



Adaptation of Nurse Managers' Empowering Behaviors Scale for the Staff Nurses into Turkish: A Study of Validity and Reliability

Kürşat Yurdakos^{1,a}, Tolgay Ercan^{2,b,*}

¹Department of Management and Organization, Vocational School of Social Sciences, Sivas Cumhuriyet University, Sivas, Türkiye

²Department of Medical Services and Techniques, Yıldızeli Vocational School, Sivas Cumhuriyet University, Sivas, Türkiye

*Corresponding author

Research Article

History

Received: 12/06/2023

Accepted: 25/09/2023

ABSTRACT

Empowering nurses psychologically, socially, and culturally has increased their sense of belonging and job satisfaction and decreased burnout syndrome. Therefore, it is important to reveal empowering and motivating real behaviors. In this study, it is aimed to confirm the validity and reliability of the Turkish form of Nurse Managers' Empowering Behavioral Scale for Staff Nurses (NMEB-SN). The study is of methodological type. The population of the study includes 350 nurses. Data collection was performed in February-March 2021, a total of 350 survey forms were delivered and 344 (98.3%) were taken back. Among these, 8 questionnaires with insufficient answers were removed and 336 questionnaires were used for analysis. In scale studies, the participant number that 5-10 times the number of items should be reached. Therefore, 7 times of the 48 items included in the original scale were reached. The scale content validity was evaluated by 12 experts. The construct validity of the scale was measured by confirmatory factor analysis, the internal consistency by Cronbach alpha coefficient and the test-retest reliability by Intraclass Correlation Coefficient (ICC). The linear relationship between the psychological empowerment and NMEB-SN was measured by Pearson's correlation coefficient. IBM SPSS 22 and AMOS 22 were used in the analysis. CMIN / DF value was 1.493 ($\chi^2 = 83.640$, $df = 56$, $p = .035$) because of the Confirmatory Factor Analysis performed for construct validity and it was evaluated as a proper model. Model fit indices are RMSEA = .06, CFI = .96, TLI = .95, NFI = .92, GFI = .92, AGFI = .91. The Cronbach alpha value of the scale is .99 and it ranges between .92 and .96 for each subscale. ICC value is .95. A positive significant relationship was found between psychological empowerment and empowering behaviors of the executive nurses ($r = .75$, $p = .001$). The scale, which has been adapted into Turkish, has sufficient psychometric characteristics to be practiced. We recommend applying the NMEB-SN scale, which we believe is important in determining the nurse managers' empowering behaviors for staff nurses.

Keywords: Empowering behavior, Manager, Nurse, Scale Adaptation

Yönetici Hemşirelerin Çalışan Hemşireleri Güçlendirici Davranışları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Süreç

Geliş: 12/06/2023

Kabul: 25/09/2023

Öz

Hemşirelerin psikolojik, sosyal ve kültürel yönden güçlendirilmesi aidiyet duygusunu, iş tatminini artırmış tükenmişlik sendromunu azaltmıştır. Bu bakımdan hemşireleri güçlendiren ve motive eden somut davranışların ortaya konması önemlidir. Bu çalışmada, Yönetici Hemşirelerin Çalışan Hemşireleri Güçlendirici Davranışları Ölçeği (YH-ÇHGD) Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğinin doğrulanması amaçlanmıştır. Çalışma metodolojik tiptedir. Araştırmanın evrenini toplam 350 hemşire oluşturmuştur. Veri toplama işlemi 2021 yılı Şubat-Mart aylarında gerçekleştirilmiş olup, toplam 350 adet anket dağıtılmış ve 344 adet (%98,3) geri alınmıştır. Bunlardan yetersiz yanıt veren 8 anket çıkarılmış ve 336 adet anket analiz için kullanılmıştır. Ölçek çalışmalarında madde sayısının 5-10 katı katılımcıya ulaşılmalıdır. Bu nedenle, orijinal ölçekte bulunan 48 maddenin 7 katına ulaşılmıştır. Ölçek kapsam geçerliliğini 12 uzman değerlendirmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analiziyle, iç tutarlılığı Cronbach alfa katsayısıyla ve test-tekrar test güvenilirliği Intraclass Correlation Coefficient (ICC) ile ölçülmüştür. Psikolojik güçlendirme ve YH-ÇHGD ölçekleri arasındaki doğrusal ilişki, Pearson'un korelasyon katsayısı ile ölçülmüştür. Analizlerde IBM SPSS 22 ve AMOS 22 programları kullanılmıştır. Yapı geçerliliği ölçümü için yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda CMIN / DF değeri 1,493 olup ($\chi^2 = 83,640$, $df = 56$, $p = ,035$) uygun bir model olarak değerlendirilmiştir. Model uyum indeksleri; RMSEA = ,06, CFI = ,96, TLI = ,95, NFI = ,92, GFI = ,92, AGFI = ,91'dir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri ,99 ve her bir alt ölçek için ,92 ile ,96 arasında değişmektedir. ICC değeri ,95'tir. Psikolojik güçlendirme ile yönetici hemşirelerin güçlendirici davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ($r = ,75$, $p = ,001$). Türkçeye uyarlanan ölçek pratikte uygulanacak yeterli psikometrik özelliklere sahiptir. Yönetici hemşirelerin çalışan hemşireleri güçlendirici davranışlarının belirlenmesinde önemli olduğuna inandığımız YH-ÇHGD ölçeğini uygulamayı öneriyoruz.

Anahtar Kelimeler: Güçlendirici davranış, Hemşire, Ölçek uyarlama, Yönetici

Copyright



This work is licensed under
Creative Commons Attribution 4.0
International License

kyurdakos@cumhuriyet.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-1473-5513>

tolgayercan@cumhuriyet.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-6893-4358>

How to Cite: Yurdakos K, Ercan T (2023) Adaptation of Nurse Managers' Empowering Behaviors Scale for the Staff Nurses into Turkish: A Study of Validity and Reliability, Journal of Health Sciences Institute, 8(3): 400-408

Giriş

Bugün, hemşirelik istihdamındaki yetersizlik ülkelerde temel sağlık hizmeti sunmanın önünde büyük bir engel teşkil etmektedir (World Health Organization, 2006). Türkiye’de bu sorunla ilgili olarak; görev alanları dışında çalıştırılma, fazla mesai ve ağır iş yükü, branşlaşmanın olmayışı, doktora yardımcı olan sağlık elemanı algısı, nöbet yoğunluğunun sosyal yaşam ve aile bütünlüğüne verdiği zararlar, dinlenme alanlarının yetersiz olması, ek ödemelerin adaletli bir şekilde pay edilmemesi, aktif çalışmayanların sistemde gözükmeleri gibi nedenlerden dolayı hemşirelerde motivasyonu, aidiyet duygusunu, iş tatminini ve verimi düşürmekte, tükenmişliği artırmakta olduğu bildirilmiştir (Güntay, 2018). Bu gibi nedenlere yönelik olarak hemşirelerin psiko-sosyal ve çalışma yaşamlarının güvence altına alınması bir gereklilik olmuştur. Bu bağlamda ülkeler sağlık hizmetlerini genişletmek ve daha etkili hale getirmek için hemşireleri psikolojik olarak güçlendirilmeyi, çalışma koşullarında iyileştirmeyi ve nitelikli sağlık çalışanlarının sayısında hızlı bir artış sağlamayı amaç edinmiştir (World Health Organization, 2006). Araştırmalar, hemşirelerin psikolojik, sosyal ve kültürel yönden güçlendirilmesini daha yüksek aidiyet duygusu, iş tatmini ve daha düşük tükenmişlik oranı ile ilişkilendirmiştir (Laschinger ve ark., 2009; Al-Hamdan ve ark., 2017; Li ve ark., 2018). Nitekim bu güçlendirmeler hemşirelerin işten ayrılma isteklerini de düşürmektedir (Ohue ve ark., 2011).

Çalışanların psikolojik güçlendirilmesiyle ilgili unsurlar sadece kişisel özellikler olmayıp, daha çok algılanan yüksek performanslı yönetsel uygulamalar, liderlik, sosyo-politik destek gibi diğer ilgili öncüllerle ilişkilidirler (Seibert ve ark., 2011). Bu bağlamda hastaneler, rasyonel yönetimi ve organizasyonel performansı iyileştirmenin bir yolu olarak yönetsel liderliğin önemini kabul etmeye başlamışlardır (Christmas, 2008). Özellikle hastanelerde hizmete temas noktasındaki hemşireler hastane yönetiminin temel uzmanlık alanı olması nedeniyle, hemşire yöneticisinin liderlik davranışı, rolü ve sorumlulukları hastanenin başarısı için önemlidir (Germain ve Cummings, 2010). Nitekim personelin ihtiyaçlarını destekleyen liderlik tarzı, hemşirelerin çalışma ortamını algılamasını etkilemiş ve tükenmişliği azaltmıştır (Cummings ve ark., 2010). Bu nedenle, bir yöneticinin liderlik davranışı çalışanları etkiler ve özellikle güçlendirici bir lider çalışanların organizasyondaki çalışmalarının anlamını tanımlarına yardımcı olur, yetkinliğine olan inançlarını ifade eder, işlerinde yardımcı olur ve karar alma süreçlerine katılmaya teşvik eder (Taunton ve ark., 1997). Yöneticilerin bu güçlendirici liderliği, yetkiyi paylaşarak çalışanları içsel olarak motive eder. Ayrıca yöneticilerin güçlendirici liderliğinin çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmesi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu, çalışanların motivasyonunu ve yaratıcılığını olumlu yönde etkilediği, çalışan bağlılığını artırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı da bildirilmiştir (Oyeleye ve ark., 2013).

Bu bağlamda psikolojik güçlendirme, liderlik gibi öncüllerin temel unsurlarından olan motivasyonel bir yapı

olarak geliştirilmiştir (Conger ve Kanungo, 1998). Spreitzer (1995) ise psikolojik güçlendirmeyi, “içsel görev motivasyonu”na (Thomas ve Velthouse, 1990) dayanarak; i) anlam, ii) yeterlilik, iii) kendi kaderini tayin hakkı ve iv) etki şeklinde “motivasyonel bir yapı” olarak tanımlamıştır.

Psikolojik güçlendirme ile ilgili daha önceki araştırmalar, yönetici hemşirelerin liderliğine ilişkin, güçlendirici liderlik (GL), lider-iş arkadaşı değişimi (LİD), işyeri öğrenme seçenekleri (ekip çalışması, eğitim ve geliştirme) ve yetkilendirme gibi Sosyal Değişim Teorisi öncüllerini ölçmüştür (Arnold ve ark., 2000; Laschinger ve ark., 2011; Brunetto ve ark., 2015). Özellikle çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmesine odaklanan GL iki yaklaşımdan birisine atıfta bulunur; i) lider tarafından gücün ve yetki devrinin çalışanlar ile paylaşılması ve ii) çalışanların çok boyutlu bir psikolojik durum olarak algılanmasıdır (Amundsen ve Martinsen, 2014). LİD ise liderler ve iş arkadaşları arasındaki ikili ilişki kalitesini ifade eder (Bauer ve Erdoğan, 2015). Her ne kadar LİD, liderler ve çalışanlar arasında güç paylaşımını ima etmese de gerek GL gerekse LİD, lider ve çalışanlar ilişkisinden bahsetmesi nedeniyle benzerdir.

GL ve LİD ölçekleri doğrudan hemşireler için geliştirilmemiş olmakla birlikte, hemşirelik üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda “Güçlendirici Liderlik Anketi” (Kim ve ark., 2012), “Lider-İş Arkadaşı Değişimi-7” (Graen ve Uhl-Bien, 1995) ve “Çok Boyutlu Lider-Üye Değişimi” (Liden ve Maslyn, 1998) ölçüm araçları kullanılmıştır. GL ve LİD’i ölçmek için kullanılan bu araçlar, genel olarak hemşire yöneticilerinin lider olarak somut davranışlarını ve hemşirelerin çalışma ortamlarını yorumlamada temsil etmemişlerdir.

Bugüne kadar yapılan araştırmalar, psikolojik olarak hemşireleri güçlendiren ve motive eden somut davranışları netleştirmemiştir. Gerçekleştirilen literatür taramasında bu tür davranışları ölçmek için ne bir araç tasarlanmış ne de doğrulanmıştır. Türkiye’de de hemşire yöneticilerinin hemşireleri güçlendirici davranışlarını belirlemeye yönelik standardize edilmiş bir ölçeğe rastlanmamıştır. İlk olarak 2020 yılında Japonya’da Sasaki ve ark. (2020) hemşirelerin bakış açılarına dayalı olarak hemşire yöneticilerinin hemşireleri güçlendirici davranışlarını ölçecek bir araç geliştirmişlerdir.

Araştırma Soruları

YH-ÇHGD ölçeği geçerli midir?

YH-ÇHGD ölçeği güvenilir midir?

Amaç

Bu çalışmada, Sasaki ve ark. (2020) tarafından geliştirilen “Yönetici Hemşirelerin Çalışan Hemşireleri Güçlendirici Davranışları Ölçeği” Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğinin doğrulanması amaçlanmıştır.

Materyal ve Yöntem

Araştırmanın Tipi

Metodolojik tipte bir çalışmadır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer

Bu araştırma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesinde yürütülmüştür. Hastanedeki tüm klinikler araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

Araştırmanın Evreni/Örnekleme

Araştırmanın evrenini hastane kliniklerinde görev yapan toplam 350 hemşire oluşturmuştur. Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında madde sayısının 5-10 katı kadar katılımcıya ulaşılmalıdır (Floyd ve Widaman, 1995; Jöreskog ve Sörbom, 1996). Bu bağlamda, orijinal ölçekte 48 madde bulunması nedeniyle standardizasyon için evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Veri toplama işlemi 2021 yılı Şubat-Mart aylarında gerçekleştirilmiş olup, toplam 350 adet anket dağıtılmış ve 344 adet (%98,3) geri alınmıştır. Bunlardan yetersiz yanıt veren 8 anket çıkarılmış ve 336 adet anket analiz için kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması

Anketlerin yapılması yüz yüze görüşme tekniği ile planlanmış olsa da Şubat-Mart aylarındaki covid-19 pandemisi nedeniyle gerekli tedbirlere riayet edilmek şartıyla (maske, sosyal mesafe ve hijyen kuralları); araştırmacı, her bir kliniği ziyaret ederek hemşirelere araştırma içeriği, seçim kriterleri, yazılı onam formu ve toplama yöntemi, gizliliğin korunması ve geri çekilme hakkı konularında bilgi vermiş, yazılı onam almış ve anketleri bırakarak kararlaştırılan tarihlerde geri almıştır.

Veri Toplama Araçları-Geçerlik ve Güvenirlik Bilgileri

Sosyo-demografik özellikler veri formu

Araştırma grubunu oluşturan bireylerin sosyo-demografik özellikleri ile çalışma hayatına ilişkin bilgilerin elde edilmesine yönelik hazırlanmış 7 sorudan oluşan bir veri toplama formu kullanılmıştır.

YH-ÇHGD ölçeği

Sasaki ve ark. (2020) tarafından geliştirilen YH-ÇHGD ölçeği, beş alt boyutta olmak üzere toplam 48 maddeden oluşmaktadır. Bunlar çalışmaya anlam kazandırmak, özgüven sahibi olmak için özerkliği desteklemek, iş yerindeki engelleri aşmak için destek sağlamak, işi tanımak, saygı duymak olarak belirtilebilir. Çalışmanın puanlaması; 1 puan "Kesinlikle Katılmıyorum" ile 5 puan "Kesinlikle Katılıyorum" olmak üzere 5'li Likert tipi bir ölçekte tanımlanmıştır. Ölçek, tüm maddelerden elde edilen puanın madde sayısına bölünmesiyle değerlendirilmektedir. Sasaki ve ark. (2020) çalışmasında, ölçeğin tamamı için Cronbach alfa değerini ,99, alt boyutlarda; çalışmaya anlam kazandırmada ,97, özgüven sahibi olmak için özerkliği desteklemede ,95, iş yerindeki engelleri aşmak için destek sağlamada ,97, işi tanımada ,96 ve saygı duymada ,97 olarak saptanmıştır.

Psikolojik güçlendirme ölçeği

Bu çalışmada YH-ÇHGD aracının Türkçe versiyonunun ölçüt geçerliliğini doğrulamak için, hemşire yöneticilerinin hemşireleri güçlendirici davranışları ile psikolojik

güçlendirme arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ve Uner ve Turan (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan "Psikolojik Güçlendirme (PG)" ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 12 madde üzerinden dört alt boyut içermektedir: 1) Anlam, 2) algılanan yeterlilik, 3) kendi kaderini tayin etme ve 4) etki. Bu araç 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 7 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen yedili Likert tipi bir ölçektir. Yüksek puanlar psikolojik olarak daha güçlü olma algısını göstermektedir. Cronbach alfa katsayılarını Uner ve Turan (2010) hemşirelerde ,81, hekimlerde ,94; Spreitzer (1995) ,72; Kim ve ark. (2012) ,92 olarak tespit etmişlerdir.

Ölçek çevirisi

İlk olarak, orijinal YH-ÇHGD ölçeğindeki 48 madde iyi düzeyde İngilizce bilen iki öğretim elamanı tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiş (ters çeviri), hemşirelik bölümünde görevli beş öğretim elemanı ise gözden geçirme ve revizyon işlemini gerçekleştirmiştir. Bir sonraki adımda, aracın gözden geçirilmiş Türkçe versiyonu, orijinal İngilizce ölçeği görmeyen ve iyi düzeyde İngilizce bilen farklı iki öğretim elemanınca tekrar İngilizceye çevrilerek iki form arasındaki dilsel tutarlılık incelenmiştir. Ters çevirmen ve çevirmen arasında karşılıklı bağımsızlık korunmuştur. Tersine çevrilen maddelerin anlamlarının benzerliğinin incelenmesi sonucunda 10, 15 ve 44'üncü maddenin anlam bakımından yeniden düzeltilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Orijinal metnin anlamını doğru bir şekilde çevirmek için, taslak YH-ÇHGD ölçeğinin Türkçe versiyonunun 10, 15 ve 44'üncü maddeleri, birincil ve ters çevirmenler arasındaki tartışma yoluyla tamamlanmıştır.

Kapsam geçerliği

Uzman grubu için her bir alt alan için maddelerin yeterliliği ve taslak araçta yer alan maddelerin okunabilirliği konusunda uzman görüşlerine katılma derecesi araştırılmıştır. Kapsam geçerlilik indeksi (KGI), her madde için; 1 puan "çok uygunsuz", 2 puan "uygun değil", 3 puan "uygun" ve 4 puan "çok uygun" olmak üzere 4'lü Likert ölçeğinde değerlendirilmiştir. Bu nedenle her bir madde için 3 puan ve 4 puanlık yanıt oranı dikkate alınmıştır. Her bir madde için 3 ve 4 puanlık yanıt oranı ,8 ve üzeri ise uygun olarak yorumlanır (Lawshe, 1975). Bu çalışmada, 6 hemşirelik bölümü öğretim elemanı ve 6 hemşire yöneticisinin KGI'sinin incelenmesi sonucunda taslak 48 sorunun tamamının KGI'si ,8 ve üzeri (,94) olarak bulunmuştur.

Verilerin değerlendirilmesi

Toplanan veriler IBM SPSS Statistics 20 ve AMOS 20 versiyonu kullanılarak aşağıdaki şekilde analiz edilmiştir. Deneklerin genel özellikleri frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma ile analiz edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach alfa katsayıları kullanılarak tahmin edilmiştir. ,80'den büyük güvenilirlik katsayıları çok iyi olarak kabul edilir ve ,90'dan büyük olanlar mükemmel olarak kabul edilir (Kline, 2015). Genel olarak, teoriye dayalı olarak geliştirilmiş veya yapı geçerliliği daha önce onaylanmış araçlar için, ana kütle grubundaki değişikliklere rağmen aracın hala geçerli olup olmadığını doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile kontrol etmek daha uygundur (Harrington, 2009). Bu nedenle, geliştirme sırasında yapı geçerliliği doğrulanan

YH-ÇHGD aracının yapı geçerliliği aşağıdaki ölçüler kullanılarak DFA ile belirlenmiştir. Yaklaşım Hatasının Ortalama Karesi (root mean square error of approximation (RMSEA)), Uyum İyiliği İndeksi, (goodness of fit index (GFI)), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (adjusted goodness of fit index AGFI), doğrulayıcı uyum indeksi (confirmatory fit index (CFI)), normlu uyum indeksi (normed fit index (NFI)) ve Tucker-Lewis indeksi (Tucker-Lewis index (TLI)) ve ki-kare (χ^2) / serbestlik dereceleri (df). NFI, TLI ve GFI değerinin ,90, CFI değerinin ,95, AGFI değerinin ,85'in üzerinde olması ve RMSEA değerinin ,08'den küçük olması model için kabul edilebilir sınırlardır (Spreitzer, 1997). χ^2 / df oranları 5'ten küçük ise kabul edilebilir uyumu (Şimşek, 2020), 3'ten küçük ise iyi uyumu (Kline, 2015) belirtmek için kullanılmıştır.

YH-ÇHGD aracı ve psikolojik güçlendirme arasındaki doğrusal ilişki Pearson'un korelasyon katsayısı ile ölçülmüştür. Psikolojik güçlendirme alt boyutları için güvenilirlik katsayıları cronbach's alpha, ortalama ve standart sapma ile doğrulanmıştır. Test-tekrar test güvenilirliği, basit rastgele örnekleme yöntemiyle hemşireler arasından seçilen 40 kişiyle ve iki hafta arayla yapılan iki anketten elde edilen puanlara göre Intraclass Correlation Coefficient (ICC) testi ile ölçülmüştür.

Araştırmanın Etik Yönü

YH-ÇHGD ölçeğini kullanım hakkı için gerekli olan izin Miki Sasaki'den e-posta yolu (29/11/2020 tarihli) ile alınmıştır. Bu çalışma için veriler, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onay alındıktan sonra toplanmıştır (16/12/2020 tarihli ve 23 sayılı). Verilerin toplanması için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi Başhekimliğinden ayrıca izin alınmıştır.

Çalışmada, araştırma ve yayın etiği ile Helsinki Bildirgesi'ne uygun davranılmıştır.

Bu bağlamda, izin alınan kurumda çalışmaya katılan hemşirelere gerekli bilgilendirme yapıp, bütün sorularına cevap verilerek uygun şekilde bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır. Anket formları, hemşirelerin uygun gördüğü ortam ve zamanlarda, yüz yüze görüşme tekniği ile maske, mesafe ve hijyen kurallarına uygun olarak doldurulmuştur.

Bulgular ve Tartışma

Araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin %88,1'i kadın, %51,5'i bekâr, %65,8'i 20-29 yaş grubunda olup, %55,1'i lisans mezunudur. Yaş ortalamaları $28,6 \pm 6,9$ 'dur. Katılımcıların %42,6'sının dâhili tıp bilimlerinde çalıştığı, şu an ki birimdeki (%53) ve meslekteki (%71,1) toplam çalışma sürelerinin 1-10 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 1).

YH-ÇHGD aracının 48 maddeden oluşan Türkçe versiyonunun yapı geçerliliği ölçümü için yapılan DFA sonucunda CMIN / DF değeri 1,493 olup ($\chi^2 = 83,640$, $df = 56$, $p = ,035$) uygun bir model olarak değerlendirilmiştir. Model uyum indeksleri; RMSEA = ,06, CFI = ,96, TLI = ,95, NFI = ,92, GFI = ,92, AGFI = ,91'dir. Şekil 1'de gözlenen değişkenlerin örtük değişkenlere olan standardize regresyon katsayıları sunulmuştur.

Çizelge 1. Katılımcı özellikleri (N = 336)

Table 1. Participant characteristics (N = 336)

Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	296	88,1
Erkek	40	11,9
Yaş ($\bar{x} \pm SS$ (28,6 \pm 6,9))		
20- 29	221	65,8
30- 39	79	23,5
≥ 40	36	10,7
Eğitim durumu		
Lise	97	28,9
Ön Lisans	33	9,8
Lisans	185	55,1
Yüksek Lisans	21	6,3
Medeni durum		
Evli	163	48,5
Bekâr	173	51,5
Çalıştığı birim		
Cerrahi tıp bilimleri	103	30,7
Dâhili tıp bilimleri	143	42,6
Yoğun bakım	90	26,8
Çalıştığı birimdeki hizmet süresi (yıl)		
< 1	155	46,1
1- 10	178	53,0
11- 20	3	0,9
Meslekteki toplam hizmet süresi (yıl)		
< 1	26	7,7
1- 10	239	71,1
11- 20	62	18,5
≥ 21	9	2,7

Yönetici hemşirelerin çalışan hemşireler tarafından algılanan güçlendirici davranışları ile psikolojik güçlendirmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonucuna göre, güçlendirici davranışlar ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ($r = ,75$, $p = ,001$) (Çizelge 2).

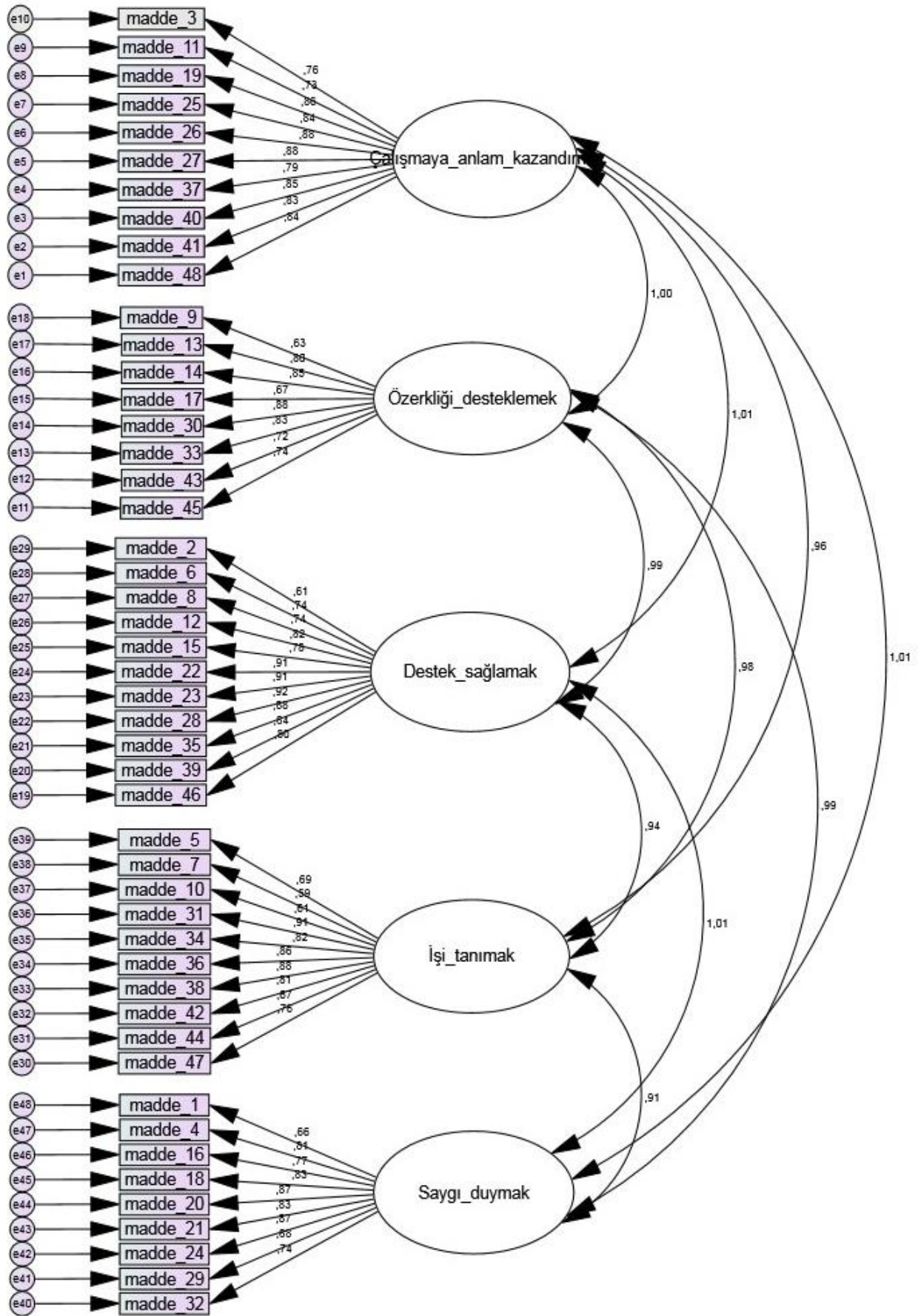
YH-ÇHGD aracının güvenilirlik Cronbach alfa değeri ,99 ve her bir alt ölçek için ,92 ile ,96 arasında değişmektedir. ICC değeri ,95'tir (%95 CI=,91, ,94) (Çizelge 3).

Bu çalışmada, YH-ÇHGD ölçeğinin Türkçe formunun kültürler arası uyarlaması ve doğrulanması için psikometrik özellikleri incelenmiştir. Bu nedenle, Sasaki ve ark. (2020) tarafından Japonya'da geliştirilen YH-ÇHGD aracının Türkiye'deki hastanelerde çalışan hemşirelerde kullanılabilmesi için ülkeler arasındaki kültür ve dil farklılıkları göz önünde bulundurularak güvenilirliği ve geçerliliğinin doğrulanması sağlanmıştır.

Sistematik bir yaklaşımla kültürler arası adaptasyon sonuçlandırılmıştır (Beaton ve ark., 2000). Komiteyi oluşturan uzman ve çevirmenler kültürler arası adaptasyon standartlarını takip etmek ve uygulamak için profesyonel kişiler arasından seçilmiştir. Komite üyelerince üzerinde durulan standartlar neticesinde anketin anlaşılır olması sağlanmıştır. Dolayısıyla, İngilizce dilinde olan YH-ÇHGD ölçeğinin orijinal sürümüne uygun bir Türkçe sürüm elde edilmiştir.

Maddeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	YH, biz hemşireler ve servis sorumlu hemşiresi ile birbirimizi anlamamızı sağlayacak şekilde konuşur.	1	2	3	4	5
2	YH, işimi nasıl yapmam gerektiğinden emin olmadığım tavsye verir.	1	2	3	4	5
3	YH, olmayı hedeflediğim ideal hemşire imajına yaklaşmam için fırsatlar yaratır.	1	2	3	4	5
4	YH, çeşitli meslek gruplarıyla ilgili sorunları çözerken bizim konumumuzu dikkate alır ve profesyonelce koordine eder.	1	2	3	4	5
5	YH, hastane personeline, işimin kullanılabilir sonuçları hakkında bilgi verir.	1	2	3	4	5
6	YH, günlük işlerimi desteklemek için pozisyonuna uygun olarak takip eder.	1	2	3	4	5
7	YH, günlük işlerimde iyi yaptığım işler için beni över.	1	2	3	4	5
8	YH, işimi tamamlayabilmem için çözümlere yönelik ipuçları gösterir.	1	2	3	4	5
9	YH, hemşire olarak yetişmemi/gelişmemi bekler ve işi bana bırakır.	1	2	3	4	5
10	YH, işimi yapma şeklimle ilgili olarak diğer hastane personelinin aldığı övgüleri anlatır.	1	2	3	4	5
11	YH, kliniğin durumuyla ilgili gelecekteki beklentileri hakkında bilgi verir.	1	2	3	4	5
12	YH, bir sorun yaşandığında, tekrarlanmaması için nasıl yaklaşılması gerektiğini bilmemiz için çalışır.	1	2	3	4	5
13	YH, işlerimle ilgili kararları bana bırakır.	1	2	3	4	5
14	YH, önerilerimizi işe yansıtır.	1	2	3	4	5
15	İşlerim arasında tek başıma çözemeyeceğim bir zorluk olduğunda, YH üst düzey konumunu işimi tamamlamamda yardımcı olmak için kullanır.	1	2	3	4	5
16	YH, bireysel rehberlik yaparken onurumuzu incitmeyecek şekilde yapar.	1	2	3	4	5
17	YH, gerektiğinde önerilerimizi başhekimliğe bildirir.	1	2	3	4	5
18	YH, bizi önemser ve günlük olarak konuşur.	1	2	3	4	5
19	YH, bana işimin içeriği hakkında fikir vermek için çalışır.	1	2	3	4	5
20	YH, empati kurar ve son derece zor bir durumda olduğumuzu anlar.	1	2	3	4	5
21	YH, pozisyonumu anladığını söyler.	1	2	3	4	5
22	YH, işe yaklaşımındaki sorunlarla ilgili bazı şeyleri fark etmemi sağlamak için çalışır	1	2	3	4	5
23	YH, işimin iyi gitmesi için bana yeni bakış açıları gösterir.	1	2	3	4	5
24	YH, zorlukları kendisiyle kolayca tartışabileceğim bir ortam yaratır.	1	2	3	4	5
25	YH, olmayı hedeflediğim hemşirenin ideal imajı hakkında düşünmem için fırsatlar yaratır.	1	2	3	4	5
26	YH, anlayabilmem için her şeyi açıkça ve deneyimlerime uygun bir şekilde açıklar.	1	2	3	4	5
27	YH, şimdiye kadar yaptığım işlerle ilgili duygularımı anlayış gösterir.	1	2	3	4	5
28	YH, işte sorunla karşılaştığımda fark eder, doğru zamanı değerlendirir ve konuları tartışmak için fırsatlar sunar.	1	2	3	4	5
29	YH, bizi bireysel olarak suçlamaz, bunun yerine olaya odaklanarak rehberlik eder.	1	2	3	4	5
30	YH, işteki rolümü yerine getirebilmem için çevremdekilerin anlayışını kazanmaya çalışır.	1	2	3	4	5
31	YH, günlük işlerimi nasıl yaptığımı doğru bir bakış açısıyla değerlendirir.	1	2	3	4	5
32	YH, işle ilgili görüş ve düşüncelerimizi dinler.	1	2	3	4	5
33	YH, işimi yapmam için gerekli bilgileri bana sağlar.	1	2	3	4	5
34	YH, bize servisimizin bir bütün olarak hastaneye yaptığı katkıyı anlatır.	1	2	3	4	5
35	YH, işime yaklaşımındaki sorunları yansıtmaya çabalarını destekler.	1	2	3	4	5
36	YH, günlük işimi yapma şeklim konusunda olgunlaştığımı söyler.	1	2	3	4	5
37	YH, işi bana bıraktığında, bana her zaman nedenini söyler.	1	2	3	4	5
38	YH, aldığım eğitimler de dâhil olmak üzere tüm eğitimin sonuçlarını uygulamam için bana fırsatlar yaratır.	1	2	3	4	5
39	YH, işimle ilgili sorunları netleştirmek için düzenli olarak benimle konuşur.	1	2	3	4	5
40	YH, benden olumlu hareket etmemi sağlayacak bir iş yapmamı ister.	1	2	3	4	5
41	YH, ne tür bir hemşireliği başarmayı hedeflemem gerektiğini düşünmem için bana fırsatlar yaratır.	1	2	3	4	5
42	YH, çalışmamın sonuçlarını över.	1	2	3	4	5
43	YH, işimde kendi kaderini tayin etme hakkını bana bırakır, ancak nihai sorumluluğu alır.	1	2	3	4	5
44	YH, hastalar beni övdüğünde bana haber verir.	1	2	3	4	5
45	YH, yeteneklerimi kullanacak işleri bana bırakır.	1	2	3	4	5
46	YH, görüşmek istediğim herhangi bir sorun olduğunda fark eder ve işimi tamamlayabilmem için zamanında yanıt verir.	1	2	3	4	5
47	YH, yaptığım işlerin sonuçlarını kullanır.	1	2	3	4	5
48	YH, hemşireliği hastaların bakış açısından algılamamı sağlamak için çalışır.	1	2	3	4	5

EK: ANKET



Şekil 1. YH-ÇHGD ölçeğinin DFA sonucu standardize regresyon katsayıları
 Figure 1. Standardised regression coefficients as a result of CFA of the YH-ÇHGD scale

Çizelge 2. YH-ÇHGD ile PG ölçeği arasındaki Pearson korelasyon analiz sonuçları**Table 2.** Pearson correlation analyses results between HFL-PGD and PG scale

	PG**	Anlam	Öz yeterlilik	Kendi kaderini tayin etme	Etki
	r	r	r	r	r
YH-ÇHGD*	,75	,70	,72	,72	,74
Çalışmaya anlam kazandırmak	,56	,63	,59	,53	,60
Özgüven sahibi olmak için özerkliği desteklemek	,32	,44	,39	,41	,34
İş yerindeki engelleri aşmak için destek sağlamak	,64	,61	,69	,57	,61
İşi tanımak	,82	,80	,80	,88	,86
Saygı duymak	,75	,71	,71	,73	,71

Not: Tüm korelasyonlar için $p < ,001$

*YH-ÇHGD, Yönetici hemşirelerin çalışan hemşireleri güçlendirici davranışları; **PG, Psikolojik güçlendirme ölçekleri

Çizelge 3. YH-ÇHGD ve Alt ölçekleri için güvenilirlik ve sınıf içi korelasyon katsayıları**Table 3.** Reliability and intraclass correlation coefficients for GH-ESRD and subscales

Genel ve Alt ölçekler	Cronbach's alpha	Mean ± SD	ICC
Genel	,99	4,07 ± 0,97	,95
Çalışmaya anlam kazandırmak	,96	4,11 ± 0,97	,94
Özgüven sahibi olmak için özerkliği desteklemek	,92	4,12 ± 0,94	,93
İş yerindeki engelleri aşmak için destek sağlamak	,96	4,14 ± 0,93	,94
İşi tanımak	,93	3,94 ± 1,0	,91
Saygı duymak	,94	4,04 ± 1,0	,93

Araştırmada, orijinal sürümün i) çalışmaya anlam kazandırmak, ii) özgüven sahibi olmak için özerkliği desteklemek, iii) iş yerindeki engelleri aşmak için destek sağlamak, iv) işi tanımak ve v) saygı duymak olan beş alt boyutun Türkçe sürümünün istatistiksel olarak geçerli ve güvenilir olduğu saptanmıştır. Ölçekte bulunan tüm maddelerin uygunluğunu ölçen KGİ değeri %94 olarak belirlenmiş olup, iyi bir uygunluk düzeyi tespit edilmiştir (Lawshe, 1975).

YH-ÇHGD ölçeğinin Türkçe sürümünün güvenilirliğinin analiz edilmesi sonucunda, Cronbach alfa değeri ,99 ve alt ölçekler için ,92 ile ,96 arasında bulunmuştur. Orijinal ölçek için Cronbach alfa değeri ,99 ve alt boyutlar için ,95 - ,97'dir (Sasaki, 2020). Bu sonuçlar, YH-ÇHGD aracının geliştirme sırasındaki güvenilirlik Cronbach alfa değerleri ile benzer olup, yüksek bir sonuçtur. Cronbach alfa katsayısının yüksek olması, ölçek madde sayısındaki çoklukla ilişkilendirilmiştir (Tavakol ve Dennick, 2011). Bu nedenle, yüksek bir katsayı yüksek bir iç tutarlılığın olduğu anlamına gelmeyebilir. Çünkü ölçekteki madde çokluğu katsayıyı artıracak, azlığı ise azaltacaktır. Madde sayısı 48 olan YH-ÇHGD aracının Cronbach alfa katsayısının yüksek olması bu durumdan kaynaklanabilir. YH-ÇHGD ölçeğinin kararlılığının doğrulanması için gerçekleştirilen test tekrar test ICC değeri ,95 olup, orijinal ölçekle benzer sonuç (,93) bulunmuştur (Sasaki, 2020). Araştırmada yüksek düzeyde güvenilirlik ispatlanmıştır.

Bu çalışmada, YH-ÇHGD aracının Türkçe sürümünün ölçüt geçerliliğinin kontrol edilmesi sonucunda, yönetici hemşirelerin çalışan hemşireleri güçlendirici davranışları ile hemşirelerin psikolojik olarak güçlenmeleri arasında pozitif yönde yüksek korelasyon bulunmuştur. Zhang ve Bartol (2010) çalışmalarında, yöneticilerin güçlendirici liderliği ile çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmesi arasında pozitif yönde orta düzeyde korelasyon tespit etmiştir ($r = ,59$, $p = ,010$). Çalışmayla benzer sonuç belirlenmiştir. Hemşirelerin yöneticiler tarafından güçlendirici davranışlarla

desteklenmesi, psikolojik olarak güçlenmelerine pozitif yönde etki ederek; kurumda örgütsel vatandaşlık davranışını, aidiyet duygusunu ve motivasyonu artıracak, örgütsel sinizmi ve tükenmişliği azaltacaktır. Etkililik ve verimlilikte optimal düzey yakalanacaktır. Diğer taraftan yönetici hemşireler, hemşirelerin özgüven sahibi olmaları için özerkliklerini desteklemeleri ile psikolojik olarak güçlendirilmelerindeki öz yeterlilik ve etki alt boyutları arasında pozitif yönde fakat zayıf korelasyon belirlenmiştir. Her ne kadar hemşirelere özgür bir şekilde sağlık hizmeti sunma imkânı tanınsa da psikolojik güçlendirilmelerindeki öz yeterliliklerinin ve etkinin, yani kuruluşlarında bir fark yaratıyormuş gibi hissetmelerinin zayıf olması, algılanan güçlendirmenin genel derecesini tamamen ortadan kaldırmasa da etkisizleştirilecektir (Spreitzer ve ark., 1997). YH-ÇHGD aracında, hemşirelerin çalışmalarının değerlendirilmesi ve sonuçların yönetici hemşireler tarafından kullanılması şeklinde ifade edilen "işin tanınması" alt boyutu ile psikolojik güçlendirme alt boyutları olan i) anlam, ii) öz yeterlilik, iii) kendi kaderini tayin etme ve iv) etki arasında pozitif yönde çok yüksek korelasyon tespit edilmiştir. Çalışan başarılarının desteklenmesi ve önemsenmesi motivasyonu artıracaktır. Dolayısıyla böyle bir davranış motivasyonel bir yapı olarak psikolojik güçlendirmeyi de geliştirecektir. Bu adımlar, profesyonel hemşirelerin aynı alandaki diğer profesyoneller tarafından tanınmaya değer verdiğini gösterir (Miyata ve ark., 2014). Bu bağlamda, YH-ÇHGD aracının yönetici hemşirelerin çalışan hemşirelere yönelik güçlendirme davranışlarını ölçmek için uygulanabileceğini öneriyoruz.

Bu çalışmada, YH-ÇHGD aracının Türkçe versiyonunun içerik geçerliliğini belirlemek için DFA yapılması sonucunda, 48 maddenin tamamının beş alt faktörü oluşturan maddeler olarak geçerli olduğunu göstermiştir. DFA'nın model uyum indekslerini kullanarak, YH-ÇHGD'nin yapı geçerliliği doğrulanmıştır. CFI ve RMSEA değerleri Sasaki ve ark.'nın (2020) orijinal ölçekte bulduğu değerden daha yüksek

bulunmuş ve Türkçe versiyonunda mükemmel uyum yakalanmıştır.

Hemşireler, “iş yerindeki engelleri aşmak için destek sağlamak” alt boyutunu en yüksek puanlarken, “iş tanımak” alt boyutunu en düşük puanlamıştır. En yüksek ve en düşük puan alan alt boyutların, yönetici hemşirelerin çalışan hemşireleri güçlendirici davranışlarını makul bir şekilde temsil ettiği söylenebilir.

Bu çalışma 4 ana hedefe ulaşmıştır: Ölçeğin Türkçe sürümünün; i) uyarlanması, ii) doğrulanması, iii) orijinal ölçekten farklı olarak tüm kliniklerde çalışan hemşireleri kapsamı (cerrahi ve dâhili klinikler, yoğun bakım) ve iv) önceki çalışmaları destekleyip tamamlayıcı olmasıdır (Arnold ve ark., 2000; Ahearne ve ark., 2005; Miyata ve ark., 2014).

Kısıtlılıklar

Bu çalışmanın bazı sınırlamaları vardır. İlk olarak, bu araştırmadaki popülasyon, hastane kliniklerinde çalışan hemşireler ile sınırlıydı. Bu nedenle gelecekteki araştırmalar poliklinikler ve bakım evleri gibi çeşitli ortamlarda/yerlerde YH-ÇHGD'nin uygulanabilirliğini doğrulamalıdır. İkincisi, çalışmada uyarlanan ölçek üniversite hastanesinden elde edilen veriler ile ortaya konulmuş olup sağlık sektöründe geliştirilen politikaların bir bütüncül niteliğe sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda kamu ve özel sağlık kurumlarının tamamını kapsamaktadır. Ancak YH-ÇHGD aracının dal hastanelerinde doğrulanması da dikkate alınmalıdır.

Sonuç

Sonuç olarak bu çalışma, yönetici hemşirelerin çalışan hemşireleri güçlendirici davranışlarını ölçmek için kullanılabilecek yeni bir aracın güvenilirliğini göstermiştir. Türkçeye uyarlanan ölçek pratikte uygulanacak yeterli psikometrik özelliklere sahiptir. “Çalışmaya anlam kazandırmak”, “özgüven sahibi olmak için özerkliği desteklemek”, “iş yerindeki engelleri aşmak için destek sağlamak”, “iş tanımak” ve “saygı duymak” gibi güçlendirici davranışları belirleyici faktörleri ortaya koymuştur. Daha yüksek faktör puanları, hemşirelere yönelik daha iyi bireysel ve ilişkisel tutumları, yönetici hemşireler için daha iyi organizasyon koşullarını ve daha yüksek yetkinliği yansıtmaktadır. Ayrıca bu ölçek; verimlilik, izleme, ölçme ve değerlendirme kapsamında karne kriterleri ile performans puanı alan yönetici hemşirelerin hastanelerde hemşireleri güçlendirici davranışlarına yönelik durumlarının ilk değerlendirilmesinde ve izlenmesinde kullanımı kolay araç olma konusunda büyük bir potansiyele sahiptir.

Ana alanları (özerkliği desteklemek, destek sağlamak, iş tanımak, saygı gibi) kapsamı bakımından, yönetici hemşirelerin çalışan hemşireleri güçlendirici davranışlarının belirlenmesinde önemli olduğuna inandığımız YH-ÇHGD ölçeğini uygulamayı öneriyoruz.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır. Araştırmaya fon desteği sağlayan kuruluş yoktur.

Kaynaklar

- Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied psychology*, 90(5), 945.
- Al-Hamdan, Z., Manojlovich, M., & Tanima, B. (2017). Jordanian nursing work environments, intent to stay, and job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(1), 103-110.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The leadership quarterly*, 25(3), 487-511.
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of organizational behavior*, 21(3), 249-269.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (Eds.). (2015). *The Oxford handbook of leader-member exchange*. Oxford university press.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191.
- Brunetto, Y., Shacklock, K., Teo, S., Farr-Wharton, R., & Nelson, S. (2015). Nurses' supervisors, learning options and organisational commitment: A ustralia, Brazil and England. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1029-1038.
- Christmas, K. (2008). How work environment impacts retention. *Nursing Economics*, 26(5), 316.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- Cummings, G. G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C. A., Lo, E., ... & Stafford, E. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. *International journal of nursing studies*, 47(3), 363-385.
- Floyd, F. J., & Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological assessment*, 7(3), 286.
- Germain, P. B., & Cummings, G. G. (2010). The influence of nursing leadership on nurse performance: a systematic literature review. *Journal of nursing management*, 18(4), 425-439.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Güntay S. (2018). Hemşireliğin sorunları ve çözüm önerileri. <https://medium.com/@hemsiree/hem%C5%9Fireli%C4%9Fin-sorunlar%C4%B1-ve-%C3%A7%C3%B6z%C3%BCm-%C3%B6nerileri-e9a803f916b6>.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford university press.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's reference guide*. Scientific Software International.
- Kim, G. H., Kim, J., & Limb, J. (2012). Mediating effect of psychological empowerment in relationship between professional self-concept and burnout in psychiatric nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21(3), 229-237.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Wilk, P. (2009). Context matters: The impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 39(5), 228-235.

- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., & Wilk, P. (2011). Situational and dispositional influences on nurses' workplace well-being: The role of empowering unit leadership. *Nursing research*, 60(2), 124-131.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.
- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., ... & Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of advanced nursing*, 74(6), 1264-1277.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of management*, 24(1), 43-72.
- Miyata, C., Arai, H., & Suga, S. (2014). Nurse manager's recognition behavior with staff nurses in Japan-based on semi-structured interviews. *Open Journal of Nursing*, 2014.
- Ohue, T., Moriyama, M., & Nakaya, T. (2011). Examination of a cognitive model of stress, burnout, and intention to resign for Japanese nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 8(1), 76-86.
- Oyeleke, O., Hanson, P., O'Connor, N., & Dunn, D. (2013). Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment. *The journal of nursing administration*, 43(10), 536-542.
- Sasaki, M., Ogata, Y., Morioka, N., Yumoto, Y., & Yonekura, Y. (2020). Development and validation of Nurse Managers' Empowering Behavioral Scale for staff nurses. *Nursing open*, 7(2), 512-522.
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: a meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 96(5), 981.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of management*, 23(5), 679-704.
- Şimşek, Ö. F. (2020). Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. Ömer Faruk Şimşek.
- Taunton, R. L., Boyle, D. K., Woods, C. Q., Hansen, H. E., & Bott, M. J. (1997). Manager leadership and retention of hospital staff nurses. *Western journal of nursing research*, 19(2), 205-226.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
- Uner, S., & Turan, S. (2010). The construct validity and reliability of the Turkish version of Spreitzer's psychological empowerment scale. *BMC public health*, 10, 1-8.
- World Health Organization. (2006). New global alliance seeks to address worldwide shortage of doctors, nurses and other health workers. In *New global alliance seeks to address worldwide shortage of doctors, nurses and other health workers*.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128.