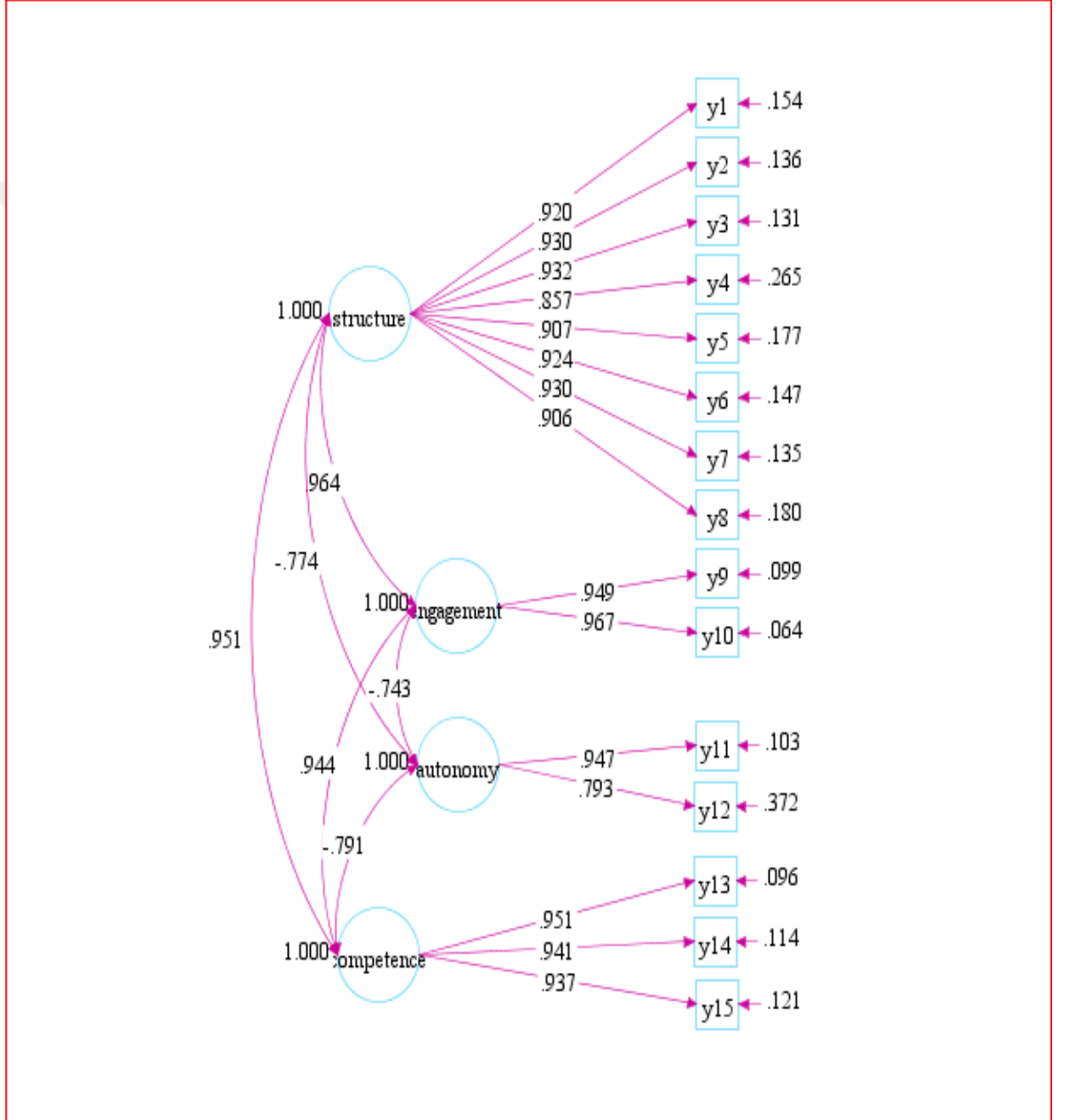
Ölçek/Alt Boyutlar	DFA- Faktör Yükleri	R ²	P
F1= Mentorluk İlişki Yapısı			
M1. Mentorum, gereksinimlerimi, endişelerimi ve yaşadığım güçlükleri söylediğimde bana yararlı öneriler verir.	0.920	0.846	0.000
M2.Mentorum, girişimlerim hakkında yapıcı öneriler vermekten hoşlanır.	0.930	0.864	0.000
M3.Mentorum çalışmalarım ve problemlerimi çözmemde yardımcı olacak bilgi verir.	0.932	0.869	0.000
M4.Mentorum ve ben karşılıklı olarak belirlediğimiz hedefler doğrultusunda çalışırız.	0.857	0.735	0.000
M5. Benim için iyi olabilecek değişiklikler konusunda aynı görüşteyiz.	0.907	0.823	0.000

M6. Mentorum ve ben durumumu düzeltmek için yapmam gereken şeyler konusunda aynı fikirdeyiz.	0.924	0.853	0.000
M7.Çalıştığım şeyle ilgili neyin önemli olduğu konusunda aynı fikirdeyiz.	0,930	0.865	0.000
M8. Durumum konusunda çalıştığımız yolun doğru olduğuna inanıyorum.	0.906	0.820	0.000
F2= Katılım-İlişki			
M9.Mentorum gereksinimlerimi, endişelerimi ve problemlerimi anlar.	0.946	0.901	0.000
M10.Mentorum onunla paylaştığım gereksinimlerimi, endişelerimi ve başarılarımı dikkatle dinler.	0.967	0.936	0.000
F3= Özerklik Desteği			
M11.Görüşmede, mentorum benden daha fazla konuşur.	0,947	0.897	0.000
M12. Genellikle mentorum benim için kararlar alır.	0.973	0.628	0.000
F4= Yetkinlik Desteği			
M13.Mentorum başarısızlıklar yaşadığımda bile bana değer verir.	0.951	0.904	0.000
M14. Mentorum genellikle bana neyi iyi yaptığımı söyler.	0.941	0.886	0.000
M15.Mentorum doğru bir şey yaptığımda beni tebrik eder.	0.937	0.879	0.000

Ölçeğin birinci faktörü olan mentorluk ilişki yapısı alt boyutuna/faktörlerine ait maddelerin madde-ölçek faktör yükleri 0.857 ile 0.930, katılım-ilişki olarak tanımlanan ikinci faktördeki alt boyuta ait maddelerin faktör yükleri 0.949 ile 0.967, üçüncü faktördeki özerklik desteği alt boyutundaki maddelerin faktör yükleri 0.793 ile 0.947 ve yetkinlik desteği olarak adlandırılan dördüncü alt boyuta ait maddelerin faktör yükleri ise 0.937 ile 0.951 aralığındadır. Tablo 5'te R^2 (açıklanan varyans, diğer bir ifade ile madde güvenirlikleri) değerlerinin 0.628 ile 0.936 aralığında değişmekte olduğu ve DFA sonucu elde edilen madde faktör yüklerine karşılık gelen p değerleri ve bütün faktör yüklerinin $p<0.001$ düzeyinde anlamlı oldukları

görülmektedir. Uyarlanan ölçeğin faktöryel yapı geçerliğinin sağlandığını göstermekte olup Mentor Davranış Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizine ait tahminlenen parametreleri Şekil 3 diyagramında yer almaktadır.

Şekil 3. Mentor Davranış Ölçeği'ne ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucuna ait Path (İz) Diyagramı



4.2.3. Mentor Davranış Ölçeğinin ve alt boyutlarının Ölçüt-Bağımlı Geçerlik Analizleri

Bu çalışmada uyarlanan ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliğini belirlemek için Mentor Davranış Ölçeğinin alt boyut puanları ile Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği alt boyut puanları arasındaki korelasyon hesaplanmıştır. Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Mentor Davranış Ölçeği (MDÖ) ve Alt Boyutları ile Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği (AMDÖ) ve Alt Boyutlarının Korelasyonu

AMDÖ MDÖ	Mentor İlişki Yapısı	İlişki- Katılım	Özerklik Desteği	Yetkinlik Desteği	MDÖ Toplam
Mentiye Katkısı	0,877	0,859	-0,638	0,859	0,884
Mentorun Özellikleri	0,856	0,851	-0,614	0,840	0,867
Akran İlişkisi	0,846	0,835	-0,634	0,828	0,851
AMDÖ Toplam	0,876	0,863	-0,642	0,858	0,884

Mentor Davranış Ölçeği ve alt boyutlarının Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği ve alt boyutları arasındaki korelasyon katsayıları oldukça yüksek ve $p<0.001$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Mentor Davranış Ölçeği ve alt ölçeklerinin ölçüt-bağımlı geçerlikleri konusunda yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır.

4.3 Mentor Davranış Ölçeği'nin Güvenirlik Analizlerine Ait Bulgular

4.3.1. İç Tutarlılık Güvenirlik Analizi Bulguları

Mentor Davranış Ölçeği ve ölçeğe ait alt boyutlarının iç tutarlılık güvenirlik katsayılarını hesaplamak için Cronbach Alfa güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin ve alt boyutlarının Cronbach Alfa güvenirlik analizine ait bulgular Tablo 7 ve Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 7. Mentor Davranış Ölçeği'nin ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirliğine İlişkin Korelasyonları

Ölçek/Alt Boyutlar	Toplam Ölçek	Mentorluk İlişki Yapısı	Katılım İlişki	Özerklik Desteği	Yetkinlik Desteği
Mentorluk İlişki Yapısı	0.987**	1.00			
Katılım-İlişki	0.954**	0.931**	1.00		
Özerklik Desteği	-0.641**	-0.710**	-0.665**	1.00	
Yetkinlik Desteği	0.948**	0.922**	0.902**	-0.722**	1.00

**p<0.001 düzeyinde anlamlı

Tablo 7'de özerklik desteği alt boyutunun ölçek toplamı ve diğer alt boyutlarla negatif ve oldukça yüksek korelasyon verdiği görülmektedir. Diğer alt ölçeklerin birbirleri ve ölçeğin toplamı ile pozitif yüksek korelasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Tüm korelasyon katsayıları p<0.001 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 8. Mentor Davranış Ölçeği'nin ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirlik Analizi sonuçları

Ölçek/Maddeler	Madde Çıkarıldığında Alt Boyutun Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Alt Boyutun Varyansı	Maddenin Alt Boyut ile Korelasyonu	Madde Çıkarılırsa Alt Boyutun Güvenirliği	Cronbach α
F1= Mentorluk İlişki Yapısı					0,976
mdö1	20.99	79.053	0.906	0.972	
mdö2	21.01	78.726	0.916	0.972	
mdö3	20.95	78.627	0.916	0.972	
mdö4	21.39	80.679	0.851	0.975	
mdö5	21.23	80.005	0.898	0.972	
mdö6	21.21	79.481	0.914	0.972	
mdö7	21.15	79.307	0.918	0.971	
mdö8	21.03	79.955	0.886	0.973	
F2= Katılım-ilişki					0.957
mdö9	3.12	1.930	0.918	-	
mdö10	3.11	1.885	0.918	-	
F3= Özerklik Desteği					0.860
mdö11	3.71	1.568	0.754	-	
mdö12	3.43	1.586	0.754	-	
F4= Yetkinlik Desteği					0.960
mdö13	5.99	7.295	0.917	0.941	
mdö14	6.01	7.2340	0.920	0.938	
mdö15	5.92	7.032	0.911	0.946	
MDÖ Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı					0.937
Ölçek/Maddeler	Madde Çıkarıldığında Alt Boyutun Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Alt Boyutun Varyansı	Maddenin Alt Boyut ile Korelasyonu	Madde Çıkarılırsa Alt Boyutun Güvenirliği	Cronbach α

Mentor Davranış Ölçeği ve alt boyutlarına yapılan Cronbach Alfa Güvenirlik analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir. Mentor Davranış ölçeği Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı $\alpha=0.937$ olarak hesaplanmıştır. Mentorluk ilişki yapısı, katılım-ilişki, özerklik desteği ve yetkinlik desteği alt boyutlarına ait Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları sırası ile $\alpha=0.976$, $\alpha=0.957$, $\alpha=0.860$ ve $\alpha=0.960$ olarak elde edilmiştir. Ölçeğin tümü ve alt boyutların hepsi için Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları oldukça yüksek bulunmuştur.

4.3.2. Test Tekrar Test Analizleri

Mentor Davranış Ölçeği ve alt boyutlarının test-tekrar test güvenirlik analizi sonuçları Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9. Test-Tekrar Test Güvenirlik Analizine Ait Bulgular

Ölçek/Alt Boyutlar	Test-Tekrar Test Güvenirlik Katsayısı r_{tt}
Mentorluk İlişki Yapısı	0.892
Katılım-İlişki	0.924
Özerklik Desteği	0.900
Yetkinlik Desteği	0.927
MDÖ Toplam	0.948

Mentor Davranış Ölçeği ve alt boyutlarının test-tekrar test güvenirliğini belirlemek için ölçek, 30 kişiden oluşan bir örneklem grubuna iki defa uygulanmış ve her iki uygulamaya ait toplam puanlar arasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon katsayıları ölçek ve alt boyutlarının test-tekrar test güvenirlik katsayıları (zamana göre kararlı ölçümler vermesi) olarak yorumlanmıştır. Test-tekrar test güvenirlik katsayıları istenildiği gibi oldukça yüksek bulunmuştur.

Tartışma

Tartışma bölümünde Mentor Davranış Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirliğine ait bulgular tartışılmıştır.

5.1. Mentor Davranış Ölçeği'nin Geçerliğine İlişkin Bulguların İncelenmesi

Bu bölümde Mentor Davranış Ölçeğinin kapsam, dil ve yapı geçerliğine ait bulgular tartışılmıştır.

5.1.1. Mentor Davranış Ölçeği'nin Dil Geçerliğinin İncelenmesi

Geçerlik, bir ölçüm aracının ölçülmesi hedeflenen özelliği neyi, ne kadar, doğru ölçtüğünü gösteren parametredir (Gözüm & Aksayan, 2003; Kan, 2017). Farklı bir dilde geliştirilmiş bir ölçeğin farklı dil ve kültürel ortamda kullanılması için psikolinguistik ve psikometrik analizler yapılmalıdır (Rahman vd., 2003).

Mentor Davranış Ölçeği'nin dil geçerliği çeviri-geri çeviri yöntemiyle anlam bütünlüğünü bozmayacak şekilde uygun Türkçe kelime ve kavramlar kullanılarak uzman görüşleri de alınarak maddelerde anlamsal farklılıklar olmayacak şekilde değişiklikler yapılmış ve ölçeğin dil geçerliği sağlanmıştır.

5.1.2. Mentor Davranış Ölçeği'nin Kapsam Geçerliğinin İncelenmesi

Kapsam geçerliği, ölçüm aracının, ölçülmesi hedeflenen davranışları ne kadar kapsadığını gösterir. Yaygın olarak kullanılan yöntem uzman görüşüdür. Uzman görüşünde dikkat edilmesi gereken konu, ölçeğin kullanılacağı alana ve ölçek hazırlama teknik ve yöntemlerinde bilgi sahibi olması gerekmektedir (Ercan & Kan, 2004; Gözüm & Aksayan, 2003; Kan, 2017).

Ölçeğin kapsam geçerliğini hesaplamak için 10 uzman görüşüne başvurulmuş ve uzmanların görüşleri sonrası ölçekten madde çıkartılmamış, gereken düzeltmeler yapılarak ve ölçeğe pilot uygulama öncesi son hali oluşturulmuştur. Pilot uygulama sonrasında öğrencilerin görüşleri alınmıştır ve öğrencilerden maddelerde değişiklik yapılmasına dair bir öneri gelmemiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda “Mentor Davranış Ölçeği”nin ülkemizde uygulanmaya uygun olduğu, ölçülmeyi hedeflenen alanı temsil ettiği ve kapsam geçerliğini sağladığı sonucuna varılmıştır.

5.1.3. Mentor Davranış Ölçeği'nin Yapı Geçerliğinin İncelenmesi

Mentör davranış ölçeğinin yapı geçerliğini değerlendirme amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA); incelenen değişkenlerin, gizli değişkenleri nasıl ve ne ölçüde açıkladığını belirleyerek aralarındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlar (Çapık, 2014).

Doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği istatistikleri yapılar ve bu istatistikler sonucunda hesaplanan değerlerin belirli seviyede olması gerekmektedir. Bunlar, yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA- Root Mean Square Error Of Approximation), 0,08'e denk veya küçük ve p değerinin 0,05'ten, Standardize Ortalama Hataların Karekökü (SRMR-Standardized Root-Meansquare Residual), 0,10'dan, Tucker Lewis İndeksi (TLI veya NNFI-Non-Normed Fitindex) ve karşılaştırmalı uyum iyiliği (CFI- Comperative Fit Index), 0,90'a eşit veya üstünde olması uyuma sahip olduğunu gösterir (Esin, 2015; Kılıç & Koyuncu, 2017).

Doğrulayıcı Faktör Analizi, LISREL, AMOS, Mplus, EQS gibi programlar kullanılarak hesaplanmakta ve şemalandırılmaktadır. Bu çalışmada Mplus versiyon 7.4 kullanılarak DFA yapılmış, “Mentor Davranış Ölçeği” orijinal ölçekte olduğu gibi 15 madde için 4 boyuttan oluşan bir model olarak tanımlanmıştır. DFA ile model veri uyumuna sahip olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda CFI=0.965, TLI=0.956, RMSEA=0.071 ve SRMR=0.018 olarak saptanmıştır.

Faktör yük değeri, maddelerin alt boyutlarla/faktörlerle olan korelasyonu açıklayıcı bir katsayıdır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek değerde olmalıdır. Maddeler ve bir faktör arasında yüksek düzeyde ilişki olması, o maddelerin, birlikte tek bir yapıyı ölçtüğü anlamındadır. Faktör yük değeri, 0.60 ve üstü yüksek; 0.30-0.59 arası orta düzeyde büyüklük olarak kabul edilir. Bu değişkenler dikkate alınarak maddelerin çıkartılıp çıkartılmayacağına karar verilir. Faktör yük değerleri istatistiksel olarak anlamlılık bakımından incelenen bir korelasyon değeridir. (Büyüköztürk, 2002).

Ölçeğin faktör yüklerine bakıldığında, mentor ilişkisinin yapısı alt boyutuna ait maddelerin madde-ölçek faktör yükleri 0.857 ile 0.930, katılım-ilişki 0.949 ile 0.967, özerklik desteği 0.793 ile 0.947 ve yetkinlik desteği 0.937 ile 0.951 aralığında değişmektedir. Madde güvenirlikleri (R^2) değerleri 0.628 ile 0.936 aralığında değer almaktadır. Çalışmada DFA sonucunda elde edilen bütün madde faktör yüklerinin $p<0.001$ düzeyinde anlamlı oldukları saptanmıştır (Tablo 5).

Analizler sonucunda iyi düzeyde model-veri uyumuna sahip olduğu, tüm alt boyutlardaki madde faktör yüklerinin istenen seviyenin üstünde olduğu ve ölçeğin yapı geçerliğini sağladığı belirlenmiştir.

DFA kullanılan PATH diyagramı, incelenen ve gizli değişkenler arasındaki korelasyonu görsel olarak sunar. Diyagramda bulunan dikdörtgenler belirlenen değişkenleri (ölçek maddelerini), oval olan şekiller ise gizli değişkenleri (alt boyutları) göstermektedir ((Evcı & Aylar, 2017; Esin, 2015). Mentor Davranış Ölçeği path diyagramında incelenmiştir (Şekil 3).

5.1.4. Mentor Davranış Ölçeği'nin Ölçüt Geçerliğinin İncelenmesi

Ölçüt geçerliğini sağlamak için çalışılan alanda daha önce geliştirilmiş olan ve aynı alanda geçerli ölçü olarak kabul görmüş standart bir ölçek ile çalışılan ölçek aynı zamanda araştırmaya katılan bireylere uygulanır ve bireylerin ölçeklerden aldıkları puanlara göre korelasyon katsayıları hesaplanır (Ercan & Kan, 2004). Seçilen ölçütte bazı özellikler olmalıdır. Ölçüt puanlar, ölçme aracının ölçmeye çalıştığı değişkenle direkt ilgili olmalı, ölçüt puanlar zamanla değişmemeli, bireyin ölçülen özelliğini somut ve güvenilir bir biçimde yansıtmalı, pratik olmalıdır (Kan, 2017). Ölçüt geçerliği için kullanılan ölçüt ile korelasyon katsayısının .70 - .80 gibi yüksek değerler alması gerekmektedir (Çam & Baysan-Arabacı, 2010).

Mentor Davranış Ölçeği ve alt boyutlarının Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği ve alt boyutları arasındaki korelasyon katsayıları oldukça yüksek ve $p < 0.001$ düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ve Mentor Davranış Ölçeğinin alt ölçeklerinin ölçüt-bağımlı geçerlikleri konusunda yüksek düzeyde kanıt sağlamaktadır (Tablo 6).

5.2. Mentor Davranış Ölçeği'nin Güvenirliğine İlişkin Bulguların İncelenmesi

Bu bölümde Mentor Davranış Ölçeği'nin güvenilirlik analizleri için yapılan değişmezlik ve iç tutarlılık bulguları tartışılmıştır.

5.2.1. Mentor Davranış Ölçeği'nin İç Tutarlık İlişkin Bulguların İncelenmesi

Güvenirlik, ölçme aracının birbiri ardında yapılan ölçümlerinde verdiği sonuçların birbiriyle tutarlı olması, ölçeğin duyarlı ve kararlı olması ve rastgele hatalardan arınmış olmasıdır (Kan, 2017).

İç tutarlılık güvenirliğinde, bir tane ölçüm aracı ile maddelerin belli bir kavramsal yapıyı çelişkisiz bir şekilde ölçüp ölçmediğine bakılır. Maddeler arasındaki iç tutarlılığı ne kadar yüksek ise ölçek o derece güvenilir (Çam & Baysan Arabacı, 2010).

Likert tipi ölçeklerde, anlamsal farklılık ölçeklerinde, ortalama puana dayanan psikometrik ölçeklerde iç tutarlılığın saptanmasında Cronbach Alfa değeri kullanılır. Cronbach Alpha, arka planda kalmış, saklı kavramsal yapıdaki değişkenlik hakkında bilgi verir, matematiksel hesaplamalarla bulunan güvenirlik indeks değeridir ve maddelerin varsayımsal bir değişkeni ölçüp ölçmediğini belirler (Çakmur, 2012; Çam & Baysan Arabacı, 2010). Hesaplanarak bulunan katsayı için genel olarak kabul edilen değer 0,70 ve üzeridir (Şeker & Gençdoğan, 2014).

Mentor Davranış Ölçeği'nin tümü için Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı $\alpha=0.937$ olarak belirlenmiştir. İlişkinin Yapısı, Katılım İlişki, Özerklik Desteği ve Yetkinlik Desteği alt boyutları için Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları sırası ile $\alpha=0.976$, $\alpha=0.957$, $\alpha=0.860$ ve $\alpha=0.960$ olarak elde edilmiştir.

Ölçeğin tümü ve alt boyutların hepsi için Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları oldukça yüksek bulunmuştur.

5.2.2. Mentor Davranış Ölçeği'nin Değişmezlik Analizlerine İlişkin Bulguların İncelenmesi

Bu çalışmada güvenirlik sağlama yöntemlerinden test-tekrar test güvenirlik yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin hatalardan arınık ölçüm yapabildiğini, doğru şekilde veri toplanabildiğini ve sürekli tekrarlanabilir bir ölçek olduğunu göstermek hedefiyle aynı gruba, farklı zamanlarda tekrar uygulanmasıdır. Ölçeğin güvenirliği, Güvenirlik katsayısı 1'e ne kadar yakınsa, o kadar yüksektir. Az maddeli ölçekler için 0,70 düzeyinde olması kabul edilebilir (Aksayan & Gözüm, 2002; Çam & Baysan Arabacı, 2010; Kan, 2017).

30 kişilik örneklem grubuna 2 hafta ara ile yapılan iki uygulama sonucunda elde edilen bulgularla Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış ve

0.948 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada, test-tekrar test güvenilirlik katsayıları yüksek olduğu saptanmıştır.



Sonuç ve Öneriler

Mentor Davranış Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenirlik analizlerini incelemek amacıyla yapılan çalışmada ölçeğin Türk toplumu için geçerlik ve güvenirliğe sahip olduğu saptanmıştır.

6.1. Mentor Davranış Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik Analizi Sonuçları

- Ölçeğin, çeviri geri çeviri metodu kullanılmış ve yapılan çeviriler ile dil geçerliği sağlanmıştır.
- İçerik-kapsam geçerliğini sağlamak hedefiyle uzman görüşlerine danışılmış, uzman görüşleri sonrasında bütün maddelerin Kapsam Geçerlik İndeksleri hesaplanarak içerik geçerliği elde edilmiştir.
- Yapı geçerliğini belirlemek amacıyla DFA yapılmış ve maddelerin faktör yüklerinin anlamlı olduğu ve R^2 değerlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Ölçüt-bağımlı geçerliği için alt boyutlar arasındaki ilişki incelenmiş, alt boyut puanları ve ölçüt testin puanları arasında anlamlı bir korelasyon bulunmuştur.
- Ölçeğin geçerli bir ölçme aracı olduğuna ulaşılmış ve H1 hipotezi kabul edilmiştir.

6.2. Mentor Davranış Ölçeği'nin Türkçe Güvenirlik Analizi Sonuçları

- İç tutarlılığı ölçmek için Cronbach Alpha katsayılarına bakılmış, değerlerin istenilen düzeyde ve iç tutarlılık olarak güvenilir olarak belirlenmiştir.
- Test tekrar test güvenirliği zamana karşı değişmezliği saptamak amacıyla yapılmış ve iki ölçüm arasındaki Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayılarının 0.70'ten yüksek olduğu için test tekrar test güvenirliği sağlanmıştır.
- Ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğuna ulaşılmış ve H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Mentor Davranış Ölçeği, mentorluk ve akran mentorluğu uygulaması olan eğitim programlarında kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır.

Sonuç olarak Brodeur ve arkadaşları tarafından 2015 yılında geliştirilen Mentor Davranış Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Dört alt boyut ve 15 maddeden oluşan beşli likert tipindeki ölçeğin puanlandırılması, durumuma hiç uymuyor (1)'dan, durumuma kesinlikle uyuyor (5)'a doğru artan şekildedir. Özerklik desteği alt boyutunda madde 11 ve 12 ters puanlama gerektiren negatif öğelerdir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 75 iken, en düşük puan 15'dir.

Öneriler

- Türk toplumu için geçerli ve güvenilir olarak bulunan Mentor Davranış Ölçeğinin hemşirelik eğitim programlarında sürdürülen mentorluk sürecini ve mentor davranışlarını değerlendirmek amacıyla kullanılması,
- Mentor Davranış Ölçeği kullanılarak mentorların davranışlarının değerlendirilmesi ve mentorluk süreci programları geliştirilirken saptanan sorunlar doğrultusunda veri sağlayacak ölçek olarak kullanılması,
- Mentorlara, mentorluk süreci öncesinde eğitim verilmesi, mentiyeye olan yaklaşımı ve sorumluluklarının anlatılması ve
- Ölçeğin geniş ve değişik örneklemelerde test edilmesi önerilmektedir.



Kaynaklar

- Aksayan, S., & Gözümlü, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için Rehber I. Ölçek Uyarlama Aşamaları ve Dil Aşamaları. *Hemşirelik Araştırma Geliştirme Dergisi*, 4(1), 9–20.
- Aladağ, M. (2009). Üniversiteye Uyum Konusunda Yürütülen Akran Danışmanlığı Programının Değerlendirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 12–22.
- Aladağ, M., & Tezer, E. (2007). Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Akran Danışmanlığı Programı İçin İhtiyaç Taraması Çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 8(2), 19–36.
- Arkün Kocadere, S. (2015). The Development of a Scale on Assessing Peer Mentoring at the College Level. *Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning*, 23(4), 328–340. <https://doi.org/10.1080/13611267.2015.1090283>
- Arkün Kocadere, S., & Kızılkaya Cumaoğlu, G. (2015). Mentörlükten E-mentörlüğe. İçinde *Eğitim Teknolojileri Okumaları* (ss. 94–101).
- Berk, R. A., Berg, J., Mortimer, R., Walton-Moss, B., & Yeo, T. P. (2005). Measuring the effectiveness of faculty mentoring relationships. *Academic Medicine*, 80(1), 66–71. <https://doi.org/10.1097/00001888-200501000-00017>
- Botma, Y., Hurter, S., & Kotze, R. (2013). Responsibilities of nursing schools with regard to peer mentoring. *Nurse Education Today*. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.02.021>
- Brodeur, P., Larose, S., Tarabulsky, G., Feng, B., & Forget-Dubois, N. (2015). Development and Construct Validation of the Mentor Behavior Scale. *Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning*. <https://doi.org/10.1080/13611267.2015.1011037>
- Büyüköztürk, Ş. (2014). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470–483. Tarihinde adresinden erişildi <http://dergipark.gov.tr/kuvey/issue/10365/126871>
- Çakmur, H. (2012). Araştırmalarda Ölçme-Güvenilirlik-Geçerlilik. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(3), 339–344. <https://doi.org/10.5455/pmb.1-1322486024>
- Çam, M. O., & Baysan Arabacı, L. (2010). Tutum Ölçeği Hazırlamada Nitel ve Nicel Adımlar. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2(September), 59–71.
- Çamveren, H., & Kocaman, G. (2019). Mentorluk Programının Hemşirelerin İşte

- Kalma ve İşten Ayrılmaları Üzerine Etkisi Konusunda Bir Derleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 12(2), 152–160.
<http://www.deuhyoedergi.org/index.php/DEUHYOED/article/view/613>
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı. *Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı*, 17(3), 196–205.
- Çapık, C., Gözüm, S., & Aksayan, S. (2018). Intercultural Scale Adaptation Stages, Language and Culture Adaptation: Updated Guideline. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(3), 199–210. <https://doi.org/10.26650/FNJJN397481>
- Cerna, O., Platania, C., & Fong, K. (2012). A Case Study of Peer Leader Programs at Two Achieving the Dream Colleges. *İçinde Mdrc Paper*.
- Ceylan, C. (2004). Mentorluk İlişkilerine Farklı Bir Yaklaşım:Kariyere Uyarlı Mentorluk. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(1), 146–161.
- Chen, Y., Watson, R., & Hilton, A. (2016). A review of mentorship measurement tools. *Nurse Education Today*, 40, 20–28.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.01.020>
- Christie, H. (2014). Peer mentoring in higher education: issues of power and control. *Teaching in Higher Education*, 19(8), 955–965.
<https://doi.org/10.1080/13562517.2014.934355>
- Collier, P. (2017). Why peer mentoring is an effective approach for promoting college student success. *Metropolitan Universities*, 28(3), 9–19.
<https://doi.org/10.18060/21539>
- Crisp, G., & Cruz, I. (2015). Mentoring College Students : A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 50(6), 525–545.
- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5(4), 194–197. [https://doi.org/10.1016/S0897-1897\(05\)80008-4](https://doi.org/10.1016/S0897-1897(05)80008-4)
- Douglass, A. G., Smith, D. L., & Smith, L. J. (2013). An Exploration of the Characteristics of Effective Undergraduate Peer-Mentoring Relationships. *Mentoring and Tutoring: Partnership in Learning*, 21(2), 219–234.
<https://doi.org/10.1080/13611267.2013.813740>

- Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211–216.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulamalı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210–223. <https://doi.org/10.5336/medsci.2011-26747>
- Esin, N. M. (2014). Veri Toplama Yöntem Araçları & Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerliği. İçinde S. Erdoğan, N. Nahcivan, & N. M. Esin (Ed.), *Hemşirelik Araştırma Süreci, Uygulama ve Kritik* (2. Baskı, ss. 193–232). İstanbul.
- Evcı, N., & Aylar, F. (2017). Derleme: Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(10), 389–412.
- Ferro, A., & Dewit, D. (2013). An evaluation of the measurement properties of the Mentor Self-Efficacy Scale among participants in Big Brothers Big Sisters of Canada Community Mentoring Programs. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 11(1), 146–161.
- Gelabert Vilella, S., Bonmatí Tomàs, A., Bosch Farré, C., Malagon Aguilera, C., Fuentes-Pumarola, C., & Ballester-Ferrando, D. (2014). Mental health nursing practicum: Student and mentor perspectives on stress and satisfaction. *Journal of Technology and Science Education*, 4(2), 79–88. <https://doi.org/10.3926/jotse.96>
- Gözüm, S., & Aksayan, S. (2003). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber 11: psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma. *Hemşirelik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 1, 3–14.
- Güllüdere, H. H., Yardım, S., Sezik, M., & Şenol, Y. (2014). Akran Yardımı İle Eğitimin Tıp Eğitiminde Kullanımı. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 39, 19–25.
- Gümüş, Ö. B. (2015). *Eğitim Yöneticilerinin Mentorluk Rollerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi.
- Harris, S. M. (2013). Development of the perceptions of mentoring relationships survey: A mixed methods approach. *International Journal of Multiple Research Approaches*, 7(1), 83–95. <https://doi.org/10.5172/mra.2013.7.1.83>
- Heirdsfield, A. M., Walker, S., Walsh, K., & Wilss, L. (2008). Peer mentoring for first-year teacher education students: the mentors' experience. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 16(2), 109–124.

<https://doi.org/10.1080/13611260801916135>

- Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.09.001>
- Jacobi, M. (1991). Mentoring and Undergraduate Academic Success: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 61(4), 505–532. <https://doi.org/10.3102/00346543061004505>
- Kan, A. (2017). Ölçme Araçlarında Bulunması Gereken Nitelikler. İçinde H. Atılgan (Ed.), *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme* (10. baskı, ss. 42–102). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Karadağ, S. (2015). Eğitim kurumlarında mentorluk uygulamaları: Durum analizi. *Unpublished master's thesis*. Bahçeşehir University, İstanbul, Turkey.
- Karakoç, F., & Dönmez, L. (2014). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 40, 39–48.
- Kimberlin, C. L., & Winterstein, A. G. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 65(23), 2276–2284. <https://doi.org/10.2146/ajhp070364>
- Kılıç, A. F., & Koyuncu, İ. (2017). Ölçek uyarlama çalışmalarının yapı geçerliği açısından incelenmesi. İçinde Ö. Demirel & S. Dinçer (Ed.), *Küreselleşen dünyada eğitim* (ss. 415–438). <https://doi.org/10.14527/9786053188407.27>
- Kram, K. E. (1983). Phases Mentor of the Relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608–625.
- Lev, E. L., Kolassa, J., & Bakken, L. L. (2010). Faculty Mentors and Students Perceptions of Students Research Self-Efficacy. *Nurse Education Today*, 30(2), 1–15. <https://doi.org/10.1038/mp.2011.182.doi>
- Marham Jupri, H., & Rudiyanto, M. (2017). Significance of Mentor – Mentee Relationship and Training for Effective Mentoring Outcomes. *Annual International Conference on Islamic Education (AICIE-2017)*, (1st), 6.
- Mohammad, J. A. M., & Yusoff, M. S. B. (2018). Psychometric properties of the mentor behaviour scale in a sample of Malaysian medical students. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 13(1), 58–63. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2017.04.005>
- Muthén, L. K. (2016). Mplus User's Guide. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén

1998–2010. Google Scholar.

- Nüzket G. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin usulsüzlük algıları ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Bitirme Tezi*, İzmir
- Palankök, N. Y. (2004). Kariyer yönetimi araçları olarak mentorluk ve koçluk. Dönem Projesi. Ankara. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı Tezsiz Yüksek Lisans Programı.
- Rahman, A., Iqbal, Z., Waheed, W., & Hussain, N. (2003). Translation and cultural adaptation of health questionnaires. *The Journal of the Pakistan Medical Association*, 53(4), 142–147.
- Şeker, H., & Gençdoğan, B. (2014). Test Güvenirliği ve Geçerliliği. İçinde H. Şeker & B. Gençdoğan (Ed.), *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme* (2. basım, ss. 39–56). Ankara: Nobel.
- Sezgin, F., Koşar, S., & Er, E. (2014). Okul Yöneticisi Ve Öğretme Yetiştirmede Mentörlük Sürecinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(3), 1337–1356.
- Soininen, M., & Merisou-Storm, T. (2012). Fin Sınıf Öğretmeni Eğitiminde Mentorluk ve Yetiştiricilik. İçinde R. Yirci & İ. Kocabaş (Ed.), *Dünya’da Mentorluk Uygulamaları* (1. Baskı, ss. 71–88). Ankara: Pegem Akademi.
- Sü, S., Çayır, A., Özlük, B., & Geçkil, E. (2018). Rehber Hemşirelik Kursunun Hemşirelerin Rehber Hemşirelik Hakkındaki Görüşlerine Etkisi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 21(2), 123.
- Terrion, J. L., & Leonard, D. (2007). A taxonomy of the characteristics of student peer mentors in higher education: findings from a literature review. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 15(2), 149–164. <https://doi.org/10.1080/13611260601086311>
- Tezel Baydar, Y. (2016). *Sağlık Sektöründeki Uzmanlık Öğrencilerinin Mentorluk Algısı ve Öz Etkililik İlişkisinin Değerlendirilmesi*. Okan Üniversitesi.
- Thomas, S. L. (2000). Ties that bind. *The Journal of Higher Education*, 71(5), 591–615. <https://doi.org/10.1080/00221546.2000.11778854>
- Tiryaki Sen, H., & Alan, H. (2015). Impact Of Mentoring Process To Nurse Management. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 99–104.

<https://doi.org/10.5222/shyd.2014.099>

- Tunçay, S. (2014). *Eğitimde Mentorluk Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma*. Trakya Üniversitesi.
- Ünver, V., & Akbayrak, N. (2013). Hemşirelik Eğitiminde Akran Eğitim Modeli. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi.*, 6(4), 214–217.
- Vatan, F., & Temel, A. B. (2012). Hemşirelikte Kariyer Geliştirmede Yeni Bir Yaklaşım: Yönderlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* (C. 28).
- Wagner, A. L., & Seymour, M. E. (2007). A model of caring mentorship for nursing. *Journal for Nurses in Staff Development*, 23(5), 201–211.
<https://doi.org/10.1097/01.NND.0000294926.14296.49>
- Ward, E. G., Thomas, E. E., & Disch, W. B. (2014). Mentor Service Themes Emergent in a Holistic, Undergraduate Peer-Mentoring Experience. *Journal of College Student Development*, 55(6), 563–579.
<https://doi.org/10.1353/csd.2014.0058>
- Yirci, R., Özalp, U., & Kocabaş, İ. (2018). Danışman Öğretmen Mentorluk Fonksiyonları ile Aday Öğretmenlerin Öznel Mutluluk Düzeyi Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(2), 387–435.
<https://doi.org/10.14527/kuey.2018.010>
- Yurdugöl, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 1, 771-774.

Ekler

EK.1 Öğrenci Tanıtıcı Soru Formu

Bölüm 1. Tanıtıcı Bilgi Formu

1. Yaşınız: ...

2. Sınıfınız: () 1. Sınıf () 2. Sınıf () 3. Sınıf

3. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek



EK 2. Mentor Davranış Ölçeği

Bölüm 2. Mentor Davranış Ölçeği

Yönerge: Aşağıda mentorunuzun davranışları ile ilgili ifadeler verilmiştir. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz. Daha sonra, sizin durumunuza göre uygun yere (x) işareti koyarak belirleyiniz.	Durumuma kesinlikle uyuyor	Durumuma genel olarak uyuyor	Durumuma biraz uyuyor	Durumuma pek uymuyor	Durumuma hiç uymuyor
1. Mentoruma, gereksinimlerimi, endişelerimi ve yaşadığım güçlükleri söylediğimde bana yararlı öneriler verir.					
2. Mentorum, girişimlerim hakkında yapıcı öneriler vermekten hoşlanır.					
3. Mentorum çalışmalarımda ve problemlerimi çözmemde yardımcı olacak bilgi verir.					
4. Mentorum ve ben karşılıklı olarak belirlediğimiz hedefler doğrultusunda çalışırız.					
5. Benim için iyi olabilecek değişiklikler konusunda aynı görüşmeyiz.					
6. Mentorum ve ben durumumu düzeltmek için yapmam gereken şeyler konusunda aynı fikirdeyiz.					
7. Çalıştığım şeyle ilgili neyin önemli olduğu konusunda aynı fikirdeyiz.					
8. Durumum konusunda çalıştığımız yolun doğru olduğuna inanıyorum.					
9. Mentorum gereksinimlerimi, endişelerimi ve problemlerimi anlar.					
10. Mentorum onunla paylaştığım gereksinimlerimi, endişelerimi ve başarılarımı dikkatle dinler.					
11. Görüşmede, mentorum benden daha fazla konuşur.					
12. Genellikle mentorum benim için kararlar alır.					
13. Mentorum başarısızlıklar yaşadığımda bile bana değer verir.					
14. Mentorum genellikle bana neyi iyi yaptığımı söyler.					
15. Mentorum doğru bir şey yaptığımda beni tebrik eder.					

EK. 3.Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği

Bölüm 3. Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği

Yönerge: Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz. Daha sonra, sizin durumunuza göre uygun yere (x) işareti koyarak belirleyiniz.		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle
1.	Mentorum çalıştığım konuyu daha iyi anlamamı sağladı.							
2.	Mentorum karşılaştığım problemleri çözmeme yardım etti.							
3.	Mentorum yapıcı dönütler verdi.							
4.	Mentorum beni motive etti.							
5.	Mentorum çalıştığım konuya hakimdi.							
6.	Mentorumun iletişim becerileri kuvvetliydi.							
7.	Mentorum objektif davrandı.							
8.	Mentorum akranım olduğu için daha rahat soru sordum.							
9.	Mentorumu öğretmenim kadar ciddiye aldım.							
10.	Mentorumun desteği öğretmeniminki kadar etkili oldu.							

EK 4. Orijinal Ölçeğin Maddeleri

1. My mentor gives me useful advices when I tell him my needs, my worries, and my difficulties
2. My mentor likes to give me constructive advices on what I initiate
3. My mentor gives me information to help me in my actions and in solving my problems
4. My mentor and I are working towards mutually agreed upon goals
5. We have established a good understanding of the kind of changes that would be good for me
6. My mentor and I agree about the things I will need to do to help improve my situation
7. We agree on what is important for me to work on
8. I believe the way we are working on my situation is correct
9. My mentor understands my needs, my worries, and my problems
10. My mentor listens attentively to the needs, worries, and achievements I share with him
11. When meeting, my mentor talks more than I do
12. Often, my mentor takes decisions for me
13. My mentor values me even after I experience failures
14. My mentor often tells me what I do well
15. My mentor congratulates me when I do something right

Ek 5: Ölçek kullanım izinleri

Ek 5.1. Mentor Davranış Ölçeği



Simon Larose <Simon.Larose@fse.ulaval.ca>

Alıcı: ben ▼

12 Eyl 2018 18:12



Dili algıla ▼



Türkçe ▼

İletiyi çevir

[İngilizce için](#)

Dear Merve, the MBC has been published in M&T in 2015 and all information regarding item description and validation is included in the paper. You can adapt/translate the scale in Turkish.

Simon Larose, PhD
Directeur du DESS en enseignement collégial (par intérim)
Département d'études sur l'enseignement
et l'apprentissage
Faculté des sciences de l'éducation
2320, rue des Bibliothèques
Bureau 958
Université Laval
Québec (Québec) G1V 0A6

Ek 5.2. Akran Mentorluğu Değerlendirme Ölçeği



Hacettepe Üniversitesi

TARİH: 24/10/2018

EGE ÜNİVERSİTESİ

BİLİMSSEL ARAŞTIRMA ve YAYIN ETİĞİ KURULLARI BAŞKANLIĞINA

Kurulunuzdan onay alınması halinde *Merve GÜNGÜR* ve *Nilay ÖZKÜTÜK* tarafından gerçekleştirilecek olan *Mentör Davranış Ölçeği'ninTürkçe Uyarlama Çalışması: Bir Geçerlik ve Güvenilirlik Araştırması* başlıklı projede, tarafımdan geliştirilmiş olan *Üniversite Düzeyinde Akran Mentorluğunu Değerlendirme (Scale on Assessing Peer Mentoring at the College Level)* ölçeğinin kullanılmasına izin veriyorum.

ÖLÇEK SAHİBİNİN;

UNVANI: Dr.

ADI SOYADI: Selay ARKÜN KOCADERE

VARSA KURUM MÜHRÜ / İŞİM KAŞESİ

İŞ ADRESİ: Hacettepe Üniversitesi Beytepe Kampüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü

TELEFON: 0312 297 71 76

E-POSTA: selaya@hacettepe.edu.tr

EGEBAYEK Form 6
Y.T. / REV. : 2012 / 02

Ek 6. Etik Kurul İzni



**EGE ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ**

YÜRÜTÜCÜNÜN ADI SOYADI / KURUMU	Dr. Öğr. Üyesi Nilay ÖZKÜTÜK / Hemşirelik Fakültesi
DANIŞMANIN ADI SOYADI / KURUMU	-
DİĞER ARAŞTIRMACILAR	Merve GÜNGÜR / Sağlık Bilimleri Enstitüsü
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	☒ Yüksek Lisans Tezi ☐ Doktora Tezi ☐ Özgün Araştırma
ARAŞTIRMANIN BAŞLIĞI	Mentor Davranış Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi
BİLİRKİŞİ GÖRÜŞÜ	Yok
KARARIN ALINDIĞI TOPLANTI TARİHİ	02.01.2019
TOPLANTI / KARAR SAYISI	01 / 02 PROTOKOL NO: 89
KARAR	Araştırma, OYBİRLİĞİ ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Kutsal TURHAN
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Esin ÇEBER TURFAN
Kurul Başkan Yrd.

Prof. Dr. Aynur UYSAL TORAMAN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Aytül ÖNAL
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Esra BALOĞLU
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Şöhret AYDEMİR
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Bülent GÖKÇE
Kurul Üyesi

Ek 7. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Kurum İzni

Ege Ün. Evrak Tarih ve Sayısı: 25/02/2019-E.61565



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı
Yazı İşleri



Sayı : 27344949-605.01
Konu : Araştırma İzni

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Nilay ÖZKÜTÜK

İlgi: 21.02.2019-E.58181

Fakültemiz Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı Dr.Öğretim Üyesi Nilay ÖZKÜTÜK'ün danışmanı olduğu yüksek lisans öğrencisi Merve GÜNGÖR'ün "Mentor Davranış Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasını Fakültemizde öğrenim gören öğrencilerle yürütülmesi Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ayşegül BİLGE
Dekan

Dağıtım:
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne
Sayın Dr. Öğr. Üyesi Nilay ÖZKÜTÜK

Ege Üniversitesi Rektörlüğü Gençlik Cad. No:12 35040 Bornova/İzmir
Telefon No: 0232 311 55 00 Faks No: 0232 388 63 74
E-Posta: hemşirelik.dekanlik@mail.ege.edu.tr İnternet Adresi: <http://hemşirelik.ege.edu.tr/>

Bilgi İçin: Özen DÜRAKOĞLU
Unvan: Şef
Telefon No: 0(232) 311 55 11

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

Ek 8. Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Kurum İzni

Ege Üniv. Evrak Tarih ve Sayısı: 12/03/2019-E.80032



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü
Öğrenci İşleri



Sayı : 70941619-100
Konu : Merve GÜNGÖR'ün Tez Çalışması

HEMŞİRELİKTE ÖĞRETİM ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Anabilim Dalımız yüksek lisans öğrencisi Merve GÜNGÖR'ün "Mentor Davranış Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliliğinin İncelenmesi" konulu tez çalışması ile ilgili İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı'nın 06.03.2019 tarih ve 575 sayılı yazısı yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Güldane KOTUROĞLU
Müdür

Ege Üniversitesi Kampüsü 35100 Bornova /İzmir
Telefon No: 0 (232) 311 44 91 Faks No: 0 (232) 311 44 86
E-Posta: sbogrenci@mail.ege.edu.tr İnternet Adresi: www.ege.edu.tr

Bilgi İçin: Özlem SÖKMEN
Uyvan: İpeç
Telefon No: 3114492

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır



T.C.
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

E-İmza

Sayı : 44274237-44,99-E.575
Konu : Merve GÜNGÖR' ün Tez Çalışması

06/03/2019

EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünden alınan 70941619-100-E.14187 sayı ve 22.02.2019 tarihli araştırma izni yazısı.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Merve GÜNGÖR' ün, "Mentor Davranış Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliliğinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasını, Fakültemiz Hemşirelik Bölümünde öğrenim gören 1.,2.,3. ve 4. sınıf öğrencilerine yapılması Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Erdoğan UNTER
Dekan

Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Prof. Dr. Erdoğan KUNTER tarafından 06.03.2019 tarihinde e-imzalanmıştır. Evrağınızı <https://ebys.medipol.edu.tr/e-imza> linkinden D13FF27DX4 kodu ile doğrulayabilirsiniz.

İstanbul Medipol Üniversitesi

Kavacak Mah. Ekinçiler Cad. No.19 Kavacak Kavşağı - Beykoz
34810 İstanbul

Tel: 444 85 44
İnternet: www.medipol.edu.tr
Ayrıntılı Bilgi İçin : bilgi@medipol.edu.tr

Ek 9. Ölçeğin Kapsam Geçerliğinde Görüş Alınan Uzmanlar

UZMANLAR	UZMANLARIN BÖLÜMLERİ
Prof. Dr. Ayten Zaybak	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Fatma Orgun	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı Başkanı
Doç. Dr. Öznur Usta Yeşilbalkan	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Doç.Dr. Dilek Sarı	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Figen Yardımcı	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Şebnem Çınar Yücel	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Doc. Dr. Gönül Özgür	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Dr.Öğretim Üyesi Nesrin Şen Celasin	Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi
Dr. Öğretim Üyesi Fahriye Vatan	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı
Dr.Öğretim Üyesi Nurdan Akçay Didişen	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

Teşekkür

Yüksek lisans eğitimim ve eğitim hayatım boyunca, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, rehberlik eden, her konuda beni destekleyen, bana zaman ayıran pek değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Nilay Özkütük'e,

Yüksek lisans eğitimim süresince bilgilerini benimle paylaşmaktan çekinmeyen değerli hocam ve Anabilim Dalı Başkanım Doç. Dr. Fatma Orgun'a,

İstatistik analizlerinde bilgilerini benimle paylaşan, beni destekleyen ve yol gösteren değerli hocam, Prof. Dr. Tuncay Öğretmen'e,

Araştırmanın pilot uygulamasının yürütülmesine olanak sağlayan Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi kurum yöneticilerine, Prof. Dr. Sema Kuşuoğlu'na, Dr. Öğr. Üyesi Esra Eren'e,

Araştırmanın yürütülmesine olanak sağlayan Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi kurum yöneticilerine,

Yüksek lisans eğitim hayatımda bana destek olan, bilgi ve deneyimlerini esirgemeyen, benimle paylaşan yüksek lisans arkadaşlarım Arş. Gör. Gonca Nüzket, Arş. Gör. Gülşah Alınca ve Arş. Gör. Aydan Şenol, Arş. Gör. Tuğçe Yeşilyaprak ve Meltem Ercan'a

Tezime katılmayı kabul eden öğrencilere,

Eğitimim boyunca tüm süreçlerde yanımda olan beni daima destekleyen, bana güçlü olduğumu hissettiren, bugünlere gelmemde büyük payı olan anneme, babama, kardeşime, yakın arkadaşlarıma, çalışma arkadaşlarıma ve yöneticilerime

ÇOK TEŞEKKÜR EDERİM.

İzmir, 10.07.2019

Merve GÜNGÖR

Özgeçmiş

2016 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nden mezun oldu. 2016-2017 öğretim yılında Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Öğretim Anabilimdalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. Aynı yıl bahar döneminde Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Pedagojik Formasyon Eğitim Sertifikasını aldı. 2017 yılı Ekim ayından itibaren Sultan Abdülhamid Han Eğitim Araştırma Hastanesi'nde hemşire olarak çalışıyor.

İletişim Bilgileri: gungurmerve@gmail.com

Merve GÜNGÖR



