



**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANA BİLİM DALI
HEMŞİRELİK ESASLARI TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HEMŞİRE İHTİYAÇLARI MEMNUNİYET ÖLÇEĞİNİ
TÜRKÇEYE UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK
ÇALIŞMASI**

Tuğba KARABUDAK

MUĞLA-2025

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANA BİLİM DALI
HEMŞİRELİK ESASLARI TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRE İHTİYAÇLARI MEMNUNİYET ÖLÇEĞİNİ
TÜRKÇEYE UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK
ÇALIŞMASI

Tuğba KARABUDAK

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ayşe KACAROĞLU VİCDAN

MUĞLA-2025

TEZ ONAYI

Tuğba KARABUDAK tarafından hazırlanan “Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeğini Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Hemşirelik Esasları Tezli Yüksek Lisans Programında, Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı	Prof.Dr. Media SUBAŞI BAYBUĞA Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	(İmza)
Tez Danışmanı	Doç. Dr. Ayşe KACAROĞLU VİCDAN Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	(İmza)
Üye	Doç. Dr. Gülten KARAHAN OKUROĞLU Marmara Üniversitesi	(İmza)

Tez savunma tarihi: 28.02.2025

Bu tez Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Hemşirelik Esasları Tezli Yüksek Lisans Programında, Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirmektedir.

Prof. Dr. Müesser ÖZCAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan metinleri sahiplerinden yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricinde YÖK Ulusal Tez Merkezi / MSKÜ Açık Erişim Sisteminde erişime açılabilir.

☐ Tezimle ilgili patent başvurusu yapılacağından veya patent alma süreci devam ettiğinden Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile tezimin mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl erişime açılmasının ertelenmesini talep ediyorum.

☐ Tezimde yeni teknik, materyal ve metotlar kullanıldığından ve henüz makaleye dönüşmemiş olduğundan Enstitü Yönetim Kurul kararı ile mezuniyet tarihimden itibaren 6 ay tezimin erişime açılmasının ertelenmesini talep ediyorum.

28.02.2025

(İmza)

Tuğba KARABUDAK

ETİK BEYAN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeğini Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” isimli çalışmada tezin planlanmasından yazımına kadar tüm süreçlerde etik ilkelere bağlı kaldığımı, tezime ilişkin bilgi ve belgeleri akademik ve bilimsel etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezimde kullandığım tüm görsel ve yazılı materyallerin kaynağını gösterdiğimi, yararlandığım eserlerin tümünün kaynaklar bölümünde yer aldığını, tezimin Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna göre yazıldığını beyan ederim.

28.02.2025

(İmza)

Tuğba KARABUDAK

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim süresince her daim bana yardımcı olan, engin bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, her zaman daha ileriye ve daha iyiye ulaşabilmek için bana ışık kaynağı olan saygıdeğer danışman hocam, Doç. Dr. Ayşe KACAROĞLU VİCDAN'a,

Tezimin verilerinin istatistiksel analizlerinde yardımcı olan saygıdeğer Prof. Dr. Cantürk ÇAPIK'a,

Araştırmamın yürütülmesi için araştırmaya katılım sağlayan meslektaşlarım sevgili hemşire arkadaşlarıma,

Görüşlerimde, kararlarımda, ilerlediğim bu yolda hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, her zor anımda yanımda olan, benim için çok değerli olan sevgili anneme, babama, kardeşlerime, hayat arkadaşıma,

Sonsuz teşekkür eder sevgi ve saygılarımı sunarım.

HEMŞİRE İHTİYAÇLARI MEMNUNİYET ÖLÇEĞİNİ TÜRKÇEYE UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

ÖZET

Bu araştırma Hwa Jin Kim ve Sun Hwa Shin tarafından geliştirilen Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği'ni Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirliğini belirlemek amacıyla yapılan metodolojik bir çalışmadır. Araştırma 01 Mart 2024- 30 Nisan 2024 tarihleri aralığında Muğla iline bağlı Fethiye ilçesinde bulunan bir kamu hastanesinin ve bir özel hastanenin kliniklerinde görev yapan 309 hemşire ile yapıldı. Verileri toplamak için Hemşire Değerlendirme Formu ve Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği kullanıldı. Araştırmada ölçeğin geçerlik çalışmasında dil geçerliği, kapsam geçerliği ve yapı geçerliği incelendi. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapıldı. İç geçerliliği değerlendirmeye yönelik Cronbach alfa güvenirlik katsayısı, Madde Toplam Korelasyonu, Yarıya Bölme, Zaman Göre Değişmezlik testleri kullanıldı. Ölçek güvenirliği için test re-test ölçüm yöntemi uygulandı. Ölçeğin Kapsam Geçerlik İndeksi 0.99, faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0.885 ve Bartlett küresellik testi $\chi^2=5482.093$, $p=0.000$ ve Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda toplam varyans 63.152 olarak bulundu. Doğrulayıcı Faktör Analizine ilişkin bulunan uyum indeksi değerlerinin, normal ve kabul edilebilir değerler arasında olduğu görüldü. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.916, alt boyutlarının Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ise 0.853 ile 0.896 arasında bulundu. Ölçeğin genel puan ortalaması toplamı 98.51 ± 18.49 puandır. Yapılan çalışmanın sonucunda Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği Türk kültüründe, hemşirelerin ihtiyaç memnuniyetlerini değerlendirebilmek için geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirlendi.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, ihtiyaç, memnuniyet, geçerlik, güvenirlik

ADAPTATION OF NURSE NEEDS SATISFACTION SCALE INTO TURKISH, A VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

ABSTRACT

This is a methodological study conducted to adapt the Nurse Needs Satisfaction Scale, developed by Hwa Jin Kim and Sun Hwa Shin, to Turkish and determine its validity and reliability. It was conducted between March 1 and April 30, 2024, with 309 nurses working in the clinics of a public hospital and a private hospital located in Fethiye district of Muğla province. Data were collected using the nurse assessment form and the Nurse Needs Satisfaction Scale. The linguistic validity, content validity, and construct validity of the scale were assessed. To determine construct validity, the exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were performed. To evaluate internal validity, the Cronbach's alpha reliability coefficient, item-total correlation, split-half, and time invariance tests were used. For scale reliability, the test-retest measurement method was utilized. The content validity index of the scale was 0.99. In the factor analysis, the Kaiser-Meyer-Olkin value was 0.885, Bartlett's test of sphericity was $\chi^2=5482.093$, $p=0.000$. In the exploratory factor analysis, the total explained variance was 63.152. The fit indices obtained from the CFA showed that the values were within acceptable and normal ranges, indicating a good fit. The Cronbach's alpha reliability coefficient of the scale was 0.916, while those of the subscales were between 0.853 and 0.896. The total mean score of the scale was 98.51 ± 18.49 . The study results showed that the Nurse Needs Satisfaction Scale is a valid and reliable tool for evaluating nurses' needs satisfaction within Turkish culture.

Keywords: Nursing, need, satisfaction, validity, reliability

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER VE RESİMLER DİZİNİ.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	2
1.2. Araştırma Soruları.....	2
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. İhtiyaç Kavramı	3
2.2. İhtiyaç Kavramının Özellikleri	4
2.3. İhtiyaç Kavramına Yönelik Kuramlar	5
2.3.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyeraşisi Kuramı.....	5
2.3.2. Alderfer’in VİG (ERG) Yaklaşımı	10
2.3.3. Murray’ın İhtiyaçlar Gösterisi Kuramı	11
2.4. Memnuniyet Kavramı	11
2.4.1. Memnuniyet Kavramını Etkileyen Faktörler	13
2.5. Hemşirelik, İhtiyaç ve Memnuniyet Kavramları İlişkisi.....	13
3. YÖNTEM.....	17
3.1. Araştırma Modeli	17
3.2. Araştırma Evren ve Örneklemi/Araştırma Materyali.....	17
3.3. Veri Toplama Araçları	17
3.3.1. Hemşire Değerlendirme Formu	17
3.3.2. Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği (HİMÖ).....	18
3.4. Veri Toplama Süreci	18
3.4.1. Ölçek Geçerlik Aşamaları.....	19
3.4.2. Ölçek Güvenirlik Aşamaları	21
3.5. Deneysel Kurgu	21
3.6. İstatistiksel Analiz.....	21

3.7. Etik Onay.....	22
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	22
4. BULGULAR.....	23
4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	23
4.2. HİMÖ'nün Geçerlik Analizi Bulguları	24
4.2.1. HİMÖ'nün Dil Geçerliğine İlişkin Bulgular	24
4.2.2 HİMÖ'nün Kapsam Geçerliğine İlişkin Bulgular	25
4.2.3. Pilot Uygulama.....	27
4.2.4. HİMÖ'nün Yapı Geçerliğine İlişkin Bulgular	27
4.3. HİMÖ'nün Güvenirliğine İlişkin Bulgular.....	32
4.3.1. İç Geçerliğe Yönelik Bulgular	32
4.3.2. Test Re-test Bulguları	34
5. TARTIŞMA.....	38
5.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması ..	38
5.2. HİMÖ'nün Geçerliğe İlişkin Bulguların Tartışılması.....	39
5.2.1. HİMÖ'nün Dil Geçerliğine İlişkin Bulguların Tartışılması	39
5.2.2. HİMÖ'nün Kapsam Geçerliğine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	40
5.2.3. Pilot Uygulama.....	41
5.2.4. HİMÖ'nün Yapı Geçerliğine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	41
5.3. HİMÖ'nün Güvenirliğine İlişkin Bulguların Tartışılması	45
5.3.1. İç Tutarlılığın (Cronbach alfa) Değerlendirilmesi.....	46
5.3.2. Zamana Göre Değişmezliğinin Değerlendirilmesi (Test Re-test).....	48
5.3.3. Yarıya Bölme Yöntemine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	49
5.3.4. Alt - Üst %27'lik Dilim Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması	49
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	51
6.1. Sonuçlar.....	51
6.2. Öneriler.....	52
KAYNAKLAR	53
EKLER	73
Ek 1: ETİK KURUL ONAYI.....	73
Ek 2: KURUM İZİN ONAYLARI	74
Ek 3: FORMLAR (VERİ / KAYIT FORMLARI / ANKET FORMLARI / vb.)	78
Ek 4: ÖZ GEÇMİŞ	85

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- AFA:** Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI: Ayarlanmış İyiilik Hızı İndeksi
ANA: Amerikan Hemşireler Birliği
CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi
DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI: İyiilik Uyum Testi
HİMÖ: Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği
ICN: Uluslararası Hemşirelik Konseyi
KGİ: Kapsam Geçerlik İndeksi
KMO: Kaiser-Meyer-Olkin
LISREL: Linear Structural Relations
Max: Maksimum
Min: Minimum
n: Örneklem Sayısı
Ort: Ortalama
r: Pearson Korelasyon Kat Sayısı
RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SD: Serbestlik Derecesi
SPSS: Statistical Package for Social Sciences
SRMR: Standartlaştırılmış Hata Kareler Ortalamasının Karekökü
SS: Standart sapma
TDK: Türk Dil Kurumu
THD: Türk Hemşireler Derneği
x²: Ki Kare

ŞEKİLLER VE RESİMLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyeraşisi	6
Şekil 4.1. HİMÖ Türkçe versiyonu PATH diyagramı	31



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre dağılımları (n=309).	23
Tablo 4.2. HİMÖ maddelerine ait KGI skorları	25
Tablo 4.3. HİMÖ maddelerine ilişkin KMO ve Bartlett's küresellik testi değerleri	27
Tablo 4.4. HİMÖ' ye ilişkin faktör analizi bulguları (5 faktörlü orijinal yapı)	28
Tablo 4.5. HİMÖ'ye yönelik saptanan uyum indeksi değerleri, normal ve kabul edilebilir değerler	30
Tablo 4.6. HİMÖ' ye ait madde toplam korelasyonları ve Cronbach alfa güvenirlik katsayıları	32
Tablo 4.7. Test re-test değerlendirmesi sonuçları (n= 124).....	34
Tablo 4.8. HİMÖ'nün iki yarı güvenirlik değerleri	34
Tablo 4.9. Alt – üst %27'lik dilim karşılaştırılması	35
Tablo 4.10. HİMÖ toplam ve alt puan ortalamalarının dağılımı	35
Tablo 4.11. HİMÖ maddelerinden alınan puanların dağılımı.....	36

1. GİRİŞ

İhtiyaç kavramı somutlaştırılması ve tanımlanması zor bir durum olmakla beraber, ihtiyaç kavramının en geniş anlama sahip tanımın, aynı organizmaya sahip türün normal yaşamını sürdürebilmek amacıyla gerekli olan her türlü şey olduğunu ifade edilmektedir (Shin ve Park, 2022; Tang, Wang ve Guerrien 2020; Xia, Chiu ve Chai, 2023). Maslow ise ihtiyaçların insan davranışları ile bir ilişki içinde olduğunu ifade etmiştir (Aydın, 2022; Kaplan, 2024). İnsan ihtiyaçlarını Maslow en temel düzeyde fizyolojik ihtiyaçlardan, en yüksek düzeye kendini gerçekleştirme ihtiyacına doğru yol alan bir sıralama içinde olduğunu ifade etmiştir (Altımurat, Muhai ve Saporow, 2021; Özkanan, 2022). Hiyerarşi fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, aidiyet ihtiyacı, sevgi ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak birbirini takip etmektedir (Dar ve Sakthivel, 2022; Yavaş, Aygün ve Ulak, 2021). İnsan alt seviyedeki ihtiyacını karşıladıkça bir sonraki basamaktaki ihtiyacını karşılamak isteyecektir. İhtiyaçlar karşılandıkça başarıları, insan ilişkilerinin daha iyiye gitmesi, mutluluk, memnuniyet, kendini değerli hissetmesi, tatmin düzeylerinin artacağı düşünülmektedir (Aydın, 2022; Rojas, Méndez ve Watkins Fassler, 2023; Şengöz, 2022).

Memnuniyet, Türk Dil Kurumunun Genel Türkçe Sözlüğü'nde "*Memnun olma, sevinç duyma, sevinme*" biçiminde tanımlanmaktadır (TDK Genel Türkçe Sözlük, 2024). Birey memnuniyete ulaşabilmek için bu durumu kendisine hedef olarak belirlemiştir ve birey bu durumuna ulaşabilmek için sürekli olarak bir uğraş içerisinde (Aydemir ve Eke, 2023; Kargın, 2024; Specchia vd., 2021). Hasta bireyin ve ailesinin her türlü problemlerinde yanlarında olan hemşirelerin hem bir insan hem de bir çalışan olarak ihtiyaçlarının karşılanması hemşirelerin memnuniyet düzeylerinin artışı sağlayacaktır (Özsarı ve Fişekçioğlu, 2023; Parvizi vd., 2023; Uyurdağ ve Çerçi, 2023).

Hemşirelik mesleğine geçmişten günümüze doğru bakıldığında hastaya/bireye yardım etme amacını görev edinmiş; kendini geliştirebilmiş, özerkleşmiş, meslekleşen, çalışma ortamı olarak sadece hastane değil bu çalışma ortamını çeşitli alanlara da yayabilmiş, her geçen gün de gelişmeye devam eden bir meslek grubu olarak karşımıza çıkmaktadır (Aryuwat vd., 2023; Gökalp ve Üzer, 2024; Köksal, Altay ve Yavuz,

2023). Literatür hemşirelerin çalışırken başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin çalıştıkları ortamda yaptıkları, yerine getirdikleri görevlerinin doyumunun çok gerekli bir durum olduğunu ifade etmiş ve sadece kişi bazlı değil kurum ile karşılıklı uyumun da sağlanacağını da ifade etmiştir (Miranda vd., 2020; Şahbaz ve Kacaroglu Vicdan, 2023; Şimşek ve Özsoy, 2024). Yoğun çalışma şartları, hastalar ve yakınlarıyla ilk teması kuran kişi olmaları, hasta sayısının fazla olması, görev, yetki ve sorumluluklarının tam olarak netleşmemesi, bireyler arası ilişkilerin karmaşıklığı hemşirelerde yorucu bir tempo ve stres kaynağı oluşturmaktadır (Bergman vd., 2021; Çiftçioğlu ve Tunç, 2022; Karabudak, Gerçek ve Yıldırım, 2020). Hastayla birebir temas kuran hemşirelerin ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanarak artacak olan performansları hasta memnuniyetlerinin ve bakım kalitesinin artması için büyük öneme sahiptir (Camci ve Kavuran, 2021; Jeffery vd., 2023; Van Der Cingel ve Brouwer, 2021). Sağlık alanında kilit rol alarak çalışmakta olan hemşirelerin ihtiyaçlarının neler olduğunun belirlenebilmesi, bu ihtiyaçlara yönelik çözüm yollarının aranabilmesi, bu ihtiyaçların karşılanarak tüm gücüyle çalışmakta olduğu görevinde ulaşması gereken memnuniyet düzeyine ulaşabilmesi için yeni çalışma ve ölçekler gerekmektedir. Ülkemizde hemşirelerin ihtiyaç memnuniyetleri göz önünde bulundurularak literatür incelendiğinde ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisine dayandırılarak oluşturulmuş Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği (HİMÖ) Türkçeye uyarlanıp, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları tamamlanarak literatüre kazandırılması, hemşirelerin ihtiyaç memnuniyetlerinin belirlenmesi ve yapılacak diğer çalışmalara rehberlik etmesi açısından katkı sağlayacaktır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma Hwa Jin Kim ve Sun Hwa Shin (2020) tarafından geliştirilen HİMÖ (Nurse Needs Satisfaction Scale) isimli ölçeği Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapıldı.

1.2. Araştırma Soruları

1. Türkçeye uyarlanan HİMÖ Türk kültüründe geçerli bir araç mıdır?
2. Türkçeye uyarlanan HİMÖ Türk kültüründe güvenilir bir araç mıdır?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İhtiyaç Kavramı

İhtiyaç kavramı ele alındığında çok fazla kişi tarafından yorumlanmış ve çeşitli tanımlamaları oluşturulmuştur (Ceylan, 2020; Shadjalilovna vd., 2022; Turk, Heddy ve Danielson, 2022). Türk Dil Kurumu sözlüğünde ihtiyaç kavramı incelendiğinde karşımıza “gereksinim, güçlü istek” anlamları ile çıkmıştır (TDK Genel Türkçe Sözlük, 2024). İhtiyaç başka bir tanımıyla bireyi etraftan veya içinden gelen bir itici güç sonucu oluşan istek, gereksinim olduğudur (Ayvat ve Özbaş, 2021; Shin ve Park, 2022; Turgay, 2022). Bu ihtiyaç bireylerde başarıma duygusu, istek, gereksinim, gücü ifade eden yüksek duygulardır (Abukan, Yıldırım ve Öztürk, 2020; Şipal ve Arslan, 2023).

İnsan, doğası gereği ihtiyaçlara sahiptir ve bu ihtiyaçlar ortaya çıktıkça bunları tamamlamaya, yerine koymaya ve böylelikle ihtiyaçlarını karşılamaya çalışacak bir güç arayışına girecektir (Gültekin ve Kanger, 2023; Rojas, Méndez ve Watkins Fassler, 2023). Bireyin ihtiyaçları açığa çıktıkça birey içinde bir iç huzursuzluk ve bu ihtiyacı karşılama dürtüleri meydana gelebilmektedir (Aydın, 2022; Sert, 2023). Bu ihtiyaçlar karşılanmak istenecek ve karşılandığında yerini yeni ihtiyaçlara bırakacaktır. İnsan doğasında oluşan bu ihtiyaçlar açığa çıktıkça bireyin yaşam şartlarının sürekliliğinde büyük önem arz eden homeostatik dengesinde sarsılma ve bozulmalara sebebiyet verebilmektedir (Çelikbilek, 2024; Erdoğan ve Aslan, 2021). Birey de bu homesotatik dengeyi koruyabilmek, mevcut dengesini devam ettirebilmek ve bir düzen içerisinde kalabilmek amacıyla ihtiyaçlarını karşılamak isteyebilmekte ve bu ihtiyaçlarını karşılayabilecek çözüm yolları arayabilmektedir (Moldakozhayev ve Gladyshev, 2023; Yılmaz ve Sağlam, 2021).

İnsan ihtiyaçları yemek yeme, su içme, beslenme gibi fizyolojik yönden oluşabileceği gibi ait olma, sevmeye, sevilme, mutlu olma gibi psikolojik yönden de açığa çıkabilmektedir (İlhan, 2020; Karataş, 2021). Bireyin açığa çıkan fizyolojik veya psikolojik ihtiyaçlarının doyurulması bireye güç ve enerji kaynağı olabilmektedir. Bu ihtiyaçlar karşılandığında birey fizyolojik ve psikolojik olarak iyi duruma gelir ve bireyin iyi olma düzeyi olumlu yönde hareket sağlar (Bıçkın Çetiner ve Tolukan, 2023;

Tasman ve Aydoğmuş, 2022). Fakat bu ihtiyaçların karşılanmaması bireyi kötü durum düzeyine taşıyıp patolojik sorunların elverişli hale gelmesine sebebiyet verebilir (Çağatay, 2023; Yüce, Muz ve Döner, 2023).

İnsan ihtiyaçlarının açığa çıkması ve insanların bu ihtiyacı karşılarken gerçekleştirdikleri uğraşlar hedeflerine giden yolu da oluşturabilmektedir. Fizyolojik ve psikolojik farklılıklara sahip olan ihtiyaç her insanda da farklılık gösterebilmektedir (Gültekin ve Kanger, 2023; Hasekioğlu, 2024). İnsandan insana farklılık gösterebilen bu ihtiyaçlar zamana göre de değişime de açıktır. Birey çevrenin etkisi, aldığı yaş, gelişen teknoloji ve buna benzer faktörlerden etkilenebilmekte ve ihtiyaçları da farklılaşabilmektedir (Demir Kahraman, 2014; Vansteenkiste, Soenens ve Ryan, 2023). Bireyin yaşamının devamlılığı, gelişim faaliyetinin sürdürülmesi, büyümenin sağlanması için ihtiyaçların da önemli bir yeri bulunmaktadır (Aydın, 2022; Elahi Shirvan ve Alamer, 2024).

2.2. İhtiyaç Kavramının Özellikleri

1. İhtiyaçlar temel seviye ihtiyaçlardan karmaşık karşılanması ileri seviye ihtiyaçlara doğru bir sıraya sahiptir (Çelikkilek, 2024; Sert, 2023).
2. Her topluluğun farklı ihtiyaçları bulunacağı gibi bireylerin de farklı ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar yaşanılan çevre, arkadaşlık, zaman, mekân, duygular, aile yaş gibi sayılabilecek birçok neden ile çeşitlik taşır (Demir Kahraman, 2014; Vansteenkiste, Soenens ve Ryan, 2023).
3. Bireyde açığa çıkan ihtiyaçlar karşılandıkça yerini yeni ihtiyaçlar ortaya çıkar. Düşük düzeydeki ihtiyaçlar karşılandıkça daha yüksek seviyedeki ihtiyaçlara ulaşılabilir (Aydın, 2022; Carducci, 2020).
4. Bireyde meydana gelen bazı ihtiyaçlar karşılanmadan diğer ihtiyaçlara geçiş yapılamayabilmektedir (Altymurat, Muhai ve Saporow, 2021; Dar ve Sakthivel, 2022; Şengöz, 2022).
5. İhtiyaçların karşılanması bireyi bulunduğu durumdan daha iyiye ve ileriye taşıyan özelliğe sahiptir (Bıçkın Çetiner ve Tolukan, 2023; Tasman ve Aydoğmuş, 2022).
6. Bireylerde açığa çıkan ihtiyaçların şiddeti kişiden kişiye farklılık taşıyabilmektedir (Demir Kahraman, 2014; Görücü, 2018).

2.3. İhtiyaç Kavramına Yönelik Kuramlar

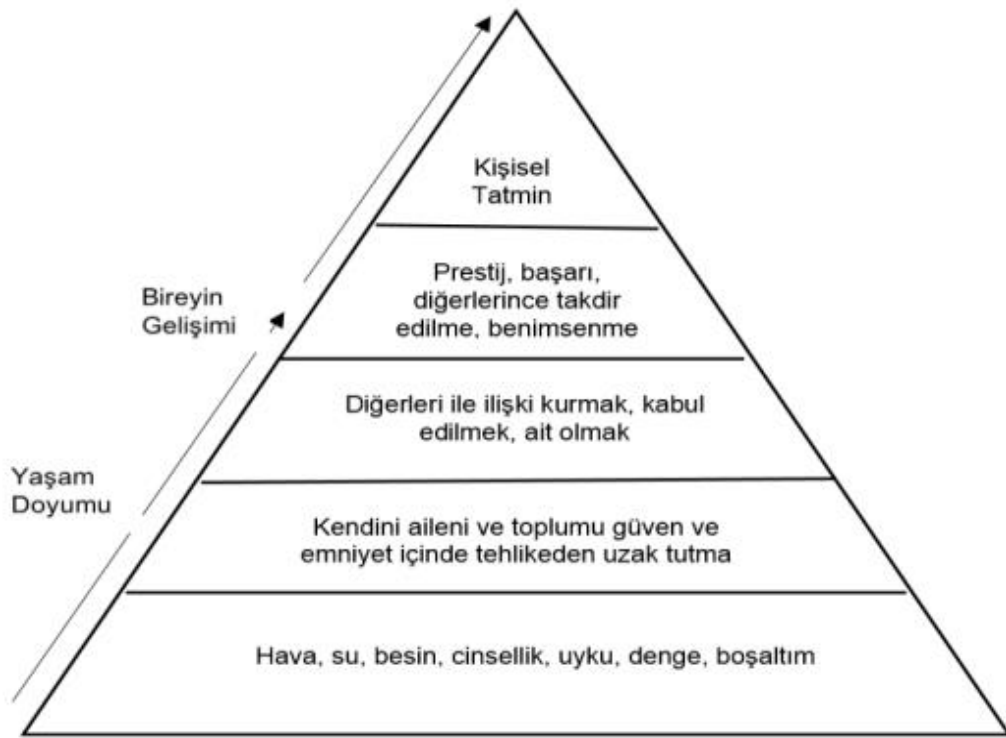
İhtiyaç kavramını anlamaya yönelik kuramcılar birçok çalışma yapmışlardır (Altımurat, Muhai ve Saporow, 2021; Ceylan, 2020; Dar ve Sakthivel, 2022; Rojas, Méndez ve Watkins Fassler, 2023; Shin ve Park, 2022). Bunlar içinde ihtiyaç kavramını anlamaya yönelik en temel oldukları yönünde düşüncelerin bulunduğu kuramlardan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Alderfer'in VİG (ERG) Yaklaşımı, Murray'ın İhtiyaçlar Gösterisi Kuramı ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Bu tez çalışma için referans alınan Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi Kuramı detaylı bir şekilde incelenmiştir.

2.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow bireylerin hal ve hareketlerine şekil veren ve onları harekete geçiren durumun kaynağında ihtiyaçların olduğunu ifade etmiştir (Anuyah, Badillo Urquiola ve Metoyer, 2023; Küçü, 2018). Bu insan ihtiyaçlarının bireylerin hal ve hareketleri ile doğrudan veya dolaylı olarak bir ilişki içerisinde olduğunu dile getirmiştir (Aydın, 2022; Ihensekien ve Joel, 2023). Yaşamaya devam eden bireyin devamlı olarak ihtiyaçlarının olduğunu ve bu ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik kendine hedefler koyarak çabaladığını söylemiştir. İhtiyaçları hayatları süresince devam eden insanlığın bu durumu Maslow'un hiyerarşisinin temel yapısını oluşturmuştur (Çoban, 2021; Özkanan, 2022; Yavaş, Aygün ve Ulak, 2021). Kuramda ihtiyaçları kendi içerisinde sınıflandırmış ve bu sınıflandırmayı belirli bir hiyerarşi içerisinde düzenlemiştir (Altımurat, Muhai ve Saporow, 2021; Aydın, 2022).

Maslow'un oluşturduğu bu hiyerarşik sıralama teoride en çok kabul edilen kuram olmuştur (Abbas, 2020; Shoib vd., 2022). Bu oluşturmuş olduğu hiyerarşik yapıyı en basit temel düzeyden en karmaşık olan kompleks düzeye doğru kendi içerisinde aşağıdan yukarıya doğru sıralamıştır ve bu sıralama kendi içerisinde bir düzene sahiptir (Anuyah, Badillo Urquiola ve Metoyer, 2023; Görücü, 2018). Kuramda hiyerarşik sıralamayı fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik özellik gösteren ihtiyaçlar ile oluşturmuştur ve ilk iki basamağın yoğun olarak fizyolojik ihtiyaçlar ile ilişki içerisinde olduğunu, sonraki basamakların ise psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlar ile ilişki içerisinde olduğunu ifade etmiştir (Carducci, 2020; Çoban, 2021; Shi ve Lin, 2021). Hiyerarşinin en alt ve en temel tabanının oluşturan fizyolojik ihtiyaçlar bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için bireyi güdüleyen onu bu ihtiyaçları karşılamak için zorunlu

kılan temel ihtiyaçlardır (Ihensekien ve Joel, 2023; Shoib vd., 2022). Fizyolojik ihtiyaçları su içme, yemek yeme, solunum gibi elzem özellikler içeren ihtiyaçlar oluşturmaktadır (Abbas, 2020; Görücü, 2018). Psikolojik ihtiyaçları ise yine birey tarafından karşılanmak istenen fakat öğrenilmemiş ve fizyolojik ihtiyaç özellikleri taşımayan ihtiyaçlardan oluşmaktadır (Griffin, Arndt ve Vinke, 2023; Küçü, 2018). Psikolojik ihtiyaçları ise ait olma, sevmek, sevilme, kendini gerçekleştirme, daha iyiye ulaşma gibi duyguların oluşturduğu ihtiyaçlar şekillendirmektedir (Şengöz, 2022; Yurdakul ve Arar, 2023).



Kaynak: European Journal Of Educational And Social Science, 2021

Şekil 2.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisini beş grup olarak belirlemiştir (Griffin, Arndt ve Vinke, 2023; Yurdakul ve Arar, 2023). Hiyerarşik yapıda olan bu kuramın adımlarında bireylerin üst basamağa doğru ulaşabilmeleri için alt basamaktaki ihtiyaçlarını karşılaması gerektiğini ifade eden Maslow bir alt düzeydeki basamağı karşılamadan sonraki düzey basamağa geçiş yapamayacağını belirtmiştir (Aydın, 2022; Gültekin ve Kanger, 2023). Böylelikle üst basamağa geçiş yapabilmiş bir bireyin bir alt basamaktaki ihtiyaçlarını kendine göre yeterli düzeyde karşılayabilmiş olması beklenmektedir (Çoban, 2021; Yavaş, Aygün ve Ulak, 2021). Bireyler ihtiyaçlarını karşıladıkça da karşılarına yeni ihtiyaçların çıkacağını ifade etmiştir (Aktaş, 2018; Dar

ve Sakthivel, 2022). Bireyler ihtiyaçlarını karşılarken en üst seviyeye ulaşmış olsalar dahi alt seviyelerde bir ihtiyaç oluştuğunda birey bu ihtiyacı fark edecektir ve bu ihtiyacın karşılanması için ilk basamaklara geri dönüş sağlayacaktır (Lee ve Sims, 2023; Ştefan, Popa ve Albu, 2020).

Hiyeraşinin en alt basamağını ve Maslow'un da en önem verdiği solunum, boşaltım, uyku, yemek yeme, su içme, barınma gibi ihtiyaçların bulunduğu fizyolojik ihtiyaçlar oluşturur (Ihensekien ve Joel, 2023; Şengöz, 2022; Ştefan, Popa ve Albu, 2020). Fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayamamış birey için daha önemli ileri bir adım bulunmamaktadır. Bu basamaktaki ihtiyaçlarını karşılayabilen birey yaşamının devamını sağlayarak ikinci basamağa ulaşabilmektedir (Shoib vd., 2022; Yavaş, Aygün ve Ulak, 2021). İkinci basamakta korku, kaygı, mülkiyet güvenliği, kişisel güvenlik gibi ihtiyaçların bulunduğu güvenlik ihtiyacı yer almaktadır (Çoban, 2021; Yelkikalan vd., 2020). Üçüncü basamakta aidiyet ihtiyacı yer almaktadır ve aidiyet ihtiyacı ise sevmeye, sevilme, arkadaşlık, aile, güven gibi ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Dördüncü basamak şöhret, tanınma, özsaygı, güç, başarı, statü, tanınma gibi ihtiyaçların bulunduğu saygı ihtiyacı basamağıdır (Kalebaşı, 2020; Özkanan, 2022). Hiyeraşinin beşinci, en üst düzey ve son basamağı ise kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Bireyin kendini gerçekleştirme, kişisel farkındalığa ulaşması, kendini keşfetmesi, kişisel tatmine ulaşması bu basamağı oluşturan ihtiyaç örneklerindendir (Aydın, 2022; Çoban, 2021).

Maslow ilk üç basamakta bulunan fizyolojik ihtiyaçları, güvenlik ihtiyaçları ve aidiyet ihtiyaçları bireyler tarafından düzenli olarak karşılanabilirken, son iki seviyede bulunan saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının çok fazla insan tarafından karşılanamadığını ifade etmiştir (Aktaş, 2018; Anuyah, Badillo Urquiola ve Metoyer, 2023; Shi ve Lin, 2021).

Fizyolojik ihtiyaçlar

Hiyeraşinin en alt basamağını oluşturan biyolojik ihtiyaçlar olarak da adlandırılabilen fizyolojik ihtiyaçlar, insan yaşamının devam edebilmesi vücudun en iyi şekilde görevini yerine getirebilmesi için büyük öneme sahiptir (Griffin, Arndt ve Vinke, 2023; Lee ve Sims, 2023). Bu ihtiyaçların ertelenmesi gibi bir durum düşünülemez (Abbas, 2020; Gültekin ve Kanger, 2023). Yemek yeme, su içme, barınma, cinsellik, uyku, giyinme, dinlenme gibi ihtiyaçların bulunduğu bu basamak

bireyler tarafından karşılanmadığı sürece sonraki basamaktaki ihtiyaçlara odaklanmakta zorluk çekebilecekleri bir durumdur (Kaplan, 2024; Özkanan, 2022). Bireyler bu basamaktaki ihtiyaçlarını karşılayamazlar ise daha üst basamaklara odaklanamazlar (Shi ve Lin, 2021; Yavaş, Aygün ve Ulak, 2021). Halkın ihtiyaçlarının karşılanmadığı ülkelerde gelişmişlik düzeyinin düşük olması da bu durumu açıklayan örneklerden biridir. Çünkü birey açken veya susuzken ideallerini, hedeflerini, isteklerini, başarılarını planlayamaz, hedefleyemez (Anuyah, Badillo Urquiola ve Metoyer, 2023; Gawel, 2019). Maslow'un da ifade ettiği gibi birey ekmek olmadığı durumda sadece ekmek ile yaşar, başka bir şeye odaklanamaz. Birey için ikinci plana atılamayacak olan fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra güvenlik ihtiyaçları sonraki basamağı oluşturacaktır (Gawel, 2019; Griffin, Arndt ve Vinke, 2023).

Güvenlik ihtiyaçları

Fizyolojik ihtiyaçları bir sonraki basamağa odaklanabilecek seviyeye gelebilecek kadar karşılanan birey artık dikkatini bir üst basamak olan güvenlik ihtiyaçlarına yöneltir. Korku, kaygı ve tehlikeden uzak durma, güven, huzur, dayanışma, düzen ihtiyaçlarını içerir (Eren ve Mizrahitokatlı, 2020; Horzum, 2023). Birey beden güvenliği, sosyolojik ve psikolojik güvenliğini sağlamak için güvenlik ihtiyaçlarını yerine getirmek ister. Sağlıklı bir hayatı devam ettirebilmek için, yaşamını huzur içinde sürdürebilmek için bu ihtiyaçları karşılamaya çalışır (Abdelsalam, Al-Haddad ve Abdel-Aziz, 2022; Üstündağ, 2022). Güvenlik ihtiyaçları da fizyolojik ihtiyaçlar gibi insan yaşamı için önem taşımaktadır. Bir tehlike altında olan bir bireyin sadece bu tehlikeden nasıl kurtulabileceğini düşünmeye devam etmesi bu ihtiyacın karşılanması gerektiğini ifade etmektedir (Bayrakci, 2020; Yelkikalan vd., 2020). Güvenlik ihtiyaçları fizyolojik ihtiyaçlar gibi birey üzerinde devamlı eksikliği olan bir ihtiyaç grubu değildir. Birey güvenlik ihtiyaçlarını yeterli ölçüde tamamladığı takdirde birey üzerindeki davranışlarına etkisi azalış sağlayacaktır (Boston Leary, Alexander ve Davis, 2024; Carducci, 2020).

Aidiyet ihtiyaçları

Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılayan birey bir üst basamak olan ve psikolojik ihtiyaçlar grubuna dahil olan aidiyet ihtiyaçlarını karşılamak isteyecektir (Bayrakci, 2020; Özkanan, 2022). Birey bu basamakta sevmek, sevilme, şefkat, ait olma, güven, mutluluk, beraberlik, arkadaşlık gibi ihtiyaçlar arayacaktır (Horzum, 2023;

Yelkikalan vd., 2020). Maslow insanın soysal bir varlık olduğunu ileri sürmüştür. Hayatlarını devam ettirebilmek amacıyla bireylerin birbirlerine ihtiyaçları bulunmaktadır (Dar ve Sakthivel, 2022; Kaplan, 2024). Birey yalnızlık ve yabancılaşmaktan kaçınmak ister. Sevmek, sevilme, bir gruba ait olmak ister, insanlar ile bir arada olmak ister. Diğer basamaklarındaki ihtiyaçları karşılayan birey bu basamağa vardığında eşin, ailenin, çocukların sevgisini arar ve bir ihtiyaç olarak hissetmeye başlar (Avcı ve Kayıran, 2023; Özkanan, 2022). Bu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için büyük bir güç sarf eder. Karşılıklı olarak karşılanan bu aidiyet ihtiyaçları bireyi motive eder ve bir sonraki basamağa taşır (Abbas, 2020; Shoib vd., 2022).

Saygı ihtiyacı

İlk üç basamaktaki ihtiyaçlarını karşılayan birey üçüncü basamak olan saygı ihtiyaçları ile karşı karşıya kalır. İnsanlar genel olarak takdir edilme, saygı duyulma, kabul edilme, önemli sayılma gibi duyguları yaşamak isterler ve bu duyguları yaşayabilmek için çaba sarf ederler (Çoban, 2021; Eren, 2020). Maslow tarafından iki farklı gruba ayrılan saygı ihtiyaçlarının birincisi kişinin kendisi için duyduğu öz saygı, özgüven, yetkinlik ihtiyaçlarıdır (Griffin, Arndt ve Vinke, 2023; Shi ve Lin, 2021). Birey öncelikle kendine saygı duyması gerekmektedir. İkinci grup saygı ihtiyaçları ise bireyin dış çevresinden kişiye karşı duyulan saygı, takdir edilme, değer görmesi, kazanacağı güç ve prestij gibi ihtiyaçlardır (Anuyah, Badillo Urquiola ve Metoyer, 2023; Yurdakul ve Arar, 2023).

Bireyde doyurulan saygı ihtiyaçları, özgüven, yeterlik, başarı, kendine güven, yararlık gibi duyguları oluşturur ve birey dünyada kendini değerli biri olarak görür. Ama karşılanamayan saygı ihtiyacı ise bireyde aşağılık, zayıflık, çaresizlik, değersizlik gibi kötü duygular oluşturabilmektedir (Gawel, 2019; Özkanan, 2022; Ştefan, Popa ve Albu, 2020).

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı

Diğer tüm basamaklardaki ihtiyaçlarını karşılayan birey bu basamağa geldiğinde kendinde bir eksiğin karşılanmamış olan bir ihtiyacın dürtüsüyle güdülenir (Horzum, 2023; Kalebaşı, 2020). Fakat bu seviyedeki ihtiyacın ne olduğunu belirlemek diğer seviyelerdeki acıkma, susama, ait olma, sevilme ihtiyaçları gibi kolay farkına

varılabilecek ihtiyaçlar değildir. Bu aşamada birey kendini keşfetmeye çalışır, diğer ihtiyaçları doyurulmuş olsa dahi bir huzursuzluk içerisindedir. Bu basamak hiyeraişının son ve en tepe basamağıdır (Eren ve Mizrahitokatlı, 2020; stndağ, 2022). Bireyin kendine yönelmesi gerekmektedir. Kendi yeteneğinin farkına varabilmeli, bunu açığa ıkarabilmeli ve bu yeteneğini gerçekleştirmelidir (Altymurat, Muhai ve Saporow, 2021; stndağ, 2022). Maslow'un da dediği gibi müzisyen müzik, ressam resim, sair şiir yazmalıdır. Her bireyin yetenekleri kişiden kişiye farklılık gösterebileceğinden bu seviyedeki ihtiyaçlar da kişiden kişiye farklılık taşımaktadır. Birey yeteneklerini, isteklerini, olumlu duygularını bu seviyedeki ihtiyacını karşılamak için kullanmalı, kendisi ile bir barış içerisinde olmalıdır (Rojas, Mndez ve Watkins Fassler, 2023; Yavaş, Aygün ve Ulak, 2021).

Maslow bu seviyedeki her bireyin de ihtiyaçlarını karşılama konusundan tüketicici konumundan toplumu için üretici konumuna geçmesi gerektiği için karşılanması zor bir ihtiyaç grubu olduğunu ve herkesin gerekleştiremeyebileceğini ifade etmiştir (Gawel, 2019; Ihensekien ve Joel 2023).

2.3.2. Alderfer'in Viğ (ERG) Yaklaşımı

Alderfer ERG kuramını Maslow'un ihtiyaçlar hiyeraişını inceleyerek bu hiyeraişık kuramın uzantısı olarak değerlendirilebilen farklı gruplarının bulunduğu yeni bir ihtiyaçlara yönelik yaklaşım oluşturmuştur (oban ve zdemir, 2020; Ladikli ve Arslan, 2023; Umuzdaş ve Tk, 2024). Bu yaklaşımda Maslow'da var olan beş hiyeraişık yapı üç gruba indirgenmiştir ve kuram bu üç temel grupta oluşturulmuştur. ERG kuramı bireylerin üç temel ihtiyaçları olduğunu ve bunların var olma ihtiyacı, ilişki ihtiyacı, gelişme ihtiyaçları olduğunu ifade etmişlerdir (oban ve zdemir, 2020; Ulukuş, 2024). ERG kuramının gruplandırmasını ise;

- Var olma ihtiyacı (Existance), (E),
- İlişki ihtiyacı (Relatedness), (R),
- Gelişme ihtiyacı (Growth), (G) olarak yapmıştır.

Maslow ve Alderfer bireylerde açığa çıkan ihtiyaçların bireyler üzerinde bir g ve enerji kaynağı olduğunu ifade etmişlerdir (Çiçin, 2024; Ladikli ve Arslan, 2023). Var olma ihtiyacı; yeme, içme, güvenlik, barınma gibi temel ihtiyaçları içermektedir. Bu

kuramda var olma ihtiyacı Maslow teorisinde fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlara denk gelir. Bu kuramda da bu ihtiyaçların karşılanması bireyin hayatının devamlılığı için önemli bir yere sahiptir (Ulukuş, 2024; Umuzdaş ve Tök, 2024). İlişki ihtiyacı; bireylerin birbirleri ile ilişki içinde olduğu ihtiyaçları ifade ederken, başkaları tarafından sevilme, saygı duyulması, sevmeye, aitlik duygusu, iyi ilişkilerin kurulması gibi ihtiyaçları içerir. Bu ilişki kurma ihtiyacı basamağı Maslow'un teorisinde ait olma ihtiyacı ve saygı ihtiyacı basamaklarına denk gelir (Çiçin, 2024; Temizkan vd., 2021). Gelişme ihtiyacı; bireyin yeteneklerinin farkına varması, bu yetenekler üzerine ilerlemesi, kendini keşfetmesi, yararlılık, hedeflere ulaşma gibi kendini gerçekleştirmeye yönelik ihtiyaçlardan oluşur ve bu basamak da Maslow hiyerarşisinde tepede bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile benzerlik gösterir (Çoban ve Özdemir, 2020; Ladikli ve Arslan, 2023).

2.3.3. Murray'ın İhtiyaçlar Gösterisi Kuramı

İhtiyaçlar kavramını detaylı olarak inceleyen Murray, ihtiyaçların fizyolojik etkenlerden, çevreden gelen uyaranlardan etkilendiğini ve duyguların da bu ihtiyaçların oluşmasında etkili olduğunu ifade etmiştir (Yılmaz, 2021; Xu, Mellor ve Read, 2020). Kuramında ihtiyaçları temel ihtiyaçlar ve ikincil ihtiyaçlar olarak iki grupta incelemiştir. Temel ihtiyaçlar grubunu fizyolojik ihtiyaçların oluşturduğu yemek yeme, su içme, barınma, nefes alma, giyinme gibi ihtiyaçlar oluştururken, ikincil ihtiyaçlarını ise duygusal ihtiyaçların oluşturduğu başarı, aitlik, sevmeye, sevilme güven gibi ihtiyaçlar oluşturmuştur (Fidan, 2017; İngeç ve Gülleb, 2018). İhtiyaçları inceleyen Murray, bireyin bir anda çok fazla ihtiyacının olabileceğini, bu ihtiyaçların birbirleriyle etkileşim içinde olduğunu, bazen bu ihtiyaçların bütünleşik etki gösterebileceklerini, bazen ise birbirlerini baskılayıcı özellikte olabileceğini dile getirmiştir. Birey bu ihtiyaçlardan hangisine öncelik vermesi gerektiğinde kararsızlığa düşebileceğini, bazen ihtiyaçların birbirlerinin yerine geçebileceğini ifade etmiştir (İngeç ve Gülleb, 2018; Xu, Mellor ve Read, 2020).

2.4. Memnuniyet Kavramı

“Herhangi bir olaydan veya durumdan ötürü sevinç duyan, kıvançlı, mutlu” anlamına gelen tanım memnun kavramını tanımlarken, memnuniyet kavramını tanımlamak istediğimizde TDK bu tanıma “Memnun olma, sevinç duyma, sevinme” olarak ifade etmektedir (TDK Genel Türkçe Sözlük, 2024). Burada memnuniyet

kavramını mutlulukla karıştırmamak gerekmektedir (Özsarı ve Fişekçioğlu, 2023; Sholihin vd., 2022). Mutluluk kavramı “Anlık bir duruma bağlı olarak duyulan sevinç veya alınan zevk” olarak tanımlanırken memnuniyet ise mutlulukta olduğu gibi anlık bir duruma bağlı olarak değil, bir şeyi elde edebilmek, yapmak istemek, gerçekleştirebilmek istediğimiz bir durumu elde ettiğimizde kişide açığa çıkan hoşnutluk, memnunluk durumudur (Cambridge Dictionary, 2024).

Birey gerçekleştirdiği tüm hal ve hareketleriyle yapmak istediği hedefe yönelik bir dilek, ihtiyaç ve isteklerini karşılama, hayatından memnun olma durumu içerisinde (Avcı ve Yıldız, 2021; Keith vd., 2021; Özşaker vd., 2021). Kişiler tarafından farklı yorumlamaları bulunan memnuniyet kavramını, bireyler yaşamları boyunca elde etmek memnun olma durumuna devamlı ulaşabilmek için bir uğraş içerisinde (Günel ve Güler, 2021; Sholihin vd., 2022). Kişilerin memnuniyet durumuna iki şekilde ulaşabildiği dile getirilmektedir. Bu durumlardan birincisi bireyin çok fazla emek ve güç sarf etmeden, kendini zorlamadan ulaşabildiği memnuniyet durumudur, bu şekilde memnuniyete ulaşabilen kişiler şanslı olarak da değerlendirilebilmektedir. Fakat ikinci durum olan memnuniyette ise bireyin çaba sarf etmeden veya ulaşamayacağı bir memnuniyet durumu değildir (Göker ve Öztürk, 2022; Keith vd., 2021). Birey bu memnuniyet için kendisine hedefler koyar, bu memnuniyete ulaşmak için emek harcar, güç sarf eder, yani birey bu memnuniyet için çok fazla uğraş harcar ve hedefine ulaşır. Kişinin burada ulaştığı memnuniyet şanstın ziyade göstermiş olduğu performans sürecinin sonucudur (Othman vd., 2024; Özsarı ve Fişekçioğlu, 2023).

Mill'e göre; memnuniyet için birey bu durumu kendisine hedef olarak belirlemiştir ve birey bu memnun olma durumuna ulaşabilmek için sürekli olarak bir uğraş sarf etmektedir (Aktaş, 2022; Aydar, 2023). Bu durumu Kant ise; bireyin hedeflediği ve istediği memnuniyet durumunda meydana gelen çeşitliliklerin sebebinin, bireylerde açığa çıkan arzu ve isteklerden kaynaklandığını ve bu memnuniyete elinde olan güç, para, sevgi, şan, şöhret, ihtişam, sermaye, saygı gibi birçok unsur ile karşılayabileceğini ifade eder (Güner, 2022; Kargın, 2024).

2.4.1. Memnuniyet Kavramını Etkileyen Faktörler

Birey hayatı süresince devamlı kendini memnuniyete ulaşabilmek için bir emek, bir çaba içerisinde tutmuş ve bu hedefe ulaşabilmek için uğraşlarını hayatı boyunca devam ettirmiştir (Aydemir ve Eke, 2023; Eren vd., 2021). Bireyin asıl hedeflediği durum ise burada memnuniyet değil, bireyin memnun olabilmesi için onu bu duruma getirecek olan nesnel bir araçtır (Keith vd., 2021; Specchia vd., 2021). Devamlı önüne memnuniyet için hedefler koyan birey elinden geldiğince uğraş ve güç sarf ederek bu hedefine ulaşmaya çalışır fakat bu durum her zaman olumlu yanıt vermeyebilir (Göker ve Öztürk, 2022; Özşaker vd., 2021).

Bireylerin memnun olma durumunu yaşayabilmeleri için önlerine koydukları hedefler sonucunda her zaman başarıya ulaşamayabilirler ve bu durumun da önceden teminatı verilemeyebilmektedir (Othman vd., 2024; Özşarı ve Fişekçioğlu, 2023). Çünkü bireyden bireye de değişiklik gösterebilen bu memnuniyet yer, zaman, mekân, bireyin duygu ve düşünceleri, hal ve hareketleri, kişisel özellikleri gibi birçok sebebe bağlı olarak değişiklik gösterebilir (Judge, Zhang ve Glerum, 2020; Kargın, 2024; Parvizi vd., 2023).

2.5. Hemşirelik, İhtiyaç ve Memnuniyet Kavramları İlişkisi

Hemşirelik mesleğine geçmişten günümüze doğru bakacak olduğumuzda kendini toplumsal, kültürel, teknolojik olarak birçok alanda geliştirmiş ve geliştirmeye devam etmiş, aile, birey ve toplumun sağlık ve esenliğini amaç edinmiş bir sağlık disiplini (Gökalp ve Üzer, 2024; Philippa vd., 2021; Üner ve Baykal, 2024). Florence Nightingale hemşireliği tanımlarken, “hastayı iyileştirmek için hasta çevresini düzenleme ve iyileştirme eylemi” sözlerini kullanarak tanımı oluşturmuştur (Irmak ve Bulut, 2022; Yılmaz ve Eşer, 2021). Uluslararası Hemşirelik Konseyi (ICN) hemşirelik mesleğini “Bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını koruma ve geliştirmeye yardım eden ve hastalık halinde iyileştirme ve rehabilite etmeyi sağlayan bir meslek grubu” olarak tanımlamaktadır (Eminoğlu ve Duruk, 2024; ICN, 2024; Mat ve Baykal, 2021; Yağcan, Uludağ ve Okumuş, 2021). Hemşireliğin bağımsız ve özerk bir meslek olduğunu ifade eden Amerikan Hemşireler Birliği (ANA) hemşireliği daha kapsamlı bir şekilde tanımlar. Hemşirelik tanımı ANA’da; “Hemşirelik yardım sunan bir meslek olup, bu hizmetleriyle insanların sağlık ve esenliğine katkıda bulunur. Hemşireliğin, hizmet alan bireyler için yaşamsal bir önemi vardır: Hemşirelik hizmetleri, hastanın kendisi, ailesi

veya toplumun başka bir üyesi tarafından karşılanamayan hizmetlerdir” şeklinde ifade etmiştir (ANA, 2021; Chan vd., 2021; Kocaçal, Aktan ve Eşer, 2021). Türk Hemşireler Derneği (THD) hemşirelik tanımını “Hemşirelik, bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesinden, bu kişilerin eğitiminden sorumlu bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplini” olarak açıklamıştır (Koçak vd., 2023; THD, 2024).

Hemşirelik mesleği yardım etmeyi, iyi olmayı ve bu iyiye giden yolda destek olmayı kendilerine görev edinmiş ve bu görevlerini yerine getirirken de bireyin kararlarına, fikirlerine, duygularına, düşüncelerine, güvenliğine, mahremiyetine saygı duyarak yerine getirmiştir (Cummings vd., 2021; Üner ve Baykal, 2024). Geçmiş zamanda bireyin fiziksel özelliklerinden yola çıkarak yardım etmeyi amaçlarken günümüzde bireyi bütüncül olarak ele almış, her açıdan değerlendirmiş ve yardımı amaçlamıştır (Gökalp ve Üzer, 2024; Teresa Morales vd., 2022). Bu amaçlarını gerçekleştirirken bireyin ihtiyaç duyduğu bilgi, istek ve güce ulaşabilmesini sağlamak amacıyla gereken faaliyetlerde de bireyi desteklemektedir (Akgerman vd., 2022; Cici ve Yilmazel, 2021; Eminoglu ve Duruk, 2024). Geçmişte sadece hastalık durumuna önem verilirken, günümüzde sağlık ve sağlıklı olmak, sağlık durumunu devam ettirebilmek ve ileriye taşıyabilmek için çaba gösterilmektedir. Eskiden doktora bağlı olarak çalışırken günümüzde daha bağımsız ve özerk bir meslek haline gelebilmiştir (Irmak ve Bulut, 2022; Yağcan, Uludağ ve Okumuş, 2021). Bireylerin daha iyi olabilmeleri için verilen sağlık bakımının yanı sıra günümüzde geçmişe göre eğitim düzeyleri ilerleyiş göstermiş, çeşitli araştırmalara, bilime katkı sağlamaya ve mesleği daha ileriye taşımaya yönelik daha profesyonel bir meslek olabilmeyi görev edinmiştir (Gökalp ve Üzer, 2024; Kocaçal, Aktan ve Eşer, 2021).

Sağlık çalışma alanında mesleğini sürdüren hemşireler, sağlık camiası içerisinde diğer meslek gruplarına göre en fazla sayıya sahip olan meslek grubu olmakla birlikte, hemşirelik süreci kapsamında hasta veya sağlıklı bireylerin istek ve ihtiyaçlarını, bakım gereksinimlerini belirleyerek, kişilerin ihtiyacı olan hemşirelik görevini planlayan, uygulayan ve vermiş olduğu bakımın sonucunda değerlendirerek bakımın etkinliğini ve kalitesini tespit eden bir meslek grubu olarak karşımıza çıkmaktadır (Eminoglu ve Duruk, 2024; Teresa Morales vd., 2022; Üner ve Baykal, 2024). Hemşireler hasta ve

sağlıklı bireye vermiş olduğu bakımın yanı sıra çalışma ortamında hekim ve diğer ekip arkadaşları ve kurum yönetici kadrosu ile de bir düzen ve uyum içerisinde mesleğini sürdürmektedir (Cummings vd., 2021; Gökalp ve Üzer, 2024; Yağcan, Uludağ ve Okumuş, 2021). Sağlık kurumlarında mesleklerini icra eden hemşireler yaşamlarının büyük bir bölümünü, günlerinin uzun saatlerini çalıştıkları kurumlarda geçirmektedirler (Chan vd., 2021; Irmak ve Bulut, 2022). Uzun mesai saatlerini geçirdikleri kurumlarında doğal olarak da biyo-psiko-sosyal birçok ihtiyaçlarının açığa çıkması ve bu ihtiyaçlarının iş yerinde karşılanması söz konusu olmaktadır (Gedük, 2018; Köksal, Altay ve Yavuz, 2023). Çalıştıkları kurumlarda kurumuna bağlanan hemşirelerin kurum işleyişiyle birlikte süregelen kendi görev tanımları dışındaki konularda iş yükleri artış göstermekte ve bunun sonucu olarak hemşirelerin ruhsal, sosyal ve fiziksel açıdan etkileyen memnuniyetleri veya çoğu yerde doyum olarak ele alınan bu durumları olumsuz etkilenebilmektedir (Eraydın vd., 2021; Hezer, 2019).

Sağlık sisteminin işleyişinin devamlılığını sağlamada büyük rol üstlenen hemşirelerin günlerinin yarısından fazla zaman geçirdikleri çalışma alanları, ağır iş koşulları, fazla mesai saatleri, hasta sayısının çokluğu, yetersiz ücret, görev, yetki ve sorumluluklarının net olmayışı, kendi görevleri olmayan durumları yapmaya maruz bırakılmaları, uykusuzluk, yorgunluk, ağır iş koşulları çalışılan kurumun yetersiz fiziki koşulları hemşirelerde hem ihtiyaçların büyük ölçüde açığa çıkmasına sebep verirken hem de hemşireler için de bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Eminoğlu ve Duruk, 2024; Mat ve Baykal, 2021; Philippa vd., 2021; Yılmaz ve Eşer, 2021). Hemşireler sağlıklı veya hasta bireye hemşirelik bakımını vermeden önce bireyi tüm yönleriyle gözlemler, ele alır ve değerlendirir (Cummings vd., 2021; Yürümezoğlu, 2024). Bu değerlendirmesi sonucunda bireyin ihtiyaç duyduğu en doğru bakımı vermeye çalışır ve bu gözlemleriyle bireye uygulayacağı bakımın kalitesini de arttırmayı hedefler (Aloisio, Coughlin ve Squires, 2021; Gül ve Arslan, 2021). Bu şekilde bakımını verdiği hasta veya sağlıklı bireyi her yönüyle değerlendirip ihtiyaçlarına yardımcı olan hemşireler aynı şekilde kendilerinin de ihtiyaçlarının farkına varılıp bunların karşılanması bekleyişi içerisinde (Akgerman vd., 2022; Cummings vd., 2021). Tüm bu planlamalardan önce hemşirelerin ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve bu ihtiyaçlarının karşılanması önemli bir durumdur (Boudrias vd., 2020; Cici ve Yilmazel, 2021). Bu nedenledir ki hemşirelerin sağlıklı veya hasta bireye ihtiyaç duyduğu bakımı verebilmesi, bu ihtiyacın karşılanabilmesi, verilen bakımın kalitesinin daha iyiye daha ileriye taşınması, öncelikle

hemşirelerin ihtiyaçlarının belirlenmesi ve karşılanmasıyla, hemşirelerin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden ele alınıp tam bir iyilik haline ulaşmalarıyla mümkün olacaktır (Donley, 2021; Natarajan ve Joseph, 2022). Çünkü sahada çalışan hemşirelerin gereksinimlerinin karşılanması, memnuniyetlerinin artması ancak onların sağlıklı bir şekilde iş yaşantılarını devam ettirebilmesiyle bir ilişki içerisinde (Alzailai, Barriball ve Xyrichis, 2021; Kocaçal, Aktan ve Eşer, 2021). Hemşirelerin ihtiyaçlarının göz ardı edilişi sağlık bakım kalitesinin düşüşüne ve bununla beraber hastaların kaliteli ve yeterli hizmet alamamasına sebebiyet verebilmektedir (Guerrero, Ali ve Attallah, 2022; Günday vd., 2022).

Sahada gerçekleşen olumsuz olaylar hasta veya sağlıklı bireylere verilen hizmetin kalitesini de olumsuz yönde etkileyecektir (Boudrias vd., 2020; Yürümezoğlu, 2024). Sağlık bakım hizmeti veren çalışanların da çalıştıkları kurumdan memnun olmaları gerekmektedir (Alzailai, Barriball ve Xyrichis, 2021; Eminoğlu ve Duruk, 2024). Çalışma ortamında hemşirelerin ihtiyaçlarının belirlenmesi, işlerinden memnun olmaları ve buna bağlı olarak da hastalara verilen bakımın kalitesinde artış sağlanması, hastaların da kaliteli hizmet alması ve onların da memnun olabilmesi adına yöneticilerin bu konuda duyarı olabilmeleri ve gereken iyileştirici ve geliştirici faaliyetlere yer vermeleri gerekmektedir (Chan vd., 2021; Teresa Morales vd., 2022). Hemşirelerin yaptıkları işlerinden memnun olabilmeleri ve ihtiyaçlarının belirlenerek karşılanması periyodik olarak değerlendirme gerektirmektedir (Eraydın vd., 2021; Günday vd., 2022).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği'ni Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla metodolojik olarak yapıldı.

3.2. Araştırma Evren ve Örneklemi/Araştırma Materyali

Araştırma 01 Mart 2024- 30 Nisan 2024 tarihleri arasında Muğla iline bağlı Fethiye ilçesinde bulunan bir kamu hastanesinin ve bir özel hastanesinde görev yapan hemşireler ile gerçekleştirildi. Bu araştırmanın örneklem sayısı, “Kültürlerarası ölçek uyarlama çalışmalarında örneklem hacminin belirlenmesinde ölçek madde sayısının en az 5-10 katı olması önerilmektedir.” ilkesine göre belirlendi (Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018). Ölçek madde sayısı HİMÖ'de 30 olduğu için 309 hemşireye ulaşılarak araştırmaya tamamlandı.

Dahil Edilme Kriterleri: Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hemşireler çalışmaya dahil edildi.

Dışlanma Kriterleri: Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen ve veri toplama formlarını uygun şekilde doldurmayan bireyler araştırmaya dahil edilmedi.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplanmasında; Hemşire Değerlendirme Formu ve Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği kullanıldı.

3.3.1. Hemşire Değerlendirme Formu

Bu form, araştırmacılar tarafından konu ile ilgili literatür taranarak oluşturuldu (Pursio vd., 2021; Türk vd., 2023; Üner ve Baykal, 2024). Formda; yaş, cinsiyet, mezun olunan okul, çalışma yılı, çalışma ortamını değerlendiren, hemşirelerin ihtiyaçları ve memnuniyetlerini değerlendiren toplam 10 soru yer almaktadır (Ek 3.).

3.3.2. Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği (HİMÖ)

Hemşirelerin ihtiyaç memnuniyetlerini değerlendirebilmek amacıyla Hwa Jin Kim ve Sun Hwa Shin (2020) tarafından Maslow İhtiyaçlar Hiyeraşisi kuramına dayandırılarak Kore’de geliştirilen bu ölçek 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları Maslow İhtiyaçlar Hiyeraşinde olduğu gibi 5 alt boyuttan oluşmaktadır (Maslow ve Lewis, 1987). Her alt boyutun 6 maddesi bulunmaktadır.

- *Fizyolojik ihtiyaçlar* alt boyutu: 1-2-3-4-5-6 numaralı maddeleri,
- *Güvenlik ihtiyacı* alt boyutu: 7-8-9-10-11-12 numaralı maddeleri,
- *Aidiyet ihtiyacı* alt boyutu: 13-14-15-16-17-18 numaralı maddeleri,
- *Saygı ihtiyacı* alt boyutu: 19-20-21-22-23-24 numaralı maddeleri,
- *Kendini gerçekleştirme ihtiyacı* alt boyutu: 25-26-27-28-29-30 numaralı maddeleri içermektedir.

Beşli likert tipinde olan ölçek “1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum” şeklinde değerlendirilmektedir. Puanlama için fizyolojik ihtiyaçlar alt boyutunda yer alan 1-2-3-4-5-6 numaralı maddeler ters kodlanır ve tüm maddeler toplanır. Toplam puan ne kadar yüksek olursa, hemşire ihtiyaçlarının karşılanması da o kadar yüksek olmaktadır. Ölçekte alınacak en düşük puan 30, en yüksek puan 150’dir. Orijinal ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.90, alt boyutların Cronbach alfa güvenirlik katsayısı da 0.76 ve 0.82 arasındadır (Kim ve Shin, 2020).

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri 01 Mart 2024- 30 Nisan 2024 tarihleri arasında sorumlu araştırmacı tarafından mesai saatinde kliniklerde çalışan hemşirelerin dinlenme aralarında yüz yüze görüşme yöntemiyle toplandı. Veri toplama formları dağıtılmadan önce gönüllülere çalışma ile ilgili gerekli bilgilendirme yazılı ve sözlü olarak yapıldı ve araştırmaya katılmayı kabul ettikleri takdirde çalışmaya nasıl bir katkılarının bulunacağı anlatılarak gönüllülerin yazılı onamları alındı. Veri toplama süresi ortalama 15 dakika sürdü. Veri toplama süreci öncesinde veri toplama formlarının anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla 32 kişiye ön uygulama yapıldı. Ön uygulama yapılan hemşireler veri toplama formlarını doldurttuktan sonra anlamakta zorlandıkları, uygun olmadığını düşündükleri,

açıklayıcı bulmadıkları maddeler olup olmadığı sorularak formlar düzenlendi ve veri toplama formları son halini aldı. Ön uygulamada ulaşılan veriler araştırmaya dahil edilmedi.

3.4.1. Ölçek Geçerlik Aşamaları

Dil geçerliği

Herhangi bir ölçeğin farklı bir kültürde farklı bir dile çevrilmesi halinde, kültürler ve diller arası anlatım ve kavram farklarından ötürü çevrilecek olan ölçeğin yapısında değişiklikler ortaya çıkabilmektedir (Grassi vd., 2023; Mert ve Köksal, 2022). Ölçek maddesinin orijinal versiyonundan uyarlanacak olduğu dile çevirisinin yapıldığı aşamadır (Alsaqer ve Bebis, 2021; Karaçam, 2019). Ölçek uyarlamaya çeviri yapılarak başlanmaktadır. Uyarlanacak olan ölçeğin hem orijinal dilinin hem de Türkçeyi çok iyi bilen birbirinden bağımsız üç ile beş kişi tarafından çevirisi yapılmaktadır. Bu çevirmenler birinin ölçek uyarlama çalışması hakkında bilgilendirme yapıldıktan, diğer çevirmen ise bilgilendirilmemiş olmalıdır (Ciğerci, Kesik ve Yıldırım, 2022; Tarka ve Kukar Kinney, 2022).

Araştırmanın dil geçerliğini sağlayabilmek ve Türk kültürüne uyarlayabilmek amacıyla ölçek maddeleri İngilizce alanında uzman olup ana dili Türkçe olan üç dil uzmanı tarafından birbirinden bağımsız olarak çevirisi yapıldı. Uzmanlar tarafından çevrilen ölçek maddeleri araştırmacılar tarafından değerlendirilerek Türkçeye en uygun ve yaygın ifadelerin bulunduğu kalıplar göz önünde bulundurularak, tek bir Türkçe ölçek haline indirildi. Bu düzenlenen form ifadelerin Türkçeye uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Türkçe dil uzmanına gönderildi. Türkçe dili bakımından uygun olan bu formun Türkçeden İngilizceye çevirisi İngilizce dil uzmanı aracılığıyla gerçekleştirildi. Ölçeğin son hali ölçeğin orijinal sahibine mail yoluyla ulaştırılarak onayı alındı. Orijinal ve Türkçe uyarlaması yapılan ölçek karşılaştırarak uyumlu olduğu kararına ulaşıldıktan ölçeğin dil geçerlik ölçütü sağlandı.

Kapsam geçerliği

Ölçeğin amacına uygun olup olmadığı ve amacı dışında farklı kavramları olup olmadığını belirlemek için kapsam geçerliği yapılmaktadır. Ölçeğin kapsam geçerliğini tespit edebilmek amacıyla konu ile ilgili uzman en az üç en fazla 20 olmak üzere ilgili uzmanlara ölçek maddeleri anlam bütünlüğü açısından görüşlerine danışılması

önerilmektedir (Durmuş, Akbolat ve Amarat, 2021; Koçak ve Demirdel, 2023). Davis tekniğine göre uzmanlar, maddelerin her birine alanla ilgili olma haline göre bir ile dört arasında değişen puanlar vermektedirler. Davis'e göre uzmanlar her maddeyi "1= uygun, 2= hafif gözden geçirilmeli, 3= ciddi olarak gözden geçirilmeli ve 4= uygun değil" şeklinde değerlendirmektedir (Davis, 1992). Bir maddenin KGİ hesaplanması için bu maddenin "uygun" ve "hafif gözden geçirilmeli" seçeneklerini seçen uzman sayısının, toplam uzman sayısına oranı hesaplanmasıyla bulunmaktadır (Abbak ve Gelişli, 2023; Madadizadeh ve Bahariniya, 2023). Ölçeğin kapsam geçerliliğinin sağlanması amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan uzman görüşü formu hemşirelik alanında uzman 10 uzmana değerlendirmesi amacıyla e-mail aracılığıyla iletildi. Bu çalışmanın kapsam geçerliğini yapabilmek için Davis tekniği kullanıldı. Uzmanların puanlamaları hesaplanarak KGİ 0.99 olarak hesaplandı. Elde edilen bu bulgulara göre, ölçeğin maddelerinin alması gereken en az değer 0.80 olduğundan, bu çalışma için ölçeğin Türkçe formunda bu değer altında bir madde bulunmadığından dolayı ölçekten madde çıkarma yoluna başvurulmadı.

Pilot uygulama

Ölçeğin dil ve kapsam geçerliği sağlandıktan sonra ölçek maddelerinin okunurluğunu, anlaşılabilirliğini değerlendirmeye yönelik araştırma kapsamına alınan 32 hemşireye pilot uygulama çalışması yapıldı ve elde edilen veriler örnekleme grubuna dahil edilmedi. Pilot uygulamada her madde anlaşılır bulunduğu için ölçekte bir değişikliğe gidilmedi.

Yapı geçerliği

Kapsam geçerliği sonrasında, ölçeğe ilişkin yapı geçerliğini tespit etmek için faktör analizi yapıldı. Faktör analizine başlanmadan önce örneklem yeterliği ve verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı incelemek için KMO ve Bartlett's testleri yapıldı. Ölçek için AFA tekniği çalışmanın yapı geçerliğini belirlemek için kullanıldı. Araştırmada AFA tekniği yapılan uygulama boyutunun yapı geçerliği için ayrıca DFA uygulandı. DFA sonucuyla çıkan faktöriyel modelin gerçek verilere uyumuna bakılmaktadır (Ergül ve Yılmaz, 2020; Karaman, 2023). DFA çalışmalarında son değerlendirmeyi yapmak için bağımsız değerlendirme ölçütleri değerlendirilmesi gerekmektedir (Güngörmüş, Karacan ve Sapçı, 2023; Kandemir ve Kıran, 2021).

3.4.2. Ölçek Güvenirlik Aşamaları

Uyarlanan ölçeğin uygun ölçüm yaptığı, verileri doğru topladığı ve tekrarlanabilir ölçme aracı olduğunun belirlenmesi için yenilenen ölçümlerde güvenilirliği değerlendirmek için İç tutarlılık güvenilirliği ile birlikte test tekrar test güvenilirliği uygulandı. Güvenirlik değerlendirmesinde sıklıkla kullanılan iç tutarlık ölçüsü Cronbach Alpha katsayısıdır (Coleman, 2022; Ercan, 2024). Cronbach alfa katsayısı için alınan değerler 0.00 ve 0.40 arasında ise güvenilir değil, 0.40 ve 0.60 arasında ise düşük güvenilirlikte, 0.60 ve 0.80 arasında ise oldukça güvenilir, 0.80 ve 1.00 arasında ise yüksek güvenilirlikte olarak ifade edilmektedir (Coleman, 2022; Yıldız ve Uzunsakal, 2018). Tekrar test güvenilirliği ile ölçeğin farklı zaman içinde değişmezlik ve tutarlı sonuçlar gösterebildiği değerlendirildi. Ölçeğin zamana göre değişmezliğini belirlemek için aynı 124 kişiye aynı koşullar altında iki hafta sonra ölçek tekrar uygulandı.

3.5. Deneysel Kurgu

Araştırma, geçerlik çalışması olduğu için deneysel kurgu yapılmadı.

3.6. İstatistiksel Analiz

Araştırmada elde edilen veriler SPSS for Windows 22 paket programı ve LISREL 8.80 paket programı kullanılarak analiz edildi. Çalışmaya katılan hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile tanımlayıcı analizlerini elde edebilmek için sayılar, yüzdelikler, en az ve en çok değerler ile ortalama ve standart sapma istatistiksel yöntemleri kullanıldı. Çalışmada Türkçeye uyarlanan ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu belirleyebilmek amacıyla ölçek kapsam geçerliliği, yapı geçerliliği ve iç geçerlilik olarak üç farklı boyutta ele alınarak incelendi. Ölçeğin kapsam geçerliliğini değerlendirmek için Davis yöntemi kullanıldı. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulandı. Örneklem yeterliliğini değerlendirmek için faktör analizinden önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's katsayıları, temel bileşenler analizi, Varimax döndürme yöntemi uygulandı. İç geçerliliği değerlendirmeye yönelik ise; cronbach alfa katsayısı, madde toplam korelasyonu, yarıya bölme, zaman göre değişmezlik testleri kullanıldı. Ölçek güvenilirliği için test re-test ölçüm yöntemine başvuruldu. Bu çalışmaya ait veriler %95 güven aralığında ve $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde analiz edildi.

3.7. Etik Onay

Ölçeğin Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapabilmek için ilk olarak ölçek sahibi yazarlardan e-posta aracılığıyla yazılı izin alındı (Ek 2). Araştırmaya başlamadan önce bir üniversitenin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan etik onay (Tarih: 21.11.2023 - Karar No: 148) (Ek 1) ve çalışmanın yapılacağı kurumlardan gerekli izinler alındı (Ek 2). Çalışmaya katılma kriterlerine uygun olan gönüllülere çalışma hakkında gerekli bilgilendirmeler yapıp, kişisel verilerinin korunacağını ve çalışmadan istedikleri zaman ayrılacaklarının bilgisi verilerek yazılı onamları alındı (Ek 3).

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın sadece bir ilçede yapılmış olması nedeniyle verilerin bu ilçede bulunan özel hastane ve kamu hastanesinde görev yapan hemşirelerden toplanmış olması, bununla beraber dışlanma kriterlerine sahip gönüllülerin çalışmaya dahil edilmemesi araştırmanın sınırlılıkları kabul edildi.

4. BULGULAR

Bu bölümde HİMÖ'nün Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla belirlenen hastanelerde çalışan hemşirelerden toplanan veriler doğrultusunda araştırmadan elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Yapılan çalışmada, çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre dağılımları aşağıda yer alan Tablo 4.1'de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre dağılımları (n=309).

Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri		Ort.	n	%
Yaş		31.13±8.94 (Min: 18, Max: 64)		
Cinsiyet	Kadın		246	79.6
	Erkek		63	20.4
Medeni Durum	Evli		142	46.0
	Bekar		167	54.0
Eğitim Düzeyi	Lise		78	25.2
	Yüksekokul		142	46.0
	Fakülte		83	26.9
	Yüksek lisans / doktora		6	1.9
Çalışma Şekli	Çoğunlukla / sürekli gündüz		88	28.5
	Çoğunlukla / sürekli gece		30	9.7
	Vardiyalı		191	61.8
	8 saat		205	66.3
Çalışma Saati	10 saat		41	13.4
	12 saat		6	1.9
	16 saat		18	5.8
	24 saat		39	12.6
Toplam Çalışma Süresi (Yıl)		8.99±8.66 (Min: 1, Max: 45)		
Alınan Ücretten Memnun Olma Durumu	Memnun		29	9.4
	Kısmen memnun		103	33.3
	Memnun değil		177	57.3
Çalışma Ortamını Değerlendirme	İyi		73	23.6
	Orta		195	63.1
	Kötü		41	13.3

Tablo 4.1. (Devam) Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre dağılımları (n=309).

Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri	Ort.	n	%
Çalışılan Kurumun İhtiyaçları	İyi	90	29.2
Karşılama Düzeyi	Orta	167	54.0
	Kötü	52	16.8

n= Örneklem sayısı. Min: Minimum. Max: Maksimum. Ort: Ortalama. SS: Standart sapma.

Çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin %79.6'sı kadın, %54'ü bekar, %46'su yüksekokul mezunu ve %61.8'i vardiyalı çalışmaktadır. Hemşirelerin %66.3'ü 8 saat çalışmakta, %57.3'ü aldığı ücretten memnun değil, %63.1'i çalışma ortamını “orta” olarak değerlendirmekte ve %54'ü çalışılan kurumun ihtiyaçları karşılama düzeyini “orta” olarak belirtmiştir. Hemşirelerin yaş ortalaması 31.13 ± 8.94 (Min= 18 yaş, Max= 64 yaş), çalışma süresi ortalaması ise 8.99 ± 8.66 yıldır. (Min= 1 yıl, Max= 45 yıl) (Tablo 4.1.).

4.2. HİMÖ'nün Geçerlik Analizi Bulguları

Bu bölümde orijinal ölçeğin Türkçeye uyarlama aşamasında dil geçerliği, kapsam geçerliği ve yapı geçerliği bulgularına yer verildi.

4.2.1. HİMÖ'nün Dil Geçerliğine İlişkin Bulgular

Ölçeği Türk kültürüne uyarlayabilmek amacıyla orijinal ölçek sahibinden farklı bir topluma uyarlayabilmek amacıyla yapılması gerekebilecek değişiklikler için izin alındı. Daha sonra ölçek maddeleri İngilizce alanında uzman olup ana dili Türkçe olan üç dil uzmanı tarafından birbirinden bağımsız olarak çevirisi yapıldı. Uzmanlar tarafından çevirilen ölçek maddeleri araştırmacılar tarafından incelenerek üç uzmanın da en çok tekrar ettiği ve Türkçeye en uygun ve yaygın ifadelerin bulunduğu kalıplar göz önünde bulundurularak tek bir Türkçe ölçek haline getirildi. Ölçeğin son Türkçe formunun anlam ve dil bilgisi açısından Türkçe dil uzmanı tarafından değerlendirilerek uygunluğu belirtildi. Onaylanan bu ölçek her iki dile de hâkim İngilizce uzmanı tarafından tekrar İngilizceye çevirisi yapıldı. Ölçeğin orijinali ile ölçeğin İngilizceye çevrilmiş versiyonu arasında dil değerlendirilmesi ve anlam değişikliği açısından ölçeği geliştiren kişiye e-posta aracılığıyla gönderildi. Bu çalışma için HİMÖ'nün son hali ölçeği geliştiren araştırmacıdan onay alındıktan sonra oluşturuldu.

4.2.2 HİMÖ'nün Kapsam Geçerliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin dil geçerliği çalışmasının tamamlanmasının ardından, ölçek maddelerinin ilgili konuyu değerlendirmede yeterli seviyede olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla kapsam geçerliği çalışması yapıldı. Bu çalışmanın kapsam geçerliği uygulaması için Davis tekniği kullanıldı (1992). Ölçek hemşirelik alanında 10 uzmana değerlendirmesi amacıyla e-mail aracılığıyla iletildi. Uzmanlara iletilen formda her madde için “1 puan-uygun, 2 puan-madde hafifçe gözden geçirilmeli, 3 puan-madde ciddi olarak gözden geçirilmeli, 4 puan-uygun değil” şeklinde değerlendirmeleri istenilen, dört kutucuğun bulunduğu form iletildi. Uzmanlardan gelen geri dönüşler doğrultusunda her madde için Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) hesaplandı ve Tablo 4.2’de yer verildi. Ölçek için hesaplanan KGİ 0.99 olarak bulunurken, ölçek maddeleri için kapsam geçerlik oranları 0.90-1.00 değerleri arasında bulundu. Davis tekniğine göre ölçek maddelerinin KGİ en az 0.80 olması gerekmektedir (Davis, 1992). Bu nedenle bu çalışma için bu değer altında bir madde bulunmadığından dolayı ölçekten madde çıkarılmadı. Bu çalışmada HİMÖ’ye ait maddelerin KGİ skorları Tablo 4.2’de görülmektedir.

Tablo 4.2. HİMÖ maddelerine ait KGİ skorları

Maddeler	Uygun (1)	Hafifçe Gözden Geçirilmeli (2)	Ciddi Gözden Geçirilmeli (3)	Uygun Değil (4)	KGİ Skoru
1. Çalışma sebebiyle öğünleri atladım.	6	4			1.00
2. İş yerinde su içmek için zamanım olmuyor.	7	3			1.00
3. Yoğun çalışma temposu yüzünden banyoya ya da tuvalete gitmeye vaktim olmuyor.	7	3			1.00
4. Çalışmadan kaynaklanan uyku bozukluğu yaşıyorum.	7	3			1.00
5. İş yerindeki ağır iş yükünden dolayı yorgun hissediyorum.	8	2			1.00
6. İş yerinde çok fazla stres yaşıyorum.	9	1			1.00
7. Tıbbi kazalar gibi her türlü sorun karşısında çalıştığım kurum beni korur.	6	4			1.00
8. Çalıştığım kurum herhangi bir enfeksiyon durumunda tıbbi tedavi desteği sağlar.	8	2			1.00
9. Çalıştığım kurum örneğin hastalardan veya yakınlarından kaynaklanan şiddet durumlarında uygun önlemleri alır.	7	3			1.00

Tablo 4.2. (Devam) HİMÖ maddelerine ait KGİ skorları

Maddeler	Uygun (1)	Hafifçe Gözden Geçirilmeli (2)	Ciddi Gözden Geçirilmeli (3)	Uygun Değil (4)	KGİ Skoru
10. Yaptığım iş için gayet makul bir ücret alıyorum.	9	1			1.00
11. Maaşıma ek olarak işimde iyi bir ücret alıyorum (fazla mesai, gece çalışması, risk ödeneği vb.).	8	2			1.00
12. Çalıştığım kurum, çalışanları için yeterli sosyal yardımları sağlar.	7	3			1.00
13. Çalıştığım bölüme ait olduğumu hissedirim.	9	1			1.00
14. Görevlerimi yerine getirirken iletişim kurmakta zorluk çekmem.	8	2			1.00
15. Bölümde görev için karar verme sürecine katılabiliyorum.	9	1			1.00
16. Bölümde ve diğer çalışanlarla iyi ilişkilerim var.	7	3			1.00
17. İşim beni tükettiğinde diğer çalışanlar bana gönüllü olarak yardım eder.	7	3			1.00
18. Görevlerimi yerine getirirken sorumlum bana gereken rehberliği sağlar.	8	2			1.00
19. Hemşirelerin sosyal algılarının iyi olduğunu düşünürüm.	7	3			1.00
20. Hemşirelik mesleğini başkalarına tavsiye ederim.	8	2			1.00
21. Bir hemşire olarak hastalara ve yakınlarına saygı duyarım.	7	3			1.00
22. Çalıştığım kurumdan adil bir iş değerlendirmesi alırım.	7	2	1		0.90
23. Performansım kurum tarafından makul şekilde takdir edilir.	6	4			1.00
24. Çalıştığım kurumda terfi sistemi makul bir şekilde işler.	7	2	1		0.90
25. Bir hemşire olarak işim konusunda ödüllendirildiğimi hissedirim.	8	2			1.00
26. Hemşirelik mesleğinin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.	7	3			1.00
27. Hemşirelik mesleği gelişimime yardımcı olur.	7	3			1.00
28. Yönetici hemşire olmayı ve hemşirelik uygulamalarında ilerlemeyi planlarım.	8	2			1.00
29. Çalıştığım kurumda kendi fikirlerimi paylaşıyorum.	9	1			1.00
30. Daha iyi bir bakım ortamı yaratmaya çalışırım.	9	1			1.00
Kapsam Geçerlilik İndeksi					0.99

Yapılan bu araştırmada HİMÖ'ye ait bütün maddelerin kapsam geçerlik oranları 0.90-1.00 arasında değişmekte olup ölçeğin KGİ 0.99 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla kapsam/içerik geçerliliği yönünden herhangi bir madde ölçekten çıkarılmamıştır (Tablo 4.2).

4.2.3. Pilot Uygulama

Çalışmada ölçeğin pilot uygulama aşamasında ölçek maddelerinin anlaşılabilirliğini ve açıklığını değerlendirmek amacıyla yapılan bir ön uygulama sürecidir. Bu aşamada çalışmada örneklem grubunun %10'u kadar kişiye ulaşılarak pilot uygulama yapılması önerilmektedir. Bu öneriler doğrultusunda ölçeğin anlaşılabilirliğini ve açıklığını değerlendirmek amacıyla 32 hemşireye pilot çalışma yapıldı ve elde edilen veriler örnekleme dahil edilmedi. Pilot çalışma sonrasında ölçek ile ilgili herhangi bir düzeltme yapılmayarak ölçek son hali ile kabul edildi.

4.2.4. HİMÖ'nün Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Kapsam geçerliliği sonrasında, çalışmada daha net bulgular elde edebilmek için HİMÖ'nün yapı geçerliliğini belirlemek üzere faktör analizi yapıldı. Faktör analizi öncesinde örneklem yeterliliği ve verinin faktör analizine uygunluğu değerlendirmek amacıyla KMO ve Bartlett's testleri uygulandı.

Yapılan bu araştırmada, HİMÖ'ye ait maddelerine ilişkin KMO ve Bartlett's Küresellik testi değerleri Tablo 4.3.'de verildi.

Tablo 4.3. HİMÖ maddelerine ilişkin KMO ve Bartlett's küresellik testi değerleri

KMO	0.885
Bartlett Testi	$\chi^2=5482.093$, $p=0.000$
χ^2 : ki kare. $p<0.05$.	

Bu çalışmaya katılım sağlayan hemşirelerin vermiş oldukları cevaplardan elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin KMO değeri 0.885 olarak belirlenmiştir ve elde edilen bu sonuç ile temel bileşenler analizi için ölçeğin örneklem yeterliliği bakımından uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett testi sonuçları ($\chi^2=5482.093$, $p=0.000$) verinin birbiri ile ilişki gösterdiği ve faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Tablo 4.3.).

Verilerin faktör analizine ilişkin bulgular

Yapılan bu araştırmada, HİMÖ'nün maddeleri, faktör yükleri ve açıklanan varyansı Tablo 4.4' de sunulmuştur.

Tablo 4.4. HİMÖ' ye ilişkin faktör analizi bulguları (5 faktörlü orijinal yapı)

Madde No	Maddeler	Faktör Yüğü				
		1	2	3	4	5
1.	Çalışma sebebiyle öğünleri atlarım.	-0.030	0.146	0.078	0.044	0.729
2.	İş yerinde su içmek için zamanım olmuyor.	-0.028	0.054	-0.053	0.256	0.740
3.	Yoğun çalışma temposu yüzünden banyoya ya da tuvalete gitmeye vaktim olmuyor.	-0.015	0.000	-0.069	0.233	0.775
4.	Çalışmadan kaynaklanan uyku bozukluğu yaşıyorum.	0.258	0.091	0.083	-0.094	0.730
5.	İş yerindeki ağır iş yükünden dolayı yorgun hissediyorum.	0.183	0.161	0.119	0.112	0.743
6.	İş yerinde çok fazla stres yaşıyorum.	0.220	0.074	0.141	0.038	0.723
7.	Tıbbi kazalar gibi her türlü sorun karşısında çalıştığım kurum beni korur.	0.081	0.795	0.063	0.091	0.072
8.	Çalıştığım kurum herhangi bir enfeksiyon durumunda tıbbi tedavi desteği sağlar.	-0.050	0.748	0.025	0.261	0.121
9.	Çalıştığım kurum örneğin hastalardan veya yakınlarından kaynaklanan şiddet durumlarında uygun önlemleri alır.	0.256	0.735	-0.024	0.136	0.143
10.	Yaptığım iş için gayet makul bir ücret alıyorum.	0.322	0.713	0.144	0.042	0.118
11.	Maaşıma ek olarak işimde iyi bir ücret alıyorum (fazla mesai, gece çalışması, risk ödeneği vb.).	0.284	0.706	0.110	0.034	0.023
12.	Çalıştığım kurum, çalışanları için yeterli sosyal yardımları sağlar.	0.234	0.700	0.179	0.144	0.092
13.	Çalıştığım bölüme ait olduğumu hissedirim.	0.178	0.236	0.155	0.665	0.112
14.	Görevlerimi yerine getirirken iletişim kurmakta zorluk çekmem.	0.064	0.121	0.251	0.725	0.020
15.	Bölümde görev için karar verme sürecine katılabiliyorum.	0.347	0.219	0.147	0.565	0.146
16.	Bölümde ve diğer çalışanlarla iyi ilişkilerim var.	0.076	0.077	0.201	0.774	0.105
17.	İşim beni tükettiğinde diğer çalışanlar bana gönüllü olarak yardım eder.	0.339	0.044	0.158	0.638	0.158
18.	Görevlerimi yerine getirirken sorumlum bana gereken rehberliği sağlar.	0.243	0.126	0.088	0.726	0.154
19.	Hemşirelerin sosyal algılarının iyi olduğunu düşünürüm.	0.724	0.079	0.048	0.324	-0.019
20.	Hemşirelik mesleğini başkalarına tavsiye ederim.	0.678	0.266	0.083	0.081	0.131
21.	Bir hemşire olarak hastalara ve yakınlarına saygı duyarım.	0.628	-0.024	0.051	0.371	0.033
22.	Çalıştığım kurumdan adil bir iş değerlendirmesi alırım.	0.802	0.276	0.100	0.191	0.119

Tablo 4.4. (Devam) HİMÖ' ye ilişkin faktör analizi bulguları (5 faktörlü orijinal yapı)

Madde No	Maddeler	Faktör Yüğü				
		1	2	3	4	5
23.	Performansım kurum tarafından makul şekilde takdir edilir.	0.769	0.340	0.161	0.123	0.184
24.	Çalıştığım kurumda terfi sistemi makul bir şekilde işler.	0.802	0.307	0.098	0.100	0.179
25.	Bir hemşire olarak işim konusunda ödüllendirildiğimi hissedirim.	0.154	0.192	0.661	0.053	0.138
26.	Hemşirelik mesleğinin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.	-0.086	-0.009	0.837	0.250	0.051
27.	Hemşirelik mesleği gelişimime yardımcı olur.	-0.002	0.071	0.819	0.202	0.077
28.	Yönetici hemşire olmayı ve hemşirelik uygulamalarında ilerlemeyi planlarım.	0.098	0.205	0.736	-0.024	0.000
29.	Çalıştığım kurumda kendi fikirlerimi paylaşıyorum.	0.230	0.013	0.710	0.187	0.056
30.	Daha iyi bir bakım ortamı yaratmaya çalışırım.	0.086	-0.011	0.726	0.230	-0.015
Açıklanan Varyans (%)		13.853	12.944	12.485	11.961	11.909
Toplam Açıklanan Varyans (%)		63.152				

Ölçeğin, orijinal yapıyla aynı şekilde beş faktörlü olarak incelendiğinde, ölçeğe ait bütün maddelerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde ve açıklanan varyans %63.152 olduğu belirlendi. Bu nedenle bu aşamada ölçekten hiçbir madde çıkarılmamıştır ve tek boyutlu yapı kabul edilmiştir. Çalışmada AFA sonrasında daha kesin bulgular elde edebilmek için daha sonra doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modellemesi kurulmuştur (Tablo 4.4.).

Doğrulayıcı faktör analizine yönelik bulgular

Bu çalışmaya katılım sağlayan hemşirelerin vermiş oldukları cevaplardan elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğe yönelik ulaşılmış olunan uyum indeksi değerleri, normal değerler ve kabul edilebilir değerler aşağıda yer almakta olan Tablo 4.5' de sunulmuştur.

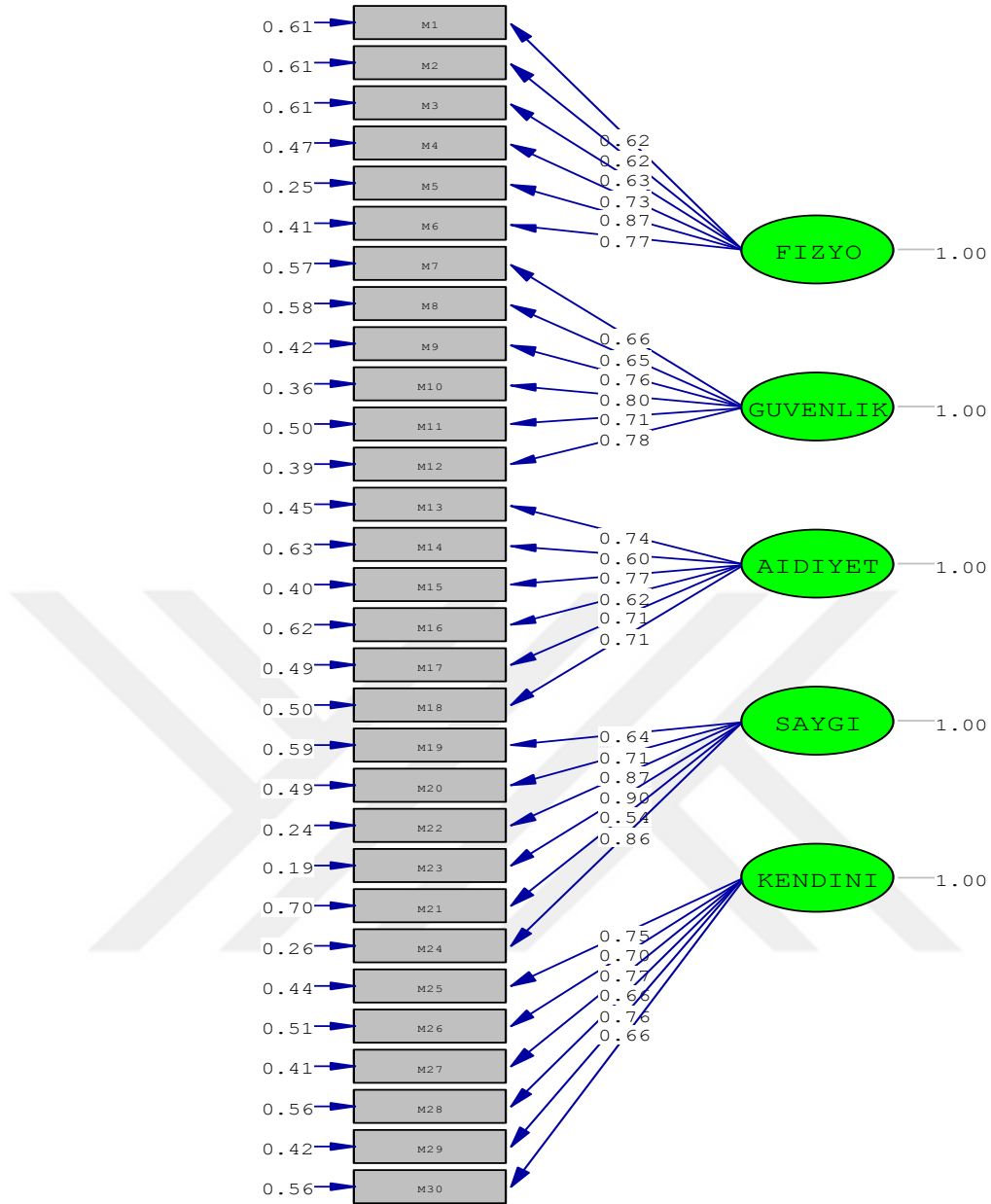
Tablo 4.5. HİMÖ'ye yönelik saptanan uyum indeksi değerleri, normal ve kabul edilebilir değerler

İndex	Normal değer	Kabul edilebilir değer	Bulunan değer
χ^2/SD	<2	<5	2.49
GFI	>0.95	>0.90	0.96
AGFI	>0.95	>0.90	0.96
CFI	>0.95	>0.90	0.98
RMSEA	<0.05	<0.08	0.049
SRMR	<0.05	<0.08	0.065

χ^2/SD : Ki-kare/serbestlik derecesi. GFI: İyiilik uyum testi. AGFI: Ayarlanmış iyiilik hızı indeksi. CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi. RMSEA: Yaklaşık hataların ortalama karekökü. SRMR: Standartlaştırılmış hata kareler ortalamasının karekökü.

Yapılan bu çalışmada, HİMÖ'ye ait modelin uyumunu incelemek için birçok indeksten yararlanılmıştır. Bunlardan; χ^2/SD değeri 2.49, GFI 0.96, AGFI 0.96, CFI 0.98, RMSEA 0.049 ve SRMR 0.065 olarak saptandı. İlgili uyum indeks değerleri sonucunda modelin bu haliyle kabul edilebilir olduğu belirlendi (Tablo 4.5.).

Yapılan çalışmada, HİMÖ'ye yönelik alt boyutlar ve maddelere ait faktör yükleri PATH diyagramı şeklinde Şekil 4.1' de sunuldu.



Chi-Square=984.98, df=395, P-value=0.00000, RMSEA=0.049

Şekil 4.1. HİMÖ Türkçe versiyonu PATH diyagramı

Ölçeğin, PATH Diyagramında görüldüğü gibi hiçbir modifikasyon uygulanmadan model orijinal yapısında olduğu şekli ile kabul edildi (Şekil 4.1.) Modele ait faktör yükleri 0.60 ile 0.90 arasında değiştiği ve tüm maddelere ait t değeri 1.96'nın (12.85-30.85) üzerinde olduğu görüldü. Modeli iyileştirmek için herhangi bir modifikasyon uygulanmadı.

4.3. HİMÖ'nün Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Yapılan bu araştırmada, HİMÖ'nün güvenirlik analizi yapılırken, iç geçerlik (Cronbach alfa güvenirlik katsayısı, madde ortalamaları, madde toplam korelasyonları) ve test-tekrar test yöntemleri uygulandı.

4.3.1. İç Geçerliğe Yönelik Bulgular

Yapılan çalışmada, HİMÖ'ye ait madde ortalamaları, madde toplam korelasyonları, madde silinirse Cronbach alfa katsayıları aşağıda yer alan Tablo 4.6'da sunulmuştur.

Tablo 4.6. HİMÖ' ye ait madde toplam korelasyonları ve Cronbach alfa güvenirlik katsayıları

Madde No	Maddeler	n	Ort.	SS.	Madde toplam korelasyonu	Madde silinirse Cronbach alfa
Fizyolojik İhtiyaçlar Alt Boyutu						
1.	Çalışma sebebiyle öğünleri atlarım.	309	2.72	1.31	0.361	0.915
2.	İş yerinde su içmek için zamanım olmuyor.	309	3.32	1.27	0.366	0.915
3.	Yoğun çalışma temposu yüzünden banyoya ya da tuvalete gitmeye vaktim olmuyor.	309	3.09	1.22	0.349	0.915
4.	Çalışmadan kaynaklanan uyku bozukluğu yaşıyorum.	309	2.24	1.26	0.421	0.914
5.	İş yerindeki ağır iş yükünden dolayı yorgun hissediyorum.	309	2.33	1.15	0.528	0.912
6.	İş yerinde çok fazla stres yaşıyorum.	309	2.32	1.16	0.471	0.913
Güvenlik İhtiyacı Alt Boyutu						
7.	Tıbbi kazalar gibi her türlü sorun karşısında çalıştığım kurum beni korur.	309	3.62	.98	0.462	0.913
8.	Çalıştığım kurum herhangi bir enfeksiyon durumunda tıbbi tedavi desteği sağlar.	309	3.83	.91	0.456	0.914
9.	Çalıştığım kurum örneğin hastalardan veya yakınlarından kaynaklanan şiddet durumlarında uygun önlemleri alır.	309	3.49	1.11	0.538	0.912
10.	Yaptığım iş için gayet makul bir ücret alıyorum.	309	2.39	1.25	0.578	0.912
11.	Maaşıma ek olarak işimde iyi bir ücret alıyorum (fazla mesai, gece çalışması, risk ödeneği vb.).	309	2.36	1.33	0.494	0.913
12.	Çalıştığım kurum, çalışanları için yeterli sosyal yardımları sağlar.	309	2.94	1.26	0.573	0.912

Tablo 4.6. (Devam) HİMÖ' ye ait madde toplam korelasyonları ve Cronbach alfa güvenirlik katsayıları

Madde No	Maddeler	n	Ort.	SS.	Madde toplam korelasyonu	Madde silinirse Cronbach alfa
Aidiyet İhtiyacı Alt Boyutu						
13.	Çalıştığım bölüme ait olduğumu hissedirim.	309	3.73	1.07	0.552	0.912
14.	Görevlerimi yerine getirirken iletişim kurmakta zorluk çekmem.	309	3.95	1.01	0.470	0.913
15.	Bölümde görev için karar verme sürecine katılabiliyorum.	309	3.61	1.02	0.597	0.912
16.	Bölümde ve diğer çalışanlarla iyi ilişkilerim var.	309	3.97	.91	0.491	0.913
17.	İşim beni tükettiğinde diğer çalışanlar bana gönüllü olarak yardım eder.	309	3.50	1.09	0.553	0.912
18.	Görevlerimi yerine getirirken sorumlum bana gereken rehberliği sağlar.	309	3.84	.95	0.554	0.912
Saygı İhtiyacı Alt Boyutu						
19.	Hemşirelerin sosyal algılarının iyi olduğunu düşünürüm.	309	3.56	1.21	0.513	0.913
20.	Hemşirelik mesleğini başkalarına tavsiye ederim.	309	2.87	1.28	0.546	0.912
21.	Bir hemşire olarak hastalara ve yakınlarına saygı duyarım.	309	3.07	1.19	0.666	0.910
22.	Çalıştığım kurumdan adil bir iş değerlendirmesi alırım.	309	2.91	1.26	0.702	0.909
23.	Performansım kurum tarafından makul şekilde takdir edilir.	309	4.06	1.16	0.462	0.913
24.	Çalıştığım kurumda terfi sistemi makul bir şekilde işler.	309	2.72	1.21	0.665	0.910
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı Alt Boyutu						
25.	Bir hemşire olarak işim konusunda ödüllendirildiğimi hissedirim.	309	3.04	1.39	0.461	0.914
26.	Hemşirelik mesleğinin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.	309	3.94	.92	0.378	0.914
27.	Hemşirelik mesleği gelişimime yardımcı olur.	309	3.85	.98	0.438	0.914
28.	Yönetici hemşire olmayı ve hemşirelik uygulamalarında ilerlemeyi planlarım.	309	3.46	1.23	0.380	0.915
29.	Çalıştığım kurumda kendi fikirlerimi paylaşıyorum.	309	3.73	1.07	0.466	0.913
30.	Daha iyi bir bakım ortamı yaratmaya çalışırım.	309	4.05	.94	0.382	0.914
Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği Cronbach alfa					0.916	

n= Örneklem sayısı. Ort: Ortalama. SS: Standart sapma.

Yapılan bu araştırmada HİMÖ Cronbach alfa katsayısı 0.916 olup, tüm maddelerine yönelik madde toplam korelasyonları 0.30'un üzerindedir ve hiçbir maddenin silinmesi ölçek Cronbach alfa katsayısında önemli bir yükselmeye sebep olmamaktadır. Bu nedenle bu aşamada da ölçekten hiçbir madde çıkarılmadı (Tablo 4.6.).

4.3.2. Test Re-test Bulguları

Çalışmanın bu aşamasında, HİMÖ'nün test-tekrar test sonuçları Tablo 4.7.'de verildi.

Tablo 4.7. Test re-test değerlendirmesi sonuçları (n= 124)

		Test	Re-Test
Test	r	1	0.764
	p	-	0.000
Re-Test	r	0.764	1
	p	0.000	-

r: Pearson korelasyon kat sayısı. $p < 0.05$.

Bu aşamada HİMÖ test re-test ölçümleri arasında $r=0.764$ düzeyinde pozitif yönlü, anlamlı ilişki vardır ($p < 0.05$). İki ölçüm arasındaki korelasyon değeri istenilen düzeydedir (Tablo 4.7.).

Çalışmanın bu basamağında, HİMÖ'nün iç tutarlık güvenirlik katsayısı için ölçek iki yarıya ayrılmış ve iki yarıya ilişkin tutarlılık değerleri Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8. HİMÖ'nün iki yarı güvenirlik değerleri

Cronbach alfa	Birinci yarı	Değer	0.861
		Madde sayısı	15 ^a
	İkinci yarı	Değer	0.882
		Madde sayısı	15 ^b
	Toplam madde sayısı		30
İki yarı arasındaki korelasyon			0.619
Spearman-Brown katsayısı	Eşit uzunluk		0.765
	Eşit olmayan uzunluk		0.765
Guttman Split-Half katsayısı			0.764

Ögeler şunlardır (a): M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15. Ögeler şunlardır (b): M16, M17, M18, M19, M20, M21, M22, M23, M24, M25, M26, M27, M28, M29, M30.

Ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin iki yarı güvenirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu bulunmuştur. Ölçeğin 15 maddeden oluşan ilk yarısı için bu değer 0.861 ve 15 maddeden oluşan ikinci yarı için 0.882 olarak bulundu. Sonuçlara göre iki yarıdaki korelasyon 0.619; Spearman-Brown Katsayısı 0.765, Guttman Split-Half Katsayısı ise 0.764 olarak bulundu ve ölçeğin iç tutarlılık güvenirliğinin iyi olduğu belirlendi.

HİMÖ için oluşturulan alt – üst %27’lik dilim karşılaştırılması Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9. Alt – üst %27’lik dilim karşılaştırılması

	n	Ort.	SS.	Önemlilik
Alt %27	83	76.59	10.70	t=-28.186, p=0.000
Üst %27	83	121.24	9.69	

n= Örneklem sayısı. Ort: Ortalama. SS: Standart sapma.

Bu çalışmada, HİMÖ’den elde edilen veriler doğrultusunda alt-üst %27’lik dilim puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olarak görüldü ($p<0.05$). Bu bulgu HİMÖ’nün ayırt edici özelliği sahip olduğunu göstermektedir.

Yapılan bu araştırmada, HİMÖ’den elde edilen veriler doğrultusunda aşağıdaki Tablo 4.10’da alınan minimum, maximum ve ortalama puanların dağılımı sunulmuştur.

Tablo 4.10. HİMÖ toplam ve alt puan ortalamalarının dağılımı

	n	Min	Max	Ort.	SS
Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği	309	36.00	150.00	98.51	18.49
Fizyolojik İhtiyaçlar	309	6.00	30.00	16.02	5.61
Güvenlik İhtiyacı	309	6.00	30.00	18.63	5.35
Aidiyet İhtiyacı	309	6.00	30.00	22.60	4.64
Saygı İhtiyacı	309	6.00	30.00	19.19	5.94
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	309	6.00	30.00	22.06	5.03

n= Örneklem sayısı. Min: Minimum. Max: Maksimum. Ort: Ortalama. SS: Standart sapma.

Çalışmaya katılan hemşireler, Fizyolojik İhtiyaçlar alt boyutundan 16.02 ± 5.61 , Güvenlik İhtiyacı alt boyutundan 18.63 ± 5.35 , Aidiyet İhtiyacı alt boyutundan 22.60 ± 4.64 , Saygı İhtiyacı alt boyutundan 19.19 ± 5.94 , Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı alt boyutundan 22.06 ± 5.03 puan aldığı belirlendi. HİMÖ'nün genel puan ortalaması toplamı 98.51 ± 18.49 puan olarak hesaplandı (Tablo 4.10.).

Tablo 4.11. HİMÖ maddelerinden alınan puanların dağılımı

	Maddeler	n	Min	Max	Ort.	SS.
1.	Çalışma sebebiyle öğünleri atlarım.	309	1.00	5.00	2.72	1.31
2.	İş yerinde su içmek için zamanım olmuyor.	309	1.00	5.00	3.32	1.27
3.	Yoğun çalışma temposu yüzünden banyoya ya da tuvalete gitmeye vaktim olmuyor.	309	1.00	5.00	3.09	1.22
4.	Çalışmadan kaynaklanan uyku bozukluğu yaşıyorum.	309	1.00	5.00	2.24	1.26
5.	İş yerindeki ağır iş yükünden dolayı yorgun hissediyorum.	309	1.00	5.00	2.33	1.15
6.	İş yerinde çok fazla stres yaşıyorum.	309	1.00	5.00	2.32	1.16
7.	Tıbbi kazalar gibi her türlü sorun karşısında çalıştığım kurum beni korur.	309	1.00	5.00	3.62	0.98
8.	Çalıştığım kurum herhangi bir enfeksiyon durumunda tıbbi tedavi desteği sağlar.	309	1.00	5.00	3.83	0.91
9.	Çalıştığım kurum örneğin hastalardan veya yakınlarından kaynaklanan şiddet durumlarında uygun önlemleri alır.	309	1.00	5.00	3.49	1.11
10.	Yaptığım iş için gayet makul bir ücret alıyorum.	309	1.00	5.00	2.39	1.25
11.	Maaşıma ek olarak işimde iyi bir ücret alıyorum (fazla mesai, gece çalışması, risk ödeneği vb.).	309	1.00	5.00	2.36	1.33
12.	Çalıştığım kurum, çalışanları için yeterli sosyal yardımları sağlar.	309	1.00	5.00	2.94	1.26
13.	Çalıştığım bölüme ait olduğumu hissedirim.	309	1.00	5.00	3.73	1.07
14.	Görevlerimi yerine getirirken iletişim kurmakta zorluk çekmem.	309	1.00	5.00	3.95	1.01
15.	Bölümde görev için karar verme sürecine katılabiliyorum.	309	1.00	5.00	3.61	1.02
16.	Bölümde ve diğer çalışanlarla iyi ilişkilerim var.	309	1.00	5.00	3.97	0.91
17.	İşim beni tükettiğinde diğer çalışanlar bana gönüllü olarak yardım eder.	309	1.00	5.00	3.50	1.09
18.	Görevlerimi yerine getirirken sorumlum bana gereken rehberliği sağlar.	309	1.00	5.00	3.84	0.95
19.	Hemşirelerin sosyal algılarının iyi olduğunu düşünürüm.	309	1.00	5.00	3.56	1.21
20.	Hemşirelik mesleğini başkalarına tavsiye ederim.	309	1.00	5.00	2.87	1.28

Tablo 4.11. (Devam) HİMÖ maddelerinden alınan puanların dağılımı

	Maddeler	n	Min	Max	Ort.	SS.
21.	Bir hemşire olarak hastalara ve yakınlarına saygı duyarım.	309	1.00	5.00	3.07	1.19
22.	Çalıştığım kurumdan adil bir iş değerlendirmesi alırım.	309	1.00	5.00	2.91	1.26
23.	Performansım kurum tarafından makul şekilde takdir edilir.	309	1.00	5.00	4.06	1.16
24.	Çalıştığım kurumda terfi sistemi makul bir şekilde işler.	309	1.00	5.00	2.72	1.21
25.	Bir hemşire olarak işim konusunda ödüllendirildiğimi hissederim.	309	1.00	5.00	3.04	1.39
26.	Hemşirelik mesleğinin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.	309	1.00	5.00	3.94	0.92
27.	Hemşirelik mesleği gelişimime yardımcı olur.	309	1.00	5.00	3.85	0.98
28.	Yönetici hemşire olmayı ve hemşirelik uygulamalarında ilerlemeyi planlarım.	309	1.00	5.00	3.46	1.23
29.	Çalıştığım kurumda kendi fikirlerimi paylaşıyorum.	309	1.00	5.00	3.73	1.07
30.	Daha iyi bir bakım ortamı yaratmaya çalışırım.	309	1.00	5.00	4.05	0.94

n= Örneklem sayısı. Min: Minimum. Max: Maksimum. Ort: Ortalama. SS: Standart sapma.

Hemşire ihtiyaçları Memnuniyet Ölçeğinden alınan puanların dağılımının sunulduğu Tablo 4.11’de görüldüğü gibi katılımcılar 4.06 puan ile en fazla puanı “Performansım kurum tarafından makul şekilde takdir edilir.” Maddesine vermişlerdir. En az puanı ise 2.24 puan ile; “Çalışmadan kaynaklanan uyku bozukluğu yaşıyorum.” maddesine vermişlerdir.

5. TARTIŞMA

Yoğun tempo ve stres altında çalışan hemşirelerin çalışma kalitesi ve verimlerinin artması için görev yaptıkları çalışma yerlerinin ihtiyaçlarını karşılaması ve beklentilerini karşılaması gerekmektedir (Cici ve Yilmazel, 2021; Natarajan ve Joseph, 2022; Philippa vd., 2021). Hastayla birebir temas kuran hemşirelerin ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanarak artacak olan performansları hasta memnuniyetlerinin ve bakım kalitesinin artması için büyük öneme sahiptir (Camci ve Kavuran, 2021; Köksel ve Topal Hançer, 2024). Bu nedenle hemşirelerin ihtiyaçlarının ne kadar karşılandığını ve bu hemşirelerin ihtiyaçlarının karşılanmasından ne derece memnuniyet düzeyine sahip olduklarını değerlendirmek gerekmektedir (Aloisio, Coughlin ve Squires, 2021; Donley, 2021; Köksal, Altay ve Yavuz, 2023).

Hwa Jin Kim ve Sun Hwa Shin (2020) tarafından Kore’de geliştirilen, orijinal adı Nurse Needs Satisfaction Scale olan HİMÖ’nün Türkçe formunun uygunluğunun incelenmesine yönelik yapılan geçerlik ve güvenirlik testlerine ilişkin sonuçlar literatür doğrultusunda tartışıldı. Bu çalışmanın başka bir dilde geçerlik ve güvenirlik çalışması olmadığı için sadece orijinal ölçekle tartışıldı.

5.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışmaya katılan hemşirelerin %79.6’sı kadın, %54’ü bekar, %46’su yüksekokul mezunu ve %61.8’i vardiyalı çalışmaktadır. Hemşirelerin yaş ortalaması 31.13 ± 8.94 ’tür ve ortalama çalışma süresi 8.99 ± 8.66 yıldır. Hemşirelerin %66.3’ü 8 saat çalışmakta, %57.3’ü aldığı ücretten memnun değil, %63.1’i çalışma ortamını “orta” olarak değerlendirmekte ve %54’ü çalışılan kurumun ihtiyaçları karşılama düzeyini “orta” olarak belirtmiştir.

Ölçeğin geliştirildiği çalışmada katılan hemşirelerin % 95.1’i kadın, % 61,7’si bekar, %68,3’ü yüksekokul mezunudur. Hemşirelerin yaş ortalaması 32.4 ± 7.73 ’tür. Hemşirelerin % 40,1’i 3 ile 10 yıl arası çalışma süresine sahiptir. Hemşirelerin % 44,7’si çalıştıkları işten memnuniyetlerini “normal” olarak değerlendirmektedir (Kim ve Shin, 2020). Bu çalışmadaki ile geliştirilmiş olan ölçek çalışmasındaki hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin birbirleriyle benzerlik taşıdığı anlaşıldı.

5.2. HİMÖ'nün Geçerliğe İlişkin Bulguların Tartışılması

Uyarlanan veya geliştirilen her türlü ölçme aracı bir amaç için hazırlanmış ve bu ölçme aracı belirli şartlar dahilinde, belirlenen bir topluluğa uygulanmak üzere oluşturulmuştur. Bu oluşturulan ölçeğin istenilen bilgiyi doğru bir şekilde ölçmesi gerekmektedir (Akben, Coşkun ve Akben, 2024; Bulut ve Şengül, 2024). Ölçek uyarlama çalışmalarında bu doğruluğu test etmek amacıyla ölçeğin psikometrik testlerinin yani geçerlik ve güvenirlik testlerinin yapılması gerekmektedir (Ahmed ve Ishtiaq, 2021; Coleman, 2022). Geçerlik herhangi bir ölçme aracının ölçülmek istenen özelliğe veya kullanılmak istenen amacına uygun özellikler göstermesi, istenileni ne kadar doğru ölçtüğünü ifade etmektedir (Olgay vd., 2024; Schick vd., 2022).

Bu bölümde orijinal orijinal adı Nurse Needs Satisfaction Scale olan HİMÖ'nün Türkçe geçerlik çalışması kapsamında; dil geçerliği, kapsam geçerliği ve yapı geçerliğine ilişkin bulgular literatür doğrultusunda tartışıldı.

5.2.1. HİMÖ'nün Dil Geçerliğine İlişkin Bulguların Tartışılması

Herhangi bir ölçeğin başka bir kültürde farklı bir dile çevrilmesi durumunda, kültürler ve diller arası anlatım ve kavram farklarından dolayı çevrilecek olan ölçeğin yapısında değişiklikler oluşabilmektedir (Çalışkan ve Pekkan, 2020; Karakuş ve Akbay, 2020). Orijinal ölçekte meydana gelebilecek bu değişikliklerin en az hale getirilebilmesi amacıyla ölçeğin maddeleri dikkatlice gözden geçirilmeli, çevrilecek olan dilde anlaşılır olabilmesi için en uygun şekilde dönüştürülmesine ve çevrilecek dile ait kültürün kullanımına uygun, anlaşılır bir şekilde yapılmasına önem verilmelidir (Mert ve Köksal, 2022; Wan vd., 2023). Bu durumların dikkate alınmaması mevcut ölçeğin geçerlik ve güvenirlik değerlerinde istenmeyen düşük değerlerin çıkmasına sebebiyet verebilir (Alsaqer ve Bebis, 2021; Cigerci, Kesik ve Yıldırım, 2022). Bu değerlerin doğru sonuçlanabilmesi ve çevrilen dilin kültürüne uyum sağlayabilmesi için yapılan çeviriye, çevirmenlere dikkat edilmeli bu konuda titiz davranılması gerekmektedir (Grassi vd., 2023; Karaçam, 2019). Yeni bir dile uyarlanacak olan ölçeğin ilk çeviri işlemi her daim birbirinden bağımsız olan en az iki dil uzmanı tarafından çevrilmelidir (Coster ve Mancini, 2015). Bu çevirmenler birinin ölçek uyarlama çalışması hakkında bilgilendirme yapıldıktan, diğer çevirmen ise bilgilendirilmemiş olmalıdır. Ölçeklerin çevirilerini yapacak olan dil uzmanlarının çevirecek oldukları dilin ana dilleri aynı

olması desteklenmektedir (Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018; Tarka ve Kukar Kinney, 2022).

Literatürün bu önerileri doğrultusunda bu çalışmada HİMÖ'yü Türk kültürüne uyarlayabilmek amacıyla ölçek maddeleri İngilizce alanında uzman olup ana dili Türkçe olan üç dil uzmanı tarafından birbirinden bağımsız olarak çevirisi yapıldı. Dil uzmanları tarafından çevrilen ölçek maddeleri araştırmacılar tarafından incelenerek uzmanların en çok tekrar ettiği ve Türkçeye en uygun ve yaygın ifadelerin bulunduğu kalıplar göz önünde bulundurularak tek bir Türkçe ölçek haline indirgendi. Bu düzenlenen form ifadelerin Türkçeye uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla Türkçe dil uzmanına gönderildi. Türkçe dili bakımından uygun olan bu formun Türkçeden İngilizceye çevirisi İngilizce dil uzmanı aracılığıyla gerçekleştirildi. Ölçeğin son hali Shin'e mail ile ulaştırılarak onayı alındı. Orijinal ve Türkçe uyarlaması yapılan ölçek karşılaştırarak uyumlu olduğu karar verildi. Böylece HİMÖ'nün dil geçerlik ölçütü sağlandı.

5.2.2. HİMÖ'nün Kapsam Geçerliğine İlişkin Bulguların Tartışılması

Kapsam geçerliği, ölçeğin tamamının ve ölçekte bulunan alt boyutların ölçülmek istenen ilgili konuyu ölçebilme durumunu değerlendirir ve ölçülmek istenen ilgili konudan farklı kavramları içerip içermediğini tespit eder (Karaçam, 2019; Koçak ve Demirdel, 2023). Ölçeği kapsam geçerliği açısından değerlendirmedeki amaç, ölçek çevirilerindeki çevrilen dile veya kültüre uygun olmayan, anlaşılmayan ifadeleri belirlemek, çözüm üretebilmek ve bu iki dil arasındaki olabilecek anlaşmazlıkları tespit edebilmek ve sorunu giderebilmektir (Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018; Durmuş, Akbolat ve Amarat, 2021). Ölçeğin kapsam geçerliğini tespit edebilmek amacıyla konu ile ilgili uzman en az üç en fazla 20 olmak üzere ilgili uzmanlara ölçek maddeleri anlam ve bütünlüğü açısından görüşlerine danışılması önerilmektedir (Küçükçayır ve Cemaloğlu, 2022; Madadizadeh ve Bahariniya, 2023). Davis tekniğine göre uzmanlar, maddelerin her birine alanla ilgili olma haline göre bir ile dört arasında değişen puanlar vermektedirler. Davis'e göre uzmanlar her maddeyi "1= uygun, 2= hafif gözden geçirilmeli, 3= ciddi olarak gözden geçirilmeli ve 4= uygun değil" şeklinde değerlendirmektedir (Abbak ve Gelişli, 2023; Davis, 1992). Davis tekniğinde, ölçek maddelerinin uygunluğunu belirlemek için uzmanlardan gelen cevaplarda maddeler için verdikleri uygun ve madde hafifçe gözden geçirilmeli seçeneklerinin işaretleyen uzmanların sayısı toplam uzman sayısına bölünerekten ilgili maddenin KGİ oluşur. KGİ

değeri 0.80 olması kabul edilebilir bir düzey olduğunu ifade etmektedir (Karakoç ve Dönmez, 2014; Yıldırım ve Toraman, 2023).

Ölçeğin kapsam geçerliliğinin sağlanması amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan uzman görüşü formu hemşirelik alanında uzman 10 uzmana değerlendirmesi amacıyla e-mail aracılığıyla iletildi. Bu çalışmanın kapsam geçerliğini yapabilmek için Davis tekniği kullanıldı. Uzmanlardan gelen görüşlerin değerlendirilmesi sonucunda ölçeğin KGİ değeri 0.99 olarak bulunurken, ölçek maddeleri için hesaplanan KGİ değerleri 0.90-1.00 değerleri arasında bulundu. Elde edilen bu bulgulara göre, ölçeğin maddelerinin alması gereken en az değer 0.80 olduğundan, bu çalışma için ölçeğin Türkçe formunda bu değer altında bir madde bulunmadığından dolayı ölçekten madde çıkarma yoluna başvurulmadı. Alınan değerlerin yüksek olduğu görülmekle birlikte bu ölçek maddelerinin hemşirelerin ihtiyaç memnuniyetlerini değerlendirmeye ilgili olduğunu göstermektedir.

5.2.3. Pilot Uygulama

Ölçek için dil ve kapsam geçerliği sağlandıktan sonra ölçek maddelerinin okunurluğunu, anlaşılabilirliğini değerlendirmeye yönelik pilot uygulama yapılması önerilmektedir. Bu aşamada örneklem grubunun %10'u kadar kişiye ulaşılarak pilot uygulama yapılması önerilmektedir (Çapık, Gözüm ve Aksayan, 2018; Gökdemir ve Yılmaz, 2023; Serbest, Aydın ve Kuş, 2023). Bu öneriler doğrultusunda bu çalışmanın okunurluğunu, anlaşılabilirliğini değerlendirmek amacıyla 32 kişi pilot uygulama çalışması yapıldı ve elde edilen veriler örnekleme grubuna dahil edilmedi. Pilot uygulama sonucu elde edilen görüşler doğrultusunda maddelerin anlaşılabilirliği yönünden herhangi bir olumsuz geri dönüş alınmadığı için ölçek maddelerinde herhangi bir değişikliğe başvurulmamıştır. Pilot uygulama sonrasında ölçek maddelerinin hemşireler tarafından ölçeğin anlaşılabilir bir ölçek olduğunu görüldü.

5.2.4. HİMÖ'nin Yapı Geçerliğine İlişkin Bulguların Tartışılması

Birbirleri arasında bir bağlantı, ilişki olduğu düşünülen unsurların veya bu unsurların kendi aralarında oluşturmuş olduğu düzen yapı olarak adlandırılmaktadır (Grassi vd., 2023; İpek ve Kan, 2024). Bir ölçme aracının geçerlik değerlendirmesini yapmada kullanılan bir diğer öge ise yapı geçerliğidir (Güngörmüş, Karacan ve Sapçı, 2023; Subaş ve Çetin, 2024). Yapı geçerliği, ölçeğin ölçülmesi planlanan durumun veya

durumların tamamını ölçebilme becerisinin göstergesidir. Ölçek ile yapılan çalışma sonucunda ulaşılan değerlerin ne derece doğru olduğunu ve bu sonucun bağlantılı olduğu durumun ifade edilebilmesine olanak sağlar (Abbak ve Gelişli, 2023; Tarka ve Kukar Kinney, 2022). Ölçüm sonrası elde edilen puan değerlerinin gerçekte ne anlam ifade ettiğini araştırma sürecidir (Gözüm ve Aksayan, 2018; Koçak ve Demirdel, 2023). Araştırmada kullanılan ölçeğin sorularının ölçülmesi istenen unsurları ne miktarda doğru ölçtüğünü bize sunar (Durmuş, Akbolat ve Amarat, 2021; Gowani vd., 2023). Ölçeğin yapı geçerliğini analiz etmenin yolu bir kuram geliştirme süreciyle yüksek benzerlik taşımaktadır. Bir ölçeğin yapı geçerliğini değerlendirmede sıklıkla başvurulacak yöntemlerden biri faktör analizi yöntemidir (Cigerci, Kesik ve Yıldırım, 2022; Kandemir ve Kıran, 2021). Çalışmada HİMÖ'nün yapı geçerliğini değerlendirmek amacıyla faktör analizi yapıp, ölçeğin yapı geçerliği açısından uygunluğu değerlendirildi.

HİMÖ'nün faktör analizine ilişkin bulguların tartışılması

Faktör analizi, ölçekte bulunan maddelerin birbirleri arasındaki bağlantılardan elde edilen ortak boyutların ortaya koyulmasıyla beraber birbirleriyle yüksek bağlantı taşıyan maddelerin kendi içinde bir araya grup olarak gelerek toplam ölçek puanını etkilerini yansıtmaktadır (Karaman, 2023; Schreiber, 2021). Yani ölçekte mevcut olan maddelerin birbirinden farklı faktörler altında bir araya gelip gelemeyeceğinin göstergesidir. Ölçeğin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için analiz öncesi yapılması gereken bir takım testler bulunmaktadır (Goretzko, Siemund ve Sterner, 2024; Kaçmaz, Cumurcu ve Çelik, 2023). Bu testler ölçeğin faktör analizine girmeden önce örneklem büyüklüğünün uygunluğunu ve ölçek içerisinde bulunan değişkenlerin birbirleri arasında korelasyon bulunup bulunmadığını değerlendirir (Steenkamp ve Maydeu Olivares, 2023; Uçar vd., 2021). Ölçeğin faktör analizine uygunluğu için maddeler arası korelasyonu değerlendiren ise Bartlett's Küresellik Testi'dir ve bu testin sonucunun anlamlı çıkması ile maddeler arası korelasyonun bulunduğunu ve ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir (Ermış ve Bayraktar, 2021; Sureshchandar, 2023). Ölçek için Bartlett's testi sonuçları incelendiğinde ($\chi^2=5482.093$, $p=0.000$) ise verilerin birbirleri ile ilişki içerisinde olduğu ve faktör analizi için de uygun olduğunu ifade etmektedir. Orijinal ölçeğe bakıldığında alt boyutlar bazlı hesaplanan Bartlett's testi sonuçları ($\chi^2= 768.19$, $p <.001$ - $\chi^2 =1171.67$, $p <.001$) arasında hesaplanmıştır (Kim ve Shin, 2020). Bartlett's testi sonrası ölçeğin KMO

faktörü değerlendirilmektedir. Ölçeğin faktör analizine girmeden önce yeterli seviyede örneklem büyüklüğüne sahip olduğunu değerlendirebilmek için uygulanan KMO ölçütüdür (Kartalkaya ve İçaçan, 2023; Nye, 2023). Alan taraması yapıldığında KMO değeri 0 ile 1 arasında bulunmaktadır ve KMO değerinin 0.50 üzerinde bir sonuç almasının örneklem büyüklüğü açısından yeterli olduğu ifade edilirken, bu değer 0.90 ve üstü olması ise ölçeğin örneklem büyüklüğünün analiz için mükemmel derecede olduğu ifade edilmektedir (Kaplan, Bektas ve Karaca, 2022; McNeish ve Wolf, 2023). Çalışmada HİMÖ'nün hesaplanan KMO değeri 0.885 olarak hesaplandı ve bu değer faktör analizi için ölçeğin örneklem yeterliği bakımından uygun olduğunu göstermektedir. Orijinal ölçeğin alt boyutlar baz alınarak hesaplanan KMO değerleri 0.80-0.87 arasında bulunmuştur (Kim ve Shin, 2020). Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve orijinal formu için değerlendirilen KMO değerleri ile maddeler arasındaki korelasyonları incelemek için yapılan testlerin sonuçlarının benzer olduğu görüldü.

Ölçek uyarlama ve geliştirme çalışmalarında faktör analizi AFA ve DFA olmak üzere iki farklı yöntem ile yapılmaktadır (Gözüm ve Aksayan, 2018; Nye, 2023). Ölçek uyarlamada DFA, AFA'nın bir uzantısı olarak görev yapmakta olup, elde edilen verilerin kökenindeki ana yapıyı değerlendirmeye alır (Akbaş vd., 2019; Steenkamp ve Maydeu Olivares, 2023). Bir hipotez oluşturabilmek için gereken bilgi ve kaynakların belirlenebilmesine olanak sağlarken AFA rol alırken, DFA bu elde edilen belirlemeler arasındaki yapının ne olduğunu, aralarındaki faktörlerin birbirleriyle ilişki içerisinde olup olmadığını ve bu belirlenen yapının hedeflenen durumu aydınlatmada gereken düzeyde yeterliliğini test ettiği bir faktördür (Goretzko, Siemund ve Sterner, 2024; Madadzadeh ve Bahariniya, 2023). Ölçeğin, orijinal yapıyla aynı şekilde beş faktörlü olarak incelendiğinde, ölçeğe ait bütün maddelerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde ve açıklanan varyans %63.152 olduğu belirlendi. Bu nedenle bu aşamada ölçekten hiçbir madde çıkarılmamıştır ve tek boyutlu yapı kabul edilmiştir. Ölçeğin orijinalinde ise tüm maddelerin faktör yükleri 0.40'ın üzerinde, açıklanan varyans %60'tır (Kim ve Shin, 2020). Çalışmalarda DFA' nin birincil öncelikli hedefi daha önceden belirlenmiş olan bir faktör modelinin elde edilen veriler ile uyum içerisinde olup olmadığını sağlamaktır (Aylar ve Evci, 2024; Kaçmaz, Cumurcu ve Çelik, 2023). Bu durum göz önde bulundurularaktan ölçeklerin psikometrik özelliklerinin analiz edilmesinde, yapı geçerliğinde, metot geçerliği ve ölçüm değişmezliği hesaplamalarında kullanımı öncelikli hedeflerindendir (Güngörmüş, Karacan ve Sapçı, 2023; McNeish ve Wolf,

2023). Çalışmalarda DFA' nin sonucu değerlendirilirken tek bir testin sonucuna bakılarak karar verilmez. Belirlenen modelin teori ile arasında uyumun varlığını değerlendirebilmek için birden fazla uyum testlerinin sonuçlarına bakmak gerekir (Işıkgöz vd., 2023; Karaman, 2023). Bu uyum testlerinden χ^2/SD değeri ki kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle hesaplanan bir testtir ve ki kare testleri örneklem büyüklüğünün kolaylıkla tesiri altında kaldığı için yerine tercih edilen bir testtir. Bu değer iki veya altında bir değer alması normal bir değer iken beş ve daha fazla bir değer alması kabul edilebilir olarak değerlendirilir (Ergül ve Yılmaz, 2020; McNeish ve Wolf, 2023). Ölçeğin Türkçe versiyonu için hesaplanan χ^2/SD değeri 2.49 olarak hesaplanmıştır ve kabul edilebilir uyum sağladığı görülmektedir. Orijinal ölçekte alt boyutlar için hesaplanan χ^2/SD değeri 1.45-2.88 aralığında yer almaktadır (Kim ve Shin, 2020). Ki kare testine bir seçenek olarak geliştirilen *Goodness of Fit Index (GFI)* uyum iyiliği indeksi anlamına gelen tanımlayıcı bir uyum indeksidir. Açıklanan genel varyansın toplam genelleştirilmiş varyansa oranını ifade eden GFI örneklemin kovaryans matrisinin model tarafından ne derecede ölçülebildiğinin göstergesidir (Bandalos ve Finney, 2018; Kandemir ve Kıran, 2021). GFI değeri 0 ile 1 arasında değişkenlik göstermekle birlikte, bu değer 0.90 üzerinde olması modelin iyi olduğunu ifade eder. Bu çalışmada HİMÖ için hesaplanan GFI değeri 0.96 olarak hesaplanmıştır ve bu değer modelin iyi olduğunu yansıtmaktadır. Çalışmalarda GFI değerinin fazla sayıda örneklem hacminde vermiş olduğu sonuçlardaki eksiklikleri düzeltmek için kullanılan bir uyum indeksi olan *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)* değer aralığı 0 ile 1 arasında değişkenlik göstermekle birlikte, bu değer 0.90 üzerinde olması modelin iyi olduğunu ifade eder (Işıkgöz vd., 2023; Sureshchandar, 2023). Bu çalışmada hesaplanan AGFI değeri 0.96 olarak bulunmuştur ve modelin iyiliğini açıklar. *Comparative Fit Index (CFI)* modelin değerleri arasında bir bağlantı bulunmadığını ifade etmek için kullanılan bu uyum indeksinin normal değerler aralığı da diğerlerinde olduğu gibi 0 ile 1 arasına değişiklik göstermektedir ve değer yüksek çıkması iyi uyum taşıdığı anlamına gelmektedir (Gowani vd., 2023; Kartalkaya ve İçaçan, 2023). Ölçeğin Türkçe versiyonu için CFI 0.98 olarak hesaplanmış olup normal değerlerde sonuçlara ulaşıldığını ifade ederken bu değer orijinal ölçek için alt boyutlar bazlı olarak 0.97-0.99 değerler aralığında hesaplanmıştır (Kim ve Shin, 2020). *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)* kötü uyum indeksi olarak da ifade edilirken, modelden tahmin edilen ve örneklemde elde edilen kovaryansların uygunluk düzeyini test eder (Akbaş vd., 2019; Ermiş ve Bayraktar, 2021). RMSEA uyum indeksinin

normal değerleri sıfır ve bir arasında iken alınan değer 0 olması mükemmel uyumu, 0.5'in altındaki değerler iyi uyumu, 0.8'in altındaki değerler ise kabul edilebilir uyumu ifade etmektedir (Goretzko, Siemund ve Sterner, 2024; Işıkgöz vd., 2023). Ölçeğin Türkçe versiyonu için RMSEA değeri 0.049 olarak hesaplanıp normal değerde uyum sağlamaktadır. Orijinal ölçek için alt boyutlar bazlı olarak hesaplanan RMSEA 0.04-0.09 değer aralığına sahiptir (Kim ve Shin, 2020). Modelin değişken sayısındaki artış elde edilen uyumun kötüye gitmesine sebebiyet verir ve bu durumda *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* tercih edilir. SRMR 0 ile 1 arasında değerler alır ve sıfıra yaklaşması iyi uyum anlamı taşımaktadır (Bandalos ve Finney, 2018; McNeish ve Wolf, 2023). Bu çalışmada HİMÖ için hesaplanan SRMR değeri 0.065 olarak hesaplanarak kabul edilebilir seviyede uyum sağladığı fikrini yansıtmaktadır. Orijinal ölçek için alt boyutlar bazlı olarak hesaplanan SRMR 0.03-0.04 değer aralığına sahiptir (Kim ve Shin, 2020). Elde edilen bu analizler doğrultusunda HİMÖ için orijinal ölçek ile de benzer uyum indeks değerlerine sahip olduğuna ve uyum indeks değerlerinin normal ve kabul edilebilir olduğu fikrine ulaşıldı.

Ölçek için elde edilen değerlerin grafiksel olarak sunulduğu PATH diyagramı ve t değerleri incelendiğinde, literatürün ifade ettiği t değeri 1.96'yı aşarsa 0.05, 2.56'yı aşarsa 0.001 düzeyinde anlamlıdır (Sarıkaya ve Yılar, 2018; Uyar, 2019). Bu ibare göz önünde bulundurulmuş ve bu çalışma için tüm maddelere ait t değeri 1.96'nın üzerinde bulunmuş olup 0.05 anlamlılık düzeyinde kabul edilebilir olduğu görüldü. Modeli iyileştirmek için hiçbir modifikasyon uygulanmamıştır. Orijinal ölçekte olduğu gibi HİMÖ'nün de beş alt boyutlu olduğu kabul edilmektedir. Her iki ölçekte de bütün maddelerin faktör yüklerinin yeterli ve açıklanan varyansın istenilen düzeydedir. Yapılan tüm bu analizler sonucunda HİMÖ'nün gereken yapı geçerliği sağlanmıştır.

5.3. HİMÖ'nün Güvenirliğine İlişkin Bulguların Tartışılması

Bir ölçme aracının sahip olması gereken özelliklerden birisi güvenirliliktir. Güvenirlik, ölçüm aracının ölçülmesi isteneni ne kadar tutarlı bir şekilde ölçtüğünü veya ölçümlerden elde ettiği bulguların ne derece hatadan uzak olduğunu ifade eden göstergedir (Grassi vd., 2023; Yücel, Karaibrahimoğlu ve Orhan, 2022). Aynı ölçüm aracı ile aynı ölçümlerin tekrarlanması ile oluşan sonuçların eşdeğerliğini ifade eder. Bir başka ifadeyle ölçeğin aynı gruba tekrarlı ölçümlerinde aynı sonuçlara ulaşarak, ölçüm aracının hata payının düşük olmasıdır (Ayyıldız ve Yılmaz, 2022; Gowani vd.,

2023). Ölçüm aracı ile yapılacak olan ölçümlerin sonucunda elde edilen verilerin kararlı olduğuna, bu ölçüm aracının hata potansiyelinin olmadığına ve tekrarlanan ölçümlerde bize aynı sonuçları sunacağına güvenilmesi gerekmektedir. Güvenilir olmayan özellik taşıyan bir ölçüm aracı kullanımdan uzaktır (Olgay vd., 2024; Tarka ve Kukar Kinney, 2022). Güvenilir bir ölçek hatadan uzak ölçümler yapabilen ölçektir. Ölçüm yaparken hatadan kaçınılamayacağı için, ölçüm için ölçme aracını mümkün olduğunca hatadan uzaklaştırmak, güvenilirliğini arttırmak gerekmektedir (Bulut ve Şengül, 2024; Schick vd., 2022).

Güvenirlik durumu sadece ölçek için sorumlu tutulacak bir durum olmamakla birlikte, ölçekten elde edilen değerlerin de güvenilirliğini ifade eder (Akgün ve Sarıtaş, 2023; Coleman, 2022). Güvenirliği test ederken hata payının en aza indirgenebilmesi için hatanın temel kaynaklarını tespit ederek bu kaynakları göz önünde tutmak ve kontrol altına almaya çalışmak gerekmektedir. Güvenirlik için oluşan hataların temel sebebi ölçekten kaynaklanabileceği gibi ölçekten farklı olarak dış etkenlerden de oluşabilir (Günel ve Bircan, 2022; Kaçmaz, Cumurcu ve Çelik, 2023). Ölçeğin bu bahsedilen hata oranlarını en aza indirgeyebilmek adına ölçme aracının çeşitli yöntemler kullanılarak güvenilirliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Ölçüm araçlarının güvenilirliğini test edebilmek adına çeşitli hesaplama yöntemleri geliştirilmiştir (Goretzko, Siemund ve Sterner, 2024; Karakuş ve Akbay, 2020; Uçar vd., 2021).

5.3.1. İç Tutarlılığın (Cronbach alfa) Değerlendirilmesi

İç tutarlılık, ölçek maddelerinin kendi içlerinde belirli bir bütünlüğe sahip olmasını, ölçülmesi planlananı tutarlı ve eşit olarak ölçekbildiğini ifade eden bir güvenilirlik ölçütüdür (Dinçer ve Kardaş, 2024; Tobón ve Luna-Nemecio, 2021). Ölçek maddelerinin eşdeğer olarak ölçümünü test ettiği gibi, ölçek maddelerinin sadece ölçülmesi planlanan durumu değerlendirebildiğini de test eder (Coleman, 2022; Ermiş ve Bayraktar, 2021). Bu ölçütün değerlendirmek istediği asıl hedefi; birbirinden farklı bölümlerden, sorulardan, faktörlerden oluşan araştırma aracının bir bütün olarak kendi içerisinde homojen dağılım gösterdiğini ve ölçülmek istenenin de ortak bir şekilde ölçtüğünü değerlendirmektir (Ahmed ve Ishtiaq, 2021; Ercan, 2024). Çalışmalarda ulaşılması planlanan güvenilir özellik taşıyan ölçekler iç tutarlık değeri yüksek olan ölçeklerdir. Bir ölçeğin fazla sayıda sorularının bulunması da o ölçeğin ölçülmesi

isteneni iyi bir şekilde değerlendirebildiği anlamını taşımamaktadır (Louangrath ve Sutanapong, 2018; Yılmaz, 2024). İç tutarlılığı değerlendirebilmek amacıyla çok fazla sayıda, çeşitli istatistiksel parametreler bulunmaktadır. Bunlar içerisinde Cronbach alfa katsayısı, Kuder-Richardson 20 veya 21 katsayısı, yarıya bölme yöntemi, madde toplam puan güvenilirliği gibi farklı hesaplama yöntemleri bulunmaktadır (Bandalos ve Finney, 2018; Ermiş ve Bayraktar, 2021; Sulak, 2024). Likert tipli ölçeklerin iç tutarlılık hesaplamasını yapmada sıkça başvurulanan yöntemlerden biri olan Cronbach alfa katsayısı, maddelerin kendi aralarında tutarlılığını değerlendiren bir yöntemdir (Sarıkaya ve Yılar, 2018; Türkoğlu ve Kılıç, 2021). Çalışmada kullanılan ölçeğin Cronbach alfa katsayı değerinin yüksek olara sonuç elde edilmesi o ölçeğin maddeler arası homojen bir yapıya sahip olduğunu ve ölçülmesi planlanan kavramı aynı özellikte ölçtüğünü ifade eder. Bu hesaplama yöntemi için kabul edilebilir minimum değerin 0.70 olması gerekmektedir (Uçar vd., 2021; Yıldız ve Uzunsakal, 2018). Cronbach alfa katsayısı için alınan değerler 0.00 ve 0.40 arasında ise güvenilir değil, 0.40 ve 0.60 arasında ise düşük güvenilirlikte, 0.60 ve 0.80 arasında ise oldukça güvenilir, 0.80 ve 1.00 arasında ise yüksek güvenilirlikte olarak ifade edilmektedir (Coleman, 2022; Yıldız ve Uzunsakal, 2018).

Bu çalışmada 309 hemşireden oluşan örneklem grubuna uygulanan HİMÖ ve alt boyutlarının iç tutarlılık güvenilirlik kat sayılarını değerlendirebilmek amacıyla Cronbach alfa katsayısı, madde toplam korelasyonları, madde silinirse Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Hemşirelere uygulanan HİMÖ değerlendirildiğinde Cronbach alfa katsayısı ölçek toplam puanı 0.91 olarak hesaplanırken, alt boyutları için ise bu değer 0.85-0.89 arasında bulundu. Orijinal ölçekte ise toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayı katsayısı 0.90 ve alt ölçeklerin alt boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı değerlerinin 0.76-0.83 aralığında değiştiği belirlenmiştir (Kim ve Shin, 2020). Ölçeğin orijinal formunun ve Türkçe formunun güvenilirlik katsayılarının benzer olduğu görülmektedir. Bu ölçek için hesaplanan bu değer aralıkları gözden geçirildiğinde ise ölçek toplamı ve ölçek alt boyutları yüksek güvenilirlikte bulundu. Çıkan yüksek güvenilirlikteki Cronbach alfa katsayısı ölçek maddelerinin kendi içerisinde homojen özellik taşıdığı ve ölçülmesi planlanan durumun tüm maddeler tarafından eşit ve aynı doğrultuda ölçtüğü anlaşılmaktadır.

Ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirebilmek için bir diğer başvurulan yöntem olan madde toplam korelasyonu, ölçekte bulunun her maddenin ölçeğin toplam puanı ile yapmış olduğu korelasyonu ifade etmektedir (Cığerci, Kesik ve Yıldırım, 2022; Grassi vd., 2023). Literatür taraması yapıldığında madde toplam korelasyon değerinin 0.30 üzerinde olması gerektiği ifade edilmektedir (Küçükçayır ve Cemaloğlu, 2022; Tarka ve Kukar Kinney, 2022). Bu çalışmada kullanılan ölçeğin her bir maddesinin toplam puana korelasyonu hesaplandığında bu değer 0.349 ve 0.702 arasında hesaplanmıştır. Hesaplanan bu değerlerin tümünün 0.30 üzerinde değere sahip olmasından dolayı ölçekten madde çıkarma yoluna başvurulmamıştır ve ölçek maddelerinin ölçülmek isteneni aynı doğrultuda ölçtüğü düşünülmektedir. Bir diğer iç tutarlılık analiz yöntemi olan madde çıkarıldığında Cronbach alfa değeri bu ölçek maddeleri için hesaplandığında içlerinden hiçbir maddenin silinmesiyle ölçeğin sahip olduğu Cronbach alfa katsayısında önemli bir yükselme sebebiyet oluşturmamaktadır. Bu nedenle bu aşamada da ölçekten hiçbir madde çıkarılmamıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

5.3.2. Zamana Göre Değişmezliğin Değerlendirilmesi (Test Re-test)

Test-tekrar test veya test re-test güvenilirliği bir ölçüm aracının ölçümden ölçüme kararlılığını, zamana göre değişmezliğini ifade eden bir değerlendirmedir (Sarıkaya ve Yılar, 2018; Ulusoy ve Ulus, 2022). Testin tekrarı yöntemi, bu testin aynı gönüllü topluluğa, aynı şartlar altında, gönüllülerin tekrar verecekleri cevapları hatırlamalarını engelleyecek kadar uzun, verecekleri cevaplarda ölçülmek istenenin sonuçlarında radikal farklılıklar oluşturmayacak kadar da kısa bir zaman aralığında iki kez uygulanmasıdır (Ermiş ve Bayraktar, 2021; Kaçmaz, Cumurcu ve Çelik, 2023). Aksi takdirde dikkat edilmeyen bu zaman aralığı sonucunda gönüllülerin vermiş olduğu cevaplarla ölçeğin güvenilirliğinin mi düşük, yoksa gönüllülerin düşüncelerinde mi farklılaşma oluşmuştur bunun cevabına varılamaz (Kandemir ve Kıran, 2021; Subaş ve Çetin, 2024). Bu sebeple güvenilirliğin değerlendirildiği bu aşamada en önemli unsur iki ölçüm sırasında bırakılan zaman aralığıdır (Durmuş, Akbolat ve Amarat, 2021; Yıldırım ve Toraman, 2023). Yapılan her iki ölçüm sonucunda elde edilen ölçüm sonuçlarının korelasyon kat sayısı ölçeğin güvenilirlik kat sayısını ifade etmektedir. Ölçeğin korelasyon kat sayısı iki ölçüm arasındaki ilişkinin ne derece olduğunu ifade ederken, bu değer +1 olması pozitif ilişki varlığını yansıtır ve bu değer en az 0.70 olması gerekmektedir (Gökdemir ve Yılmaz, 2023; Küçükçayır ve Cemaloğlu, 2022;

Madadizadeh ve Bahariniya, 2023). Çalışmada HİMÖ'nün zamana göre değişmezliğini değerlendirebilmek amacıyla iki hafta sonra 124 hemşireden oluşan örneklem grubuna ölçek ikinci defa uygulanmıştır. Ölçeğin test re-test ölçümleri arasında tümü için korelasyon kat sayısı $r = 0.764$ düzeyinde pozitif yönlü, anlamlı ilişki olduğu görüldü ($p < 0.05$) (Tablo 4.7.). Orijinal ölçekte ise 30 hemşire ile yapılan test re-test ölçümleri arasında tümü için korelasyon kat sayısı $r = 0.89$ düzeyinde olduğunu ve ölçüm aracının kararlı yapıya sahip olduğu belirlenmiştir ($p < .001$) (Kim ve Shin, 2020). Elde edilen bu sonuçlar ışığında HİMÖ'nün test-re test güvenirlik düzeyinin yeterli olduğu ve aradan geçen zamanda tutarlı ölçüm yapan bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir.

5.3.3. Yarıya Bölme Yöntemine İlişkin Bulguların Tartışılması

Ölçek uyarlama çalışmalarında ölçeğin güvenirliğini değerlendirmek amacıyla ölçeği puanlama yapmadan önce iki yarıya bölerek bu güvenirlik değerlendirilir (Güngörmüş, Karacan ve Sapçı, 2023; Turan ve Yiğit, 2021). Bu değerlendirme ise iki farklı yol ile yapılır. İlk yöntem ölçek sorularını tek numaralı ve çift numaralı olanlar olarak ikiye ayırmakken, ikinci yöntem ise ölçek sorularını ilk yarı ve ikinci yarı şeklinde ikiye ayırarak her biri tek bir test gibi değerlendirilerek iki grup arasındaki elde edilen puanların ilişkisini değerlendirmektir (Ülker ve Korkmaz, 2022; Yalçın ve Aslan, 2022). İkiye ayrılan bu gruplar arasında elde edilen korelasyon değerinin yüksek olması, ölçeğin kendi içinde de ilişki içinde ve birbirleriyle uyumlu sorulardan oluştuğunu ifade ederekten, çalışmanın iç tutarlılığının olduğu kabul edilir (Turan ve Yiğit, 2021; Yücel, Karaibrahimoğlu ve Orhan, 2022).

Çalışmada ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin iki yarı güvenirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu bulunmuştur. Ölçeğin 15 maddeden oluşan ilk yarısı için bu değer 0.861 ve 15 maddeden oluşan ikinci yarı için 0.882 olarak bulundu. Sonuçlara göre iki yarıdaki korelasyon 0.619; Spearman-Brown Katsayısı 0.765, Guttman Split-Half Katsayısı ise 0.764 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç ile HİMÖ için iç tutarlılık güvenilirliğinin iyi olduğu belirlenmiştir.

5.3.4. Alt - Üst %27'lik Dilim Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Madde analizi için tercih edilen yöntemlerden biri olan ölçek alt %27 ve üst %27'de yer alan madde ortalamalarının karşılaştırılarak her bir maddenin madde ayırt ediciliğinin değerlendirildiği bir yöntemdir (Akgün ve Sarıtaş, 2023; Günel ve Bircan,

2022). Ölçüm formundan elde edilen toplam puanlar en yüksekten düşüğe doğru sıralanıp başarısı en yüksek olan ve başarısı en düşük olan cevaplayıcıların %27'si alınarak alt ve üst gruplar belirlenerek örnekleme t testi ile karşılaştırılarak bakılmaktadır (Koç vd., 2024; Şahin ve Aslan, 2023). Yapılan bu karşılaştırma sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar ($p<0.05$) elde ediliyorsa ölçeğe ait maddelerin üst ve alt gruptaki kişileri ölçülmek istenen konu bakımından ayırt edici olduğu görülmektedir (Ayyıldız ve Yılmaz, 2022; Ergül vd., 2024).

Çalışmada, HİMÖ'den elde edilen veriler doğrultusunda alt-üst %27'lik dilim puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olarak görüldü ($p<0.05$). Bu bulgu HİMÖ'nün ayırt edici özelliği sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 4.9.).

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

HİMÖ'nün Türkçeye uyarlanarak, geçerlik ve güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla bu çalışmanın sonuçları şu şekildedir;

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin sonuçlar

- Araştırmaya katılan hemşirelerin %79.6'sı kadın,
- Yaş ortalaması 31.13 ± 8.94 ,
- %54'ü bekar,
- %46'su yüksekokul mezunu,
- %61.8'i vardiyalı çalışmakta,
- %66.3'ü 8 saat çalışmakta,
- %57.3'ü aldığı ücretten memnun değil,
- Ortalama çalışma süresi 8.99 ± 8.66 yıl,
- %63.1'i çalışma ortamını “orta” olarak değerlendirmekte,
- %54'ü çalışılan kurumun ihtiyaçları karşılama düzeyini “orta” olarak belirtmektedir.

HİMÖ'nün geçerliğine ilişkin sonuçlar

- Ölçeğin dil ve kapsam geçerliği sağlanmış olup, alınan uzman görüşleri sonucunda ölçek maddeleri için hesaplanan KGİ değerleri 0.90-1.00 değerleri arasında olduğu,
- Ölçeğin KMO değeri 0.885, Bartlett küresellik testi sonuçları ($\chi^2=5482.093$, $p=0.000$) ölçeğin örneklem yeterliği ve faktör analizi için uygun olduğu,
- Ölçeğe ait bütün maddelerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olduğu,
- Ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek için yapılan DFA sonucunda ölçeğin uyum istatistik değerlerinin istenilen düzeyde olduğu ($\chi^2/SD=2.49$, GFI=0.96, AGFI=0.96, CFI=0.98, RMSEA=0.049 ve SRMR=0.065),
- Modele ait faktör yükleri 0.60 ile 0.90 arasında değiştiği ve tüm maddelere ait t değeri 1.96'nın (12.85-30.85) üzerinde olduğu görüldü.

HİMÖ'nün güvenirliğine ilişkin sonuçlar

- Ölçeğe ait Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.916, alt boyutlarının Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ise 0.853 ile 0.896 arasında olduğu,
- Ölçeğe ait test re-test ölçümleri arasında düzeyinde pozitif yönlü, anlamlı ilişki olduğu ($r=0.764$, $p<0.05$),
- Ölçeğe ait genel puan ortalaması toplamı 98.51 ± 18.49 puan olarak hesaplandığı, Fizyolojik İhtiyaçlar alt boyutunun 16.02 ± 5.61 , Güvenlik İhtiyacı alt boyutunun 18.63 ± 5.35 , Aidiyet İhtiyacı alt boyutunun 22.60 ± 4.64 , Saygı İhtiyacı alt boyutunun 19.19 ± 5.94 , Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı alt boyutunun 22.06 ± 5.03 puan olduğu,
- Ölçeğe ait alt-üst %27'lik dilim puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.05$),
- Ölçeğin 5 alt boyut ve 30 madde ile Türk toplumu için geçerli bir ölçüm aracı olduğu,
- Ölçeğin 5 alt boyut ve 30 madde ile Türk toplumu için güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşıldı.

6.2. Öneriler

Bu sonuçlar doğrultusunda öneriler şu şekildedir;

- Türkçe geçerlik ve güvenirliği yapılan bu çalışmanın tekrarlanabilirliğini ve genellenebilirliğini ortaya koymak amacıyla ülkemizin farklı kültürel yapıdaki bölgelerinde bulunan örneklem gruplarında araştırmaların yapılması,
- Hemşirelerin ihtiyaçlarının karşılanmasından duydukları memnuniyeti değerlendirmek için araştırmaların yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Abbak Y, Gelişli Y (2023). 21. Yüzyıl becerilerinin öğretime yönelik hazırlanacak hizmet içi eğitim programının kazanımlarının davis tekniğine göre kapsam geçerlik çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 52(1): 35-56. DOI: 10.37669/milliegitim.1309227
- Abbas J (2020). Service quality in higher education institutions: Qualitative evidence from the students' perspectives using maslow hierarchy of needs. *International Journal Of Quality And Service Sciences*, 12(3): 371-384. DOI: 10.1108/IJQSS-02-2020-0016
- Abdelsalam R, Al-Haddad S, Abdel-Aziz AS (2022). Relationship between Maslow's Hierarchy of Needs and mumpreneurial intentions. *Problems And Perspectives In Management*, 20(3): 387. DOI: 10.21511/ppm.20(3).2022.31
- Abukan B, Yıldırım F, Öztürk H (2020). Covid-19 salgınında çocuk olmak: Gelişim dönemlerine göre sosyal hizmet gereksinimleri ve öneriler. *Electronic Turkish Studies*, 15(6): 1-14. DOI.org/10.7827/TurkishStudies.44416.
- Ahmed I, Ishtiaq S (2021). Reliability and validity: Importance in medical research. *Methods*, 12(1): 2401-2406. DOI: 10.47391/JPM.A.06-861
- Akbaş U, Karabay E, Yıldırım-Seheryeli M, Ayaz A, Demir ÖO (2019). Türkiye ölçeği araçları dizininde yer alan açımlayıcı faktör analizi çalışmalarının paralel analiz sonuçları ile karşılaştırılması. *Journal Of Theoretical Educational Science*, 12(3): 1095-1123. DOI.org/10.30831/akukeg.453786.
- Akben G, Coşkun H, Akben C (2024). Kötü niyetli yaratıcılık ölçeği (knyö): Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (61): 1810-1826. DOI.org/10.53444/deubefd.1388714.
- Akgerman A, Yavuz EDÖ, Kavaslar İ, Güngör S (2022). Yapay zeka ve hemşirelik. *Sağlık Bilimlerinde Yapay Zeka Dergisi*, 2(1): 21-27. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/en/pub/jaihs/issue/84896/1493549#article_cite
- Akgün AA, Sarıtaş E (2023). Marka güven ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (52): 420-434. DOI.org/10.52642/susbed.1352856.
- Aktaş E (2018). *Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramına göre günümüzde kadına yönelik tüketim analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul. Türkiye.

- Aktaş Z (2022). John Stuart Mill'in Faydacılık Teorisinde "Ahlaki yaptırım" problemi. *Liberal Düşünce Dergisi*, (107): 1-18. DOI.org/10.36484/liberal.1011521.
- Uzunsakal E, Yıldız D (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 14-28. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/507218>
- Aloisio LD, Coughlin M, Squires JE (2021). Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *International Journal Of Nursing Studies*, 123: 104073. DOI.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104073.
- Alsaqer K, Bebis H (2021). Cross-cultural adaptation, validity, and reliability of the arabic version of the self-care of hypertension inventory scale among older adults. *Journal Of Cardiovascular Nursing*, 36(5): 430-436. DOI: 10.1097/JCN.0000000000000738
- Altymurat A, Muhai M, Saporow T (2021). Human behavior in organizations related to Abraham Maslow's Hierarchy of Needs Theory. *Interdisciplinary Journal Papier Human Review*, 2(1): 12-16. DOI.org/10.47667/ijphr.v2i1.87.
- Alzailai N, Barriball L, Xyrichis A (2021). Burnout and job satisfaction among critical care nurses in saudi arabia and their contributing factors: A scoping review. *Nursing Open*, 8(5): 2331-2344. DOI.org/10.1002/nop2.843.
- Anuyah O, Badillo-Urquiola K, Metoyer R (2023). Characterizing the technology needs of vulnerable populations for participation in research and design by Adopting Maslow's Hierarchy of Needs. *Proceedings Of The 2023 Chi Conference On Human Factors In Computing Systems*, (85): 1-20. DOI.org/10.1145/3544548.3581221.
- Arslan Yürümezoğlu H (2024). Hemşirelik bilgilerinin klinik uygulamalarda karşılaştırılmamış hemşirelik bakımına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Akdeniz Hemşirelik Dergisi*, 3 (1): 1-7. DOI.org/10.59398/ahd.1326345.
- Aryuwat P, Asp M, Lövenmark A, Radabutr M, Holmgren J (2023). An integrative review of resilience among nursing students in the context of nursing education. *Nursing Open*, 10(5): 2793-2818. DOI: 10.1002/nop2.1559
- Avcı A, Kayıran D (2023). Çocuk gelişimi programı öğrencilerinin covid-19 sürecinde insan ihtiyaçlarındaki değişime yönelik görüşlerinin Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi bağlamında değerlendirilmesi. *Black Sea Journal Of Public And Social Science*, 6(2): 79-87. DOI.org/10.52704/bssocialscience.1208051.
- Avcı İ, Yıldız E (2021). Covid-19 pandemi sürecinde uzaktan eğitimi kullanan öğrencilerin memnuniyet ve davranışlarının teknoloji kabul modeli çerçevesinde incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(3): 814-830. DOI.org/10.36362/gumus.886553.

- Aydar S (2023). John Stuart Mill'in ve etik mutluluk öğretisi. *Ağrı İslami İlimler Dergisi*, 8(13): 225-249. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/tr/pub/agiid/issue/82461/1395482#article_cite
- Aydemir HC, Eke E (2023). Yerel yönetimlerin sunduğu sağlık hizmetlerine yönelik bireylerin memnuniyet algısı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(40): 1390-1411. DOI.org/10.21076/vizyoner.1219424.
- Aydın AM (2022). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi açısından günümüz öğrenci ihtiyaçlarının incelenmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram Ve Uygulama*, 5(3): 234-251. DOI: 10.52848/İjls.1083692
- Aylar F, Evcı N (2024). Derleme: Ölçek geliştirme çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *The Journal Of Social Sciences*, 4(10): 389-412. DOI: 10.16990/SOBIDER.3386
- Ayvat İ, Özbaş AA (2021). Yaşlı kanser hastalarının destekleyici bakım gereksinimleri: gereksinimler de yaşıyor mu?. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 8(1): 93-100. DOI.org/10.31125/hunhemsire.907936.
- Ayyıldız P, Yılmaz A (2022). " Liderlik kapasitesinin hazır oluş/isteklilik/yetkinlik bakımlarından ölçülmesi" ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3): 2262-2289. DOI.org/10.29299/kefad.1119467.
- Bandalos DL, Finney SJ (2018). Factor analysis: Exploratory and confirmatory. *The Reviewer's Guide To Quantitative Methods İn The Social Sciences* (ss. 98-122). Routledge.
- Bayrakci E (2020). Dijital çalışma hayatındaki ihtiyaçlara Maslow'un İhtiyaçlar Sıralaması açısından kuramsal bir bakış. *Turan-Sam*, 12(48): 378-383. Erişim Adresi: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=917751>
- Bergman L, Falk AC, Wolf A, Larsson IM (2021). Registered nurses' experiences of working in the intensive care unit during the covid-19 pandemic. *Nursing İn Critical Care*, 26(6): 467-475. DOI.org/10.1111/nicc.12649.
- Bıçkın Çetiner H, Tolukan E. (2023). Sporcuların zihinsel dayanıklılık düzeyinin antrenör-sporcu ilişkisine etkisinde temel psikolojik ihtiyaçların aracılık rolü. *Cbü Beden Eğitimi & Spor Bilimleri Dergisi*, 18(2): 813-829. DOI.org/10.33459/cbubesbd.1219508.
- Boston-Leary K, Alexander G R, Davis S (2024). Leveraging Maslow's Hierarchy of Needs to build nursing's more inclusive future. *Nursing Administration Quarterly*, 48(1): 55-64. DOI: 10.1097/NAQ.0000000000000613

- Boudrias V, Trépanier SG, Foucreault A, Peterson C, Fernet C (2020). Investigating the role of psychological need satisfaction as a moderator in the relationship between job demands and turnover intention among nurses. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1): 213-231. DOI.org/10.1108/ER-10-2018-0277.
- Bulut A, Şengül H (2024). Yoğun bakım ünitesi onurlu bakım ölçeğinin Türkçeye uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 40(2): 227-240. DOI.org/10.53490/eghehemsire.1230432.
- Cambridge Dictionary (2024). Satisfaction. Erişim Adresi: <https://Dictionary.Cambridge.Org/Dictionary/English/Satisfaction?Q=Satisfaction> Erişim Tarihi: 22. 08. 2024.
- Camci G, Kavuran E (2021). Hemşirelerin iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri ile meslek ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik Ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(2): 274-83. DOI.org/10.17049/ataunihem.930846.
- Carducci BJ (2020). Maslow's Hierarchy Of Needs. CS. Nave ve BJ. Carducci (Editörler), *The Wiley Encyclopedia Of Personality And Individual Differences: Models And Theories*. (ss. 269-273).
- Ceylan C (2020). Sosyal medya tasarımı ve ihtiyaç. *İstanbul Aydın Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Dergisi*, 6(11): 43-52. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/aydinsanat/issue/58392/746517>
- Chan GK, Bitton JR, Allgeyer RL, Elliott D, Hudson LR, Burwell PM (2021). The impact of Covid-19 on the nursing workforce: A national overview. *Online Journal Of Issues In Nursing*, 26(2): 1-17. DOI:10.3912/OJIN.Vol26No02Man02
- Cici R, Yilmazel G (2021). Determination of anxiety levels and perspectives on the nursing profession among candidate nurses with relation to the Covid-19 pandemic. *Perspectives In Psychiatric Care*, 57(1): 358-362. DOI.org/10.1111/ppc.12601.
- Çiğerci FM, Kesik C, Yıldırım M (2022). Dijital ve basılı okumaya yönelik tutum ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 10(3): 530-546. DOI.org/10.16916/aded.1097755.
- Coleman P (2022). Validity and reliability within qualitative research for the caring sciences. *International Journal Of Caring Sciences*, 14(3): 2041-2045. Erişim Adresi: <http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/>
- Coster WJ, Mancini MC (2015). Recommendations for translation and cross-cultural adaptation of instruments for occupational therapy research and practice. *Revista De Terapia*

Ocupacional Da Universidade De São Paulo, 26(1): 50–57.
DOI.org/10.11606/issn.2238-6149.v26i1p50-57.

Cummings GG, Lee S, Tate K, Penconek T, Micaroni SP, Paananen T, Chatterjee GE (2021). The essentials of nursing leadership: A systematic review of factors and educational interventions influencing nursing leadership. *International Journal Of Nursing Studies*, (115): 103842. DOI.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103842.

Çağatay P (2023). Doğum kontrolü için farklı ihtiyaçların karşılanması: türkiye’deki farklı ihtiyaç ve talep grupları arasında karşılanmayan ihtiyaçların trend analizi. *Nüfusbilim Dergisi*, (45): 71-124. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/tr/pub/nufusbilim/issue/83033/1437193#article_cite

Çalışkan A, Pekkan NÜ (2020). Örgütsel dışlanma: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1): 51-60. DOI.org/10.29131/uiibd.736413.

Çapık C, Gözüml S, Aksayan S (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: Güncellenmiş rehber. *Florence Nightingale Journal Of Nursing*, 26(3): 199-210. DOI: 10.26650/Fnijn397481

Çelikkbilek E, Balcıoğlu İ (2024). Denetimsiz öfkenin bireye ve topluma zararı. *Toplum Bilimleri Dergisi*, (16): 238-253. Erişim Adresi: https://toplumbilimleri.com/?mod=makale_tr_ozet&makale_id=391

Çiçin FN (2024). İşletmelerde yöneltme (yönverme-yürütme) işlevinin temel unsurları. *Eurasian Business & Economics Journal*, (36): 64-78. DOI.org/10.17740/eas.econ.2024-V36-05.

Çiftçioğlu G, Tunç G. (2022). Yönetici hemşirelerin değişen rolleri. *Artuklu International Journal Of Health Sciences*, 2(2): 23-30. DOI.org/10.29228/aijhs.19.

Çoban GS (2021). Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kendini gerçekleştirme basamağında gizil yetenekler. *European Journal Of Educational And Social Sciences*, 6(1): 111-118. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejees/issue/62607/910302>

Çoban S, Özdemir V (2020). Müzik eğitimcilerinin mesleki doyum düzeylerinin, Clayton Alderfer’in Vig (Erg) Teorisine göre değerlendirmesi “II.Uluslararası İstanbul Kodaly Eğitim Günleri” örneği. *Fine Arts*, 15(4): 217-232. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/nwsafine/issue/57519/748250>

Dar SA, Sakthivel P (2022). Maslow’s Hierarchy of Needs is still relevant in the 21st century. *Journal Of Learning And Educational Policy*, 2(5): 1-9. DOI.org/10.55529/jlep25.1.9.

- Demir Kahraman M (2014). Livability and spatial quality in terms of human needs and spatial affordances. *Planlama Dergisi*, 24(2): 74-84. DOI: 10.5505/Planlama.2014.29591
- Dinçer D, Ekşi H, Demirci İ, Selami K (2024). Acımın dönüştürücü gücü ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 9(39): 409-421. DOI: 10.9761/JASSS2965
- Donley J (2021). The impact of work environment on job satisfaction: Pre-covid research to inform the future. *Nurse Leader*, 19(6): 585-589. DOI.org/10.1016/j.mnl.2021.08.009.
- Durmuş A, Akbolat M, Amarat M (2021). Covid-19 aşısı okuryazarlığı ölçeği'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği. *Cukurova Medical Journal*, 46(2): 732-741. DOI.org/10.17826/cumj.870432.
- Elahi Shirvan M, Alamer A (2024). Modeling the interplay of efl learners' basic psychological needs, grit and L2 achievement. *Journal Of Multilingual And Multicultural Development*, 45(7): 2831-2847. DOI.org/10.1080/01434632.2022.2075002.
- Eminoğlu A, Duruk N (2024). Hemşirelik öğrencilerinin bakım davranışları ile klinik öğrenim çevresi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Journal Of Nursology*, 27(3): 182-194. DOI.org/10.17049/jnursology.1436645.
- Eraydın C, Kardaş Kin Ö, Andık S, Türk U (2021). Hemşirelerin iş doyumunun incelenmesi. *Sağlık Ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 8(1): 54-64. DOI: 10.5222/SHYD.2021.83702
- Ercan H (2024). Ergenler için arkadaşla bağlanma ölçeğinin psikometrik özellikleri ve uyarlama çalışması. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 8(38): 227-240. DOI: 10.9761/JASSS3054
- Erdoğan DG, Aslan İ (2021). Egzersiz Ve Egzersizin Homeostatik Fizyolojik Etkileri. R. Soslu (Editör). *Academic Developments On Health Sciences*. Ankara. Duvar Yayınları, s. 67.
- Eren DÇ, Korkmaz M, Yıldırım ÖÖ, Avcı İA (2021). Covid-19 pandemi sürecinde hemşirelik öğrencilerinin uzaktan eğitime karşı tutum ve memnuniyet düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik Ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24 (2): 246-254. DOI.org/10.17049/ataunihem.862820.
- Eren Ö, Mizrahitokatlı CM (2020). İnsani gelişim endeksinin Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı çerçevesinde tekrar değerlendirilmesi. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 3(1): 48-62. DOI.org/10.33723/rs.646883.
- Ergül B, Yılmaz V (2020). Covid-19 salgını süresince aile içi ilişkilerin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi. *İbad Sosyal Bilimler Dergisi*, 38-51. DOI.org/10.21733/ibad.733909.

- Ergül C, Demir E, Hançer H, Deniz Sakarya M, Çakmak E (2024). Hızlı isimlendirme testinin 20-49 yaş arası bireylerde geçerlik ve güvenirliği: Metodolojik çalışma. *Türkiye Klinikleri Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(4): 845-55. DOI: 10.5336/healthsci.2024-104954
- Ermiş EN, Bayraktar S (2021). Çok boyutlu varoluşsal pişmanlık envanterinin Türkçeye uyarlanması: Güvenirlik ve geçerlilik analizi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 13(Ek 1): 421-440. DOI.org/10.18863/pgy.1007196.
- Gawel JE (2019). Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. *Practical Assessment, Research, And Evaluation*, 5(1): 11. DOI.org/10.7275/31qy-ea53.
- Gedük EA (2018). Hemşirelik mesleğinin gelişen rolleri. *Sağlık Bilimleri Ve Meslekleri Dergisi*, 5(2): 253-258. DOI: 10.17681/hsp.358458
- Goretzko D, Siemund K, Sterner P (2024). Evaluating model fit of measurement models in confirmatory factor analysis. *Educational And Psychological Measurement*, 84(1): 123-144. DOI.org/10.1177/00131644231163813.
- Gowani AAA, Low G, Norris C, Hoben M (2023). Internal structure validity and internal consistency reliability of the minnesota living with heart failure questionnaire: A systematic review protocol. *Bmj Open*, 13(11): E076780. DOI.org/10.1136/bmjopen-2023-076780.
- Gökalg MG, Üzer MA (2024). Yapay zeka çağında hemşirelik bakımı. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 6(1): 89-94. DOI.org/10.48071/sbuhemsirelik.1349981.
- Gökdemir F, Yılmaz T (2023). Likert tipi ölçekleri kullanma, modifiye etme, uyarlama ve geliştirme süreçleri. *Journal Of Nursology*, 26(2): 148-160. DOI.org/10.5152/JANH.2023.22260.
- Göker G, Öztürk Y (2022). Termal turizm deneyimi, memnuniyet, duygu durumu ve davranışsal niyete yönelik bir araştırma. *Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 19(3): 469-485. DOI.org/10.24010/soid.1152582.
- Görücü Ö (2018). *İhtiyaç kavramının felsefi analizi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri. Türkiye.
- Grassi A, Marsocci A, Dell'anno F, Castiglia SF, Fattori S, Magnifica F (2023). Cross-cultural adaptation, validity and reliability study of the Italian version of the back pain functional scale. *Mltj Muscles, Ligaments And Tendons Journal*, 13(1): 119-125. DOI: 10.32098/mltj.01.2023.13

- Griffin KE, Arndt SS, Vinke CM (2023). The adaptation of Maslow's Hierarchy of Needs to the Hierarchy of Dogs' Needs using a consensus building approach. *Animals*, 13(16): 2620. DOI.org/10.3390/ani13162620.
- Guerrero JG, Ali SAA, Attallah DM (2022). The acquired critical thinking skills, satisfaction, and self confidence of nursing students and staff nurses through high-fidelity simulation experience. *Clinical Simulation In Nursing*, (64): 24-30. DOI.org/10.1016/j.ecns.2021.11.008.
- Gül Ş, Arslan S (2021). Bir hemşirelik bölümünde öğrenim gören öğrencilerin hemşirelik bakım davranışları algısının belirlenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(2): 432-438. DOI.org/10.31067/acusaglik.852191.
- Gültekin E, Kanger F (2023). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Kur'an'da insanın temel ihtiyaçları karşılatırmalı bir inceleme. *Usul İslam Araştırmaları*, (40): 65-100. DOI.org/10.56361/usul.1329462.
- Günday F, Taş A, Abacıgil F, Arslantaş H (2022). Hemşirelerde iş doyumunu ve iş yaşamı kalitesini etkileyen faktörler: Kesitsel bir çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(2): 216-232. DOI.org/10.46237/amusbfd.918747.
- Günel Y, Bircan H (2022). Bireylerin konut finansman tercihlerini belirlemeye yönelik ölçek geliştirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3): 709-725. DOI.org/10.37880/cumuiibf.1090990.
- Günel Y, Güler A (2021). Koronavirüs (Covid-19) sürecinde üniversite öğrencilerinin uzaktan eğitim uygulamasına yönelik memnuniyet algılarının incelenmesi. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 54-73. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijerdergisi/issue/87566/1560857>
- Güner F (2022). Immanuel Kant bir faydacı olabilir mi? Kant'ın, Deneyci Ahlâk Teorilerine yönelik eleştirileri. *Eskişeni*, (47): 489-516. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2052194>
- Güngörmüş Z, Karacan E, Sapçı E (2023). Bireylerin depreme ilişkin hazıroluşluk ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Paramedik Ve Acil Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 4(1): 1-13. DOI.org/10.54862/pashid.1232054.
- Hasekioğlu G (2024). *İş sağlığı ve güvenliği kapsamında farklılık yönetimi ve güvenlik kültürü incelemesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul. Türkiye.
- Hezer M (2019). *Hemşirelerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ile hemşirelik bakım kalitesinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Biruni Üniversitesi, İstanbul. Türkiye.

- Horzum I (2023). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Freud'un Yapısal Benlik Kuramı (İd, Ego, Süperego) bağlamında kişilerarası iletişimde saldırganlık: Doktorlara karşı şiddetin güdümlenmelerini yordamak. *Elektronik Cumhuriyet İletişim Dergisi*, 5(1): 64-90. DOI.org/10.54089/ecider.1286971.
- International Council Of Nurses (2024) Nursing Definitions. Erişim Adresi: <https://www.icn.ch/resources/nursing-definitions> Erişim Tarihi: 22.08.2024.
- Ihensekien OA, Joel AC (2023). Abraham Maslow's Hierarchy of Needs And Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for organizational performance. *The Romanian Economic Journal*, (85): 31-48. DOI: 10.24818/REJ/2023/85/04
- Irmak B, Bulut H (2022). Hemşirelerin "Hemşirelik bakımına duyarlı kalite göstergeleri" hakkındaki görüşleri. *Sağlık Akademisi Kastamonu*, 8(1): 1-2. DOI: 10.25279/sak.767033
- Işıkgöz ME, Gürbüz PG, Deveci ME, Ulusoy U (2023). E-spor katılım motivasyonu ölçeğinin (ekmö) üniversite öğrencileri örnekleminde doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi. *Uluslararası Spor Bilimleri Öğrenci Çalışmaları*, 5(2): 70-83. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/i4s/issue/81677/1354933>
- İlhan ÜD (2020). Covid-19 ile mücadelede insan kaynakları yönetimi uygulamalarında ihtiyaç duyulan aksiyonların belirlenmesine yönelik örgütsel müdahale yöntemi önerisi. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 19(Covid-19 Special Issue): 288-307. DOI.org/10.21547/jss.782458.
- İngeç AK, Gülleb O (2018). Pragmatik Bir Etkinlik Olarak Siyasal İletişim. K. Güran Yiğitbaşı ve AG. Soncu (Editörler), *Siyasal Dilin Satır Arası* (ss.141-192). Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Jeffery J, Rogers S, Redley B, Searby A (2023). Nurse manager support of graduate nurse development of work readiness: An integrative review. *Journal Of Clinical Nursing*, 32(17-18): 5712-5736. DOI.org/10.1111/jocn.16694.
- Judge TA, Zhang SC, Glerum DR (2020). Job satisfaction. *Essentials Of Job Attitudes And Other Workplace Psychological Constructs*, 207-241. DOI.org/10.4324/9780429325755.
- Kaçmaz C, Cumurcu B, Çelik OT (2023). Çocuklar için dijital bağımlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Güvenirlilik ve geçerlilik analizi. *Bağımlılık Dergisi*, 24(4): 495-506. DOI.org/10.51982/bagimli.1261063.

- Kalebaşı ET (2020). Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ile bir film çözümleme denemesi: Ratatouille. *Journal Of International Social Research*, 13(69): 1285. DOI: 10.17719/jisr.2020.4041
- Kandemir EM, Kıran H (2021). Öğretim becerileri ölçeği: Ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1): 52-64. DOI: 47770/ukmead.843235
- Kaplan AB (2024). *Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramının revizyonu ve bilişim teknolojilerinin tüketim alışkanlıklarına etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul. Türkiye.
- Kaplan E, Bektas O, Karaca M (2022). Madde ve ısı ünitesi başarı testi geliştirme çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (63): 78-116. DOI.org/10.21764/maeuefd.985968.
- Karabudak SS, Gerçek E, Yıldırım B (2020). Yenidoğan yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin yaşadığı sorunlar: Nitel bir araştırma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(2): 144-153. DOI.org/10.46237/amusbfd.651264.
- Karaçam Z (2019). Ölçme Araçlarının Türkçeye Uyarlanması. *Ebelik Ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1): 28-37. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/765916>
- Karakuş S, Akbay SE (2020). Psikolojik esneklik ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1): 32-43. DOI.org/10.17860/mersinefd.665406.
- Karaman M (2023). Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi: Kavramsal bir çalışma. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1): 47-63. DOI.org/10.29131/uiibd.1279602.
- Karataş YC (2021). Dijital etik ve dijital çağda "İnsan doğası". *Trt Akademi*, 6(12): 570-579. DOI.org/10.37679/trta.945237.
- Kargın HH (2024). Kant'ın sanat anlayışında dehanın önemi. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2): 304-318. DOI.org/10.56574/nohusosbil.1570106.
- Kartalkaya K, İcaçan NO (2023). Çeşitlilik yönetiminin örgütsel bağlılık ile ilişkisinin hizmet sektöründe incelenmesi. *Politik Ekonomik Kuram*, 7(2): 317-328. DOI.org/10.30586/pek.1356339.

- Keith AC, Warshawsky N, Neff D, Loerzel V, Parchment J (2021). Factors that influence nurse manager job satisfaction: An integrated literature review. *Journal Of Nursing Management*, 29(3): 373-384. DOI.org/10.1111/jonm.13165.
- Keser A, Büyükgöze Kavas A (2022). Gelecekteki insana yakışır iş ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1): 19-33. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/70793/1126483>
- Kim HJ, Shin SH (2020). Development and validation of the nurse needs satisfaction scale based on Maslow's Hierarchy of Needs Theory. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(6): 848-862. DOI: 10.4040/jkan.20195
- Kocaçal E, Aktan GG, Eşer İ (2021). Tarihsel süreç içinde hemşirelik süreci ve bakım planlarının gelişimi. *Anadolu Hemşirelik Ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(2): 284-290. DOI.org/10.17049/ataunihem.528109.
- Koç E, Koç AK, Özkan S, Aycan S (2024). Tip 2 diyabet öz yönetimi ölçeğinin geliştirilmesi. *Sağlık Ve Toplum*, 34(2): 33-41. Erişim Adresi: <https://ssyv.org.tr/wp-content/uploads/2024/08/4-Tip-2-Diyabet-Oz-Yonetimi-Olceginin-Gelistirilmesi.pdf>
- Koçak F, Demirsoy BY, Bayraktar DD, Çatal E (2023). Cerrahi hemşireliği intörn öğrencilerinin mezuniyet öncesi ve sonrası hemşirelik imaj algılarının karşılaştırılması. *Akdeniz Hemşirelik Dergisi*, 2(2): 47-54. DOI.org/10.59398/ahd.1323288.
- Koçak H, Demirdel E (2023). Omza yönelik ölçek geliştirme çalışmasında kapsam geçerliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(2): 219-226. DOI.org/10.22312/sdusbed.1302412.
- Köksal ZP, Altay G, Yavuz AY (2023). Pandemi sürecinde hemşirelik öğrencilerinin algıladıkları stres düzeyi ile uyku kalitesi arasındaki ilişki. *Etkili Hemşirelik Dergisi*, 16(3): 343-356. DOI.org/10.46483/jnef.1327442.
- Köksel P, Topal Hançer A (2024). Merley Mishell'in Belirsizlik Kuramına göre ani sensörinöral işitme kaybı tanılı hastaya uygulanan hemşirelik bakımı. *Türkiye Klinikleri Journal Of Nursing Sciences*, 16(1): 294-8. DOI: 10.5336/nurses.2023-96334
- Küçü E (2018). *Lise öğrencilerinde mükemmeliyetçilik, ihtiyaç doyumu ve psikolojik iyi-oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir. Türkiye.
- Küçükçayır GA, Cemaloğlu N (2022). Katz kuramına göre okul yöneticisi yeterlik envanteri KOYYE kapsam geçerliği ve güvenirlik çalışması. *Baskent University Journal Of Education*, 9(2): 154-168. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/bujoe/issue/77507/1304227>

- Ladikli MF, Arslan H (2023). Kavramsal ve kuramsal olarak iş doyumu. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*, 8(2): 139-173. DOI.org/10.36657/ihcd.2023.112.
- Lee BTF, Sims JP (2023). Maslow's Hierarchy of Needs: A framework for understanding China's SOEs, SMEs and decentralisation. *China Report*, 59(4), 402-421. DOI.org/10.1177/00094455231187692.
- Louangrath PI, Sutanapong C (2018). Validity and reliability of survey scales. *International Journal Of Research & Methodology In Social Science*, 4(3): 99-114. DOI: 10.5281/zenodo.2545006
- Madadzadeh F, Bahariniya S (2023). Tutorial on how to calculating content validity of scales in medical research. *Perioperative Care And Operating Room Management*, (31): 100315. DOI.org/10.1016/j.pcorm.2023.100315.
- Maslow A, Lewis KJ (1987). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi. *Salenger Incorporated*, 14 (17): 987-990. Erişim Adresi: <https://www.researchhistory.org/2012/06/16/maslows-hierarchy-of-needs/?print=1>
- Mat STB, Baykal Ü (2021). Birinci basamak sağlık hizmetlerinden yararlananların hemşirelik imajına ilişkin algıları ve etkileyen faktörler. *Anadolu Hemşirelik Ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(3): 357-364. DOI.org/10.17049/ataunihem.770806.
- Mcneish D, Wolf MG (2023). Dynamic fit index cutoffs for confirmatory factor analysis models. *Psychological Methods*, 28(1): 61. DOI.org/10.1037/met0000425.
- Mert İS, Köksal K (2022). The effect of workplace social courage on life satisfaction: A scale adaptation. *Ege Academic Review*, 22(3): 241-252. DOI.org/10.21121/eab.943671.
- Miranda FMA, Santana LDL, Pizzolato AC, Saquis LMM (2020). Working conditions and the impact on the health of the nursing professionals in the context of Covid-19. *Cogitare Enferm*, 25(72702): 10-5380. DOI: 10.5380/ce.v25i0.72702
- Moldakozhayev A, Gladyshev VN (2023). Metabolism, homeostasis, and aging. *Trends In Endocrinology & Metabolism*, 34(3): 158-169. DOI: 10.1016/j.tem.2023.01.003
- Fidan E (2017). *Murray'ın "Öğrenilmiş İhtiyaçlar (Manifest Needs)" kuramı bağlamında tüketici davranışlarının değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul. Türkiye.
- Natarajan J, Joseph MA (2022). Impact of emergency remote teaching on nursing students' engagement, social presence, and satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Nursing Forum*, 57(1): 42-48. DOI.org/10.1111/nuf.12649.

- Nye CD (2023). Reviewer resources: Confirmatory factor analysis. *Organizational Research Methods*, 26(4): 608-628. DOI.org/10.1177/10944281221120541.
- Olgay SŞ, Özkan HA, Erdem CZ, Kırık B (2024). Tendency to stigmatize epidemic diseases scale: Scale development and validity study. *Asian Nursing Research*, 18(1): 11-19. DOI.org/10.1016/j.anr.2024.01.001.
- Othman MI, Khalifeh A, Oweidat I, Nashwan AJ (2024). The relationship between emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment among first-line nurse managers in Qatar. *Journal Of Nursing Management*, 2024(1): 5114659. DOI.org/10.1155/2024/5114659.
- EREN Ö (2020). İnsani gelişim endeksinin Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı çerçevesinde tekrar değerlendirilmesi. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 3(1): 48. DOI: 10.33723/rs.646883
- Özkanan A (2022). Pandemi döneminde temel ihtiyaçların artan önemi: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi bağlamında bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1): 51-70. DOI: 10.47147/ksuiibf.1135341
- Özsarı A, Fişekçioğlu İB (2023). Spora yönelik tutum, sosyal güvende hissetme ve memnuniyet ilişkisi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2): 658-669. DOI.org/10.38021/asbid.1282306.
- Özşaker E, Sevilmiş H, Özcan Y, Samast M (2021). Cerrahi hastalarının hemşirelik bakımını algılayışı ve memnuniyet düzeyleri. *Journal Of Contemporary Medicine*, 11(1): 1-9. DOI: 10.16899/jcm.711131
- Parvizi A, Haddadi S, Ghorbani Vajargah P, Mollaei A, Firooz M, Hosseini SJ, Takasi P, Farzan R, Karkhah S (2023). A systematic review of life satisfaction and related factors among burns patients. *International Wound Journal*, 20(7): 2830-2842. DOI.org/10.1111/iwj.14120.
- Philippa R, Ann H, Jacqueline M, Nicola A (2021). Professional identity in nursing: A mixed method research study. *Nurse Education In Practice*, (5): 103039. DOI.org/10.1016/j.nepr.2021.103039.
- Pursio K, Kankkunen P, Sanner Stiehr E, Kvist T (2021). Professional autonomy in nursing: An integrative review. *Journal Of Nursing Management*, 29(6): 1565-1577. DOI.org/10.1111/jonm.13282.

- Rojas M, Méndez A, Watkins Fassler K (2023). The hierarchy of needs empirical examination of Maslow's theory and lessons for development. *World Development*, (165): 106185. DOI.org/10.1016/j.worlddev.2023.106185.
- Sarikaya İ, Yılar Ö (2018). 6+ 1 analitik yazma ve değerlendirme ölçeğinin uyarlanması: güvenirlik ve geçerlik çalışması. 27. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi: Değişen Dünyada Eğitim İçinde*, 497-503. DOI: 10.14527/9786052414743
- Schick A, Feine J, Morana S, Maedche A, Reininghaus U (2022). Validity of chatbot use for mental health assessment: Experimental study. *Jmir Mhealth And Uhealth*, 10(10), E28082. DOI: 10.2196/28082
- Schreiber JB (2021). Issues and recommendations for exploratory factor analysis and principal component analysis. *Research In Social And Administrative Pharmacy*, 17(5): 1004-1011. DOI: 10.1016/j.sapharm.2020.07.027
- Serbest Y, Aydın MK, Kuş M (2023). Üniversite dijital eğitim ortamını değerlendirme ölçeği (ÜDEODÖ): Uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal Of Computer And Education Research*, 11(21): 356-375. DOI.org/10.18009/jcer.1243134.
- İpek S, Kan A (2024). Türkçeyi yabancı dil olarak öğrenenlerin teknolojiye yönelik tutumlarının belirlenmesine ilişkin bir ölçek geliştirme çalışması. *International Journal Of Language Academy*, (30): 107-123. DOI: 10.29228/ijla.36896
- Sert N (2023). *Örgütsel çatışma yönetiminin motivasyon ve bireysel iyi oluşa etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul. Türkiye.
- Shadjalilovna SM, Malikovna KRN, Mirsharapovna SZ, Kakhramonovich AA (2022). Determination of the needs of students by psychological and pedagogical teaching tools using remote technologies. *Texas Journal Of Multidisciplinary Studies*, (14): 5-8. Erişim Adresi: <https://zienjournals.com/index.php/tjm/article/view/2642>
- Shi Y, Lin X (2021). A test of Maslow's Hierarchy of Needs concept by a correlational model among adult learners. *American Association For Adult And Continuing Education*, 229-234. Erişim Adresi: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED611655.pdf>
- Shin H, Park C (2022). Social support and psychological well-being in younger and older adults: The mediating effects of basic psychological need satisfaction. *Frontiers In Psychology*, (13): 1051968. DOI.org/10.3389/fpsyg.2022.1051968.
- Shoib S, Amanda TW, Menon V, Ransing R, Kar SK, Ojeahere MI, Halabi SE, Saleem SM (2022). Is Maslow's Hierarchy of Needs applicable during the Covid-19 pandemic?. *Indian Journal Of Psychological Medicine*, 44(1): 98-100. DOI: 10.1177/02537176211060435

- Sholihin M, Hardivizon H, Wanto D, Saputra H (2022). The effect of religiosity on life satisfaction: A meta-analysis. *Hts Teologiese Studies/Theological Studies*, 78(4): 7172. Erişim Adresi: <https://journals.co.za/doi/abs/10.4102/hts.v78i4.7172>
- Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, Damiani G (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(4): 1552. DOI.org/10.3390/ijerph18041552.
- Steenkamp JBE, Maydeu Olivares A (2023). Unrestricted factor analysis: A powerful alternative to confirmatory factor analysis. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 51(1): 86-113. DOI.org/10.1007/s11747-022-00888-1.
- Stemmer R, Bassi E, Ezra S, Harvey C, Jojo N, Meyer G, Özsaban A, Paterson C, Şifaza F, Turner BM, Kefalet K, Bail, K. (2022). A systematic review: Unfinished nursing care and the impact on the nurse outcomes of job satisfaction, burnout, intention-to-leave and turnover. *Journal Of Advanced Nursing*, 78(8): 2290-2303. DOI.org/10.1111/jan.15286.
- Subaş A, Çetin M (2024). Enneagram kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Güvenirlik ve geçerlilik çalışması. *The Journal Of Social Sciences*, 11(11): 160-181. DOI: 10.16990/SOBIDER.3478
- Sulak SE (2024). Dijital okuryazarlık ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Social Sciences Studies Journal (Sssjournal)*, 5(31): 1329-1342. DOI: 10.26449/sss.1345
- Sureshchandar GS (2023). Quality 4.0–A measurement model using the confirmatory factor analysis (CFA) approach. *International Journal Of Quality & Reliability Management*, 40(1): 280-303. DOI.org/10.1108/IJQRM-06-2021-0172.
- Şahbaz Y, Kacaroglu Vicdan A (2023). Covid-19 hastalarına bakım veren hemşirelerin yaşam kalitesinin belirlenmesi: Tanımlayıcı ve kesitsel bir çalışma. *Türkiye Klinikleri Journal Of Nursing Sciences*, 15(4): 1077. DOI: 10.5336/nurses.2023-97786
- Şahin F, Aslan H (2023). Satranç oynama motivasyonunun satranç oyun gücüne etkisi: Özel yetenekliler üzerinde bir inceleme. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1): 116-126. DOI.org/10.55179/dusbed.1216664.
- Şengöz M (2022). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli'nin bütünleşik bir süreç olarak yeniden yorumlanması. *Eğitim Ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1): 164-173. DOI.org/10.51725/Etd.977931.

- Şimşek HG, Özsoy SA (2024). Sağlık kuruluşlarında hemşireler için yeşil bir uygulama: Geri dönüşüm. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 9(1): 145-151. DOI.org/10.61399/ikcusbfd.1277821.
- Şipal G, Arslan S (2023). Hematolojik kanserli hastaların destekleyici bakım gereksinimleri ve hastalığı kabul düzeyi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 10(2): 171-178. DOI.org/10.61399/ikcusbfd.1277821.
- Talan T (2022). Üniversite öğrencilerinin uzaktan eğitime ilişkin memnuniyet algıları üzerine bir araştırma. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(34): 537-558. DOI.org/10.35675/befdergi.655628.
- Tang M, Wang D, Guerrien A (2020). A systematic review and meta-analysis on basic psychological need satisfaction, motivation, and well-being in later life: Contributions of self-determination theory. *Psych Journal*, 9(1): 5-33. DOI.org/10.1002/pchj.293.
- Tarka P, Kukar Kinney M (2022). Compulsive buying among young consumers in eastern europe: A two-study approach to scale adaptation and validation. *Journal Of Consumer Marketing*, 39(1): 106-120. DOI.org/10.1108/JCM-05-2020-3833.
- Tasman DR, Aydoğmuş ME (2022). İlişki Kalitesinde temel psikolojik ihtiyaçların önemi: Öz belirleme kuramı ve temel ilişki türleri temelinde bir derleme. *Nesne Dergisi*, 10(24): 294-315. DOI: 10.7816/nesne-10-24-08
- Ştefan SC, Popa ŞC, Albu CF (2020). Implications of Maslow's Hierarchy of Needs Theory on healthcare employees' performance. *Transylvanian Review Of Administrative Sciences*, 16(59): 124-143. DOI.org/10.24193/tras.59E.7.
- Temizkan V, Güven EÖ, Yılmaz A, Andsoy C (2021). Covid-19 ile gerçekleşen tüketici davranışları ve eğilimlerine yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79): 1311-1327. DOI.org/10.17755/esosder.839996.
- Teresa Morales C, Rodríguez Pérez M, Araujo Hernández M, Fera Ramírez C (2022). Current stereotypes associated with nursing and nursing professionals: An integrative review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(13): 7640. DOI.org/10.3390/ijerph19137640.
- The American Nurses Association (2021). What Is Nursing ? Erişim Adresi: <https://www.nursingworld.org/Practice-Policy/Workforce/What-Is-Nursing/> Erişim Tarihi: 22.08.2024.
- Tobón S, Luna Nemecio J (2021). Complex thinking and sustainable social development: Validity and reliability of the complex-21 scale. *Sustainability*, 13(12): 6591. DOI.org/10.3390/su13126591.

- Turan Z, Yiğit F (2021). Kadınların meme kanseri önleme davranışlarını etkileyen faktörleri belirleme ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kocaeli Tıp Dergisi*, 10(3): 407-420. DOI: 10.5505/ktd.2021.77598
- Turgay O (2022). Covid-19 ile birlikte değişen yaşam gereksinimleri çerçevesinde iç mekânların kullanıcı odaklı dönüşebilirliği. *Journal Of Interior Design And Academy*, 2(1): 77-96. DOI.org/10.53463/inda.20220140.
- Türk M, Heddy BC, Danielson RW (2022). Teaching and social presences supporting basic needs satisfaction in online learning environments: How can presences and basic needs happily meet online?. *Computers & Education*, (180): 104432. DOI.org/10.1016/j.compedu.2022.104432.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2024). Memnuniyet. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 22.08.2024.
- Türk Hemşireler Derneği (2024). Hemşirelikte Haklar Ve Sorumluluklar. Erişim Adresi: <https://www.thder.org.tr/hemsirelikte-haklar-ve-sorumluluklar> Erişim Tarihi: 22.08.2024.
- Türk G, Yılmaz M, Kuşuoğlu S, Avcı Ö (2023). Hemşirelik ve pediatri hemşireliğinde etik: Ulusal hemşirelik tezleri kapsamında sistematik derleme. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1): 40-57. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ahievransaglik/issue/76858/1168701>
- Türkoğlu N, Kılıç D (2021). Sağlık okuryazarlığı ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu Hemşirelik Ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(1): 25-33. DOI.org/10.17049/ataunihem.662054.
- Uçar EM, Gümüş D, Karabulut E, Kızıl M (2021). Yeni besin korkusu ölçeğinin türkçeye uyarlanması ve uygun faktör yapısının belirlenmesi. *Türkiye Klinikleri Journal Of Health Sciences*, 6(3): 393-400. DOI: 10.5336/healthsci.2020-76664
- Ulukuş KS (2024). Motivasyon teorileri ve lider yöneticilik unsurlarının bireylerin motivasyonuna etkisi. *The Journal Of Academic Social Science*, 25(25): 247-262. DOI: 10.16992/ASOS.1114
- Ulusoy E, Ulus B (2022). Tip 2 diyabeti olan bireylerde kendini damgalama ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirliği. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 9(2): 177-184. DOI.org/10.31125/hunhemsire.1167292.
- Umuzdaş S, Tök H (2024). Müzik araştırmalarında kullanılan kuramsal alt yapının yazarları tarafından değerlendirilmesi. *Eurasian Journal Of Music And Dance*, (25): 1-16. DOI.org/10.31722/ejmd.1454724.

- Uyar A (2019). Yeşil satın alma davranışı belirleyen unsurların yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, (77): 15-34. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosekev/issue/71512/1150326>
- Uyurdağ N, Çerçi S (2023). Öğrencilerin e-öğrenmeye ilişkin memnuniyeti: Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu örneği. *Sağlık Ve Yaşam Bilimleri Dergisi*, 5(1): 18-25. DOI.org/10.33308/2687248X.202351296.
- Ülker T, Korkmaz F (2022). Hemşirelik öğrencilerinin kendi mesleki yetkinliklerini değerlendirme aracının geçerlik ve güvenirlik çalışması: Metodolojik çalışma. *Türkiye Klinikleri Journal Of Nursing Sciences*, 14(3): 788-97. DOI: 10.5336/nurses.2021-87690
- Üner Z, Baykal Ü (2024). Kanıta dayalı hemşirelik yönetimi. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(2): 439-446. DOI.org/10.56061/fbujohs.1434021.
- Üstündağ A (2022). Ergenlerin Covid-19 pandemi sürecinin Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi bağlamında incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2): 517-534. DOI.org/10.18069/firatsbed.1063836.
- Van Der Cingel M, Brouwer J (2021). What makes a nurse today? A debate on the nursing professional identity and its need for change. *Nursing Philosophy*, 22(2): E12343. DOI.org/10.1111/nup.12343.
- Vansteenkiste M, Soenens B, Ryan RM (2023). Basic Psychological Needs Theory: A Conceptual And Empirical Review Of Key Criteria. RM. Ryan (Editör), *The Oxford Handbook Of Self-Determination Theory* (ss. 84-123). Oxford University Press.
- Wan Y, Liao Z, Liu J, Song W, Ji H, Gao Z (2023). Small object detection leveraging density-aware scale adaptation. *The Photogrammetric Record*, 38(182): 160-175. DOI.org/10.1111/phor.12446.
- Xia Q, Chiu TK, Chai CS (2023). The moderating effects of gender and need satisfaction on self-regulated learning through artificial intelligence (AI). *Education And Information Technologies*, 28(7): 8691-8713. DOI: 10.1007/s10639-022-11547-x
- Xu X, Mellor D, Read SJ (2020). Taxonomy of psychogenic needs (Murray). *Encyclopedia Of Personality And Individual Differences*, 5371-5378. DOI.org/10.1007/978-3-319-24612-3_557.
- Yağcan H, Uludağ E, Okumuş H (2021). Hemşirelik öğrencilerinde duygusal zekâ ve mesleki değerlerin karşılaştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 14(3): 224-231. DOI.org/10.46483/deuhfed.777977.

- Yalçın A, Aslan A (2022). Covid-19 risk algısı ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1): 1-20. DOI.org/10.35379/cusosbil.977428.
- Yavaş T, Aygün B, Ulak H (2021). Türk Milli Eğitim Sisteminin amaçladığı insan profili: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi temelinde bir değerlendirme. *Journal Of Social Sciences And Education*, 4(1): 42-56. DOI.org/10.53047/josse.910653.
- Yelkikalan N, Dalboy Z, Doğan S, Oflaz A (2020). Covid-19'un Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramına etkisi: Durumsallık yaklaşımı bağlamında bir araştırma. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 15(2): 139-165. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/girkal/issue/60057/839599>
- Yeşilyurt S, Çapraz C (2018). Ölçek geliştirme çalışmalarında kullanılan kapsam geçerliği için bir yol haritası. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1): 251-264. DOI.Org/10.17556/Erziefd.297741.
- Yıldırım N, Toraman AU (2023). Şiddet mağduru kadının değişim aşamaları ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(2): 746-756. DOI.org/10.37989/gumussagbil.946784.
- Yılmaz B, Sağlam M (2021). Covid-19 algılanan stres ve tehdidinin, çalışanların iş yaşam dengesi ve motivasyonu üzerindeki etkisi. *Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(25): 518-538. DOI.org/10.20990/kilisiibfakademik.977745.
- Yılmaz, D. U., & İsmet, E. Ş. E. R. (2021). Bir Grup Hemşirelik Öğrencisinin Çevre Etiğine Yönelik Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sağlık Ve Toplum*, 31(2), 110-115.
- Yılmaz, H. (2021). Sinema Filmlerinin Murray'ın Öğrenilmiş İhtiyaçlar Kuramı Bağlamında İkna Edici İletişim Aracı Olarak Kullanımı: Nadide Hayat Filmine Yönelik Bir Çözümleme. E. Karadoğan Doruk ve S. Savaş (Editörler), *Kuram Ve Uygulamalarla İkna* (ss 75-100). Eğitim Yayın Evi.
- Yılmaz H (2024). Narsizme giden yolun ilk adımı: Şişirilmiş benlik duygusu bir ölçek geliştirme çalışması. *The Journal Of Academic Social Science*, 73(73): 1-16. DOI: 10.16992/ASOS.13860
- Yurdakul G, Arar T (2023). Revisiting Maslow's Hierarchy of Needs: Is it still universal content?. *Journal Of Human Behavior In The Social Environment*, 33(8): 1103-1130. DOI.org/10.1080/10911359.2023.2177227.
- Yüce GE, Muz G, Döner A (2023). Kanserden kurtulanların karşılanmayan ihtiyaçları ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 10(3): 264-272. DOI.org/10.31125/hunhemsire.1246068.

Yücel M, Karaibrahimoğlu A, Orhan H (2022). Yetişkin yeme davranışı ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(2): 59-67. DOI.org/10.53493/avrasyasbd.1016496.



EKLER

Ek 1: ETİK KURUL ONAYI

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
TIP VE SAĞLIK BİLİMLERİ ETİK KURULU - 2 (SPOR,SAĞLIK) KARARI

Protokol No : 230127

Karar No : 148

Araştırma Yürütücüsü	Yüksek Lisans Öğrencisi TUĞBA KARABUDAK
Kurumu / Birimi	MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ / HEMŞİRELİK ESASLARI YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
Araştırmanın Başlığı	Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeğini Türkçeye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlilik Çalışması
Çalışmanın Yapılacağı Kurum ve Kuruluşlar	MUĞLA FETHİYE DEVLET HASTANESİ - FETHİYE ÖZEL LOKMAN HEKİM ESNAF HASTANESİ
Başvuru Formunun Etik Kurula Geldiği Tarih	30.10.2023
Başvuru Formunun Etik Kurulda İncelendiği Tarih	İlk İnceleme Tarihi : 31.10.2023 1. Düzeltme Tarihi : 13.11.2023
Karar Tarihi	21.11.2023

KARAR : **UYGUNDUR**

AÇIKLAMA :Beyan edilen veri formlarının dışına çıkılmaması şartıyla araştırmanın uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

Prof.Dr. Media SUBAŞI BAYBUĞA
Başkan

Doç. Dr. Ayşe KACAROĞLU VİCDAN
Üye
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulunun Yönergesinin Madde-55-b bendine göre değerlendirilmede yer almamıştır.

Prof.Dr. Baki Umut TUĞAY
Üye

Prof.Dr. Süleyman Murat YILDIZ
Üye

Prof. Dr. Gönül BABAYİĞİT İREZ
Üye

Doç.Dr. Şeyda KIVRAK
Üye

Doç. Dr. Halil Evren ŞENTÜRK
Üye

Doç. Dr. GONCA KARAYAĞIZ MUSLU
Üye

Doç.Dr. SERAP DURUKAN KÖSE
Üye



Ek 2: KURUM İZİN ONAYLARI



T.C.
MUĞLA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Muğla Fethiye Devlet Hastanesi



Sayı : E-82824498-449-227995133
Konu : Araştırma Talebi

30.10.2023

DAĞITIM YERLERİNE

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Esasları tezli yüksek lisans programı öğrencisi Tuğba KARABUDAK'ın Hastanemizde yürütmeyi planladığı " Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeğini Türkçeye Uyarlama, Geçerlilik, Güvenirlilik Çalışması" adlı tez çalışmasını Hastanemiz de yürütme talebi, İl Sağlık Müdürlüğü ve Etik Kurul Onayından sonra hastanemizde yapılması Başhekimliğimizce uygun görülmüş olup;

Gereğini arz ederim.

Uzm. Dr. Yavuz OKULU
Başhekim

Ek: TUĞBA KARABUDAK DİLEKÇESİ TEZ ÇALIŞMASI HK.

Dağıtım:
Muğla İl Sağlık Müdürlüğü
Tuğba Karabudak

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: F6CCCA6D-356E-4629-B75B-A82BE0309CC4

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Fethiye Devlet Hastanesi Akarca Mahallesi Mustafa Kemal Bulvarı no:212 Fethiye/

MUĞLA 48000

Telefon No: 02526133546

e-Posta: Internet.Adresi:https://www.saglik.gov.tr/

Kep Adresi:

Bilgi için: Nermin TATLIBAŞ

Tıbbi Sekreter

Telefon No: 02526133546





E-İmzalıdır

Sayı : E-48141009-01.04-1768
 Konu : Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği
 Hk.

27/10/2023

Sayın Tuğba KARABUDAK;

İlgi : 22.10.2023 tarih ve 48141009-02.06-1493 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınız gereği; Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği çalışmasının üniversiteniz etik kurulunda onaylanması şartıyla kurumumuzda uygulanmasına onay verilmiştir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Dr. Öztürk GÜNAL
 Lokman Hekim Esnaf Hastanesi
 Mesul Müdürü



Adres: Tuzla Mah. Sadi Pekin Cad. No:3 Fethiye / Muğla
 www.esnafhastanesi.com
 Faks: 0 (252) 612 43 00Tel: 0 (252) 612 64 00

Ayrıntılı Bilgi İçin: Hatice Çınar
 E-Posta:

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
 Evrağınızı localhost/e-imza linkinden CDCE7494X5 kodu ile doğrulayabilirsiniz.

HİMÖ izin maili

scale permission

산선화 <[redacted]>

Alici: Tugba_Karabudak <[redacted]>

31 Mayıs 2023 05:52

Dear Tuğba Karabudak

Hello--

I am honored to hear that you use the "Nurse Needs Satisfaction Scale".

I hope I can help you with your research.

I attach a file with items in Korean and English.

The total number of items is 30, measured on a 5-point Likert scale.

It consists of 6 items for each of the 5 sub-factors.

For scoring, physiological needs (6 items) are reverse-coded, and all items are summed. The higher the total score, the higher the satisfaction of nurse needs.

Please refer to the attached file for explanations of the sub-factors.

Kind regards,

From Sunhwa

----- [Original Message 1] -----

From: Tugba_Karabudak <[redacted]>

To: [redacted]

Cc:

Date: 2023-05-30 (Sat) 16:58:34

Subject: scale permission

Dear Sun Hea Shin,

I am doing a master's degree at Muğla University Health Sciences Institute. I would like to be granted the necessary permissions for the Turkish validity and reliability of the "Nurse Needs Satisfaction Scale Based on Maslow's Hierarchy of Needs Theory " that you have done under the supervision of Associate Professor Ayşe Kacaroglu Vicdan in my thesis.

Can you post an example of the scale and the scale calculation?

Have a good work.

Tuğba Karabudak

Orijinal ölçek sahibinden düzenlemeler için izin maili

NURSE NEEDS SATISFACTION SCALE (NNSS)

신선화 [redacted]
Alıcı: Tuğba_Karabudak [redacted]

16 Ocak 2024 09:03

Dear Tuğba Karabudak

I am very pleased with your research results.

I have checked the English translation of the NNSS you sent me.

I hope your master's thesis will be well finalized.

I wish you all the best for the new year.

From Sun-Hwa

----- [Original Message 1] -----

From: Tuğba_Karabudak [redacted]

To: 신선화 [redacted]

Cc:

Date: 2024-01-15 (월) 23:46:07

Subject: NURSE NEEDS SATISFACTION SCALE (NNSS)

Dear Sun Hwa Shin,

My name is Tuğba Karabudak. I am currently doing my master's degree at Muğla University, Institute of Health Sciences. I received your permission for the Turkish validity and reliability study of the Nurse Needs Satisfaction Scale on May 31, 2023. I have had the Turkish translations of the scale done and currently, I am at the content validity phase. I am submitting you the final version of the scale. The final version of the scale is attached.

Thank you! Have a nice working day.

Ek 3: FORMLAR (VERİ / KAYIT FORMLARI / ANKET FORMLARI / vb.)

**HEMŞİRE İHTİYAÇLARI MEMNUNİYET ÖLÇEĞİNİ TÜRKÇEYE
UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI
BİLGİLENDİRİLMİŞ OLUR FORMU**

“Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeğini Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” adlı çalışma Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Tuğba KARABUDAK tarafından danışmanı ile gerçekleştirilecektir. Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmayı kabul ettikten sonra veri toplama formunu doldurmaya başlamış olsanız bile istemediğiniz takdirde çalışmaya katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Formu eksiksiz doldurup araştırmacıya vermiş olmanız/göndermeniz çalışmaya katılma konusunda gönüllü olduğunuz anlamına gelmektedir. Sizden elde edilen tüm bu bilgiler bilimsel bir araştırmada kullanılacaktır. Araştırma sonuçları kimlik belirtecek herhangi bir isim ya da işaret içermeyecektir. Bu araştırmada sizinle ilgili tutulan tüm kayıtlar gizli kalacaktır. Bu nedenle soruların tümüne doğru ve eksiksiz yanıt vermeniz büyük önem taşımaktadır. Veri toplama formunda, “Hemşire Değerlendirme Formu” ve “Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği” yer almaktadır ve bu formlar toplam 40 sorudan oluşmaktadır. Veri toplama formunu tamamlamak yaklaşık 5-10 dakika süreceği düşünülmektedir. Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda, Tuğba KARABUDAK ile iletişime geçebilirsiniz.

Sorumlu Araştırmacı: Yüksek Lisans Öğrencisi, Tuğba KARABUDAK

Telefon Numarası Mail:

Çalışmaya katılmak istiyorum ()

40 soruluk “Hemşire İhtiyaçları Memnuniyet Ölçeği” çıkarılarak 15 gün sonra anketi tekrar uygulamanız istenecektir. O yüzden bu bölümde “Rumuz” kullanmanız gerekmektedir. Rumuz için; adınızın ve soyadınızın baş harfleri ile doğum tarihinizi gün ve ay olarak yazabilirsiniz.

Örn:

Adınızın Baş Harfi	Soyadınızın Baş Harfi	Doğum Gününüz	Doğum Ayınız	Rumuz

Hemşire değerlendirme formu

1. Yaşınız?
2. Cinsiyetiniz? ☐ Kadın ☐ Erkek
3. Medeni durumunuz? ☐ Evli ☐ Bekar
4. Eğitim durumunuz? ☐ Lise ☐ Yüksekokul ☐ Fakülte ☐ Yüksek Lisans/Doktora
5. Toplam çalışma süreniz? yıl..... ay
6. Çalışma şekliniz? ☐ Çoğunlukla /sürekli gündüz ☐ Çoğunlukla /sürekli gece
☐ Vardiyalı ☐ Diğer (açıklayınız)
7. Çoğunlukla her vardiyadaki çalışma süreniz kaç saattir? ☐ 8 saat ☐ 10 saat ☐ 12 saat ☐ 16 saat ☐ 24 saat
8. Aldığınız ücretten memnuniyet durumunuz? ☐ Memnunum ☐ Kısmen memnunum
☐ Memnun değilim
9. Çalışma ortamını/şartlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? ☐ İyi ☐ Orta ☐ Kötü
10. Çalıştığınız kurumun ihtiyaçlarınızı karşılama durumunu nasıl değerlendiriyorsunuz?
☐ İyi ☐ Orta ☐ Kötü

Hemşire ihtiyaçları memnuniyet ölçeği (HİMÖ)

Bu ölçek, hemşirelerin ihtiyaç memnuniyetlerini değerlendirmeye yönelik hazırlanmıştır. Ölçekte hemşire ihtiyaçlarına yönelik önermeler bulunmaktadır. Önermelerde doğru ya da yanlış yoktur, size uygun olan yanıtı işaretleyiniz.

MADDELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
FİZYOLOJİK İHTİYAÇLAR					
1. Çalışma sebebiyle öğünleri atlarım.					
2. İş yerinde su içmek için zamanım olmuyor.					
3. Yoğun çalışma temposu yüzünden banyoya ya da tuvalete gitmeye vaktim olmuyor.					
4. Çalışmadan kaynaklanan uyku bozukluğu yaşıyorum.					
5. İş yerindeki ağır iş yükünden dolayı yorgun hissediyorum.					
6. İş yerinde çok fazla stres yaşıyorum.					
GÜVENLİK İHTİYACI					
7. Tıbbi kazalar gibi her türlü sorun karşısında çalıştığım kurum beni korur.					
8. Çalıştığım kurum herhangi bir enfeksiyon durumunda tıbbi tedavi desteği sağlar.					
9. Çalıştığım kurum örneğin hastalardan veya yakınlarından kaynaklanan şiddet durumlarında uygun önlemleri alır.					
10. Yaptığım iş için gayet makul bir ücret alıyorum.					
11. Maaşıma ek olarak işimde iyi bir ücret alıyorum (fazla mesai, gece çalışması, risk ödeneği vb.).					
12. Çalıştığım kurum, çalışanları için yeterli sosyal yardımları sağlar.					
AİDİYET İHTİYACI					
13. Çalıştığım bölüme ait olduğumu hissedirim.					
14. Görevlerimi yerine getirirken iletişim kurmakta zorluk çekmem.					

MADDELER	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
15. Bölümde görev için karar verme sürecine katılabiliyorum.					
16. Bölümde ve diğer çalışanlarla iyi ilişkilerim var.					
17. İşim beni tükettiğinde diğer çalışanlar bana gönüllü olarak yardım eder.					
18. Görevlerimi yerine getirirken sorumlum bana gereken rehberliği sağlar.					
SAYGI İHTİYACI					
19. Hemşirelerin sosyal algılarının iyi olduğunu düşünürüm.					
20. Hemşirelik mesleğini başkalarına tavsiye ederim.					
21. Bir hemşire olarak hastalara ve yakınlarına saygı duyarım.					
22. Çalıştığım kurumdan adil bir iş değerlendirmesi alırım.					
23. Performansım kurum tarafından makul şekilde takdir edilir.					
24. Çalıştığım kurumda terfi sistemi makul bir şekilde işler.					
KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME İHTİYACI					
25. Bir hemşire olarak işim konusunda ödüllendirildiğimi hissederim.					
26. Hemşirelik mesleğinin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.					
27. Hemşirelik mesleği gelişimime yardımcı olur.					
28. Yönetici hemşire olmayı ve hemşirelik uygulamalarında ilerlemeyi planlarım.					
29. Çalıştığım kurumda kendi fikirlerimi paylaşıyorum.					
30. Daha iyi bir bakım ortamı yaratmaya çalışırım.					

Nurse needs satisfaction scale (orijinal ölçek)

This scale has been prepared to evaluate the needs satisfaction of nurses. There are propositions for nurse needs on the scale. There is no right or wrong in the propositions, please mark the answer that suits you.

ITEM	Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
PHYSIOLOGICAL NEED					
1. I skip meals because of work.					
2. I do not have time to drink water in the workplace.					
3. I do not have time to go to the bathroom or toilet because of the intense work pace.					
4. I experience sleep disorder because of work.					
5. I feel tired because of the heavy workload in the workplace.					
6. I experience a lot of stress in the workplace.					
SAFETY NEED					
7. My workplace protects me against any kind of problem like medical accidents.					
8. The workplace I work for provides medical treatment support in case of any infection.					
9. The workplace I work for takes appropriate measures in situations of violence, such as those arising from patients or their relatives.					
10. I get paid reasonably for the work I do.					
11. In addition to my salary, I am paid a decent wage (overtime, night shifts, risk allowance, etc.).					
12. The workplace I work for provides sufficient social benefits for its employees.					
BELONGING NEED					
13. I feel belonged to the department where I work.					
14. I do not have difficulty communicating while performing my duties.					

ITEM	Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
15. I can participate in the decision-making process for tasks within the department.					
16. I have good relationships with both the department and other workers.					
17. When my job overwhelms me, other workers help me willingly.					
18. While performing my duties, my supervisor provides me with necessary guidance.					
SELF-ESTEEM NEED					
19. I believe that nurses have good social perceptions.					
20. I recommend nursing profession to others.					
21. As a nurse, I respect patients and their relatives.					
22. I receive fair job evaluations from the organization I work for.					
23. My performance is reasonably appreciated by the organization.					
24. The promotion system operates reasonably in the workplace I work for.					
SELF-ACTUALIZATION NEED					
25. As a nurse, I feel rewarded with regard to my work.					
26. I believe the nursing profession aligns with my abilities.					
27. The nursing profession helps my development.					
28. I plan to become a nurse manager and advance in nursing practices.					
29. I share my own ideas in the workplace I work for.					
30. I strive to create a better care environment.					

Kapsam geçerliği için görüşü alınan uzmanlar

AD SOYAD	Çalıştığı Kurum ve Bölüm
Prof. Dr. Papatya KARAKURT	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı
Doç.Dr. Bahar ÇİFTÇİ	Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. Berna KÖKTÜRK DALCALI	Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. Dilek YILMAZ	Bursa Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. Esin ÇETINKAYA USLUSOY	Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı
Doç.Dr. Özcan AYGÜN	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. Özlem DOĞU	Sakarya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı
Doç.Dr. Öznur GÜRLEK KISACIK	Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı
Doç. Dr. Sümeyye ARSLAN	Pamukkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı
Dr. Öğr. Üyesi Serpil SU	Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı

***Liste alfabetik sıraya göre yapılmıştır.**

Ek 4: ÖZ GEÇMİŞ

Adı Soyadı	: Tuğba KARABUDAK
Yabancı Dili	: İngilizce
Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)	: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (2022)
Lise	: Çağrıbey Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi (2014-2018)
Lisans	: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Fethiye Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü (2018-2022)
Yüksek Lisans	: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı Hemşirelik Esasları Tezli Yüksek Lisans Programı (2022- Devam Ediyor)
Çalıştığı Kurum / Kurumlar ve Yıl	: Antalya Şehir Hastanesi (2024- Devam Ediyor)
Yayımları (SCI ve diğer)	: Aygün Özcan, Karabudak Tuğba, Cöre Şeymanur (2022). Hemşirelik Öğrencilerinin Dijital Okuryazarlık Düzeylerini Etkileyen Faktörler. (Uluslararası kongrede sözlü olarak sunulan ve tam metin olarak yayımlanan bildiri) 6. ULUSLARARASI HEMŞİRELİK VE İNOVASYON KONGRESİ
Diğer Konular	: