



**CİNSİYETİN HEMŞİRELİK İMAJI ÜZERİNE  
ETKİSİ: META ANALİZ ÇALIŞMASI**

**Bilge ÖZKAN**

**2022  
YÜKSEK LİSANS TEZİ  
HEMŞİRELİK BİLİMİ**

**Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül OKSAY ŞAHİN**

**CİNSİYETİN HEMŞİRELİK İMAJİ ÜZERİNE ETKİSİ: META ANALİZ  
ÇALIŞMASI**

**Bilge ÖZKAN**

**T.C.  
Karabük Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Hemşirelik Anabilim Dalında  
Yüksek Lisans Tezi  
Olarak Hazırlanmıştır**

**Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül OKSAY ŞAHİN**

**KARABÜK  
Ocak 2022**

Bilge ÖZKAN tarafından hazırlanan “CİNSİYETİN HEMŞİRELİK İMAJI ÜZERİNE ETKİSİ: META ANALİZ ÇALIŞMASI” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül OKSAY ŞAHİN .....  
Tez Danışmanı, Hemşirelik Bilimi Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Hemşirelik Bilimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 20/01/2022

<u>Unvanı, Adı SOYADI (Kurumu)</u>	<u>İmzası</u>
Başkan :Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül OKSAY ŞAHİN (KBÜ)	.....
Üye : Dr. Öğr. Üyesi Berna KÖKTÜRK DALCALI (BANÜ)	.....
Üye : Dr. Öğr. Üyesi Durdane YILMAZ GÜVEN (KBÜ)	.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ .....  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

*“Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.”*

Bilge ÖZKAN

## **ÖZET**

**Yüksek Lisans Tezi**

### **CİNSİYETİN HEMŞİRELİK İMAJI ÜZERİNE ETKİSİ: META ANALİZ ÇALIŞMASI**

**Bilge ÖZKAN**

**Karabük Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Hemşirelik Bilimi Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı:**

**Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül OKSAY ŞAHİN**

**Ocak 2022, 51 Sayfa**

Bu çalışma, Türkiye’de hemşirelerin cinsiyetinin hemşirelik imajı algıları üzerine etkisinin incelenmesi ve analiz edilmesi amacıyla gerçekleştirildi. Çalışma meta analiz yöntemi ile yapıldı. Literatür taraması Ulakbim, YÖK Tez merkezi, Sobiad, Google Akademik, Web of Science, Science Direct ve Pubmed elektronik veri tabanlarından makale, tezler ve ulaşılan araştırmaların referansları tarandı. Literatür taraması yapılırken “hemşire”, “imaj”, “algı”, “imge”, “hemşirelik imajı”, “hemşirelik imgesi”, “hemşirelik algısı” “mesleki algı”, “mesleki imaj”, “mesleki imge” anahtar kelimeleri, Türkçe ve İngilizce olarak, veri tabanlarının özelliğine göre ya tek tek ya da kombinasyon olarak kullanıldı. Dahil etme kriterleri, Türkiye’de çalışan hemşireler ile gerçekleştirilen, 2007-2021 tarihleri arasında, hemşirelerin hemşirelik imaj algılarını cinsiyet değişkenine göre inceleyen, gözlemsel nicel tasarımda, Türkçe ve İngilizce dilinde, tam metnine ulaşılabilen, araştırma makaleleri ve lisansüstü tez çalışmaları olarak belirlenmiştir. Toplam 3441 çalışma tespit edildi ve incelendi. Araştırma

verileri, veri çekme formu ile çalışmaya dâhil edilme ölçütlerine uygun olan, kalite değerlendirmesi yapılarak analize dâhil edilen 4 çalışmadan (toplam örneklem sayısı 794) elde edildi. Etki büyüklüğünün hesaplamasında Hedges' g kullanıldı. Heterojenliğini test etmek için Cochran'ın Q istatistiği ve  $I^2$  testleri kullanılmıştır. Heterojen yapıdan dolayı rastgele etki modeli incelendi. Yayın yanlılığını test etmek amacı ile Huni grafiği (Funnel Plot) incelemesi, Kendall's tau analizi, Egger's regresyon analizi, Orwin's fail- safe N değeri sonuçları kullanılmıştır. Çalışma sonucu orman grafiği (Forest Plot) ile de sunuldu. Dahil edilen çalışmalarda anlamlılık düzeyi olarak 0,05 olarak alındı. Elde edilen genel etki büyüklüğünün 0,055 (%95 CI: -0,475: 0,585) ile istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlendi ( $p=0,839$ ). Çalışmada Türkiye'de hemşirelerin cinsiyetinin hemşirelik imajı algıları üzerine istatistiksel olarak anlamlı etkisi olmadığı sonucuna ulaşıldı. Bu konuda çalışma sayısının artırılarak sonuçların güçlendirilmesi gerekmektedir.

**Anahtar Sözcükler** : Cinsiyet, imaj, hemşirelik imajı, hemşire.

**Bilim Kodu** : 1032

## **ABSTRACT**

**M. Sc. Thesis**

### **THE EFFECT OF GENDER ON NURSING IMAGE: A META ANALYSIS**

#### **STUDY**

**Bilge ÖZKAN**

**Karabük University**

**Institute of Graduate Programs**

**Department of Nursing Sciences**

**Thesis Advisor:**

**Assist. Prof. Dr. Ayşegül OKSAY ŞAHİN**

**Ocak 2022, 51 Pages**

This study was carried out to examine and analyze the effect of nurses' gender on perceptions of nursing image in Turkey. The study was performed via meta-analysis method. Literature review articles, theses and references of the researches were searched from Ulakbim, YÖK Thesis Center, Sobiad, Google Scholar, Web of Science, Science Direct and Pubmed electronic databases. While scanning the literature, the keywords "nurse", "image", "perception", "image", "nursing image", "nursing image", "nursing perception" "professional perception", "professional image", "professional image". They were used in Turkish and English either individually or in combination, depending on the nature of the databases. Inclusion criteria were determined as research articles and postgraduate thesis studies conducted with nurses working in Turkey, between 2007-2021, examining nurses' perceptions of nursing image according to gender, in observational quantitative design, in Turkish and English languages, the full text of which can be accessed. A total of 3441 studies

were identified and reviewed. Research data were obtained from 4 studies (total number of samples 794), which were included in the analysis by making a quality assessment, which met the criteria for inclusion in the study with the data extraction form. Hedges' g was used to calculate the effect size. Cochran's Q statistic and I2 tests were used to test its heterogeneity. Due to the heterogeneous structure, the random effects model was examined. Funnel plot analysis, Kendall's tau analysis, Egger's regression analysis, Orwin's fail-safe N value results were used to test publication bias. The result of the study was also presented with a forest plot (Forest Plot). The level of significance was taken as 0.05 in the included studies. The overall effect size was found to be 0.055 (95% CI: -0.475: 0.585), which was not statistically significant ( $p=0.839$ ). In the study, it was concluded that the gender of nurses in Turkey did not have a statistically significant effect on their perceptions of nursing image. The number of studies on this subject should be increased and the results should be strengthened.

**Keywords** : Gender, image, nursing image nurse(s).

**Science Code** : 1032



## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitiminin boyunca, tez çalışmamın planlanması ve yürütülmesinde kıymetli deneyim ve bilgilerini benimle paylaşan, sabrı ve anlayışıyla bana yol gösteren, akademik gelişimime değerli katkılar sağlamış olan ve öğrencisi olmaktan gurur duyduğum sayın danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül OKSAY ŞAHİN başta olmak üzere,

Yüksek lisans eğitiminin boyunca birlikte yol aldığım, her zaman beni motive eden, destekleyen, çalışmama katkılar sağlayan değerli grup arkadaşım Serpil ÇAĞLAR'a, Dr. Öğr. Üyesi Durdane YILMAZ GÜVEN'e, tezimin istatistiksel analizlerinde bilgisini ve desteğini esirgemeyen hocam Dr. Öğr. Üyesi Naci MURAT'a ve tezimin dil çevirisi için desteklerini esirgemeyen sayın Op.Dr. İsmail BOZKURT'a

Bu süreçte uzakta olsalar da manevi desteklerini bana her zaman hissettiren, cesaret veren, heyecanıma ortak olan tüm hocalarıma, arkadaşlarıma ve gelecekte değerli bir akademisyen hemşire olacağına inandığım yeğenim Seda Nur YURDUNKULU'na,

Sonsuz sevgi, sabır ve anlayışla her zaman yanımda olan, maddi ve manevi desteklerini sunan canım aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

	<b><u>Sayfa</u></b>
KABUL.....	ii
ABSTRACT.....	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER .....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
ÇİZELGELER DİZİNİ .....	xiv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	xv
BÖLÜM 1 .....	1
GİRİŞ VE AMAÇ .....	1
BÖLÜM 2 .....	4
GENEL BİLGİLER .....	4
2.1. İMAJ KAVRAMI VE TANIMI.....	4
2.1.1. İmaj Oluşumu.....	4
2.1.2. İmaj Çeşitleri .....	4
2.1.3. İmaj Fonksiyonları .....	6
2.2. HEMŞİRELİK İMAJI .....	7
2.3. HEMŞİRELİK İMAJINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER .....	8
2.3.1. Medyanın Etkisi .....	9
2.3.2. Çalışma Koşulları .....	10
2.3.3. Eğitim.....	10
2.3.4. Mesleki Özellikler .....	11
2.3.5. Profesyonel Kimlik .....	11
2.3.6. Cinsiyet.....	12
2.4. HEMŞİRELİK MESLEĞİNDE İMAJIN ÖNEMİ.....	12
2.5. HEMŞİRELERİN İMAJINDA CİNSİYETİN ÖNEMİ.....	13

	<b><u>Sayfa</u></b>
BÖLÜM 3 .....	16
GEREÇ VE YÖNTEM .....	16
3.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ .....	16
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE SORULARI.....	15
3.3.TARAMA STRATEJİSİ VE BİLGİ KAYNAKLARI .....	16
3.3.1. Araştırmaların Seçim (Dâhil Etme ve Dışlama) Kriterleri.....	18
3.4. ÇALIŞMA SEÇİM SÜRECİ .....	19
3.5. TARAMA SONUÇLARI.....	21
3.6. SEÇİLEN ÇALIŞMALARIN KALİTESİNİN VE YANLILIĞIN / BİAS DEĞERLENDİRİLMESİ.....	23
3.7. VERİLERİN DEĞERLENDİRMESİ- SONUÇLARIN SENTEZİ.....	25
3.8. ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNÜ.....	26
BÖLÜM 4 .....	27
BULGULAR.....	27
4.1. DAHİL EDİLEN ÇALIŞMALARIN ÖZELLİKLERİ .....	27
4.2. ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR .....	30
4.2.1.Etki büyüklüğü ve Heterojenite .....	30
4.2.2.Yanlılık değerlendirmesi .....	31
BÖLÜM 5 .....	33
TARTIŞMA .....	33
BÖLÜM 6 .....	37
SONUÇ VE ÖNERİLER .....	37
6.1. SONUÇ .....	37
6.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....	37
6.3. ÖNERİLER .....	38
KAYNAKLAR .....	39
EK AÇIKLAMALAR A .....	46
EK AÇIKLAMALAR B .....	48

	<b><u>Sayfa</u></b>
EK AÇIKLAMALAR C .....	49
EK AÇIKLAMALAR D .....	50
ÖZGEÇMİŞ .....	51

## ŞEKİLLER DİZİNİ

	<b><u>Sayfa</u></b>
Şekil 3.1. Veri tarama ve seçim süreci özet akış diyagramı. ....	20
Şekil 4.1. Meta analizi orman grafiği.....	29
Şekil 4.2. Yayın yanlılığı için Funnel plot. ....	30

## ÇİZELGELER DİZİNİ

### Sayfa

Çizelge 3.6. Joanna Briggs Enstitüsü (JBI) MASTARI Kritik Değerlendirme Araçları Tanımlayıcı, Kesitsel, İlişki Arayıcı Araştırmalar İçin Kontrol Listesi'ne göre kalite değerlendirmesi .....	23
Çizelge 4.1. Çalışmaların Üretildiği yıllara ilişkin çalışmaların dağılımı .....	25
Çizelge 4.2. Çalışmaların yayın türüne ilişkin dağılımı.....	25
Çizelge 4.3. Çalışmaların yapıldığı ile ilişkin dağılımı .....	26
Çizelge 4.4. Çalışmaların yapıldığı kuruma ilişkin dağılımı .....	26
Çizelge 4.5. Çalışmaların yapıldığı birime ilişkin dağılımı .....	26
Çizelge 4.6. Çalışmalarda kullanılan imaj algısı ölçeğine göre dağılımı.....	27
Çizelge 4.7. Dahil edilen çalışmaların yazar, yıl, yayın türü, başlığı, amaç ve kalite puanı.....	27
Çizelge 4.8. Etki büyüklüğü ve heterojenlik testi sonuçları .....	29

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

HMYİÖ : Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj Ölçeği

HMBÖ : Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği

CMA : Meta-Analiz için istatistiksel paket Programı (The Comprehensive Meta-Analysis software)

YÖK : Yüksek Öğrenim Kurumu

PICOS : Population, Intervention, Comparison, Outcomes and Study

JBI : Joanna Briggs Guidelinesj

## BÖLÜM 1

### GİRİŞ VE AMAÇ

İmaj, bir nesne ya da bir konu ile ilgili, üzerinde etki oluşturulması istenen topluluğun tanımladığı, anımsadığı ve onunla bağlantı kurulan anlamlardır. Dünya’da ve Türkiye’de hemşirelik meslek olarak, hak ettiği değeri ve saygınlığı elde edememiştir. Hemşirelik mesleğinde mesleki imaj algısı, başta mesleki bağlılık olmak üzere hemşirelik mesleğine yönelik diğer tutum ve davranışları da etkilemektedir (Semerci, 2016; Morrow ve Wirt,1989).

Her meslek imajının oluşmasını kendi üyeleri belirlemektedir. Hemşirelik mesleğinin profesyonelleşmesini etkileyen faktörden imajın çok önemli rolü olduğu bilinmektedir (Khorshid ve ark., 2005). Hemşireliğin saygınlığını arttırmak, verilen hizmet kalitesi artırmak, çalışan ve çalışanlar arası memnuniyetini artırmak için hemşirelik imajı önemli bir faktördür (Velioğlu ve ark., 1991; Kartal ve Kantek, 2018; Aşçı, 2017; Özdelikara ve ark., 2015).

Tarih içerisinde IV. ve V. yüzyıllarda her iki cinsiyet de hemşire olarak çalışmışlardır. Hemşireliğin tarihsel süreci içerisinde kadının üstlendiği ilk rol olarak annenin merhametinden kaynaklanan bakım verici ve koruyucu davranışlarına ya da ihtiyacı olan kişilere, düşkünlere, çaresizlere vicdani ve dini duygular içerisinde yaklaşarak bakımlarını üstlenme, iyileştirme ve beslenmesini sağlama girişimlerine dayandırılmaktadır (Kulakac ve ark,2009) Geçmişten günümüze gelen hemşirelik mesleğinin özü, toplumsal cinsiyet kalıplarından olumsuz etkilenmiş ve profesyonel imajı ile toplumsal imajı eşleşmemiş, bilimsel ve özerk bir meslek olarak görülmediği bilinmektedir (Eşer İ, Orkun N, Çetin P,2017, Kartal ve Kantek, 2018) Hemşire kelimesi kız kardeş, sütanne, ebe vb. gibi anlamlara gelmesi ve mesleğin çoğunlukla kadınlardan oluşması, toplumsal roller ve statüler ile bağlantılı olarak hemşirelerin kadın olması gerektiği düşüncesini oluşturmuştur (Burhardt MA, Nathaniel AK,2013).



Kadınların toplum içerisindeki devam eden var olma çabasına paralel olarak hemşirelik mesleği de olumsuz kalıp yargılardan etkilenmiştir (Turan ve ark., 2011). Hemşirelik; kişilerarası ilişkilere ve profesyonelliğe dayanan dinamik bir süreçtir. Gelişmiş ülkelerde kadın ve erkekler tarafından da yapılmaktadır. (Demirer Ağca 2001, Erdem Demirhan ve Oğuz 2001). Dünyada erkekler hemşirelik mesleğine ilk girdikleri zaman, çoğunlukla mental bozukluklarla ilgili alanlarda ve ordunun sağlık hizmetlerinde görev yaparlarken, günümüzde ise pek çok sağlık hizmet alanlarında görev alarak çalışmaktadırlar (Rajapaksa S. 2009). Erkek hemşirelere meslekte daha çok ücreti ve statüsü yüksek olan idarecilik-yöneticilik kadrolarının verilmesi, hızlı yükselme ve kadınlara göre daha fazla ayrıcalık tanınması gibi avantajların yaşandığı görülmüştür. Kadın hemşirelerin üroloji servisinde, erkek hemşirelerin ise kadın doğum servisinde çalışmalarının uygun görülmediği belirtilmiştir. Kadın hemşireler, erkek hemşireler ile görev yapmanın olumlu yönlerini; fiziki güç gerektiren ağır işlerde ve hasta bakımında daha iyi olmaları, yoğun çalışma ve nöbete dayanıklı olmaları, hemşirelik mesleğinin kadın mesleği olduğu düşüncesini kırıp, her iki cinsiyet tarafından yapılabildiğini göstermeleri, mesleği başında duygusal davranmayıp, dış stresörleri mesleğine yansıtılmaları, multidisipliner şekilde ekiple uyumlu çalışmaları, disiplinli olmaları, süt izni ya da doğum izni gibi boşluklarının olmayışının diğer meslektaşlarının iş yükünü artırmaması ve adaptasyon sıkıntılarının olmaması, iş ortamında sorunlara farklı bakış açılarıyla çözüm bulmaları olduğu vurgulanmıştır. (Ünsal ve ark., 2010; Kaya ve ark., 2011; Gönç, 2017; Türkmen, 2020). Erkek hemşirelere ilişkin belirtilen olumsuz görüşler ise; kadın hastaların çoğunluğunun kadın hemşireden bakım almak istemeleri, hasta ve hasta yakınlarına daha az sabırla davranmaları, kadın hemşireler ile paylaşımlarının az oluşu, klinik ortamında resmi konuşmamaları ile düzensiz ve dağınık çalışmalarıdır. (Kahraman ve ark, 2015; Rezaei-Adaryani vd,2012).

Hemşirelik mesleğine erkeklerin dahil olması, dikkatleri cinsiyetten uzaklaştırarak mesleğin sanatsal ve bilimsel yönde olumlu ve hızla gelişimine destek verecektir. Hemşirelik mesleğinde erkek hemşire sayısının giderek artırılması, hemşireliğin statüsünün gelişmesine, cinsiyetteki dengenin sağlanmasına ve erkeklerin bu mesleği seçerken yaşadıkları endişelerinin azalmasına neden olacaktır (Çınar ve ark, 2011; Arıkan ve ark. 2000; Yavuz ve Dramalı 1999; Ulusoy ve Görgülü 2001).

Türkiye’de 1954 yılında çıkarılan ve 50 yıl geçerli olan hemşirelik kanununda hemşirelik sadece kadınlar tarafından yapılabiliyorken, 2007 yılında cinsiyet ibaresi kaldırılmıştır. Bu revizyon sayesinde erkeklerin de yasal olarak hemşirelik yapmasına olanak sağlanmıştır (Kahraman ve ark.2015). Hemşirelik mesleğine katılan erkek sayısı giderek artmaktadır. Mesleğe giren erkek hemşire sayısının artması ile meslekteki beklentilerin değiştiği bildirilmektedir (Kavurmacı ve Küçüköğlü, 2014). Hemşirelik mesleğinin gelişmesindeki temel engellerden birinin kadın ve erkeklerin cinsiyet rolleriyle ilgili olduğu (Başaran ve Kögeroğlu, 2020), Feito ve arkadaşlarının (2019) öğrenci hemşireler ile yaptıkları çalışmada da cinsiyet farklılıklarının mesleki değerler algısı açısından önemli olduğu ifade edilmektedir. Hemşirelerin cinsiyetleri ile kendi imaj algılarının değişip değişmediği bu kapsamda önemle ele alınmalıdır.

Yapılan araştırmalarda, hemşirelerde cinsiyetin hemşirelik imajı üzerine etkisini araştıran bir meta analiz çalışmasına rastlanılmamıştır. Bu konuda yapılacak olan bir meta analiz çalışması, hemşirelik imaj algısında cinsiyet değişkenine daha geniş açıdan bakılmasını ve bu konuda ileride yapılacak olan diğer araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın amacı, Türkiye’de hemşirelerin cinsiyetinin hemşirelik imaj algıları üzerine etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın soruları:

- Türkiye’de hemşirelerin cinsiyetinin hemşirelik imaj algıları üzerine etkisi var mıdır?
- Türkiye’de hemşirelerin cinsiyetinin hemşirelik imaj algıları üzerine etkisi varsa bu etkinin büyüklüğü nedir?

## BÖLÜM 2

### GENEL BİLGİLER

#### 2.1. İMAJ KAVRAMI VE TANIMI

Kişinin, topluluk ya da kurumların başkaları üzerinde, istemli ya da istemsiz bırakmak istediği izlenimlere imaj kavramı denilmektedir. İmaj kavramı, toplumda iyi veya kötü oluşan tutum, çağrışım ve izlenimlerdir. İmaj kavramı herhangi bir kişi ya da kurumla alakalı olduğu gibi, toplum gözünde meslekler ile ilgili de bir izlenim oluşturmaktadır. İmaj kavramı, toplumun çeşitli sosyo-demografik unsurlarından etkilenmekte ve birbiri ile ilişkili ya da ilişkisiz birçok parçadan oluşmaktadır (Aksoy ve Bayramoğlu, 2008; Özata ve Aslan, 2010; Çınar ve Demir, 2009; Sönmez ve Cemaloğlu, 2017).

##### 2.1.1. İmaj Oluşumu

İmaj birçok insanın, değişik anlamlar yükleyerek gündelik yaşantısında kullandığı kavramlardandır. İmaj, kişilerin davranışlarından ve nesnelere etkilenmektedir. İmaj kavramı; yargı, sahip olunan bilgilendirme düzeyi ve sunulan olanak ve hizmetler olmak üzere üç unsurun kişinin algılama düzeyinden geçerek yüklediği anlamdır. Sahip olunan yargılar, kişide daha önceden oluşmuş, doğru ya da yanlış düşüncelerdir. Kişide oluşan bu fikir ve yargılar, bireye gelen bilgileri yönlendirir. Sahip olunan, çeşitli iletişim araçları yoluyla edinilen bilgiler, kişilerin zihinlerinde belli işlemlerden geçirilir ve bireyde algı oluşturur. Olanak ve hizmetler kişinin yaşadığı sosyoekonomik ve kültürel ortam, siyasal yapılar, coğrafi şartlar gibi pek çok faktörden etkilenmektedir (Bal, 2011; Özüpek, 2013; Semerci, 2016; Ilgın ve ark., 2018).

##### 2.1.2. İmaj Çeşitleri

İmaj çeşitleri aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır.

**Kişisel İmaj:** Kişilerin zihninde canlanan resim şeklinde tanımlanmaktadır. Kişilerin dış görünüşleri, beden dili, mesleği gibi pek çok ögenin birleşmesi ile oluşmaktadır (Çetin ve Tekiner, 2015).

**Kurum İmajı:** Kurumların iç ve dış ortamlarda oluşturduğu düşüncedir. Kurum hakkında oluşan düşünceler, kurumun tanınırlığı, prestiji ve rakipleri ile kıyaslanması gibi unsurları içinde bulundurmaktadır (İlgın ve ark., 2018).

**Ürün İmajı:** Özellikle yeni satışa sunulacak ürünlerin reklamında etkili olan ürün imajı, toplumda çok fazla tanınmayan bir kuruluşun da meydana getirdiği ürün ile faaliyet alanında iyi bir imaj oluşturmaya katkıda bulunur. Ürün imajının oluşumunda satış faaliyetleri, reklam ve ürün donanımı etkilidir (Köktürk ve ark., 2008).

**Marka İmajı:** Günlük ihtiyaçların tüketildiği ürün ve markalardır. Marka imajı, ürün ya da bir hizmetin ön plana çıkmasını sağlayan önemli bir faktördür (Çavuşoğlu, 2011).

**Kuruluşun kendi algıladığı imaj:** Kurum sahibi olan kişinin kurumunu, finansal yönünü nasıl gördüğü ve değerlendirdiğini gösteren bir imaj çeşididir. Ürün sahibinin kendi oluşturduğu ürüne bakışı olarak da ifade edilmektedir (Okay, 2012).

**Yabancı İmajı:** Başka kişilerin zihninde canlanan fikir ve düşüncelerdir (Özata ve Aslan, 2010).

**Transfer İmajı:** Kendi alanında oldukça iyi bir imaja sahip bir kurumun, hizmet sunmadığı bir alanda kendi markasının kullanıldığı durumlar olarak ifade edilmektedir (Özüpek, 2013).

**Mevcut İmaj:** Bu imaj türü, bugünkü görüntü olarak ifade edilmektedir (Tengilimoğlu ve Öztürk, 2008).

**İstenen İmaj:** Hedef toplumda oluşturulması amaçlanan imaj çeşidi olarak ifade edilmektedir (Özen ve Özbay, 2018).

**Pozitif İmaj:** Olumlu izlenimlere sahip markaların dışa yansıyan, sempati oluşturan imajı olarak tanımlanan imaj çeşididir (Bakan, 2005).

**Negatif İmaj:** Kuruluşun saldırgan tutumları sonucunda kişilerde oluşan olumsuz bir imaj türü olarak ifade edilmektedir (Köktürk ve diğerleri, 2008).

**Mesleki İmaj:** Bu imaj türü, toplum tarafından bir mesleğin nasıl benimsendiğini göstermektedir. Kişilerin o meslek hakkındaki düşünceleri, görüşleri, algıları ve izlenimleri hakkında bilgi vermektedir. Kurumsal çalışanların tutum ve davranışlarını etkilemesi nedeniyle önemlidir (Özata ve Aslan, 2010).

### 2.1.3. İmaj Fonksiyonları

İmaj kavramı, kişiler üzerinde bazı bilgilerin işlenebileceği şekiller oluşturmaktadır. “Ruhsal programlama” olarak da ifade edilen imaj kavramı, bir kurumun imaj oluşturuvcu faktörler yardımı ile iletmeyi hedeflediği çeşitli bilgilerin alınması ve işlenebilmesi için destek sunmaktadır. Bu psikolojik işlem, alan araştırmaları incelendiğinde belli fonksiyonlarla açıklanmaktadır. Bu fonksiyonları aşağıdaki şekilde açıklanabilmektedir (Özüpek, 2013; Çetin ve Tekiner, 2015; Semerci, 2016).

**Karar Fonksiyonu:** İmaj, kişilerin bir ürün veya hizmet hakkındaki düşüncelerini etkileyerek onları satın alma doğrultusundaki kararlarını etkileyecektir. Bu durumda, kişiler; bahsedilen ürün veya sunulan hizmet hakkında iyi bir imaj algısına sahipler ise, o ürün ya da hizmete sahip olma yönünde bir harekette bulunmuş olacaklardır. Örneğin; herhangi bir mağaza ile ilgili olumlu bir imaja sahip olan bir birey, o mağazadan alışveriş yapmayı tercih edecektir (Özüpek, 2013).

**Basitleştirme Fonksiyonu:** Kişilere herhangi bir bilgi sunulduğunda, kişi kendi işine yaramayacak olanları önemsemeyecek, edindiği imaj nedeniyle, bilgileri basitleştirecek ve kendisini ilgilendiren bölümü alacaktır. Bireylerin bir ürün veya

hizmet hakkındaki edindiği imaj algısı, ürünün değerlendirilmesinde temel belirleyicilerdendir ve tüketiciler, ürünü o yönde değerlendirip onun dışında olan değerlendirmeleri dikkate almazlar (Çetin ve Tekiner, 2015).

**Düzen Fonksiyonu:** Kişinin basitleştirme sonucu edindiği bilgileri, kendisinde var olan anlamlardan birine eklenmesidir. Kişinin bir ürün veya hizmet hakkında 16 kendisine sunulan imaj algısını, kendine ait yaşam algısı ile birleştirip, bu algı üzerinde düzenleyerek konumlandırması şeklinde de tanımlanabilir (Semerci, 2016).

**Oryantasyon Fonksiyonu:** Kişilerin, bir ürün ya da hizmet ile ilgili kendisinde oluşturulan imajı, o ürün veya hizmeti değerlendirme açısından kendini eksik olarak hissettiği zamanlarda, kendi algıladığı doğrultuda tanımlaması olarak ifade edilebilir. İmajın objektif olarak değerlendirilemediğinde ya da kısmen değerlendirildiğinde, ruhsal bir sübjektif tarafından değerlendirilmesine dayanmaktadır (Çetin ve Tekiner, 2015; Semerci, 2016).

**Genelleştirme Fonksiyonu:** Kişinin bir hizmet veya ürün hakkında yansıtılan imajı yetersiz bulduğunda, o ürün veya hizmeti, yansıtılan diğer imajlar doğrultusunda algılamasıdır. Bilgi transferi vardır. Sahip olunan konular aktarılır ve genelleme yapılır (Çetin ve Tekiner, 2015; Semerci, 2016).

İmajın tüm fonksiyonlarına bakıldığında olumlu imaj insanların yaşamını kolaylaştıran düzenleyen ve karar vermesinde etkili olan kavramlardır (Semerci, 2016).

## 2.2. HEMŞİRELİK İMAJI

Hemşirelik imajı, hemşirelerin mesleklerindeki başarısını, meslek değiştirme düşüncelerini, sağlık bakımını etkili sürdürme yeteneklerini belirleyen ve etkileyen bir faktördür. Pozitif bir hemşirelik imajı oluşturmak, her hemşirelerin en önemli görevlerindedir. Hemşirelerin mesleki tutum ve davranışları, iletişim şekilleri, dış görünüşleri, iş ortamları, bakım verme ve mesleklerini icra etme şekilleri ve performansları, gelir düzeyleri, eğitim seviyeleri, medyada yansıtılan imajları,

hemşirelik imajını etkileyen faktörlerdendir. Profesyonel bir hemşirelik imajı oluşturmak, bu imajı korumak ve daha da geliştirmek, hemşirelerin en temel görevidir ve bu onların her alanda gücünü arttıracak unsur olmaktadır (Kartal ve Kantek, 2018).

Hemşirelik imajı, hemşireler hakkında oluşan saygı, değer, sosyal statü, yetenek ve davranış şekilleri ile ilgili oluşan temel yargılardır. Hemşireler, sağlık sistemi içerisinde bakım hizmeti sunan ve önemli bir imaja sahip olan değerli kişilerdir. Tarihi geçmişi uzun yıllara dayanan hemşirelik mesleğinin profesyonelleşmesini etkileyen faktörler içinde imaj, önemli bir yere sahiptir. Hemşirelik imajı, işe yönelik tutum ve davranışları etkileyen önemli bir faktördür. Hemşirelik imajı, hemşirelik mesleğinin değerini yükseltebilen, işin kalitesini ve çalışan memnuniyetlerini üst seviyelere çıkartabilen bir faktördür (Özdelikara ve ark., 2015).

Hemşirelerin uzun yıllardan beri imaj problemi devam etmektedir. Hemşirelik mesleğinin profesyonelleşmesinde rol alan en önemli unsurlardan biri imaj kavramıdır. Hemşirelerin var olan görevlerinin tanımlarının belirsiz olması, farklı eğitim seviyelerine sahip olmaları, cinsiyet, ücret, çalışma şartları, özerklik, mesleki risklerin çok oluşu, iş yüklerinin fazla oluşu gibi nedenlerden dolayı hemşirelik imajı etkilenmektedir (Çınar ve Demir, 2009; Eşer ve ark., 2017). Profesyonel hemşire, kendine güvenen otonomi sahibi olan, düşünen, sorun çözebilen, ne öğrenmesi gerektiğinin farkında olan, insanı holistik değerlendirebilen meslek üyesidir (Sezer ve ark., 2017; Özata ve Aslan, 2010).

### **2.3. HEMŞİRELİK İMAJINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

Hemşireliğin imajı, yeni hemşirelerin mesleğe katılmalarını, deneyimli hemşirelerin meslekte kalma ve hemşireliği geliştirme niyetlerini etkilemektedir. Bu sebeple, hemşirelik imajı hemşireler için her zaman önemli hale gelmiş ve hemşirelerde endişe yaratmıştır (Emeghebo, 2011).

Rezaei-Adaryani ve arkadaşları (2012) hemşirelik imajını karışık, gelişmeye açık ve birçok faktörden etkilenen ve bütün stereotipik hemşirelik atıflarını kapsayan bir kavram olarak vurgulamışlardır. Hemşirelik imajının oluşmasında farklı etkenler

bulunmaktadır. Bu etkenler, hemşirelerin mesleğine ilişkin görüşleri, tutum ve davranışları, hemşirelerin hissettikleri, giyim şekilleri ve makyajları, iletişim şekilleri, çalıştıkları iş yerleri, bakım verme şekli ve bakım performansı, eğitim seviyesi ve nitelikleri, ücreti, kurumsal yapıdaki temsil düzeyi, iş ya da özel hayattaki davranış biçimleri olarak sıralanabilir (Finkelman ve Kenner, 2013; RezaeiAdaryani ve ark., 2012; Fletcher, 2007; Tutar, 2007). Ayrıca hemşirelik imajını bireylerin medyada gördükleri ve okudukları da etkilemektedir (Hoeve ve ark., 2013; Natan, 2009; Kalisch ve ark., 2007; Gordon ve Nelson 2005). Hemşirelik imajını etkileyen birçok faktör vardır. Bunlar; cinsiyet, dış görünüm, medya, mesleki özellikler, eğitim gibi faktörlerdir.

### **2.3.1. Medyanın Etkisi**

Medya, düşüncelerin şekillendirilmesinde ve değiştirilmesinde belli bir güce sahiptir (Takase ve ark.2006). Medya hemşirelerin sağlık bakımındaki katkılarını ya görmezden gelmekte ya da hemşireleri gerçek dışı ve olumsuz tavırlarda göstermektedir (Hendel ve ark,2011; Rezaei-Adaryani ve ark,2011). Hemşirelik mesleği hakkında mevcut olan olumsuz imajı güçlendirmede medya etkili bir rol oynamaktadır. Hemşireleri, genellikle güçsüz, bilgi seviyesi düşük, itaat eden, soğuk/ilgisiz ve hekimin romantik arkadaşı olarak göstermektedir (Baykara,2016). Televizyon ve filmlerde gösterilen hemşirelik imajı yaygın olarak hemşirelerin kadınsı yönlerini göstermekte, onları seksüel arzu objesi olarak ilişkilendirmektedir. Görsel medyada hemşirelerin sürekli gülümseyen, tatlı ve erdemli kişilerden oluşan bir hemşirelik imajı çizilmesi, hemşireliğin gerçek doğasından uzaklaşmaktadır (Kelly ve ark,2012).

Sabancıoğulları ve Doğan'a göre, Bridges (1990)'nin çalışmasında medyanın hemşireliği hasta başında sürekli çalışan, rutin işler yapan, hekimin yardımcısı gibi çalışan bir meslek olarak yansıttığı görülmektedir. Medya üzerine yapılan bir çalışmada; incelenen filmlere bakıldığında, geçmişteki hemşireler kendilerini hastaya adayan kahramanlar, beyaz melekler, seks objeleri veya romantik figürler olarak ele alındığı, yakın zamanlarda ki filmlerde ise daha güçlü, daha güvenli profesyonel kişi olarak ele alındığı görülmektedir (Sabancıoğulları ve Doğan,2011).



### **2.3.2. Çalışma Koşulları**

Hemşirelik, çok fazla iş yükü olan, içerisinde birçok olumsuzluklar barındıran stresli bir meslektir. Uluslararası Çalışma Örgütü hemşirelerin stresör faktörlerini belirlemiştir. Bunlar; hemşirelerin yöneticileriyle yaşadığı sorunlar, hemşirelerin hastalarla ve yakınlarıyla yaşadığı sorunlar, duygusal stres, çalışma saatlerinin düzensiz olması ve fazla iş yüklerinin olması olarak belirlenmiştir. Hemşireler hastalarla en çok zaman geçiren meslek üyeleridir. Ayrıca hastaların bakım ve tedavisini yaparken risklerle karşılaşma oranı da yüksektir. Hemşirelik uzun saatler çalışma, yetersiz dinlenme, fazla iş yükü, kötü fiziksel şartlarda oluşan çalışma alanları, düşük ücret gibi stresi artıran riskleri de içerisinde barındırır. Bütün bunların yanı sıra uykusuz uzun süreli nöbetler, uzun süre ayakta kalma, uyku problemi ve beslenme düzensizlikleri de yaşanan diğer sorunlardır (Tan ve ark., 2012). Hemşire sayısının yetersiz oluşu da hemşirelik imajını olumsuz yönde etkilemektedir. Yetersiz hemşire sayısı nöbet sistemini daha da zorlaştırmakta çift vardiya şeklinde çalışmaya sebep olmaktadır ve iş yükünü artırmaktadır. Bu durum verilen bakım hizmetinin de kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Verilen bakım hizmetinin kalitesinin düşmesi toplum tarafından hemşirelik mesleğine verilen değer azalmasına neden olmaktadır. Bu durum hemşireler arasında kendi mesleki imajlarında da olumsuzluklara neden olmaktadır. Bunlara ek olarak sürekli personel değişimi, düşük ücret, hemşirelik mesleğinin görev ve yetkilerinin net olmaması motivasyon düşüklüğüne neden olarak hemşirelik bakımını istenilen seviyelere ulaştıramamaktadır. Tüm bunların sonucu olarak hemşirelik mesleği stresli bir meslek haline gelerek kişilerde iş stresi oluşturur ve kişilerarası ilişkileri de olumsuz yönde etkilemektedir (Dost, 2014).

### **2.3.3. Eğitim**

Hemşirelik eğitimlerindeki süreler ortaöğretim, ön lisans, lisans gibi farklı düzeylerde. Ülkemizde hemşireliğin lisans düzeyine son yüzyıl içinde yükselmiş olması, yıllardır farklı programlarla sınırlı ve yetersiz eğitim almış olmaları, hemşirelik imajını olumsuz yönde etkilemektedir. Farklı farklı eğitim programlarından mezun olarak hemşire unvanı alan kişilerin mesleği algılaması, mesleksel gayretleri

ve mesleği benimsemeleri farklılık göstermektedir. Eğitim farklılıkları nedeniyle hemşirelerde oluşan mesleği algılama, uygulama ve topluma yansıtma düzeylerindeki farklılıklar olumsuz yönde yansımaktadır (Sabancıoğulları ve Doğan,2011). Lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki hemşirelik eğitimi, eğitimsel gelişmelere ve hemşirelik mesleğinin ilerlenmesine fayda sağlayacaktır. Eğitimin sürekliliği önem taşımaktadır ve profesyonel hemşirelik için sürekli eğitim önemlidir ve meslek üyelerinin bu yönde özendirilmesi gerekmektedir (Beauregard ve Richardson, 2003).

#### **2.3.4. Mesleki Özellikler**

Hemşirelerin otonomi sahibi olmaması, karar verici olmamaları, eğitim düzeylerinin farklılıklar oluşturması, olumsuz ve zor çalışma şartları, görev, yetki ve sorumluluklarının belirsiz oluşu, hemşire ve diğer sağlık profesyonelleri arasında bulunan hiyerarşi gibi mesleki özellikler, hemşirelik imajını olumsuz yönde etkilemektedir (Tzeng, 2006). Farklı eğitim almış olmalarına rağmen tüm hemşirelerin aynı işi yapıyor olmaları, görev belirsizliği ve profesyonelliklerini tam yansıtamamaları, zorlu iş koşulları, mesleki riskler, statü düşüklüğü gibi etkenler hemşirelik imajı üzerinde negatif etkiye sebep olmaktadır (Dost ve Bahçecik, 2015).

#### **2.3.5. Profesyonel Kimlik**

Hemşirelikteki bir meslek üyesinin sahip olduğu profesyonel kimlikleri, hemşirelik mesleğinin imajında önemli bir yere sahiptir. Profesyonel kimlik kavramı, meslekle bütünleşme olarak da tanımlanır. Hemşirelerin, mesleklerinin özelliklerini bilmesi, benimsemesi ve uygulamalarda yansıtması gerekmektedir. Hemşirelikte profesyonel kimlik, öğrencilikte başlar, meslek hayatı boyunca ise sürekli gelişerek devam eder. Olumlu yönde geliştirilen profesyonel kimlik, mesleğe olumlu katkılar sağlar, kaliteli hemşirelik hizmeti sunulmasını sağlar ve hizmet alanların hemşirelik hizmetinden memnun kalmalarını sağlar. Profesyonel kimlikleri güçlü olan hemşireler; her alanda ve her zaman mesleklerini iyi bir şekilde temsil ederek, yaptıkları her işlerde kendilerini, hemşireliği ve meslektaşlarını olumlu yönde etkilerler. Hemşirelik imajının istenilen seviyeye gelmesi için tüm hemşirelerin profesyonel kimliklerini geliştirmeli ve bu yönde çalışmalara önem verilmelidir (Sabancıoğulları ve Doğan,

2011). Hemşireler arasında profesyonelliğin artması sonucunda; sağlık bakım hizmetleri daha kaliteli olacaktır, mesleki birliğin oluşacaktır ve mesleki statü de ilerleme oluşacaktır (Tarhan ve ark., 2016).

### **2.3.6. Cinsiyet**

Hemşirelik mesleğinde kadın cinsiyetinin baskın olması; mesleğin bağımsızlığını olumsuz etkileyerek yasal, ekonomik ve sosyal haklarının da istenilen seviyeye gelmemesinde etkili olduğu söylenmektedir. Hemşirelik mesleğinde erkek hemşirelerin de var olmasının istenmesinde, meslekte cinsiyet dengesinin sağlanması, mesleğin değer kazanması ve erkek hemşirelerinin sayılarının çoğaltılarak kişilerin bu meslekle ilgili olan kaygılarını azaltmak istenmektedir (Çınar ve Demir, 2009).

## **2.4. HEMŞİRELİK MESLEĞİNDE İMAJIN ÖNEMİ**

Meslek imajı, kişinin mesleki anlamda bulunduğu pozisyonu, gelecekte kendini bulmak istediği kademe ve çevresindeki kişilerin kendisini algılamalarını istediği ya da beklediği konum olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Tekiner, 2015). Mesleğe yönelik imaj oluşumunda bireylerde; profesyonellik seviyesi, mesleki statü, saygınlık, mesleki etik çağrışımlar, meslek üyelerinin tutum ve davranışlarının etkili olduğu görülmektedir (Gök ve Derin, 2014). Hemşirelerin görevlerinin belli bir tanımının olmaması, farklı eğitim seviyelerinde olmaları, kadın cinsiyet ağırlıklı olması, alınan düşük ücret, zorlu çalışma koşulları, otonomi eksikliği, mesleki risklerin fazla oluşu gibi faktörlerden dolayı hemşirelik imajı etkilenmektedir (Çınar ve Demir, 2009; Eşer ve ark., 2017). Hemşirelik mesleğinde olumlu bir imaj oluşturulması, hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin artışı ve işlerindeki başarılarında etkili olmaktadır. Mesleki imajın olumlu olması, mesleğe değer ve önem kazandırmaktadır (Özkan ve ark., 2017). Profesyonel imaja sahip hemşireler, sorumluluklarının bilincinde, bilimsel çerçevede mesleklerini yapan, otonomi sahibi, iletişim becerilerine sahip kişiler olarak tanımlanmıştır. Profesyonel hemşire, sorunları çözen, düşünen, araştıran, öğrenen, bilgi seviyesi yüksek, insanı holistik değerlendirebilen meslek üyesidir (Sezer ve ark., 2017; Özata ve Aslan, 2010).

## 2.5. HEMŞİRELERİN İMAJINDA CİNSİYETİN ÖNEMİ

Ülkemizde 1954 yılında çıkarılan Hemşirelik Kanununda hemşire “kadın” olarak belirlenmiş ve bu nedenle erkeklerin hemşire olmasına engel olmuştur (Topuksak ve Kublay, 2014). Bu yasa, 50 yıldan fazla yürürlükte kalmıştır. Fakat günümüz şartlarına yanıt vermediği için, Ocak 2007’de “Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile değiştirilmiştir. Hemşireliğin sadece “bir kadın mesleği” değil erkekler tarafından da yapılabilecek bir meslek olduğunu yasallaştırmıştır (Hemşirelik Yasası, 2007).

Hemşirelik mesleğine, değişen kanunla birlikte katılan erkek sayısı artmış olmasına rağmen dengesizlik devam etmektedir ve halen kadın hemşireler sayısı daha fazladır. Erkeklerin, hemşireliği halen bir kadın mesleği olarak görmeleri hemşirelik mesleğini seçmeme nedenlerindedir (Valizadeh ve ark., 2014). Hemşirelik mesleğinde kadın sayısının baskın olması, çoğunlukla güçsüzlük, boyun eğme gibi kadın ayrımcılığı ile birleşmiştir. Bu durum profesyonellik dışında bir imaj oluşturmaktadır (Takase ve ark., 2006). Hemşirelik mesleğinde yıllardır yaşanan sorunlar, kadınların toplum içerisindeki devam eden var olma çabası ile ilgilidir. Bu sebepten dolayı hemşirelik, cinsiyetle ilgili olan bu olumsuz kalıplardan etkilenmiştir ve uzun yıllar boyunca hemşirelik mesleği gelişmemiş, gerekli ilgiyi görememiştir (Turan ve ark., 2011).

Günümüzde ise profesyonel olan hemşirelik mesleği pek çok ülkede her iki cinsiyet tarafından yapılabilecek bir meslek haline gelmiştir. Hastalar ve sağlıklı kişiler başta olmak üzere, birçok meslek üyeleri, hemşire akademisyenler ve hemşire adaylar, erkeklerin meslekte var olmaları konusunda olumlu görüşlerde bulunmuşlardır. Hemşirelik mesleğine katılan erkek sayısı giderek artmaktadır. Mesleğe giren erkek hemşire sayısının artması ile meslekteki beklentilerin değiştiği görülmektedir. Bu artışın sebepleri; cinsiyet dengesini oluşturma, hemşirelik mesleğinin daha iyi bir konuma taşıma, erkek hemşirelerin yaşadıkları tereddütleri azaltma, ücreti iyileştirme, çalışan güvenliği ve kariyer olanaklarını artırma gibi birçok neden söylenebilmektedir (Kavurmacı ve Küçükkoğlu, 2014). Geçmişte ve günümüzde hemşirelik mesleğinin çalışanlarının tamamının kadınlardan oluşması; mesleğin gelişmesini olumsuz yönde etkileyerek haklarının elde edilmesi konusunda da olumsuzluklar yaşatmıştır (Özsoy, 2000).

Rajacich ve arkadaşları (2013) 16 erkek hemşireyle odak grup görüşmesi yapmıştır. Erkek hemşireler cinsiyet kalıplarının iş memnuniyetsizliğine neden olduğunu, erkek hemşirelerin çoğunun kendilerine sadece hemşire olarak hitap edilmesini istediklerini söylemişlerdir. Doktorların unvanlarında cinsiyet farklılığı olmadığı gibi hemşirelerde de olmaması gerektiğini vurgulayarak kendilerine hemşire denilmesi gerektiğinin yeterli olduğunu ifade etmişlerdir (Raiacich ve ark., 2013).

Feito ve arkadaşlarının (2019) 386 hemşire ve 159 öğrenci ile yaptıkları tanımlayıcı bir çalışmada; cinsiyet farklılıklarının mesleki değerler algısında önemli bir yere sahip olduğu ve ayrımcılığın öğrenci gruplar arasında daha net belirgin olduğuna ulaşılmıştır (Feito ve ark., 2019).

Liminana-Gras ve arkadaşlarının (2013) 98 kadını, 98 erkek hemşire ile yaptıkları çalışmada; fiziksel güç gerektiren uğraşların kadın ve erkek hemşireler tarafından sadece erkek hemşirelerin göreviymiş gibi algılandığını ve bu algıların da cinsiyet ayrımcılığına neden olup bu ayrımcılığı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Liminana-Gras ve ark., 2013).

Yoğun bakım hemşirelerinin cinsiyet, çalışma yılı, mesleği isteyerek seçme durumu ve tedavi edilen hasta sayısına göre hemşirelik imajı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark saptanmış olup, kadın, 1 yıldır çalışan, mesleğini isteyerek seçen ve 5-8 hastaya bakım veren hemşirelerin daha yüksek düzeyde olumlu hemşirelik imajına sahip olduğu tespit edilmiştir (Biçer, 2020).

Sonuç olarak; sağlık profesyonelleri arasında önemli bir yeri olan hemşirelerin ve hemşirelik mesleğinin gelişmesindeki temel engellerden birisi kadın ve erkeklerin cinsiyet rolleriyle alakalı olduğu söylenmektedir. Erkek hemşirelerin sayıları, uzun yıllardır meslekte yer almalarına rağmen halen istenilen değerlere ulaşamamıştır. Hemşirelik mesleğinin gelişiminin sağlanması ve meslekte yaşanan cinsiyet kaynaklı sorunların ortadan kaldırılabilmesi için, toplumun ve meslek üyelerinin bilinçlendirilmesi, hemşirelik mesleğinin daha iyi tanınması ve tanıtılması, en az lisans eğitimi almış kişilerin meslekte yer alması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca hemşirelik akademisyenlerinin üniversitelerde, öğrencileri eğitimlerinin ilk

yıllarından itibaren meslekte yaşanan cinsiyet ayrımcılığına karşı bilinçlendirmeleri istenmektedir. Sahada çalışan hemşirelerin ve hemşirelik yöneticilerinin de bu konularda duyarlı olması, eğitimlerden geçirilmesi ve farkındalıklarının artırılması gerekmektedir. Tüm bunlar hemşirelik mesleğinin statüsünün yükselmesine, hak ettiği yere gelmesine ve güçlenip örgütlenmesi için önem kazanmaktadır (Başaran ve Kögeroğlu, 2020).

## BÖLÜM 3

### GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ

Bu çalışma bir meta-analiz çalışmasıdır.

Bu çalışmada sistematik derleme metodolojisi izlenmiş (Karaçam 2013) ve raporlandırılmasında sistematik derleme ve meta analizler için kullanılan bir protokol olan "Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses (PRISMA)" yazım rehberi (Page ve ark., 2020; Çınar ve Hür, 2020) önerilerinden yararlanılmıştır.

#### 3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE SORULARI

Araştırma önerilen PICOS Modeli'ne göre planlandı (Karaçam, 2013).

P "Population" katılımcıların özelliği: Bu çalışmanın hedef grubunu oluşturan katılımcılar Türkiye'de çalışan hemşirelerdir.

I "Intervention" müdahalenin özelliği: Çalışmada incelen konu klinik çalışma olmayıp konu itibarıyla hemşirelerin cinsiyet değişkeninin hemşirelik imaj algıları üzerine etkisi araştırılmaktadır.

C "Comparator" karşılaştırma gruplarının özelliği: Çalışmada karşılaştırma grupları hemşirelerin erkek ve kadın grup değişkenidir.

O “Outcome” sonuçların özelliği: Çalışmada incelenen sonuçlar Türkiye’de hemşirelerin cinsiyet değişkenine göre elde edilmiş olan hemşirelik imaj algısı puanlarıdır.

S “Study designs” çalışmanın deseni: Araştırmada Türkiye’de hemşirelerin hemşirelik imaj algısı ile ilgili yapılmış Gözlemsel / kesitsel nicel tasarımda çalışmalar araştırma kapsamında incelenmiştir.

Araştırmanın amacı, Türkiye’de hemşirelerin cinsiyetinin hemşirelik imaj algıları üzerine etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın soruları:

- Türkiye’de hemşirelerin cinsiyetinin hemşirelik imaj algıları üzerine etkisi var mıdır?
- Türkiye’de hemşirelerin cinsiyetinin hemşirelik imaj algıları üzerine etkisi varsa bu etkinin büyüklüğü nedir?

### **3.3. TARAMA STRATEJİSİ VE BİLGİ KAYNAKLARI**

Araştırma sorularının belirlenmesinin ardından tarama stratejileri, bilgi kaynağı veri tabanları ve dâhil etme-dışlama kriterleri belirlenmiştir. Çalışmada birden fazla tarama uygulaması yapılmıştır. Veri çekmeye başlamadan önce ön tarama yapılarak araştırma konusu ile ilgili yayın olup olmadığı bilgisine ulaşmak için tarama yapılmıştır. Ardından veri tabanlarında tarama stratejisi oluşturmak için deneme taramaları yapılmıştır. Tarama stratejisi oluşturulmasının ardından gerçek tarama gerçekleştirilmiştir. Erişilen makalelerin kaynakçaları da taranmıştır.

Sağlık ve sosyal veri tabanlarından hemşirelik alanında, ulusal ve uluslararası erişime açık üniversitelerin kütüphanelerine bağlı abone olunan veri tabanları belirlendi. Çalışmada bilgi kaynakları olarak Türkiye’de tezlerin arşıvlendiği Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi YK Tez Veri Tabanı ve akademik makalelerin arşıvlendiği Ulakbim TR Dizin, SOBİAD (Sağlık Fen Sosyal) veri tabanı, Google Scholars, Karabük niversitesi kütüphane Dokümantasyon Daire başkanlığı tarafından sağlanan ücretli veri tabanları içinden PUBMED, Web of Science, Science



Direct olmak üzere toplam 7 veri tabanı taranmıştır. Veri tabanlarının mevcut kullanım kılavuzları incelendi ve kılavuzu olmayan veri tabanları için anahtar kelime kombinasyonları denenerek tarama stratejisi oluşturulmuştur. Veriler toplanmadan önce, ön aramalara göre PICOS yöntemine göre tarama için anahtar kelimeler belirlenmiştir.

Literatür taraması yapılırken “hemşire”, “imaj”, “algı”, “imge”, “hemşirelik imajı”, “hemşirelik imgesi”, “hemşirelik algısı” “mesleki algı”, “mesleki imaj”, “mesleki imge” anahtar kelimeleri veri tabanlarının özelliğine göre Türkçe ve İngilizce olarak ya tek tek ya da kombinasyon olarak kullanılmış ve Boolean operatörleri (and/or/not) ile birleştirilmiştir. Her veri tabanı için tek tek ön tarama ile veri tabanına özgü tarama stratejisi oluşturulmuştur (Ek Açıklamalar A).

### **3.3.1. Araştırmaların Seçim (Dâhil Etme ve Dışlama) Kriterleri**

Veriler toplanmadan önce, PICOS yöntemine göre çalışmalara dahil etme ve dışlama kriterleri de belirlenmiştir.

Çalışmaların dâhil etme kriterleri aşağıda açıklanmıştır;

- Yayın türü gözlemsel/kesitsel nicel tasarım olan
- Tam metin araştırma makalesi veya lisansüstü tez çalışması olan
- Katılımcıları/ örnekleme hemşireler olan
- Türkiye hemşire örnekleminde yapılmış olan
- Karşılaştırmada kadın ve erkek olma cinsiyet grup değişkenini inceleyen
- Hemşirelik imaj algısı değişkeni için “Hemşirelik imaj algısı” ölçekleri kullanılmış olan
- Çalışmanın yayın yılı; Türkiye’de erkeklerin yasal olarak hemşireliğe kabul edildiği tarih olan 2007 -2021 arasında yapılmış olan
- Yazım dili Türkçe ve İngilizce dillerinde olan
- Sonuç veri özellikleri; imaj algısı ölçek puan ortalamaları. Analiz için uygun nicel/sayısal verilerine (Örneklem sayısı, ortalama ve standart sapma, test değeri, p değeri vb.) sahip olan çalışmalar

Çalışmaların dışlama kriterleri aşağıda açıklanmıştır;

- Yayın türü özet / tam metin bildiri kitabı, dernek dergisi yayınları, editör yorumu, mektup, haber, bülten, rapor, bildiri, derleme makale ve olgu sunumu olan
- Örneklemi hemşireler dışında, hemşire öğrenciler, hekim, ebe, fizyoterapist, teknisyen vb. diğer sağlık çalışanları ve toplum olan
- Türkiye örneklemini dışında yapılan
- Cinsiyet değişkeni bulunmayan
- “Hemşirelik imaj algısı” ölçekleri kullanılmamış olan
- 2007 yılından önce yayınlanan
- Türkçe ve İngilizce dilleri dışında başka bir dilde yayınlanmış olan
- Analiz için uygun nicel/sayısal verilere sahip olmayan çalışmalar.

Bu meta analize dâhil edilen temel veri kaynağı çalışmalar PICOS yöntemine göre; Türkiye’de çalışan hemşireler ile gerçekleştirilen hemşirelerin hemşirelik imaj algılarını cinsiyet değişkenine göre inceleyen, gözlemsel (tanımlayıcı, kesitsel, ilişki arayıcı) nicel tasarımda, 2007-2021 tarihleri arasında, Türkçe ve İngilizce dilinde, tam metnine ulaşılabilen, araştırma makaleleri ve lisansüstü tez çalışmalarıdır.

### **3.4. ÇALIŞMA SEÇİM SÜRECİ:**

Taramalar iki tarayıcı/gözlemci tarafından her bir veri tabanında anahtar kelime kombinasyonları ile birbirinden bağımsız olarak aynı tarihte ve aynı zaman aralığında (son tarama tarihi 13 Temmuz 2021) gerçekleştirilmiştir. Anahtar sözcükler çalışmaların başlık, özet ve anahtar kelimelerinde aranmıştır. Taramada duplikasyonların tespiti ve çalışmaların listelenmesinde Mendeley Referans Manager 1.19.8 (Mendeley Ltd., Elsevier, Netherlands) kaynak düzenleme programından yararlanılmıştır.

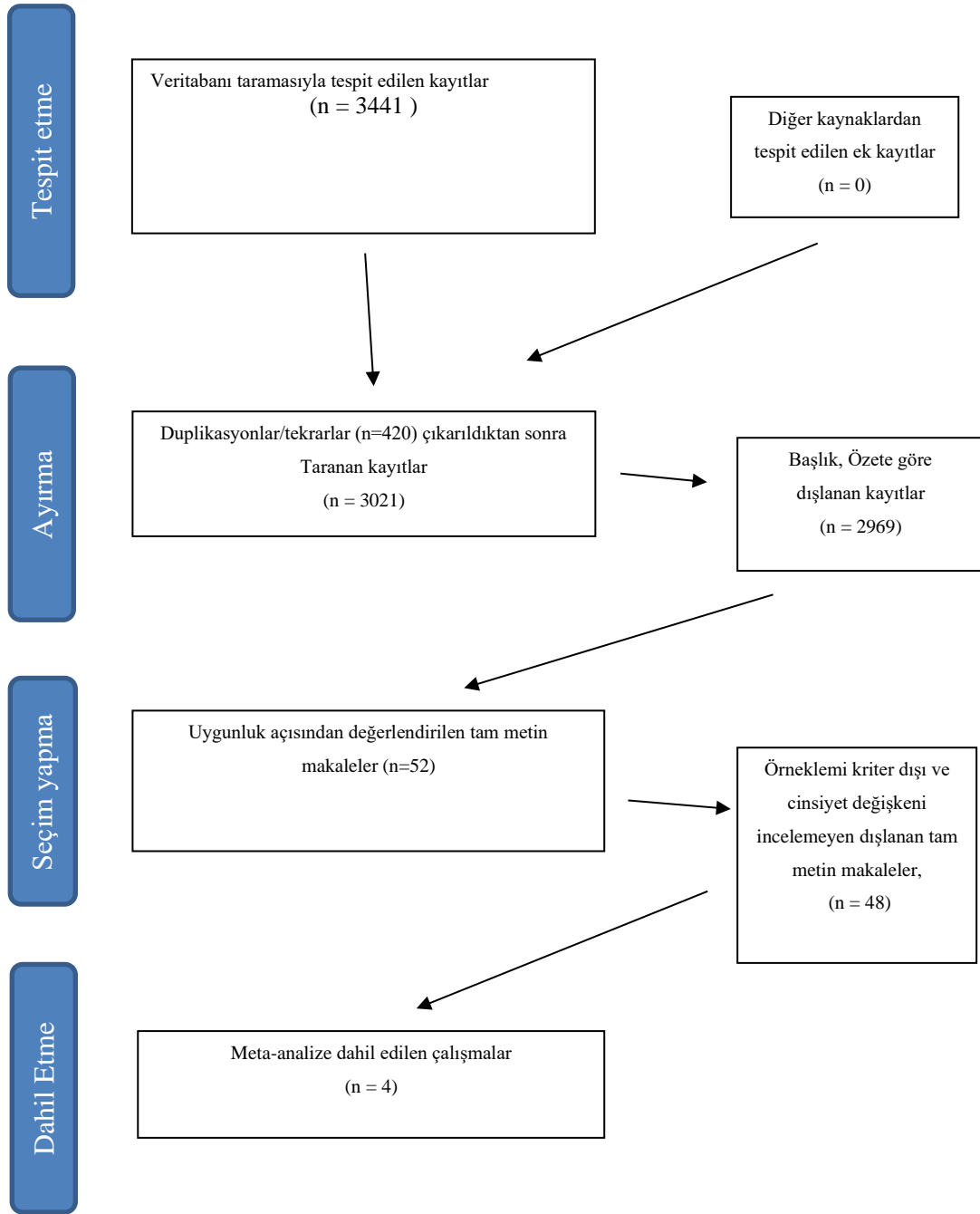
Elde kalan çalışmalar başlık, özetler anahtar kelimeye göre uygunluk açısından değerlendirilmiş ve uygun olmayan çalışmalar çıkarılmıştır. Tarama sonrası meta analize dâhil etmek için ulaşılan çalışmaların içerik olarak dâhil edilme kriterlerine

uygun olanları belirlenmiştir. Bağımsız taramaların sonlanmasından sonra taramaları yapan iki gözlemci birlikte ulaştığı çalışmaları karşılaştırılmış ve çalışmalarda farklılık bulunmamıştır. İki uzman tarafından da iki gözlemcinin tespit ettiği çalışmalar dâhil edilme kriterlerine göre tekrar gözden geçirilerek değerlendirilmiştir.

Ayrıca, veri tabanlarından erişilerek dâhil edilen çalışmaların referans listeleri de kontrol edilmiştir. Yayınlarda kullanıldığı tespit edilen iki ölçeği geliştiren/uyarlayan kişilere mail yolu ile de ulaşılamaya çalışılmıştır. Dahil edilecek ilave yayın tespit edilememiştir. Aynı veri kaynağına sahip çoklu (hem tez hem makale gibi) çalışmalar ile karşılaşılmamıştır. Araştırmada araştırmacıya ek olarak 1 gözlemci, 2 uzman ve 1 istatistik uzmanı katkıda bulunmuştur (Ek Açıklamalar B).

Literatür taramanın başlangıcında toplam 3441 kayıt elde edildi. Toplam 3441 araştırmanın 420'si duplikasyon/kopya/eş yayın olduğu için çıkarılmıştır. Duplikasyonlar temizlendikten sonra dahil etme kriterlerine göre başlık ve özet değerlendirmesi ile 2969 araştırma elenmiş ve 52 makalenin tam metinleri elde edilmiştir. Tam metinlerin kapsamlı okunmasına dayanarak örnekleme kriteri dışı olan (Hemşireler üzerinde olmayan) 14 araştırma, cinsiyet değişkeni incelenmeyen 34 araştırma hariç tutulmuştur. Meta-analiz için tam metinler arasından cinsiyete göre erkek ve kadınlarda hemşirelik imaj algısı karşılaştırma sonuçlarını gösteren toplam 4 makale tespit edilmiştir. Sonuçta toplam yedi veri tabanından 4 yayın çalışma kapsamına alınmıştır.

Makale seçim sürecine ilişkin açıklamalar aşağıda sunulan Şekil 1. Veri tarama ve seçim süreci akış diyagramında özetle gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Veri tarama ve seçim süreci özet akış diyagramı.

Ulakbim veri tabanında bulunan 7 adet çalışma “Cinsiyet ve hemşirelik imajı değişkenini incelememesi” nedeniyle ve 1 adet çalışma “ Örnekleme hemşirelerin oluşturmaması’ ’nedeniyle elenmiştir. YÖK tez veri tabanında bulunan 21 adet çalışma “Cinsiyet ve hemşirelik imajı değişkenini incelememesi” nedeniyle ve 5 adet çalışma “ Örnekleme hemşirelerin oluşturmaması” nedeniyle elenmiştir. Web of science veri tabanında bulunan 4 adet çalışma “Cinsiyet ve hemşirelik imajı değişkenini incelememesi” nedeniyle elenmiştir.

### **3.5. TARAMA SONUÇLARI**

Verilerin toplanmasında makale ve tezlerin özelliklerini belirtmek amacıyla çalışmanın yayın yılı, türü, deseni vb. bilgilerden oluşturulan bir “Veri Çıkarma Aracı” ile elde edilmiştir (Ek açıklamalar C). Veri çıkarma aracı çalışmaların nerede ve ne zaman yapıldığı, yöntem, veri kaynakları, örneklem boyutları ve hemşirelik imaj algısına cinsiyetin etkisine ilişkin vb. bilgiler açısından meta-analizde yer alan çalışmalarla ilgili verilerin elde edilmesine hizmet etti.

İlk gözlemci olan araştırmacı ve ikinci gözlemci verileri elde etti ve karşılaştırıldı. Meta-analiz konusunda eğitim almış bir uzman verileri kontrol etti. Herhangi bir çalışma hakkında görüş farklılığı olduğunda tartışılarak uzlaşmaya varıldı. Sonuçlar %100 uyum göstermiştir.

Çalışmanın verileri için seçilen makale/ tezlerin “Veri Çekme Aracı” ile elde edilen özellikleri bulgular bölümünde açıklanmıştır.

### **3.6. SEÇİLEN ÇALIŞMALARIN KALİTESİNİN VE YANLILIĞIN / BİAS DEĞERLENDİRİLMESİ**

Çalışma kalitesinin ve yanlılığın değerlendirilmesi için kalite değerlendirme araçları kullanılmaktadır. Çalışmaların kalitesini değerlendirmede “Joanna Briggs Enstitüsü (JBI) MASTARI Kritik Değerlendirme Araçları- Tanımlayıcı, Kesitsel, İlişki Arayıcı Araştırmalar İçin Kontrol Listesi” kalite değerlendirmesinde kullanılmıştır (Nahcivan & Seçginli (2017); Ek açıklama D).

Puanlama: JBI-MAStARI kontrol listelerindeki her madde için “Evet” cevabı 1 puan, “Hayır”, “Belirtilmemiş” ve “Uygun değil” cevabı 0 puan ile değerlendirilir. “Tanımlayıcı, Kesitsel, İlişki Arayıcı Araştırmalar İçin Kontrol Listesi” MASTARI Kritik Değerlendirme puanı 0-9 puan arasında değişir. Toplam puanın yüksekliği araştırmanın metodolojik kalitesinin yüksekliğine işaret eder (Nahcivan & Seçginli (2017)).

Araçların kullanımı: Araştırmacı önce metodolojik kalite değerlendirmesi yapacağı uygun kontrol listesini belirler. Kontrol listesindeki maddeleri okur ve her bir maddenin metodolojik değerlendirmesini yaptığı araştırma ile ilişkisini düşünerek “Evet”, “Hayır”, “Belirtilmemiş” ve “Uygun değil” ifadelerinden uygun olanını √ işareti ile işaretler (Nahcivan & Seçginli (2017).

Bu kontrol listesine göre her çalışmaya ilgili kriterlere göre puan verilir. Kullanılan kontrol listesi dokuz kriter maddesinden oluşuyordu. Değerlendirmeler kriterlere göre bağımsız olarak her maddeye verilen Evet (1 puan) Hayır, Belirsiz veya Uygulanamaz (0 puan) yanıtlarına dayanarak yapılmıştır. Değerlendirme sonucunda her çalışmanın puanı verilir. "Kalite Puanı" kabul edilen toplam madde sayısı esas alınmıştır.

Bu meta analizde kapsamına alınan 1 makale, 3 tez çalışması araştırmacı ve 1 gözlemciden oluşan iki kişi tarafından metodolojik kaliteleri açısından kontrol edilmiştir. Araştırma seçimi son aşaması ve kalite değerlendirmesinde yanlılık riskini en aza indirmek için danışman ve bir uzmandan görüş alınmış, araştırmaları değerlendirilmesi istenmiştir. Böylece dahil edilen 4 çalışma araştırmacı, gözlemci, uzman ve danışman tarafından değerlendirilmiştir. Metodolojik kalite değerlendirmesi sonuçlarına göre gözlemci ve uzmanlarla ortak fikir birliğine varılarak çalışmalar belirlendi. İstatistikî uygunluk açısından bir istatistik uzmanından danışmanlık alındı.

İncelenen çalışmaların 4'ü 9/9 (%100) de tüm kriterleri karşıladı ve düşük bir önyargı riski sergiledi. Araştırmacıların ve ilgili uzmanların değerlendirme sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 3.6. Joanna Briggs Enstitüsü (JBI) MASTARI Kritik Değerlendirme Araçları Tanımlayıcı, Kesitsel, İlişki Arayıcı Araştırmalar İçin Kontrol Listesi'ne göre kalite değerlendirmesi

Çalışma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Toplam
1 Sezer ve ark. 2017	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
2 Biçer 2020	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
3 Sarı 2019	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4 Aşçı 2017	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9

### **3.7. VERİLERİN DEĞERLENDİRMESİ- SONUÇLARIN SENTEZİ**

Bu çalışmada sonuçların veri analizi bir istatistik uzmanı tarafından Meta-Analiz için istatistiksel Paket Programı CMA (The Comprehensive Meta Analysis) kullanılarak yapılmıştır. Verilerin meta analize hazırlanmasında seçilen araştırmaların verileri Microsoft Office Excel veri kodlama dosyasına kodlanmıştır.

Yayınlarda beklenen etki varlığı ve büyüklüğü değerlendirilmiş, bireysel çalışmaların etki büyüklüğü ve genel etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Çalışmalarda heterojenliğini test etmek için Cochran'ın Q değeri ve p değeri kullanılmıştır. Higgins'  $I^2$  testi kullanılarak da değerlendirme gerçekleştirildi ve  $I^2$  %50' den büyük anlamlı heterojenliğini gösterdiği düşünüldü. Yayın yanlılığını test etmek için Funnel plot diagramı incelenmiş, Kendall's tau analizi ve Egger's regresyon analizi, Orwin's fail-safe N değeri sonuçları kullanılmıştır. Çalışma sonucu orman grafiği ile de sunuldu.

İstatistiksel analizlerin anlamlılık düzeyi olarak 0.05 belirlenmiştir.

### **3.8. ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNÜ**

Araştırma bir meta-analiz çalışması olması nedeniyle literatür tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu nedenle doğrudan hiçbir insan ve hayvan üzerinde bir etki içermediği için etik kurul onayı aranmamaktadır.

## BÖLÜM 4

### BULGULAR

Çalışmanın amacı Türkiye’de cinsiyetin hemşirelerin hemşirelik imaj algısı üzerine etkisini değerlendirmektir. Bu amaçla gözlemsel/kesitsel çalışmalardan yararlanıldı.

#### 4.1. DAHİL EDİLEN ÇALIŞMALARIN ÖZELLİKLERİ

İncelenen 4 çalışma da kesitsel türde tanımlayıcı ve Türkçe olarak yayınlanmış çalışmadır. Yazar, yayın yılı, yayın türü, Yayın dili, adı, amacı, çalışmanın yapıldığı il, çalışmanın yapıldığı kurum, çalışmanın yapıldığı birim, evren- örneklem sayısı, kullanılan ölçüm aracı bilgileri genel bir bakış sağlamak açısından aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Çizelge 4.1. Çalışmaların Üretildiği yıllara ilişkin çalışmaların dağılımı.

Yıl	Sayı (n)	%
2017/Sezer ve ark.	1	25
2020/Biçer	1	25
2019/Sarı	1	25
2017/Aşçı	1	25
Toplam	4	100

Yukarıdaki çizelgeye göre çalışmaların %50’i (n=2) 2007 yılında, %25’i (n=1) 2019 yılında ve %25’i (n=1) 2020 yılında yapılmıştır.

Çizelge 4.2. Çalışmaların yayın türüne ilişkin dağılımı.

	Tez/Makale	%
2017/Sezer ve ark.	Makale	25
2020/Biçer	Tez	25
2019/Sarı	Tez	25
2017/Aşçı	Tez	25
Toplam	4	100



Yukarıdaki çizelgeye göre çalışmaların %75'i (n=3) tez, %25'i (n=1) makale türündedir. Tez türleri yüksek lisans tezlerini kapsamaktadır

Çizelge 4.3. Çalışmaların yapıldığı ile ilişkin dağılım.

	İl	%
2017/Sezer ve ark.	Ankara	25
2020/Biçer	Sivas	25
2019/Sarı	İstanbul	25
2017/Aşçı	İstanbul	25
Toplam	4	100

Yukarıdaki çizelgeye göre çalışmaların %50'si (n=2) İstanbul, %25'i (n=1) Ankara ve Sivas illerinde gerçekleşmiştir.

Çizelge 4.4. Çalışmaların yapıldığı kuruma ilişkin dağılım.

	Kurum	%
2017/Sezer ve ark.	Devlet ve üniversite hastaneleri	25
2020/Biçer	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi	25
2019/Sarı	10 Kamu hastanesi	25
2017/Aşçı	Özel Hastane	25
Toplam	4	100

Yukarıdaki çizelgeye göre çalışmaların %75'i Kamu hastaneleri ve %25'i (n=1) özel hastanede yapılmıştır.

Çizelge 4.5. Çalışmaların yapıldığı birime ilişkin dağılım.

	Kurum	%
2017/Sezer ve ark.	Çocuk servisleri	25
2020/Biçer	Yoğun bakım ünitesi	25
2019/Sarı	Tüm servisler	25
2017/Aşçı	Cerrahi servisleri	25
Toplam	4	100

Yukarıdaki çizelgeye göre çalışmaların %25'i (n=1) çocuk servislerinde, %25'i (n=1) yoğun bakım ünitesinde, %25'i (n=1) cerrahi servislerinde ve %25'i (n=1) hastanelerin tüm birimlerinde yapılmıştır.

Çizelge 4.6. Çalışmalarda kullanılan imaj algısı ölçeğine göre dağılımı.

	Kullanılan Ölçek	%
2017/Sezer ve ark.	Hemşirelik mesleğine yönelik imaj ölçeği	25
2020/Biçer	Hemşirelik İmajı Ölçeği	25
2019/Sarı	Hemşirelik mesleğine yönelik imaj ölçeği	25
2017/Aşçı	Hemşirelik mesleğine yönelik imaj ölçeği	25
Toplam	4	100

Yukarıdaki çizelgeye göre çalışmaların %75'ünde (n=3) 'Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj ölçeği %25 (n=1) "Hemşirelik İmajı Ölçeği" kullanıldığı görülmüştür.

Çizelge 4.7. Dahil edilen çalışmaların yazar, yıl, yayın türü, başlığı, amaç ve kalite puanı.

Çalışmanın Yıl/ Yazar (lar)ı:	Yayın Türü	Çalışmanın Başlığı:	Çalışmanın amacı:	Çalışmanın Kalite puanı
2017/Sezer ve ark.	Araştırma Makalesi	Çocuk Hemşirelerinin Mesleki İmajları: Profesyonel Mi, Geleneksel Mi?	Çocuk hemşirelerinin mesleki imajlarını belirlemek	9
2020/Biçer	Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi	Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Sahip Olduğu Hemşirelik İmajının Ahlaki Sıkıntı Düzeylerine Etkisi	Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin sahip olduğu hemşirelik imajının ahlaki sıkıntı düzeylerine etkisini belirlemek	9
2019/Sarı	Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi	Hemşirelerin Mesleğine Yönelik İmaj ve Mesleğe Bağlılık Algısı	Hemşirelerin mesleğine yönelik imaj ve mesleğe bağlılık algılarının belirlenmesi	9
2017/Aşçı	Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi	Cerrahi Servislerinde Çalışan Hemşirelerin Hemşirelik İmajı ve Etkileyen Faktörler	Cerrahi servislerinde çalışan hemşirelerin hemşirelik imajını ve etkileyen faktörleri belirlemek	9

Çalışmaların kalite değerlendirme puanlamalarının ardından istatistiki veriler çekilmiştir.

## **4.2. ARAŞTIRMA SORUSUNA YÖNELİK BULGULAR**

### **4.2.1. Etki büyüklüğü ve Heterojenite**

Çalışmaların bireysel etki büyüklükleri ve heterojenlikleri incelenmiştir.

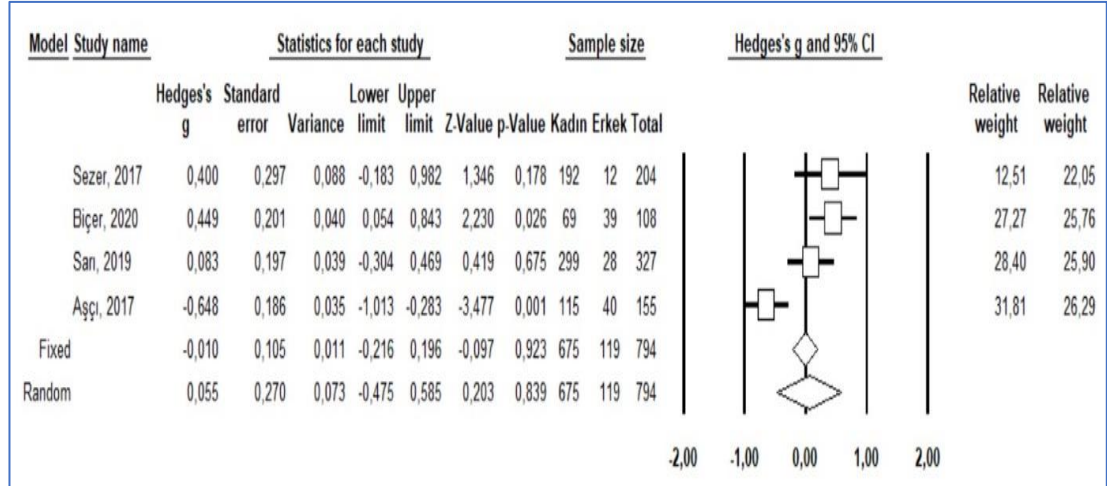
Sezer ve ark (2017) yapılan çalışmada 192 kadın ve 12 erkek olmak üzere toplamda 204 kişi çalışmaya dahil edilmiştir. Makale 1’de elde edilen Hedge’s g değeri 0,400 olarak, -0,183 ile 0,982 arasında değişmektedir ve elde edilen etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p=0,178$ ) (Şekil 4.1).

Biçer (2020) yapılan çalışmada 69 kadın ve 39 erkek olmak üzere toplamda 108 kişi çalışmaya dahil edilmiştir. Makale 2’de elde edilen Hedge’s g değeri 0,449 olarak, 0,054-0,843 arasında değişmektedir ve elde edilen etki istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p=0,026$ ) (Şekil 4.1) .

Sarı (2019) yapılan çalışmada 299 kadın ve 28 erkek olmak üzere toplamda 327 kişi çalışmaya dahil edilmiştir. Makale 3’de elde edilen Hedge’s g değeri 0,083 olarak, -0,304 ile 0,469 arasında değişmektedir ve elde edilen etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p=0,675$ ) (Şekil 4.1).

Aşçı (2017) yapılan çalışmada 115 kadın ve 40 erkek olmak üzere toplamda 155 kişi çalışmaya dahil edilmiştir. Makale 4’de elde edilen Hedge’s g değeri -0,648 olarak, -1,013 ile -0,283 arasında değişmektedir ve elde edilen etki istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p=0,001$ ) (Şekil 4.1).

4 çalışma ile yürütülen meta-analizinde heterojenlik testi için Q istatistiği ve  $I^2$  değerleri incelenmiştir. İnceleme sonucunda Q değeri 19,042 ( $p<0,001$ ) ve  $I^2$  değeri %84,245 olarak elde edilmiştir. Bu değerlere göre heterojen bir yapının olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 4.9).



Şekil 4.1. Meta analizi orman grafiği.

Çizelge 4.8. Etki büyüklüğü ve heterojenlik testi sonuçları.

Model	k	EB	Z	p	%95 GA	Q	sd	p	I <sup>2</sup>
Sabit	4	-0,010	-0,097	0,923	-0,216: 0,196	19,042	3	<0,001	84,245
Rastgele	4	0,055	0,270	0,839	-0,475: 0,585				

K: Çalışma sayısı; EB: Etki Büyüklüğü; Z: Test istatistiği; GA: Güven Aralığı; Q: Heterojenlik test istatistiği; sd: serbestlik derecesi;

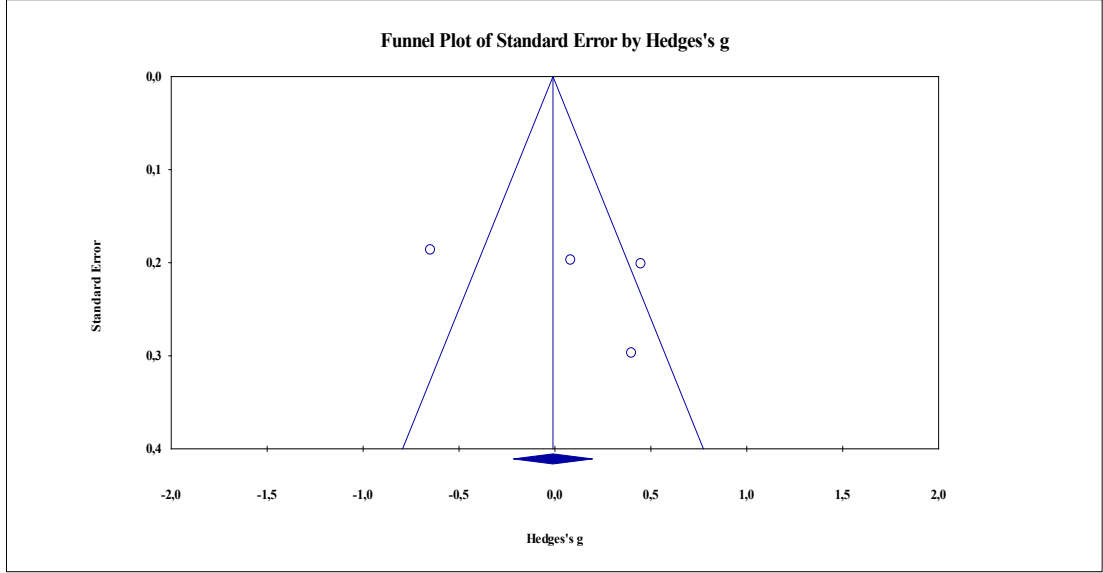
#### 4.2.2. Yanlılık değerlendirmesi

Ardından çalışmaların yanlılık değerlendirilmesi yapılmıştır. Kendall's tau analizi sonucunda test değeri 0,5 olarak elde edilmiştir ve bu değere göre yayım yanlılığının olmadığı tespit edilmiştir (p=0,154).

Egger's regresyon analizi yöntemine göre  $\beta_0 = 6,596$ ,  $t = 0,807$  ve  $p = 0,252$  olarak elde edilmiştir. Bu sonuca göre de yayım yanlılığı yoktur.

Rastgele etkili modele göre elde edilen 0,055 etki büyüklüğü önemsiz kılmak için (-0,001 alınarak) Orwin's fail-safe N değeri 405 olarak elde edilmiştir. Yani etki büyüklüğünü anlamsız kılmak için meta analize dahil edilen her bir çalışma için yaklaşık istatistiksel olarak anlamsız 101,3 makale çalışmaya dahil edilmelidir.

Ayrıca Funnel plot üzerinde de genel olarak simetrik bir yapının olduğu gözlemlenmiştir (Şekil 4.2).



Şekil 4.2. Yayın yanlılığı için Funnel Plot.

Sonuç olarak; çalışmaların heterojen yapıda olması nedeniyle rastgele etki modeli değerlendirilmiş ve genel etki büyüklüğü 0,055 (%95 CI: -0,475: 0,585) olarak elde edilmiştir. Elde edilen etki büyüklüğü istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p=0,839$ ) (Şekil 4.1).

## BÖLÜM 5

### TARTIŞMA

Bu bölümde hemşirelerde, cinsiyetin hemşirelik imaj algıları üzerine etkisini tespit etmek amacıyla yapılan meta-analiz bulgularının tartışmasına yer verilmiştir. Literatürde hemşirelerde cinsiyet değişkeninin hemşirelik imajı algıları üzerine etkisini inceleyen meta-analiz çalışması bulunamamakla birlikte konu ile ilgili çalışmaların varlığı da sınırlıdır.

Rezaei-Adaryani ve arkadaşları (2012) hemşirelik imajını karışık, sürekli gelişime dayanan ve birçok faktörlerden etkilenen bir kavram olarak tanımlamışlardır. Hemşirelik imajı, hemşirelik mesleğinin prestijini yükseltebilen, işin kalitesini ve çalışan memnuniyetlerini üst seviyelere çıkartabilen bir faktördür (Özdelikara ve ark., 2015). Olumlu bir hemşirelik imajı oluşturmak, her hemşirelerin en önemli sorumluluklarından. Profesyonel bir hemşirelik imajı oluşturmak, bu imajı korumak ve daha da geliştirmek, hemşirelerin en temel görevidir ve bu onların her alanda gücünü arttıracak unsur olmaktadır (Kartal ve Kantek, 2018). Hemşireliğin imajı, yeni hemşirelerin mesleği tercih etmesini, kıdemli hemşirelerin meslekte kalmasını ve hemşireliği geliştirmeye yönelik düşüncelerini etkilemektedir. Bu sebeple, hemşirelik imajı hemşireler için her zaman önemli olmuştur ve hemşirelerde endişe yaratmıştır (Emeghebo, 2011).

Hemşirelerin uzun yıllardan beri imaj problemi devam etmektedir. Her meslekte olduğu gibi hemşirelerin de olumlu ya da olumsuz kendi mesleki imaj algıları vardır. Hemşirelerin var olan görevlerinin tanımlarının belirsiz olması, farklı eğitim seviyelerine sahip olmaları, cinsiyet, çalışma şartları, özerklik, ücret, mesleki risklerin çok oluşu, iş yüklerinin fazla olması gibi sebeplerden dolayı hemşirelik imajı algıları etkilenmektedir (Çınar ve Demir, 2009; Eşer ve ark., 2017). Aynı zamanda bir meslek üyesinin sahip olduğu profesyonel kimlik de hemşirelik mesleğinin imajında önemli

bir yere sahip olduğu bildirilmektedir (Sabancıoğulları ve Doğan, 2011). Bu gibi etkilerle verilen bakım hizmetinin de kalitesini olumsuz yönde etkileyen durumlar hem hemşirelik mesleğine verilen değeri etkilemekte hem de hemşirelerin de kendi mesleki imaj algılarında olumsuzluklara neden olmaktadır (Dost, 2014).

Kadınların toplum içerisindeki devam eden var olma çabasına paralel olarak hemşirelik mesleği de olumsuz kalıp yargılardan etkilenmiştir (Turan ve ark., 2011). Literatürde hemşirelik mesleğinde kadın cinsiyetinin baskın olmasının, çoğunlukla güçsüzlük, boyun eğme gibi kadın ayrımcılığı ile birleştirilen olumsuz bir imaj olduğu (Takase ve ark., 2006) aynı zamana yasal, ekonomik ve sosyal haklar açısından ve mesleğin otonomisi açısından olumsuz etki yaratan bir durum olduğu bildirilmektedir (Çınar ve Demir, 2009).

Günümüzde ise profesyonel olan hemşirelik mesleği pek çok ülkede her iki cinsiyet tarafından yapılabilen bir meslek haline gelmektedir. Hemşirelik mesleğine katılan erkek sayısı giderek artmaktadır. Mesleğe giren erkek hemşire sayısının artması ile meslekteki beklentilerin değiştii bildirilmektedir (Kavurmacı ve Küçüköğlü, 2014). Hemşirelik mesleğinin gelişmesindeki temel engellerden birinin kadın ve erkeklerin cinsiyet rolleriyle ilgili olduğu (Başaran ve Kögeroğlu, 2020), Feito ve arkadaşlarının (2019) öğrenci hemşireler ile yaptıkları çalışmada da cinsiyet farklılıklarının mesleki değerler algısı açısından önemli olduğu ifade edilmektedir.

Türkiye’de 2007’de “Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile erkekler tarafından da yapılması yasal hale gelmiştir (Hemşirelik Yasası,2007). Bu çalışmada Türkiye’de yapılan çalışmalarda kadın ve erkek hemşire olmanın hemşirelik imaj algılarına genel etkisini incelemek için 2007 ve Temmuz 2021 yılları arasında yapılan literatür taraması sonucunda, cinsiyetin hemşirelik imajı üzerine etkisini inceleyen 4 çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmaların 2 tanesinin 2017 de, 1 tanesinin 2019 da ve 1 tanesinin 2020 de yapıldığı görülmektedir. Bu durum 2007 yılında değişen hemşirelik kanunundan “kadın olma” zorunluluğu kalkmasına rağmen 2007-2021 yılları arasında cinsiyet ve imaj ilişkisini inceleyen çalışmaların sınırlı sayıda olduğunu göstermektedir. Araştırmaya dahil edilen çalışmaların yapıldığı illere

bakıldığında İstanbul (2 çalışma), Ankara ve Sivas illeri olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar çalışmamızın, Türkiye'nin tüm bölgelerini kapsamadığını da göstermektedir.

Araştırmamıza dahil edilen çalışmalara bakıldığında Sezer ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında cinsiyet ile HMYİÖ puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Biçer (2020) çalışmasında kadın, 0-1 yıldır çalışan, mesleğini isteyerek seçen ve 5-8 hastaya bakım veren hemşirelerin daha yüksek düzeyde olumlu hemşirelik imajına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sarı (2019) yapılan çalışmada, hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu ve aylık gelir düzeyi ile HMYİÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır. Aşçı'nın (2017) yaptığı çalışmada erkek, evli ve çocuğu olan hemşirelerin HMYİÖ puan ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak ulaşılan 4 çalışmanın, 2'sinde hemşirelerde cinsiyetin hemşirelik imajı üzerinde anlamlı bir etkinin olmadığına, 1 çalışmada erkek cinsiyeti lehine anlamlı ve 1 çalışmada kadın cinsiyeti lehine anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaların toplam örneklem sayısı içerisindeki erkek örneklem sayısının az olması çalışmalarda anlamlılığını etkilediğini düşündürmektedir.

Literatürde örnekleme hemşireler dışında olan çalışmalar incelendiğinde de farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Sis Çelik ve ark. (2013) "Hemşirelik Mesleğinin Toplumdaki İmajının Belirlenmesi" isimli çalışmasında bireylerin cinsiyetleri ile hemşirelik imajı arasında anlamlı bir fark saptanamamıştır. Elibol'un (2014) sağlık meslek lisesi öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada da öğrencilerin cinsiyetleri ile hemşirelik imajı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Mat'ın (2016) Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinden faydalananların hemşirelik imajına ilişkin algıları çalışmasında cinsiyet ile hemşirelik imaj ölçeği arasında farklılık bulunmuş olup, kadınların ve erkeklerin puan ortalamaları karşılaştırıldığında kadınların imaj puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Çelik ve arkadaşlarının 2013 yılında yaptıkları "Hemşirelik Mesleğinin Toplumdaki İmajının Belirlenmesi" isimli çalışmada cinsiyet ve hemşirelik imajı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Özkan ve arkadaşlarının (2017) hemşirelik öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyetin HMYİÖ puan ortalamasında anlamlı olmadığı saptanmıştır. Bu çalışmalardan yola çıkarak hem profesyonel hem de toplumsal yaşamda hemşirelik imajının oluşmasında kültürel alt



yapının ve değer sistemlerinin önemli olduğu ve hemşirelik imajının bireysel ve toplumsal özelliklere göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

4 çalışma ile yürütölen meta-analiz çalışmamızda heterojen bir yapının olduğu tespit edilmiştir. Heterojen yapıdan dolayı rastgele etki modeli incelenmiştir. Elde edilen etki büyüklüğü istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görölmüştür. Meta analize alınan çalışmaların 2017-2020 yılları arasında yapılmış çalışmalardır. Ulaşılan çalışmalardan elde ettiğimiz bulgular sonucunda hemşirenin cinsiyetinin yani kadın ya da erkek olmasının algıladığı hemşirelik imajında farklılık oluşturmadığı şeklinde değerlendirilmiştir.

## BÖLÜM 6

### SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 6.1. SONUÇ

Bu meta analiz çalışması Türkiye'deki hemşirelerin imaj algısını cinsiyet değişkeni açısından anlamaya yönelik olarak planlanmış, çalışma bulguları kadın ve erkek hemşirelerin hemşirelik imajı algı düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığı incelenerek cinsiyetin etkisi araştırılmıştır.

Bireysel araştırmaların etkisine bakıldığında; Makale 1 ve 3 de kadın ve erkekler arasında anlamlı bir etki bulunmazken makale 2 de kadınlar lehine olumlu 0,449 olarak, 0,054-0,843 arasında değişen istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı etki ( $p=0,026$ ); makale 4 de ise erkekler lehine olumlu-0,648 olarak, -1,013 ile -0,283 arasında değişen istatistiksel olarak güçlü anlamlı etki ( $p=0,001$ ) tespit edilmiştir.

Genel etki düzeyi incelendiğinde ise; etki büyüklüğü 0,055 (%95 CI: -0,475: 0,585) olarak elde edilmiştir. Elde edilen etki büyüklüğü istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p=0,839$ ). Hemşirelerin hemşirelik imaj algıları üzerinde cinsiyetin istatistiksel olarak anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

#### 6.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Çalışmanın en önemli sınırlılığı hemşirelerin kendi imaj algılarına yönelik sınırlı sayıda yayına ulaşılmış ve sadece bir tane araştırma makalesi olarak hakemli yayına ulaşılmasıdır. Ancak Meta analizi çalışmalarında gri yayınlarında değerlendirmeye alınmasının yanlılık açısından istenen önemli bir durum olması nedeniyle gri yayın olarak nitelenen tez çalışmaları da değerlendirilmeye alınarak analizler

gerçekleştirilmiştir. Ancak kongre, konferans vb bildirilerinin taranamamış olması da bir sınırlılık olarak değerlendirilmelidir.

Türkiye'deki durum incelenmesi amaçlandığı için Türkiye'de yapılmış çalışmalar dahil edilmiştir. Türkçe ve İngilizce dillerinde yayınlanmış çalışmaların dâhil edilmesi, Türkçe ve İngilizce dışındaki dillerde yayınlanan araştırmaların dâhil edilmemiş olması bir sınırlılık oluşturmuş olabilir. Ayrıca çalışmada İngilizce olarak da tarama yapılmış olmasına rağmen meta analize alınabilecek İngilizce yayına erişilememiştir. Çalışma sonuçları tüm hemşirelere genellenemez.

Bir başka sınırlılık ise taramalarda ulaşılan çalışmaların çoğunda örnekleme sadece hemşirelerin dâhil edilmemiş olması veya meta analiz için yeterli olacak düzeyde istatistiki veri içermemesidir. Bu nedenler meta analiz için ulaşılan çalışmalarda veri kaybına neden oluşturmaktadır ve bu durum araştırma için bir sınırlılık olarak alınmaktadır.

Yayın sayısının çok küçük olması da dikkate alındığında çalışmanın yanlılığa açık olduğu dikkate alınmalıdır. Beklenildiği sayıda yayına ulaşamamış olup çalışmanın yanlılığa açık olduğu belirtilmelidir.

### **6.3. ÖNERİLER**

Bu sonuçlar ışığında, Türkiye'de hemşirelerin hemşirelik imaj algılarına cinsiyet değişkeni ve diğer etkileyen faktörlerin etkisini anlamaya yönelik daha fazla sayıda yeni çalışmaların yapılmış olmasına ihtiyaç olduğu söylenebilir. Yapılacak yeni çalışmalarda, hemşirelerin hemşirelik imaj algılarını etkileyen faktörlere ilişkin moderatör değişkenler ile de meta analiz çalışmalarının yürütülmesi faydalı olacaktır.

## KAYNAKLAR

Aksoy R, Bayramoğlu V. Sağlık İşletmeleri İçin Kurumsal İmajın Temel Belirleyicileri: Tüketici Değerlendirilmeleri. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2008; 4 (7): 85- 96.

Arıkan D, Karaman Z, Yağcı G (2000). Hemşirelik yüksekokulu öğrencilerinin eğitiminde ve mesleki alandaki hemşire adaylara bakış açısı, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 3, 1, 36- 43.

Aşçı B. Cerrahi Servislerinde Çalışan Hemşirelerin Hemşirelik İmajı ve Etkileyen Faktörler. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2017, İstanbul (Danışma: Yrd. Doç. Dr. Kerime Derya Beydağ).

Bakan, Ömer: " Kurumsal İmaj; Oluşumu ve Etkili Faktörler", Konya Tablet Kitabevi, 2005.

Bal M. İmaj ve Önyargı Faktörünün Gazete Haberlerine Etkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2011;1 (2): 201- 225.

Bekata-Mardin, N., Mutaf-Tulun, A., Elhan, G.S., Metin, P. ve Pervizat, L. (2000). Sağlık sektöründe kadın. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara: Bakanlıklar

Çavuşoğlu, Bora: "Marka Yönetimi ve Pazarlama Stratejileri", Nobel, 2011

elik AS, Pasinlioğlu T, Kocabeyoğlu T, etin S. Hemşirelik Mesleğinin Toplumdaki İmajının Belirlenmesi. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi. 2013; 21 (3): 147 - 153.

etin S, Tekiner MA. Kurumsal İmajın Temel Belirleyicileri: Emniyet Teşkilatı Örneklemini İç Paydaş Anketi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. 2015; 13 (1): 418 - 440.

ınar N., şahin S., Sözeri C., Cevahir R., Akburak Ö. (2011). Erkek Öğrencilerin Hemşirelik Mesleğini Tercih Nedenleri ve Öğrencilere Göre Hastaların Tepkisi ve Sağlık Çalışanlarının Yaklaşımı. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 6(2); 16-19.

ınar ř, Demir Y. Toplumdaki Hemşirelik İmajı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 2009; 12 (2): 24 - 33.

Demirer Ağca, A. (2001). Sağlık Yüksekokulları Hemşirelik, Ebelik ve Sağlık Memurluğu Bölümü Öğrencilerini Hemşirelik Rol ve İşlevlerine İlişkin Düşünceleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Dost A. Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj Ölçeği Geliştirilmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Doç Dr. Nefise Bahçecik).

Elibol E. Anadolu Sağlık Meslek Lisesinde Öğrenim Gören Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleğe Yönelme, Mesleki İmaj Ve Beklenti İle Gelecek Planlarına İlişkin Görüşler. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Arzu Kader Harmancı Seren).

Erdem Demirhan, A. ve Oğuz, Y. (2001) Klinik Etik, Klinik Uygulamalarda Etik Sorunlar. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi.

Eşer İ, Orkun N, Çetin P. Hemşirelik İmajı ve 1950’li Yıllarda Bir Seri İlan. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi. 2017;10 (4): 274-278.

Fernández-Feito, A., Basurto-Hoyuelos, S., Palmeiro-Longo, M., & García-Díaz, V. (2019). “Differences in Professional values between nurses and nursing students: a gender perspective”. *International nursing review*. 66, 577–89.

Gönç, T. (2017). Türkiye’de erkek hemşire olmak: Avantajlar ve dezavantajlar. <https://www.icn.ch/nursing-policy/nursing-definitions#:~:text=Definition%20of%20Nursing,ill%2C%20disabled%20and%20dy ing%20people> Erişim tarihi: 30 Kasım 2021

Hendel T, Kagan I. “Professional image and intention to emigrate among Israeli nurses and nursing students”, *Nurse Education Today*, 2011; 31: 259-262.

<http://www.prisma-statement.org/documents/PRISMA%202020%20checklist-Turkish%20version.pdf>

İlgin HÖ, Ertekin İ, Yengin DA. İmaj ve Kurumsal İmaj Bağlamında Kent İmajı. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*. 2018; 8 (2): 203- 215.

Kahraman, A. B., Ozansoy Tunçdemir, N. ve Özcan, A. (2015). Toplumsal cinsiyet bağlamında hemşirelik bölümünde öğrenim gören erkek öğrencilerin mesleğe yönelik algıları. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 108-144.

Karaçam Z. Sistemantik derleme metodolojisi: sistemantik derleme hazırlamak için bir rehber. *DEUHYO ED* 2013; 6: 26-33.

Kartal H, Kantek F. Yönetici Hemşirelerde Hemşirelik İmajı Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Bakırköy Tıp Dergisi*. 2018; 14 (2): 190- 197.

Kaya, N., Turan, N. ve Öztürk, A. (2011). Türkiye’de erkek hemşire imgesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 16-30.

Kelly J, Fealy GM, Watson R. “The image of you: Constructing nursing identities in YouTube”, *Journal of Advanced Nursing*, 2012; 68: 1804-1813.

Köktürk, Mehtap Sümersan ve diğerleri: “Kurum İmajı: Oluşum ve Ölçümü”, Beta Yayın, 2008.

Kulakac O, Özkan-Arslan İ, Sucu G, O’Lynn C. Nursing: The Lesser of Two Evils. Nurse Education Today, Nurse Education Today, 2009

Kuzgun Y. Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş. Ankara: Nobel Yayıncılık; 2004. s.2

Liminana-Gras, R. M., Sanchez-Lopez, M. P., Román, A. I. S. S., & Corbalan-Berna, F. J. (2013). “Health and gender in female-dominated occupations: the case of male nurses”. The Journal of Men’s Studies. 21 (2), 135-48.

Mat ST. Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinden Yararlananların Hemşirelik İmajına İlişkin Algıları. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Ülkü Baykal).

Morrow PC, Wirth RE. Work commitment among salaried professionals. Journal of Vocational Behavior 1989;34(1):40-56.

Muench, U. ve Dietrich, H. (2019). The male-female earnings gap for nurses in Germany: a pooled cross-sectional study of the years 2006 and 2012. International journal of nursing studies, 89, 125-131

Nahcivan N & Seçginli S. (2017). Sistematik derlemeye dahil edilen nicel araştırmaların metodolojik kalitesi nasıl değerlendirilir? Türkiye Klinikleri J Public Health Nurs-Special Topics 3(1),10-9

Okay, Ayla: “Kurum Kimliği”, Derin Yayınları, 2012.

Özata M, Aslan Ş. Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mesleki İmaj Algılamalarının Araştırılması. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 2010; 10 (19): 251 – 268.

Özdelikara A, Boğa NM, Çayan N. Hemşirelik Öğrencilerine ve Sağlık Alanı Dışındaki Öğrencilere Göre Hemşirelik İmajı. Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi. 2015; 5 (2): 1- 5.

Özel S, Bedir D, Özer Z (2000). Cinsiyet ve meslek ilişkisi, I. Uluslararası ve VIII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Antalya.

Özen NÖ, Özbay A. Antrenörlerin Mesleki İmajına İlişkin Nitel Bir Araştırma. Türkiye Spor Bilimleri Dergisi. 2018; 2 (2): 74 - 81.

Özkan HA. Hemşirelikte Bilim Felsefe ve Bakımın Temelleri. 1.Baskı, Akademi Basım ve Yayıncılık, İstanbul; 2014, s.49.

Özüpek MN. Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk. 2. Basım, Eğitim Yayınevi, Konya, 2013, s:104-105.

Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffman TC, Mulrow CD et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews *BMJ* 2021; 372: n71 doi: 10.1136/bmj. n71)

Rajacich, D., Kane, D., Williston, C., & Cameron, S. (2013).” If they do call you a nurse, it is always a “male nurse”: Experiences of men in the nursing profession”. Paper presented at the Nursing forum

Rajapaksa S, Rothstegn W. Factors that influence the decisions of men and women nurse to leave nursing. *Nursing Forum*. 2009; 44(3): 195-6.

Rezaei-Adaryani M, Salsali M, Mohammadi E. “Nursing image: An evolutionary concept analysis”, *Contemporary Nurse*, 2012; 43: 81-89.

Savaşer S, Yıldız S, Bahçecik N, Pek H (1997). Hemşirelerin mesleğe erkek üye alınmasına yönelik düşünceleri, III. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu, 170-177.

Semerci N. Sağlık İşletmelerinde Kurumsal İmajı Belirleyen Faktörler. *Journal of Strategic Research in Social Science*. 2016; 2 (2): 17 - 38.

Sezer TA, Esenay FI, Korkmaz G. Çocuk Hemşirelerinin Mesleki İmajları: Profesyonel mi, Geleneksel mi? *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*. 2017; 19 (3): 45-54.

Sis Çelik A, Pasinlioğlu T, Kocbeyoğlu T, Çetin S. “Hemşirelik Mesleğinin Toplumdaki İmajının Belirlenmesi”, *F.N. Hem. Dergisi*, 2013, 21(3): 147-153.

Sönmez E, Cemaloğlu N. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki İmaj Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2017 ;17 (4): 2117- 2141.

Takase M, Maude P, Manias E. “Impact of the perceived public image of nursing on nurses“ work behaviour”, *Journal of Advanced Nursing*, 2006; 53(3): 333-43

Tan M, Polat H, Şahin ZA. Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*. 2012; 4 (2): 67 -78.

Tengilimoğlu, Dilaver ve Öztürk, Yüksel: “İşletmelerde Halkla İlişkiler”, Seçkin, 2008.

Topuksak, B., & Kublay, G. (2014). “Florence Nightingale’den Günümüze Hemşirelik Eğitiminde Neler Değişti?” *Avrupa ve Türkiye’de Modern Hemşirelik Eğitimi*.

Türkmen, Buse. Hemşirelikte Cam Asansör Olgusu: Yönetici Hemşirelerin Toplumsal Cinsiyet Algısı Bağlamında Bir Araştırma. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020.

Ulusoy, M.F. & Görgülü, R.S. (2001) Hemşirelik Esasları Temel Kuram, Kavram, İlke ve Yöntemler. Ankara: TDFO Ltd. Şti., 5. Baskı, 7-8

Ünsal, A., Akalın, İ. ve Yılmaz, V. (2010). Farklı meslek çalışanlarının erkek hemşirelere ilişkin görüşleri. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), 420-431.

[www.turkhemşirelerderneği.org.tr](http://www.turkhemşirelerderneği.org.tr) 25.04.2007 tarihli Hemşirelik Yasası (Erişim tarihi:05.09.2021)

Yavuz M., Dramalı A (1999). Erkek öğrencileri içeren hemşirelik eğitimi. IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyum Kitabı, İstanbul: Çevik Matbaacılık, 234-237.



**EK AÇIKLAMALAR A.**

**TARAMA STRATEJİSİ**

Veri tabanlarına göre tarama stratejileri tek tek aşağıda açıklanmıştır;

ULAKBİM TR DİZİN VERİ TABANI: Tarama filtreleri olarak “Fen, Sosyal, TÜBİTAK, Tüm Alanlar” yıl 2007-2021 kullanılmıştır. Anahtar kelimeler ise hemşire ve imaj, hemşire ve görüş, hemşire ve imge, hemşire ve algı, hemşire ve “mesleki algı”, hemşire ve “mesleki imaj”, hemşire ve “mesleki imge” olarak tek tek ya da kombinasyonlar kullanılarak taramalar gerçekleştirilmiştir.

SOBİAD (SAĞLIK FEN SOSYAL) VERİ TABANI: Tarama filtreleri olarak “Fen-içerik, Sosyal-içerik, Sağlık-içerik” yıl 2007-2021 kullanılmıştır. Anahtar kelimeler ise hemşirelik imajı, hemşirelik algısı, hemşire ve “mesleki algı”, hemşire ve “mesleki imaj”, hemşire ve “mesleki imge” olarak tek tek ya da kombinasyonlar kullanılarak taramalar gerçekleştirilmiştir.

YÖK TEZ VERİ TABANI: Tarama filtreleri olarak “Gelişmiş tarama, tümü, içinde geçsin” yıl 2007-2021 kullanılmıştır. Anahtar kelimeler ise hemşire ve imaj, hemşire ve algı, hemşire ve imge, hemşire ve “mesleki algı”, hemşire ve “mesleki imaj”, hemşire ve “mesleki imge” olarak tek tek ya da kombinasyonlar kullanılarak taramalar gerçekleştirilmiştir.

GOOGLE AKADEMİK VERİ TABANI: Tarama filtreleri olarak “ayarlar-diller-Türkçe” yıl 2007-2021 kullanılmıştır. Anahtar kelimeler ise hemşirelik imajı, hemşirelik algısı, hemşirelik imgesi, hemşire ve “mesleki algı”, hemşire ve “mesleki imaj”, "nursing image" turkey, "nursing perception" turkey, olarak tek tek ya da kombinasyonlar kullanılarak taramalar gerçekleştirilmiştir.

WEB OF SCIENCE VERİ TABANI: Tarama filtreleri olarak “temel arama- Türkiye” yıl 2007-2021 kullanılmıştır. Anahtar kelimeler ise “Nursing image”, “nursing perception”, "professional perception" nurs\*, olarak tek tek ya da kombinasyonlar kullanılarak taramalar gerçekleştirilmiştir.

SCIENCE DIRECT VERİ TABANI: Tarama filtreleri olarak “key words kısmına anahtar kelime yazıldı, open access seçildi” yıl 2007-2021 kullanılmıştır. Anahtar

kelimeler ise “Nursing image”, “Nurses image”, “nursing perception”, olarak tek tek ya da kombinasyonlar kullanılarak taramalar gerçekleştirilmiştir.

PUBMED VERİ TABANI: Tarama filtreleri olarak “Filters applied: Free full text, Full text, English, Turkish, Nursing journals” yıl 2007-2021 kullanılmıştır. Anahtar kelimeler ise “Nursing image”, “Nurses image”, “nursing perception”, olarak tek tek ya da kombinasyonlar kullanılarak taramalar gerçekleştirilmiştir.

**EK AÇIKLAMALAR B.**

**ÇALIŞMADA DESTEK ALINAN UZMANLAR**

VERİ ÇEKME VE ARAŞTIRMA KALİTESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ  
Dr. Öğretim Üyesi Durdane YILMAZ GÜVEN  
Öğretim Görevlisi Serpil Subaşı ÇAĞLAR

İSTATİSTİK DANIŞMANLIK VE ANALİZLERİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ  
Dr. Öğr. Üyesi Naci MURAT

**EK AÇIKLAMALAR C.**

**VERİ ÇIKARMA ARACI**

### **ÇALIŞMA NO:**

1. Çalışmanın Yazar(lar)ı:
2. Çalışmanın Yayın Yılı:
3. Çalışmanın Başlığı:
4. Çalışmanın Yayın Türü:
5. Çalışmanın Araştırma Tipi/Deseni:
6. Çalışmanın Yayın dili:
7. Çalışmanın amacı:
8. Çalışmanın yapıldığı yer/il:
9. Çalışmanın yapıldığı kurum:
10. Çalışmanın yapıldığı birim:
11. Çalışmanın örneklem türü:
12. Çalışmada Kullanılan ölçüm aracı:
13. Çalışmanın sonuçları:
14. İstatistiksel verileri:
  - a. Örneklem Sayısı (n)
  - b. Ortalama
  - c. Standart sapma
  - d. t değeri
  - e. p değeri
  - f. Etki büyüklüğü
15. Çalışmanın kalite değerlendirmesi puanı

### **SONUÇ:**

**Kabul:**      **Red:**

**EK AÇIKLAMALAR D.**

**JOANNA BRIGGS ENSTİTÜSÜ (JBI) MASTARI KRİTİK  
DEĞERLENDİRME ARAÇLARI  
TANIMLAYICI, KESİTSEL, İLİŞKİ ARAYICI ARAŞTIRMALAR İÇİN  
KONTROL LİSTESİ**



<b>Değerlendiren:</b>		<b>Değerlendirme Tarihi</b>		
<b>Yazarlar:</b>		Yayın Yılı:		Kayıt no:
<b>Maddeler</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>	<b>Belirtilmemiş</b>	<b>Uygun değil</b>
1.Çalışma rastgele bir örneklem ile mi yoksa psödo/sözde-rastgele bir örneklem ile mi yapılmıştır?				
2.Örnekleme alınma kriterleri açıkça tanımlanmış mıdır?				
3.Karıştırıcı değişkenler tanımlanmış ve karıştırıcı değişkenlerin nasıl kontrol altına alınacağı belirtilmiş mi?				
4.Sonuç değişkenleri objektif kriterler (tanıkriterleri,standardize/geçerli/güvenilir araçlar vb.) kullanılarak ölçülmüş müdür?				
5.Gruplar arasında karşılaştırmalar yapıldıysa, gruplar yeterli şekilde tanımlanmış mıdır?				
6.İzlem süresi yeterince uzun mudur?				
7.Çalışmadan ayrılan katılımcıların sonuçları verilmiş ve analize dâhil edilmiş midir?				
8.Sonuç değişkenleri güvenilir bir şekilde ölçülmüş müdür?				
9.Uygun istatistiksel analizler kullanılmış mıdır?				
<b>Genel değerlendirme:</b> <input type="checkbox"/> Kabul et <input type="checkbox"/> Kabul etme <input type="checkbox"/> Daha fazla bilgi araştır				
<b>Açıklama (Kabul etmeme nedenleri):</b>				

## ÖZGEÇMİŞ

Bilge ÖZKAN; ilk ve orta öğrenimini Çankırı ilinin Merkez ilçesinde Mareşal Çakmak İ.Ö.O'da tamamladı; 2006 yılında Çankırı Anadolu Lisesinden, 2012 yılında Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik bölümünden mezun oldu. 2013 yılında hemşire unvanı ile kamuya atandı. 2018 yılında Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelik Bilimi Anabilim Dalında devam etti. 2021 yılından itibaren İzmir Menemen Devlet Hastanesi'nde Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi olarak görev yapmaktadır.