



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

*"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024

ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi



## BİLDİRİ KİTABI

[www.yoneticihemsirelerkongresi.com](http://www.yoneticihemsirelerkongresi.com)



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### ÖNSÖZ

Değerli Yönetici Hemşirelerimiz, Öğretim Elemanlarımız, Hemşirelikte Yönetime gönül vermiş Meslektaşlarımız ve Sevgili Öğrencilerimiz,

Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu ve kongre düzenleme kurulu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum ve **4. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresine Hoş Geldiniz** diyorum.

2011 yılında kurulan Yönetici Hemşireler Derneği'nin tüzüğünde belirtildiği üzere "Bilimsel konferans, kongre, hemşirelikte yönetim kursu, seminer, sertifika gibi programlar düzenleyerek" yönetici hemşirelerin mesleki gelişimlerini desteklememeye çalışmaktayız. Bu kapsamda 2021 yılında çevrimiçi ortamda başladığımız "**Hastanelerde Olağanüstü Durumların Yönetimi**" ana temasını içeren **1. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi**'nin ardından, ikinci kongremizi "**Pandeminin Sağlık ve Hemşirelik Yönetimine Yansımaları**" ana temasıyla İzmir'de Ege Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakülteleri desteğinde yine çevrim içi ortamda düzenledik. Ulusal kongre etkinliğimizin üçüncüsünü ise uzun bir aradan sonra yüz yüze 2023 yılında İstanbul'da "**Bakımın Yönetimi**" ana temasıyla 194 katılımcının desteğiyle gerçekleştirdik.

Bu kongrelerimizi planlarken, hemşirelikte yönetim alanında uzmanlaşan öğretim elemanlarımız ile klinik alanda çalışan meslektaşlarımızı bir araya getirerek, bilimsel bilgiyle uygulamanın bütünleşmesini sağlamayı, sorunlarımızı konuşarak çözüm önerileri geliştirebilmeyi, farklı şehir ve kurumlardaki iyi uygulama örneklerini paylaşarak yaygınlaştırmayı ve ortak dil oluşturmayı hedeflemekteyiz. Hemşirelik hizmetleri yönetimine ilişkin yaşadığımız sorunlar, genel olarak ülkemizin sağlık sistemi, politikaları ve yasal düzenlemelerinden etkilenmekte ve ulusal yapımıza özgü gelişmekte olup dolayısıyla çözüm önerilerinin de genellikle ulusal boyutta ele alınması gerekmektedir. Bu bağlamda kongremizi ulusal düzeyde sürdürerek, her yıl ülkemizin farklı şehirlerinde düzenleyerek, olabildiğince farklı bölgelerdeki meslektaşlarımızla buluşmaya çalışıyoruz. Bu açıdan kongremizin devamlılığının sağlanması için her yıl giderek artan katılımcı kitlesiyle, daha yararlı ve kalıcı çalışmaların yapılabilmesi ve de kongremizin etki alanının giderek genişlemesi için çaba gösteriyoruz.

Dördüncüsünü **23-25 Mayıs 2024** tarihleri arasında ETO Eskişehir Vehbi Koç Kongre Merkezi'nde gerçekleştireceğimiz **4. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresinin** ana teması "**Hemşirelikte Kaynak Yönetimi**" olarak belirlenmiştir. Kongremizin ilk gününde yapılan kursların (Nitel Araştırmalar Kursu ve Nöro Linguistik Programlama-NLP) ardından, kongre programımız üç konferans ve üç panelde 12 konuşmacının verdiği katkı ile devam edecek ve iki gün boyunca üç ayrı salonda eş zamanlı şekilde 85 sözlü bildiri sunumu gerçekleşecektir.

Kongrede sunulan bildirimler, hakem konumundaki akademisyenler tarafından değerlendirilecek ve en başarılı bulunan **üç bildiriye** (birinci, ikinci ve üçüncü olarak) **ödül verilecektir**. Ayrıca derneğimizin kurucu başkanı olan Prof. Dr. Sevgi Oktay anısına bu yıl ilkini başlattığımız ve her yıl tekrarlamayı planladığımız "**Prof. Dr. Sevgi Oktay Özel Bildiri Ödülü**" uygulamaya önemli katkı sağlayan bir bildiriye verilecektir.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### ÖNSÖZ

Dördüncüsünü düzenlediğimiz bu kongremize katılım sağlayarak destek verdiğiniz, görüş ve önerilerinizle önemli katkılar sağladığınız için siz tüm katılımcılarımıza çok teşekkür ediyoruz. Ayrıca kongremizin düzenlenmesine yardımcı olan Figür Organizasyon ile Vehbi Koç Kongre Merkezi yönetici ve çalışanlarına da verdikleri özverili destek için teşekkür ederiz.

Kongremizin özellikle hemşirelik hizmetlerinin yönetimine yeni bakış açısı kazandırmasını, genç meslektaşlarımızın bilimsel gelişimine katkı sağlamasını ve yönetici, eğitimci, araştırmacı ve meslek örgütü dayanışmasının sürdürülmesinde bir dayanak oluşturmasını ve de bundan sonraki kongrelerimizde bir arada olabilmeyi gönülden diliyoruz.

Saygılarımızla,

Yönetici Hemşireler Derneği

Yönetim Kurulu Başkanı

Prof. Dr. Ülkü Baykal



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### İÇİNDEKİLER

<b>DÜZENLEME KURULU</b> .....	10
<b>KONGRE BİLİMSEL KURULU</b> .....	11
<b>KONGRE BİLİMSEL PROGRAMI</b> .....	14
<b>KONFERANSLAR</b> .....	23
<b>KONFERANS-1:</b> .....	24
Sürdürülebilirlik ve Sağlık Hizmetlerine Yansıması Melda ÇELE AYAN	
<b>KONFERANS-2</b> .....	25
Hemşire İnsan Kaynağı Yönetiminde Sürdürülebilirlik Prof. Dr. Ülkü BAYKAL, Prof. Dr. Emine TÜRKMEN	
<b>KONFERANS-3</b> .....	27
Çevre Dostu Hastaneler Göksel KURTULUŞ	
<b>PANELLER</b> .....	28
<b>PANEL 1: Hemşireleri Meslekte ve Kurumda Nasıl Tutarız?</b>	
Panel 1.1: Hemşireler İşte Tutma Stratejileri .....	29
Dr. Öğr. Üyesi Tuğba YEŞİLYURT	
Panel 1.2: Hemşirelik Dışı Alanda İstihdama Yönelmenin Nedenleri .....	30
Serpil ÖZBUCAK	



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### İÇİNDEKİLER

#### **PANEL 2: Mali Kaynakların Yönetimi**

Panel 2.1: Sağlık Bakım Süreçlerinde Maliyet Etkililik ..... 31  
Prof. Dr. Vahit YİĞİT

Panel 2.2: Sağlık ve Hemşirelik Hizmetlerinde Bütçeleme ..... 32  
Doç. Dr. Keziban AVCI

Panel 2.3: Hemşirelik Hizmetlerinde Bütçeleme: Özel Hastane Deneyimi ..... 33  
Mevlüt YILDIRIM

#### **PANEL 3: Hastane ve Hemşirelik Hizmetlerinde İsrif/ Savurganlığı Önleme**

Panel 3.1: Sağlık Kurumlarında İsrif/ Savurganlığın Önlenmesi ..... 34  
Dr. Öğr. Üyesi Seda Tuğba BAYKARA MAT

Panel 3.2: Hemşirelikte Yalın Yönetim Uygulama Deneyimi ..... 35  
Zibel KOÇ



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### İÇİNDEKİLER

BİLDİRİLER..... 36

Bildiri No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı	Sayfa
SS-01	Yoksulluğa İlişkin Nedenler: Hemşire Örnekleminde Bir Çalışma	Erkan Can	37
SS-02	Hemşirelerin Yeşil Örgütsel Davranış Düzeylerinin Belirlenmesi	Kamuran Cerit	39
SS-03	Hemşirelik Hizmetlerinde Yalın Yönetim Uygulamaları: Bir Genel Cerrahi Servis Örneği	Çiğdem Torun Kılıç	41
SS-04	Yönetici Hemşirelerin Yeşil Yönetim Uygulamalarına İlişkin Görüş ve Deneyimleri: Kalitatif Bir Çalışma	Sibel Gülen	43
SS-05	Hastanelerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve hemşirelerin çevre bilinci farkındalığı	Orhan Tayfur	45
SS-06	Yönetici hemşirelerin sürdürülebilir yönetim davranışlarının hemşirelerin iş performanslarına etkisi	Seda Sarıköse	47
SS-07	Hemşireleri İşte Tutmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Geliştirilmesi	Nilgün Göktepe	49
SS-08	Hemşirelerde İş Rotasyon Stresinin Tükenmişliğe Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü	Gözde Çetinkaya Alkaya	51
SS-09	Hemşirelerin Emekliliğe İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi	Ebru Özen Bekar	53
SS-10	Hemşirelerde Toplumsal Cinsiyet ve Kariyer Sorunları İlişkisinde Cam Tavan Ara Değişken Etkisinin İncelenmesi: Diyarbakır İli Örneği	Nermin Uyurdağ	55
SS-11	Hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi	Büşra Mazak Aşkan	57
SS-12	Kriz Dönemlerinde Hemşirelerin Algıladıkları İş Yeri Desteğinin Mental Sağlık Üzerine Yordayıcı Etkisi: Pandemi Örneği	Emre Yıldız	59
SS-13	Hemşirelerin İş Taşması Deneyimleri: Algılar, Etkiler ve Sonuçlar	Filiz Coşkun	61
SS-14	Yeni Mezun Hemşirelerin Mesleki Yaşama Geçiş Sürecindeki Gereksinimleri: Nitel Bir Araştırma	Aygül Acar	63
SS-15	Hemşirelerin Toksik Liderlik Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Sistemik Derleme	Bilal Kutlu	65
SS-16	Hemşirelerde Psikolojik Sermaye, Psikolojik Sahiplenme ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	Hilal Kuşcu Karatepe	67
SS-17	Hemşirelerde yapısal güçlendirme ile psikolojik güçlendirme ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması	Hande Yeşilbaş	69
SS-18	Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Davranışları ile Kendi Performansları Arasındaki İlişki	Bilgen Özlük	71
SS-19	Türk hemşirelerin göçü: fenomenolojik bir çalışma	Mehmet Gülşen	73
SS-20	Hemşirelikte Nezaketsiz Davranışların Bireysel İş Performansı Açısından İncelenmesi	Betül Danacıoğlu	75
SS-21	Hemşirelerin Motivasyonunu Artırmaya Yönelik Müdahaleler: Sistemik İnceleme	Merve Özlü	77
SS-22	Hasta Yakınlarının Enteral Tüp Yoluyla İlaç Uygulama Deneyimleri: Nitel Bir Çalışma	Gülizar Duman	79
SS-23	Hemşirelerin ayrılma niyetinin belirleyicileri olarak çalışma ortamı ve iş-yaşam dengesinin incelenmesi	Çidem Yılmaz	81



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### İÇİNDEKİLER

SS-24	Hemşirelikte kişi-örgüt uyumu ile işe gömülmüştük arasındaki ilişki: İş yeri mutluluğunun aracı rolü	Ayşe Karadaş	83
SS-25	Yönetici Hemşire Yetkinliğinin Karşılanmamış Hemşirelik Bakımına Etkisi	Melike Duran	85
SS-26	Hemşirelerde bakım kültürü algısı ile iş yeri mutluluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi: kesitsel bir çalışma	Mehmet Gülşen	87
SS-27	Covid-19 Sürecinin Toplumun Hemşirelik İmgesi ve Hemşireye Duyduğu Güvene Etkisi	Sümeyye Ekim	89
SS-28	Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması İle Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	Seyhan Çerçi	91
SS-29	Hemşireler Neden Yalnız: Sistematik Derleme	Serpil Subaşı Çağlar	93
SS-30	Hemşirelerin işyerinde maruz kaldıkları nezaketsiz davranışlar ve sonuçları: Bir derleme	Nurcan Doğan Yalçın	95
SS-31	Yoğun bakım hemşirelerinin hasta güvenliği tutumlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi	Ali Rıza Yeşil	97
SS-32	Hemodiyaliz Hastalarının Güvenlik Algılarının Hasta Memnuniyetini Yordama Düzeyi	Hanife Sarıçam	99
SS-33	Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı İle Hasta Güvenliği Kültürünün İncelenmesi	Sultan Demirbağ	101
SS-34	Türkiye’de Özel veya Devlet Hastanesinde Çalışmanın Hemşirelerin İş Doyumlarına Etkisi: Meta-Analiz Çalışması	Esra Ersoy	103
SS-35	Hemşirelerin Sosyodemografik, İşle İlgili Özelliklerinin ve Örgütsel Sessizlik Davranışlarının Tıbbi Hata Tutumları Üzerindeki Etkileri	Güzin Ayan	105
SS-37	Benner’ın Acemilikten Uzmanlığa Modeline Göre Hemşirelerin Düşme Önleme Yetkinliğinin Değerlendirilmesi	Nurcan Öğüt	107
SS-38	Erkek hemşirelerin sağlık bakım kuruluşlarındaki kadın yöneticilerin yönetsel becerilerine yönelik algıları	Oya Çelebi Çakıroğlu	109
SS-39	Dördüncü Sanayi Devrimi- Dönüşüm İçin Çevik Liderlik Temelli Kanıta Dayalı Hemşirelik Yönetimi	Eda Eren	111
SS-40	Hemşirelerin Zaman Yönetimine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi: Tanımlayıcı Bir Çalışma	Semanur Kumral Özçelik	113
SS-41	Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kurum İçi Hasta Transfer Deneyimleri	Neriman Turan Mantar	115
SS-42	2000 Yılı sonrası sağlık politikaları ve yasal düzenlemelerin hemşirelik mesleğine etkisi	Satu Birbudak	117
SS-43	Hemşirelerin Sistematik Yaklaşımla Bakım Verme Deneyimlerinin İncelenmesi: Niteliksel Çalışma	Kadir Yılmaz	119
SS-44	Yönetici Hemşirelerin Duygusal Zekalarının Hemşire Sonuçlarına Etkisi: Kapsamlı Bir Literatür Derleme	Müzelfe Bıyık	121
SS-45	Pediyatrik birimlerde karşılanmamış hemşirelik bakımının belirleyicileri	Sinem Özmen	123
SS-46	Hemşirelik Öğrencilerinin Liderlik Davranışları ile Kaynak Yeterliği Algıları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	Tuğba Öztürk Yıldırım	125
SS-47	Hemşirelikte liderlik ve yönetim dersinde uygulanan takım bazlı öğrenme modelinin problem çözme ve karar verme becerilerine etkisi: karma yöntemli bir çalışma	Selin Demirkan	127
SS-48	Hemşirelik Öğrencilerinde Kaynak Yeterliği Algısının Kariyer Yapılandırma Sürecine Etkisi	Nilgün Katrancı	129



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### İÇİNDEKİLER

SS-49	Sağlık Bilimlerini Öğrencilerin Lgbti+ Bireylere Yönelik Görüşlerini Keşfetmek: Sistematik Bir İnceleme	Hanife Çakır	131
SS-50	Akran Mentörlüğü Eğitiminin Mentörlerin Yaşam Becerileri Üzerine Etkisi	Yasemin Ergün	133
SS-52	Kahkaha terapisi ve bilinçli farkındalık uygulamalarının hemşirelerin yorgunluk ve iş performans algıları ile dikkat düzeyleri üzerindeki etkisi	Nagihan Köroğlu Kaba	135
SS-53	Hemşirelerde bilinçli farkındalık eğitiminin tükenmişlik, iş stresi ve iş doyumuna üzerine etkileri: hemşirelik yönetimi açısından bir inceleme	Yasemin Savaş	137
SS-54	Covid-19 Pandemi Döneminde Görev Yapan Hemşirelerde Psikolojik Sağlık, İş-Aile Yaşam Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	Yasemin Ergün	139
SS-55	Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışının Örgütsel ve Mesleki Bağlılığa Etkisi: Tanımlayıcı Bir Çalışma	Fidan Toprak	141
SS-56	Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde Malzeme ve Stok Yönetimi	Ali Taştan	143
SS-57	Dijitalleşme ve Kardiyoloji Kliniklerinde Görev Yapan Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetimi	Kübra Ertem	145
SS-58	Hemşire İnsan Kaynağına Yatırım: Bilinçli Farkındalık	Nazmiye Köseoğlu	147
SS-60	Hemşirelikte Liderlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Bir Meta-Analiz ve Moderatör Analizi	Tangül Aytur Özen	149
SS-61	İnsan odaklı ortam iklimi-çalışan versiyonu envanteri'nin psikometrik özelliklerinin Türkçe'de incelenmesi (pilot çalışma)	Furkan Cihat Arıcı	151
SS-62	Bir şehir hastanelerinde çalışan hemşirelerin eleştirel düşünme düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi	Merve Koçaklı	153
SS-63	Hemşirelerin kişilik özellikleri ve işyeri arkadaşlıklarının sosyal kaytarma algısına etkisi	Gonca Aktay	155
SS-64	Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü	Yusuf Sarı	157
SS-65	Hemşirelerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	Esengül Elibol	159
SS-67	Hemşirelerin Hasta Savunuculuk Davranışları İle Mesleki Değerleri Arasındaki İlişki: Bir Şehir Hastanesi Örneği	Seyhan Çerçi	161
SS-68	Hemşirelerin Mesleki Değerlerinin Karşılansız Hemşirelik Bakımı Üzerindeki Etkisi: Ahlaki Duyarlılığın Aracılık Rolü	Gülcan Taşkıran Eskici	163
SS-69	Cerrahi Hastalara Verilen Taburculuk Bilgilendirme Kartının Taburculuk Memnuniyet Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi	Melike Okay	165
SS-70	Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde Kapalı Döngü İlaç Uygulamaları	Melek Aydın	167
SS-72	Dijitalleşmenin Kardiyovasküler Cerrahi Kliniklerinde İnsan Kaynağı Yönetimine Etkileri	Gizem Bakır	169
SS-73	Bir Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesinde İlaç Yönetimi	Nermin Doruk Orduhan	171
SS-74	Sorumlu Hemşirelerin Algılanan Güç Tarzları ile Hemşire İş Stresi İlişkisi	Serap Arıcan	173
SS-76	Hemşirelerin Hasta Güvenliği Tutumları ile Hasta Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Bir Şehir Hastanesi Örneği	Berra Yılmaz Kuşaklı	175
SS-77	Ahlaki çözülme ve hemşirelik: Bir derleme çalışması	Nurşah Tatoğlu	177





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### İÇİNDEKİLER

SS-78	Hemşirelik hizmetlerinde çalışan sağlık profesyonellerinin afetlere hazırlık ve müdahale yetkinliklerinin incelenmesi: eskişehir de özel bir hastane örneği	Gonca Aktay	179
SS-79	Hemşirelerde merhamet yorgunluğu ve bakım davranışları arasındaki ilişki	Seda Tuğba Baykara Mat	181
SS-80	Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Profesyonel Tutumlarının Kontrol Odağıyla İlişkisi: Özduyarlılığın Aracı Rolü	Seher Başaran-Açıl	183
SS-81	İşe Yeni Başlayan Hemşirelerin İşe Hazır Olma Durumları ile Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki: Kamu Hastanesi Örneği	Demet Yurtsever	185
SS-82	Hemşirelerin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumları İle Malpraktise Eğilimleri arasındaki ilişkisinin incelenmesi	Sevgi Duran	187
SS-83	Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesinde Down Sendromlu Prematüre Bebekte Aile Merkezli Bakım Uygulaması: Olgu Sunumu	Bilal Kutlu	189
SS-85	Sağlık Ekonomisi ve Hemşirelik	Zeynep Dindar	191
SS-86	Yönetici Hemşirelik ve Bir Değişim Yönetimi Örneği	Esra Davut	193
SS-88	Sağlık Hizmetlerinde Çevre Duyarlılığı: Yeşil Örgütsel Davranış	Melek Çakır	195

**KONGRE SONUÇ BİLDİRGESİ..... 197**



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

*"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

## DÜZENLEME KURULU

### KONGRE BAŞKANI

Prof. Dr. Ülkü Baykal

### KONGRE DÜZENLEME KURULU

Handan Alan

Ülkü Baykal

Nilgün Göktepe

Serkan Güngör

Berra Yılmaz Kuşaklı

Sevim Şen Olgay

Seda Değirmenci Öz

Şehriban Serbest

Devrim Eren Tekin

Aysun Türe

(Soyada göre alfabetik sıralanmıştır)

### SEKRETERYA

Devrim Eren Tekin



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

*"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

## KONGRE BİLİMSEL KURULU

**Prof. Dr. Seçil Aksayan**

Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Kıbrıs

**Prof. Dr. Serap Altuntaş**

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Bandırma

**Prof. Dr. Gülümser Argon**

Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi,  
İzmir

**Prof. Dr. Nefise Bahçecik**

İstanbul Zaim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Prof. Dr. Sergül Duygulu**

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Ankara

**Prof. Dr. Şeyda Seren İntepeler**

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir

**Prof. Dr. Filiz Kantek**

Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Antalya

**Prof. Dr. Gülseren Kocaman**

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Emekli Öğretim  
Üyesi, İzmir

**Prof. Dr. Havva Öztürk**

Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Trabzon

**Prof. Dr. Arzu Kader Harmancı Seren**

Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Prof. Dr. Emine Türkmen**

İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Prof. Dr. Hatice Ulusoy**

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sivas

**Doç. Dr. Handan Alan**

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale  
Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Doç. Dr. Manar Aslan**

Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Edirne

**Doç. Dr. Feride Eşkin Bacaksız**

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale  
Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Doç. Dr. Üyesi Nihal Ünaldı Baydın**

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Samsun

**Doç. Dr. Ebru Özen Bekar**

Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Düzce

**Doç. Dr. Üyesi Hava Gökdere Çınar**

Bursa Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Bursa

**Doç. Dr. Üyesi Serpil Çelik Durmuş**

Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kırıkkale

**Doç. Dr. Üyesi Gülcan Taşkiran Eskici**

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Samsun

**Doç. Dr. Nilgün Göktepe**

Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ordu

**Doç. Dr. Üyesi Gülşah Ünsal Jafarova**

Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Doç. Dr. Hilal Kuşcu Karatepe**

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Osmaniye

**Doç. Dr. Bilgen Özlük**

Necmettin Erbakan Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Konya

**Doç. Dr. Şehrinaz Polat**

İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Doç. Dr. Betül Sönmez**

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale  
Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Doç. Dr. Aysun Türe**

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Eskişehir

**Doç. Dr. Fahriye Vatan**

Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir

**Doç. Dr. Nezaket Yıldırım**

Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Antalya

**Doç. Dr. Havva Arslan Yürümezoğlu**

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir

**Dr. Öğr. Üyesi Gizem Açıköz**

İstanbul Kent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

*"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

## KONGRE BİLİMSEL KURULU

**Dr. Öğr. Üyesi Seher Başaran Açıl**

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Ankara

**Dr. Öğr. Üyesi Gülnur Akkaya**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Çanakkale

**Dr. Öğr. Üyesi Nihal Altun**

İstanbul Zaim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Esin Gülkaya Anık**

Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Sevda Arslan**

Munzur Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Tunceli

**Dr. Öğr. Üyesi Güzin Ayan**

Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Kütahya

**Dr. Öğr. Üyesi Esmâ Başaran**

İğdır Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO, İğdır

**Dr. Öğr. Üyesi Nükhet Bayer**

Lokman Hekim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ankara

**Dr. Öğr. Üyesi Zülfiye Bıkmaz**

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kırklareli

**Dr. Öğr. Üyesi Oya Çelebi Çakıroğlu**

İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Hatice Çamveren**

Kütahya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

**Dr. Öğr. Üyesi Filiz Coşkun**

Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Hizmetleri MYO,  
İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Seyhan Çerçi**

İstanbul Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Gülcan Çiftçioğlu**

Mardin Artuklu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Mardin

**Dr. Öğr. Üyesi Esengül Elibol**

İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Ergün**

Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Necmettin İşçi**

İğdır Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İğdır

**Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Karadaş**

Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Balıkesir

**Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Katrancı**

Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Gaziantep

**Dr. Öğr. Üyesi Kadriye Özkol Kılınç**

Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Trabzon

**Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Çiçek Korkmaz**

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Balıkesir

**Dr. Öğr. Üyesi Şule Kurt**

Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Trabzon

**Dr. Öğr. Üyesi Berra Yılmaz Kuşaklı**

İstanbul Esenyurt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Gülhan Erkuş Küçükkeleşçe**

Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Adıyaman

**Dr. Öğr. Üyesi Seda Tuğba Baykara Mat**

Beykent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Sevim Şen Olgay**

Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Seda Değirmenci Öz**

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik**

Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Tangül Aytur Özen**

Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Isparta



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

*"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

## KONGRE BİLİMSEL KURULU

**Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Ayhan Öncü Seyhan**

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İzmir

**Dr. Öğr. Üyesi Serap Sökmen**

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Erzincan

**Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül Oksay Şahin**

Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Karabük

**Dr. Öğr. Üyesi Hanife Tiryaki Şen**

Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Hemşirelik Fakültesi,  
İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Tuba Çatak Tanyeli**

İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Merve Tarhan**

İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Arzu Timuçin**

Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Harran

**Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Tosun**

Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Hemşirelik Fakültesi,  
İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Aysun Ünal**

Akdeniz Üniversitesi Kumluca Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Antalya

**Dr. Öğr. Üyesi Gamze Tuncer Ünver**

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Samsun

**Dr. Öğr. Üyesi Begüm Yalçın**

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Florence Nightingale  
Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Yeşilyurt**

İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Meneşe Yıldırım**

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Muğla

**Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Öztürk Yıldırım**

Doğuş Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Cennet Çirış Yıldız**

İstanbul Aydın Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül Yılmaz**

Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Konya



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### BİLİMSEL PROGRAM

#### 23 Mayıs 2024 Perşembe

##### 13:00- 17:00 KURSLAR

1 - Nitel Araştırma Kursu

Salon 1

*Ülkü BAYKAL - Nilgün GÖKTEPE*

2 - Nicel Araştırma Kursu

Salon 2

*Feride EŞKİN BACAKSIZ*

3 - Hemşire İnsan Gücü Planlama

Salon 3

*Emine TÜRKMEN - Güzin AYAN*

4 - NLP

Salon 4

*Sevim ŞEN OLGAY*



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### BİLİMSEL PROGRAM

#### 24 Mayıs 2024 Cuma

09:30-10:00 Açılış Konuşması ve Müzik Dinletisi

10:00-11:00 Konferans 1: Sürdürülebilirlik ve Sağlık Hizmetlerine Yansıması

*Oturum Başkanları: Şeyda SEREN İNTEPELER, Begüm YALÇIN*

*Konuşmacı: Melda ÇELE AYAN*

11:00-11:30 ÇAY ARASI

11:30-12:30 Konferans 2: Hemşire İnsan Kaynağı Yönetiminde Sürdürülebilirlik

*Oturum Başkanları: Nilgün GÖKTEPE, Oya ÇELEBİ ÇAKIROĞLU*

*Konuşmacılar: Ülkü BAYKAL, Emine TÜRKMEN*

12:30-13:30 YEMEK ARASI

13:30-15:00 Panel 1: Hemşireleri Meslekte ve Kurumda Nasıl Tutarız?

*Oturum Başkanları: Sergül DUYGULU, Havva YÜRÜMEZOĞLU*

Hemşireleri İşte Tutma Stratejileri

*Tuğba YEŞİLYURT*

Hemşirelik Dışı Alanda İstihdama Yönelmenin Nedenleri

*Serpil ÖZBUCAK*

Hemşirelerin Yurt Dışına Gidişini Nasıl Önleyebiliriz

*Azize ATLI ÖZBAŞ*

15:00-15:30 ÇAY ARASI

15:30-17:00 Serbest Bildiriler - 1 (SS-01 / SS-15)

SALON-1

*Oturum Başkanları: Serpil ÇELİK DURMUŞ - Filiz COŞKUN*

15:30-17:00 Serbest Bildiriler - 2 (SS-16 / SS-30)

SALON-2

*Oturum Başkanları: Bilgen ÖZLÜK - Hanife TIRYAKİ ŞEN*

15:30-17:00 Serbest Bildiriler - 3 (SS-31 / SS-45)

SALON-3

*Oturum Başkanları: Manar ASLAN - Seyhan ÇERÇİ*



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### BİLİMSEL PROGRAM

#### 25 Mayıs 2024 Cumartesi

09:30-10:30 **Konferans: Çevre Dostu Hastane**

**Oturum Başkanları: Filiz KANTEK - Hande YEŞİLBAŞ**

**Konuşmacı: Göksel KURTULUŞ**

10:30-11:00 **ÇAY ARASI**

11:00 -12:30 **Panel 2: Mali Kaynakların Yönetimi**

**Oturum Başkanları: Havva ÖZTÜRK - Ayşe KARADAŞ**

Sağlık Bakım Süreçlerinde Maliyet Etkililik

*Vahit Yiğit*

Sağlık ve Hemşirelik Hizmetlerinde Bütçeleme

*Keziban AVCI*

Hemşirelik Hizmetlerinde Bütçeleme: Özel Hastane Deneyimi

*Mevlüt YILDIRIM*

12:30-13:30 **YEMEK ARASI**

13:30-15:00 **Panel 3: Hastane ve Hemşirelik Hizmetlerinde İsrافی/Savurganlığı Önleme**

**Oturum Başkanları: Betül SÖNMEZ – Tuğba YILDIRIM ÖZTÜRK**

İsraf/Savurganlığın Önlenmesi

*Seda Tuğba BAYKARA MAT*

Hemşirelikte Yalın Yönetim Uygulama Deneyimi

*Zibel KOÇ*

15:00-15:30 **ÇAY ARASI**

15:30-17:00 **Serbest Bildiriler - 4 (SS-46 / SS-59)**

**SALON-1**

**Oturum Başkanları: Şehrinaz POLAT - Tangül AYTUR ÖZEN**

15:30-17:00 **Serbest Bildiriler - 5 (SS-60 / SS-73)**

**SALON-2**

**Oturum Başkanları: Feride EŞKİN BACAĞSIZ - Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ**

15:30-17:00 **Serbest Bildiriler - 6 (SS-74 / SS-87)**

**SALON-3**

**Oturum Başkanları: Ebru ÖZEN BEKAR - Aysun ÜNAL**

17:00-17:30 **Kapanış**





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### BİLDİRİ PROGRAMI

**Tarih:** 24 Mayıs 2024 Cuma

**Saat:** 15:30 – 17:00

**Salon:** Salon 1

**Oturum Başkanları:** Seda Değirmenci Öz – Filiz Coşkun

SS-01	Yoksulluğa İlişkin Nedenler: Hemşire Örnekleminde Bir Çalışma	Erkan Can
SS-02	Hemşirelerin Yeşil Örgütsel Davranış Düzeylerinin Belirlenmesi	Kamuran Cerit
SS-03	Hemşirelik Hizmetlerinde Yalın Yönetim Uygulamaları: Bir Genel Cerrahi Servis Örneği	Çiğdem Torun Kılıç
SS-04	Yönetici Hemşirelerin Yeşil Yönetim Uygulamalarına İlişkin Görüş ve Deneyimleri: Kalitatif Bir Çalışma	Sibel Gülen
SS-05	Hastanelerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve hemşirelerin çevre bilinci farkındalığı	Orhan Tayfur
SS-06	Yönetici hemşirelerin sürdürülebilir yönetim davranışlarının hemşirelerin iş performanslarına etkisi	Seda Sarıköse
SS-07	Hemşireleri İşte Tutmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Geliştirilmesi	Nilgün Göktepe
SS-08	Hemşirelerde İş Rotasyon Stresinin Tükenmişliğe Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü	Gözde Çetinkaya Alkaya
SS-09	Hemşirelerin Emekliliğe İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi	Ebru Özen Bekar
SS-10	Hemşirelerde Toplumsal Cinsiyet ve Kariyer Sorunları İlişkisinde Cam Tavan Ara Değişken Etkisinin İncelenmesi: Diyarbakır İli Örneği	Nermin Uyurdağ
SS-11	Hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi	Büşra Mazak Aşkan
SS-12	Kriz Dönemlerinde Hemşirelerin Algıladıkları İş Yeri Desteğinin Mental Sağlık Üzerine Yordayıcı Etkisi: Pandemi Örneği	Emre Yıldız
SS-13	Hemşirelerin İş Taşması Deneyimleri: Algılar, Etkiler ve Sonuçlar	Filiz Coşkun
SS-14	Yeni Mezun Hemşirelerin Mesleki Yaşama Geçiş Sürecindeki Gereksinimleri: Nitel Bir Araştırma	Aygül Acar
SS-15	Hemşirelerin Toksik Liderlik Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Sistemik Derleme	Bilal Kutlu



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

**Tarih:** 24 Mayıs 2024 Cuma

**Saat:** 15:30 – 17:00

**Salon:** Salon 2

**Oturum Başkanları:** Bilgen Özlük – Hanife Şen Tiryaki

SS-16	Hemşirelerde Psikolojik Sermaye, Psikolojik Sahiplenme ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	<i>Hilal Kuşcu Karatepe</i>
SS-17	Hemşirelerde yapısal güçlendirme ile psikolojik güçlendirme ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması	<i>Hande Yeşilbaş</i>
SS-18	Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Davranışları ile Kendi Performansları Arasındaki İlişki	<i>Bilgen Özlük</i>
SS-19	Türk hemşirelerin göçü: fenomenolojik bir çalışma	<i>Mehmet Gülşen</i>
SS-20	Hemşirelikte Nezaketsiz Davranışların Bireysel İş Performansı Açısından İncelenmesi	<i>Betül Danacıoğlu</i>
SS-21	Hemşirelerin Motivasyonunu Artırmaya Yönelik Müdahaleler: Sistemik İnceleme	<i>Merve Özlü</i>
SS-22	Hasta Yakınlarının Enteral Tüp Yoluyla İlaç Uygulama Deneyimleri: Nitel Bir Çalışma	<i>Gülizar Duman</i>
SS-23	Hemşirelerin ayrılma niyetinin belirleyicileri olarak çalışma ortamı ve iş-yaşam dengesinin incelenmesi	<i>Çidem Yılmaz</i>
SS-24	Hemşirelikte kişi-örgüt uyumu ile işe gömülmüslük arasındaki ilişki: İş yeri mutluluğunun aracı rolü	<i>Ayşe Karadaş</i>
SS-25	Yönetici Hemşire Yetkinliğinin Karşılammamış Hemşirelik Bakımına Etkisi	<i>Melike Duran</i>
SS-26	Hemşirelerde bakım kültürü algısı ile iş yeri mutluluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi: kesitsel bir çalışma	<i>Mehmet Gülşen</i>
SS-27	Covid-19 Sürecinin Toplumun Hemşirelik İmgesi ve Hemşireye Duyduğu Güvene Etkisi	<i>Sümeyye Ekim</i>
SS-28	Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması İle Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	<i>Seyhan Çerçi</i>
SS-29	Hemşireler Neden Yalnız: Sistemik Derleme	<i>Serpil Subaşı Çağlar</i>
SS-30	Hemşirelerin işyerinde maruz kaldıkları nezaketsiz davranışlar ve sonuçları: Bir derleme	<i>Nurcan Doğan Yalçın</i>



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

**Tarih:** 24 Mayıs 2024 Cuma

**Saat:** 15:30 – 17:00

**Salon:** Salon 3

**Oturum Başkanları:** Manar Aslan –Seyhan Çerçi

SS-31	Yoğun bakım hemşirelerinin hasta güvenliği tutumlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi	Ali Rıza Yeşil
SS-32	Hemodiyaliz Hastalarının Güvenlik Algılarının Hasta Memnuniyetini Yordama Düzeyi	Hanife Sarıçam
SS-33	Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı İle Hasta Güvenliği Kültürünün İncelenmesi	Sultan Demirbağ
SS-34	Türkiye’de Özel veya Devlet Hastanesinde Çalışmanın Hemşirelerin İş Doyumlarına Etkisi: Meta-Analiz Çalışması	Esra Ersoy
SS-35	Hemşirelerin Sosyodemografik, İşle İlgili Özelliklerinin ve Örgütsel Sessizlik Davranışlarının Tıbbi Hata Tutumları Üzerindeki Etkileri	Güzin Ayan
SS-37	Benner’ın Acemilikten Uzmanlığa Modeline Göre Hemşirelerin Düşme Önleme Yetkinliğinin Değerlendirilmesi	Nurcan Öğüt
SS-38	Erkek hemşirelerin sağlık bakım kuruluşlarındaki kadın yöneticilerin yönetsel becerilerine yönelik algıları	Oya Çelebi Çakıroğlu
SS-39	Dördüncü Sanayi Devrimi- Dönüşüm İçin Çevik Liderlik Temelli Kanıta Dayalı Hemşirelik Yönetimi	Eda Eren
SS-40	Hemşirelerin Zaman Yönetimine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi: Tanımlayıcı Bir Çalışma	Semanur Kumral Özçelik
SS-41	Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kurum İçi Hasta Transfer Deneyimleri	Neriman Turan Mantar
SS-42	2000 Yılı sonrası sağlık politikaları ve yasal düzenlemelerin hemşirelik mesleğine etkisi	SaP Birbudak
SS-43	Hemşirelerin Sistemik Yaklaşımla Bakım Verme Deneyimlerinin İncelenmesi: Niteliksel Çalışma	Kadir Yılmaz
SS-44	Yönetici Hemşirelerin Duygusal Zekalarının Hemşire Sonuçlarına Etkisi: Kapsamlı Bir Literatür Derleme	Müzelfe Bıyık
SS-45	Pediyatrik birimlerde karşılanmamış hemşirelik bakımının belirleyicileri	Sinem Özmen



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

**Tarih:** 25 Mayıs 2024 Cumartesi

**Saat:** 15:30 – 17:00

**Salon:** Salon 1

**Oturum Başkanları:** Şehrinaz Polat – Tangül Aytur Özen

SS-46	Hemşirelik Öğrencilerinin Liderlik Davranışları ile Kaynak Yeterliği Algıları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	Tuğba Öztürk Yıldırım
SS-47	Hemşirelikte liderlik ve yönetim dersinde uygulanan takım bazlı öğrenme modelinin problem çözme ve karar verme becerilerine etkisi: karma yöntemli bir çalışma	Selin Demirkan
SS-48	Hemşirelik Öğrencilerinde Kaynak Yeterliği Algısının Kariyer Yapılandırma Sürecine Etkisi	Nilgün Katrancı
SS-49	Sağlık Bilimlerini Öğrencilerin Lgbti+ Bireylere Yönelik Görüşlerini Keşfetmek: Sistematik Bir İnceleme	Hanife Çakır
SS-50	Akran Mentörlüğü Eğitiminin Mentörlerin Yaşam Becerileri Üzerine Etkisi	Yasemin Ergün
SS-52	Kahkaha terapisi ve bilinçli farkındalık uygulamalarının hemşirelerin yorgunluk ve iş performans algıları ile dikkat düzeyleri üzerindeki etkisi	Nagihan Köroğlu Kaba
SS-53	Hemşirelerde bilinçli farkındalık eğitiminin tükenmişlik, iş stresi ve iş doyumuna üzerine etkileri: hemşirelik yönetimi açısından bir inceleme	Yasemin Savaş
SS-54	Covid-19 Pandemi Döneminde Görev Yapan Hemşirelerde Psikolojik Sağlık, İş-Aile Yaşam Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	Yasemin Ergün
SS-55	Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışının Örgütsel ve Mesleki Bağlılığa Etkisi: Tanımlayıcı Bir Çalışma	Fidan Toprak
SS-56	Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde Malzeme ve Stok Yönetimi	Ali Taştan
SS-57	Dijitalleşme ve Kardiyoloji Kliniklerinde Görev Yapan Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetimi	Kübra Ertem
SS-58	Hemşire İnsan Kaynağına Yatırım: Bilinçli Farkındalık	Nazmiye Köseoğlu



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

**Tarih:** 25 Mayıs 2024 Cumartesi

**Saat:** 15:30 – 17:00

**Salon:** Salon 2

**Oturum Başkanları:** Nezaket Yıldırım – Gülcan Taşkırın Eskici

SS-60	Hemşirelikte Liderlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Bir Meta- Analiz ve Moderatör Analizi	Tangül Aytur Özen
SS-61	İnsan odaklı ortam iklimi-çalışan versiyonu envanteri'nin psikometrik özelliklerinin Türkçe'de incelenmesi (pilot çalışma)	Furkan Cihat Arıcı
SS-62	Bir şehir hastanelerinde çalışan hemşirelerin eleştirel düşünme düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi	Merve Koçaklı
SS-63	Hemşirelerin kişilik özellikleri ve işyeri arkadaşlıklarının sosyal kaytarma algısına etkisi	Gonca Aktay
SS-64	Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü	Yusuf Sarı
SS-65	Hemşirelerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	Esengül Elibol
SS-67	Hemşirelerin Hasta Savunuculuk Davranışları İle Mesleki Değerleri Arasındaki İlişki: Bir Şehir Hastanesi Örneği	Seyhan Çerçi
SS-68	Hemşirelerin Mesleki Değerlerinin Karşılanmamış Hemşirelik Bakımı Üzerindeki Etkisi: Ahlaki Duyarlılığın Aracılık Rolü	Gülcan Taşkırın Eskici
SS-69	Cerrahi Hastalara Verilen Taburculuk Bilgilendirme Kartının Taburculuk Memnuniyet Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi	Melike Okay
SS-70	Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde Kapalı Döngü İlaç Uygulamaları	Melek Aydın
SS-72	Dijitalleşmenin Kardiyovasküler Cerrahi Kliniklerinde İnsan Kaynağı Yönetimine Etkileri	Gizem Bakır
SS-73	Bir Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesinde İlaç Yönetimi	Nermin Doruk Orduhan



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

**Tarih:** 25 Mayıs 2024 Cumartesi

**Saat:** 15:30 – 17:00

**Salon:** Salon 3

**Oturum Başkanları:** Ebru Özen Bekar – Aysun Ünal

SS-74	Sorumlu Hemşirelerin Algılanan Güç Tarzları ile Hemşire İş Stresi İlişkisi	<i>Serap Arıcan</i>
SS-76	Hemşirelerin Hasta Güvenliği Tutumları ile Hasta Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Bir Şehir Hastanesi Örneği	<i>Berra Yılmaz Kuşaklı</i>
SS-77	Ahlaki çözüme ve hemşirelik: Bir derleme çalışması	<i>Nurşah Tatoğlu</i>
SS-78	Hemşirelik hizmetlerinde çalışan sağlık profesyonellerinin afetlere hazırlık ve müdahale yetkinliklerinin incelenmesi: eskişehir de özel bir hastane örneği	<i>Gonca Aktay</i>
SS-79	Hemşirelerde merhamet yorgunluğu ve bakım davranışları arasındaki ilişki	<i>Seda Tuğba Baykara Mat</i>
SS-80	Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Profesyonel Tutumlarının Kontrol Odağıyla İlişkisi: Özduyarlılığın Aracı Rolü	<i>Seher Başaran-Açıl</i>
SS-81	İşe Yeni Başlayan Hemşirelerin İşe Hazır Olma Durumları ile Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki: Kamu Hastanesi Örneği	<i>Demet Yurtsever</i>
SS-82	Hemşirelerin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumları İle Malpraktise Eğilimleri arasındaki ilişkisinin incelenmesi	<i>Sevgi Duran</i>
SS-83	Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesinde Down Sendromlu Prematüre Bebekte Aile Merkezli Bakım Uygulaması: Olgu Sunumu	<i>Bilal Kutlu</i>
SS-85	Sağlık Ekonomisi ve Hemşirelik	<i>Zeynep Dindar</i>
SS-86	Yönetici Hemşirelik ve Bir Değişim Yönetimi Örneği	<i>Esra Davut</i>
SS-88	Sağlık Hizmetlerinde Çevre Duyarlılığı: Yeşil Örgütsel Davranış	<i>Melek Çakır</i>



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## *"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

# KONFERANSLAR



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### KONFERANS-1: *Sürdürülebilirlik ve Sağlık Hizmetlerine Yansıması*

#### Melda ÇELE AYAN

UN Global Compact Türkiye Genel Sekreteri

Sürdürülebilirlik, temelde mevcut ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılamak için doğal kaynakların, çevrenin ve toplumsal yapıların dengeli bir şekilde kullanılması ve korunması demektir. Sürdürülebilirlik deyince ilk akla gelen çevre ile ilgili konular oluyor; ancak sosyal kalkınma ve yönetim sürdürülebilirliğin ayrılmaz bütünüdür. Bir sonraki neslin kaynaklarını tüketmeyecek şekilde bugün yaşamak demek yönetimlerin şeffaf hesapverebilir ve sorumlu olmasını gerektirir. İnsan haklarının en üst seviyede korunmasını ayrımcılık yapılmamasını insan onuruna yakışır şekilde çalışmayı gerektirir.

#### Sağlık sektörü

Canlıların sağlığı kalkınmanın en temel unsurudur. Tarihte ilk kez bir jenerasyon anne-babalarından daha sağlıklıdır. Yapılan çalışmalar, yüksek hava kirliliği seviyelerinin solunum hastalıkları, kardiyovasküler bozukluklar ve hatta erken ölüm riskini artırdığını gösteriyor. İnsanlar her yıl 250 gr plastik yiyor. Plastik insan vücudu üstündeki etkilerine ilişkin araştırmalar şu an kısıtlı ancak sindirim sorunları, toksisite, bağışıklık sistemi sorunları, enfeksiyon ve hormonal sorunlar yaşandığı raporlanıyor. Türkiye'de 2 milyona yakın sağlık sektörü çalışanı var. Çalışanların refahı, güvenliğini gözetmek bir sürdürülebilirlik meselesidir. Türkiye'deki sağlık tesisleri yılda yaklaşık 355.000 ton tıbbi atık üretiyor. Ayrıca sağlık sektörü, genellikle yoğun enerji tüketen bir sektördür. Çünkü hastaneler, klinikler, laboratuvarlar ve diğer sağlık tesisleri, 24 saat boyunca çalışan ve yüksek teknolojiye dayalı ekipmanlar kullanmaktadır. Bu nedenle, sağlık sektörünün toplam enerji tüketimi oldukça yüksektir.

#### İyi uygulama örnekleri:

- ❑ LED aydınlatma ve verimli ısıtma ve soğutma sistemleri, güneş panelleri gibi enerji tasarrufu sağlayan önlemler alınması
- ❑ Geri dönüşüm, kompostlama ve enerji üretimine dönüşüm gibi kapsamlı atık yönetimi programının uygulanması.
- ❑ Su kullanımı ve tasarrufuna ilişkin önlemler alınması
- ❑ Startup ile çalışarak sağlık teknolojilerine yatırım yapılması

#### Atılabilecek adımlar:

- ❑ Sürdürülebilirlik Komiteleri ve Girişimlerinin kurulması
- ❑ Yeşil Temizlik ve Kimyasal Kullanımı politikalarının oluşturulması
- ❑ Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi Politikaları
- ❑ Eğitim ve Farkındalık Programlarının hazırlanması
- ❑ Veri toplama ve analizi
- ❑ Çok paydaşlı işbirliklerinin kurulması

**Anahtar Kelimeler:** Sürdürülebilirlik, sağlık sektörü.





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### KONFERANS-2: *Hemşire İnsan Kaynağı Yönetiminde Sürdürülebilirlik*

Prof. Dr. Ülkü BAYKAL<sup>1</sup>, Prof. Dr. Emine TÜRKMEN<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

<sup>2</sup>İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

Hemşire insan kaynağının sürdürülebilirliği, günümüzde hem kıtlık derecesinde eksiklik olan hemşire iş gücünün işte ve meslekte tutulması, hem de sağlık hizmetlerinde kaliteli ve güvenli bakım hizmetinin sunulabilmesi açısından çok öncelikli bir konu haline gelmiştir. Bu durum, yönetici hemşirelere ve sağlık yöneticilerine önemli sorumluluklar yüklemektedir.

Sürdürülebilirlik, bütünlük bir çerçeveden bakıldığında toplumsal, ekolojik ve ekonomik yönü olan bir kavram olarak ele alınmaktadır. Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi ise çalışanların tükenmesini engelleyen, çevreye ilişkin bilincini yükselten, katkılarını sadece çalıştıkları kuruluşa değil üzerinde yaşadıkları dünyaya da vermelerine destek olan ve topluma, ekoloji ve ekonomi çevre üzerinde olumlu değer yaratmasını amaçlayan bir yönetim anlayışıdır. İnsan kaynağının sürdürülebilirliği ile ilişkili etmenler; iç paydaş olarak çalışanlara saygılı davranma ve görüşlerini dikkate alma, onların örgütsel süreçlere katılımını sağlama, kuruma bağlılıklarını artırma, bireysel ve mesleki gelişimini destekleme ve kariyer olanakları yaratma, işleri düzenleme ve sistem geliştirme, örgütsel öğrenmeyi destekleme ve değişimi sağlama, çalışanların iş-yaşam dengesini gözetme şeklinde sıralanabilmektedir. İnsan kaynaklarının sürdürülebilirliğinin sağlanması için insan kaynakları politikalarının oluşturulmasına, uygun önderlik ve yönetim yaklaşımının benimsenmesine ve bunların örgüt kültürü haline getirilmesine gereksinim duyulmaktadır.

Sürdürülebilir hemşire insan kaynağının sağlanması için "Sistem Modeli" yaklaşımından yararlanılabilir. Squire'a (2007) göre hemşirelik mesleğiyle ilişkili sistem temelli yaklaşımın sekiz temel kavramı; ekonomi, politik ve sosyokültürel yönler, sendikalar, işyeri, meslek içi gelişim dinamikleri, tarihsel etkileri ve uluslararası etkiler şeklinde ele alınmaktadır. Sürdürülebilir hemşire insan kaynakları sistemi; ülkenin eğitim sistemi aracılığıyla hemşire arzını ve bu hemşireleri toplumun sağlık gereksinimlerini sürdürülebilir bir şekilde karşılayacak kadar uzun süre işgücünde tutmayı kapsamaktadır. Sistemin başarısı, toplumun sağlık gereksinimlerini karşılayacak hemşire arzını oluşturarak, onları işine ve mesleğine bağlı tutma yetisine sahip olmasına dayanmaktadır. İnsan kaynağı sisteminin ne kadar iyi işlediği ve çıktılarının kalitesi, ülkedeki hemşirelik mesleki eğitimin ve uygulama alanlarının altyapılarının genel kalitesiyle ilişkili olarak değişmektedir. Ülkede var olan zayıf eğitim sistemi, doğal olarak hemşirelerin matematik, fen bilimleri, dijital okuma-yazma gibi temel becerileri kazanmalarına engel olmakta; zayıf bir sağlık sistemi ise mezun hemşirelerin işe yerleşmeleri ya da işyerinde tutulmalarını desteklememekte, onlara uygun çalışma ortamları sağlamamakta ya da yeterli maaş için mali kaynaklar sunmamaktadır. Bu bağlamda, öncelikle hemşirelik mesleğinin toplumsal imgesinin iyileştirilmesine gereksinim duyulmakta olup bunun için de hemşirelerin topluma sunduğu hizmetin değerinin farkında olunması ve bunun gösterilmesi önem taşımaktadır. Diğer taraftan ulusal ve bölgesel düzeyde hemşire iş gücü ile ilgili istatistik verilerin elde edilmesi, hemşire iş gücündeki değişikliklerin yakından izlenmesi, eğitim kurumlarından mezun olan ve ayrılan öğrenci sayıları, hastanelerdeki hemşire-hasta oranları gibi göstergelerin izlenerek, hasta sonuçlarına etkilerinin belirlenmesi ve raporlandırılması, bu raporların yakından denetlenerek gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Ayrıca elde edilen verilere dayalı olarak hemşire insan kaynağının sürdürülebilirliğinin kurumlar ve ülke düzeyindeki etkilerinin ve ekonomik boyutunun hesaplanması, sürdürülebilir hemşire insan kaynağı yönetim modelinin oluşturulması gerekmektedir.

Yönetici hemşirelerin ve sağlık yöneticilerinin politika yapımcılar ile iş birliği içinde hemşire insan kaynağını elde tutma oranlarını iyileştirmek ve sağlık sistemine olan maliyetlerini azaltmak için bu kanıtları kullanmaları önemli yararlar sağlayacaktır. Yanı sıra yönetici hemşirelerin, var olan hemşire insan kaynağının sürdürülebilirliğini sağlaması için esnek kadrolama yaklaşımını kullanmaları, olumlu çalışma ortamlarının



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### *"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

oluşturulmasını desteklemeleri, gelişmiş insan gücü planlama ve görevlendirme yöntemlerini kullanmaları, hemşirelerin mesleki ve bireysel gelişimlerini sürekli destekleyerek onları güçlendirmeye ve dayanıklılıklarını artırmaya özen göstermeleri gerekmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşirelik, insan kaynakları yönetimi, kaynak yönetimi, sürdürülebilirlik, sürdürülebilir insan kaynağı yönetimi.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### KONFERANS-3: Çevre Dostu Hastaneler

#### Göksel KURTULUŞ

VKV Sağlık Kuruluşları, Çevre Mühendisi

"Çevre Dostu Hastane", her yerinde yeşillik olan, ağaçlar arasında hayal ettiğimiz bir yapı mıdır? Belki de görüntüden çok, çevreye etkisini azaltması, bir hastanenin çevre dostu olmasını sağlar. Dünyada kabul görmüş; LEED (Yeşil Bina Belgesi), ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemi gibi belgelendirmeler belirli standartlar üzerinden kuruluşların çevresel performansını iyileştirmeyi hedeflemektedir. Sizlerle Yeşil Bina Belgelendirme (LEED) süreci hakkında bilgiler paylaşacağım. LEED; Amerikan Yeşil Binalar Konseyi tarafından geliştirilmiş, yeşil binaları derecelendiren bir sistemdir. Bir kuruluşun LEED Belgelendirme sürecinde belirli konularda istenen kredilerin toplanması gerekmektedir. Toplanan kredilere göre yalın, gümüş, altın ve platin olacak şekilde belgelendirilmeye hak kazanılır. Kredi başlıkları ve bu kredilerin alınabilmesi için yapılabilecekler aşağıda özetlenmiştir.

**Sürdürülebilir Arazi:** Bu kredi başlığı kapsamında; yağmur suyunun toplanarak tekrar kullanımının sağlanması, bina yüzeylerine güneş ışınlarının emilmesini engelleyecek – ışık emiciliği düşük renk ve özellikte boya kullanımı, yeşil çatı gibi – çeşitli uygulamalar yapılması, dış cephe aydınlatmalarının ışık kirliliğinin önüne geçebilecek şekilde dizayn edilmesi, biyo çeşitliliğin korunması için endemik bitki türünün koruma altına alınması gibi konularda faaliyetler planlanarak krediler alınabilir.

**Su Verimliliği:** İç ve dış alan kullanım sularının tüketiminde – fotoselli musluklar, verimliliği yüksek perlatör kullanımı gibi projelerle - azaltım yapılması, su tüketiminin – blok, servis, bina vb. bazında - kırılımlı olarak ölçülebilmesi, klima/chiller ünitelerinin su tüketiminin azaltılması için yeni ve verimli teknolojiler kullanılması gibi faaliyetler planlanarak kredi toplanabilir.

**Enerji ve Atmosfer:** Öncelikli olarak binanın enerji kaçaklarının belirlenebilmesi için enerji etüdü yaptırılması gerekmektedir. Enerji etüdü sonucuna göre enerji kaçaklarını giderici önlemlerin alınması gerekmektedir. Bunun yanında bu kredi başlığı altında; enerji tüketimlerinin kırılımlı olarak ölçülmesi, yenilenebilir enerji kaynaklarından enerji sağlanması veya IREC sertifikalı enerji tedarik etmek, karbon azaltımına yönelik – sera etkisi düşük klima gazı kullanımı gibi – çalışmalar yapılarak kredi alınabilir.

**Malzeme ve Kaynaklar:** Satınalma politikasının çevre ve enerji öncelikli olarak oluşturulması, atıkların azaltılması, geri dönüşüm ve geri kazanıma gönderilmesinin sağlanması, yeşil satınalma uygulamalarına geçiş (tek kullanımlık plastiklerin azaltılması, FSC belgeli kağıt tedariki vb.) çalışmalarla bu kredi başlığından puanlar toplanabilir.

**İç Ortam Kalitesi:** İç mekan ve bina çevresinde sigara içilmesinin engellenmesi (engellenemeyen dış alanlarda hava perdesi ve duman geçişini engelleyecek koridor oluşturulabilir), çalışanlara bina konfor anketi yapılması ve önerilere göre aksiyon alınması, alanların sıcaklık kontrolünü otomasyona bağlayarak manuel kontrolün önüne geçilmesi, temizlik malzemelerinin çevre dostu ürünlerden seçilmesi, ortamın temiz hava ile beslenmesi gibi uygulamalarla kredi alınabilir.

**Konum ve Ulaşım:** Çalışanlara ulaşım anketi yapılması gerekmektedir. Ulaşım yöntemlerine göre oluşan karbon doğrultusunda belli bir kredi alınacaktır. Anket yapılmadan önce toplu taşıma kullanımı, bisiklet kullanımı, elektrikli araç kullanımı gibi karbon salınımı düşük ulaşım yöntemlerinin artırılması, alınacak kredinin yükselmesini sağlayacaktır.

Tüm bu çalışmalar için Amerikan Yeşil Binalar Konseyi tarafından yetkilendirilmiş bir LEED AP (LEED danışmanı) ile anlaşılmalı gerekmektedir. Bu danışmanlar mevcut durum analizini ve hedeflenen belge seviyesi için hangi uygulamalarla kredi toplanabileceği konusunda yol göstermenin yanı sıra LEED merkezine kanıt dokümanların gönderilmesi konusunda da iletişimi sağlamaktadır.

Amerikan Hastanesi, bu çalışmalarını gerçekleştirerek, 2019 yılında mevcut bina kategorisinde (LEED EBOM) platinyum belge almaya hak kazanan dünyanın ilk hastanesi olmayı başarmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Çevre, yeşil hastane, enerji



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## *"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

# PANELLER



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### PANEL 1: Hemşireleri Meslekte ve Kurumda Nasıl Tutuyoruz?

#### Panel 1.1: Hemşireler İşte Tutma Stratejileri

#### Dr. Öğr. Üyesi Tuğba YEŞİLYURT

İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

Hemşire kıtlığı, küresel bir sorun haline gelmiş ve sağlık bakım sistemini etkileyen büyük bir tehdit olarak karşımıza çıkmaktadır. Hemşire işgücü yetersizliğinin sebepleri, birbirine bağımlı ve bağımsız birçok faktörden kaynaklanmakla birlikte en önemli nedeni yüksek işten ayrılma oranları oluşturmaktadır. Hemşireler, olumsuz çalışma koşulları nedeniyle diğer sağlık çalışanlarına göre daha yüksek oranda tükenmişlikle karşı karşıya kalmakta ve bu da birçok hemşirenin daha esnek programlar veya daha iyi ücretler sunan alternatif kariyerler aramasına yol açmaktadır. Bu işten ayrılmalar, kurumdan ya da meslekten ayrılma şeklinde olabilmekte ve bu durum sağlık hizmetlerinin kalitesini ve sürekliliğini olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda, hemşireleri işte tutmanın neden bu denli önemli olduğunu vurgulamak istiyorum. İşte tutma kavramı, 30 yılı aşkın süredir hemşire araştırmacıları için bir endişe kaynağı olmuş ve ortaya çıkan sağlık hizmetleri ihtiyaçlarının karşılanması açısından uluslararası düzeyde kritik bir konu olarak kabul edilmektedir.

Hemşireyi işte tutma, psikolojik, yönetsel, politik ve sağlık bakımını içeren karmaşık ve dinamik bir kavramdır. İşte tutma konularının ele alınmasının sadece kurumsal bir mesele değil, sağlık hizmetleri politikası ve uygulamasının temel bir bileşeni olduğu açıktır. Bu nedenle, doğru stratejiler ve yaklaşımlarla hemşirelerin işte kalmasını sağlamak, herkes için kazan-kazan bir yaklaşım olacaktır. Hemşire işte tutma karmaşık ve dinamik bir süreç olduğu için stratejiler de farklı boyutlarda çok yönlü olarak ele alınmalıdır. Bu bağlamda stratejiler, makro, örgütsel ve bireysel düzeyde üç şekilde ele alabiliriz. Her ne kadar hemşirelerin mesleki sorunları ortak görünse de, yapılan çalışmalar ülkelerin sağlık sistemindeki makro düzeydeki sorunların da mesleğin mevcut olumsuz koşullarını daha da ağırlaştırdığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda, küresel müdahaleler yerine lokal, ülke bazlı makro müdahalelerin yapılması gerekmektedir. Örgütsel düzeyde stratejilere baktığımızda ise hemşireleri işte tutmaya yönelik stratejiler genellikle çalışma ortamını iyileştirmeye, rekabetçi ücret sunmaya, mesleki gelişim için fırsatlar sağlamaya ve etkili liderlikle desteklemeye odaklanmaktadır. Bireysel stratejiler kapsamında da bireyin değişen yaşam koşulları karşısında kişisel ya da ailevi düzeyde ihtiyaçlarının bireysel olarak dikkate alınması ve özellikle jenerasyon farkının göz ardı edilmemesi gerektiğini söyleyebiliriz.

Sonuç olarak, hemşirelerin işlerinde kalmalarını sağlamak, hem sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracak hem de sağlık sisteminin sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır. Bu konuda hemşireler, yöneticiler ve politika yapıcılar olarak herkese büyük görevler düşmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, işte tutma, hemşire devir hızı



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### Panel 1.2: Hemşirelik Dışı Alanda İstihdama Yönelmenin Nedenleri

#### Serpil ÖZBUCAK

Ürün Müdürü & Sağlık Hizmetleri Danışmanı, Roche Diagnostik Türkiye

Hemşirelik mesleği ne ülkemizde ne de genel olarak dünyada hakettiği değeri görmemektedir. Bu değeri sadece maddi olarak algılamak yanlış olabilir. Hem maddi olarak hayat standartlarının deneyim ve yaş ile artmaması hem de uzmanlık bilgisi olarak sağlık ekosisteminin içinde vazgeçilmez bir takım oyuncusu olarak görülmemesi şeklinde değerlendirilebilir.

Hemşirelik mesleği birçok kişi tarafından iş garantisi olması, daha yüksek puanlı bir alana girememe ve aile baskısı ile seçilen bir alan olarak değerlendirilmektedir. Bu gibi nedenlerle seçilen ve aslında hayal edilen / -kabaca tabir etmek gerekirse- gönüllü tercih edilen bir meslek olmaması da kişilerin ilk fırsatta mesleği bırakması ya da alan değiştirmesine neden olmaktadır.

Hemşirelik mesleğini bırakmanın ya da alan değiştirmenin nedenlerine bakılacak olursa;

- Yukarıda bahsedildiği gibi değerini görmemesi ve toplumda uzmanlık olarak algısının düşük olması (4 yıl okunan bir lisans eğitimi olduğu bile bilinmeyebiliyor) kişilerin motivasyonunu düşürmektedir. İnsan varlığı gereği kendisini ve yaptığı işi değerli görmek istemektedir.
- Birçok meslek grubuna göre deneyim ve kendine katkıları / yetenekleri / bilgisi artsa bile gelirinin belirli seviyelerde kalması bir müddet sonra maddi kaygısı azalan kişilerin mesleği bırakmasına neden olmaktadır.
- Çalışılan ortamın, hatta okul hayatından başlayarak varolan sistemin çok yenilikçi ve esnek olmayan koşulları günümüz dünyasında hem yeni nesil için mesleğin tercih edilmemesine hem de çalışanların değişen dünyaya ayak uydurmakta güçlük çeken sistemden kopmasına neden olmaktadır.

Okullar ve hastane hemşirelik yönetimi, bu süreçlerin değişmesi için çok fazla çalışma yapmakla birlikte belirli bir etki alanında kaldıkları için gelişim istenen seviyede olmamaktadır.

Ayrıca, tüm bu nedenler bazen de kendine yeni yetkinlikler ekleyip, gelişim gösteren kişilerin -şartların hiçbir koşulda değişmemesi nedeniyle kendilerini geliştirmemelerine neden olmakta ve o şekilde aynı durumu devam ettirerek çalışmaya devam etmesine neden olmaktadır.

Yapılacak en doğru uygulamanın; şartlar ne olursa olsun gelişimin desteklenmesi ve gelişen/ kendini geliştiren kişilerin hakettiği değeri görmediği durumlarda orada kalmaya devam etmesi yerine farklı alanlara yönelmesine alan açılması gerekmektedir. Bu destek, mesleğini farklı anlamlarla devam ettiremeyen kişinin yine de en iyi şartlarda mesleğini temsil etmesine ve toplumsal olarak algının yükselmesine katkı sağlayacaktır.

Hemşirelik mesleğinin, almış olduğu lisans eğitim içeriğinden başlayarak, donanımının ve bilgi seviyesinin bir çok eğitim müfredatında iyi olduğunu düşünürsek, farklı alanlarda da bu bilgi ve yeteneklerin kullanılması meslek algısını yükseltecektir. Nasıl ki farklı diploma sahibi insanlar farklı alanlarda iyi pozisyonlarda yer alabiliyor ise hemşirelik mezunu kişilerin de iyi/büyük/global firmalarda en üst seviyede yer alıyor olması, eğitmenlerimizden yöneticilerine tüm meslektaşları tarafından desteklenip sayısının artırılmaya çalışılması değerlidir. Alanı dışında ama alanındaki bilgi-birikim ve deneyimleri ile toplumun gözünde yer edinen meslektaşlarımızın toplumsal algıyı değiştireceği düşünülmektedir. Bu konuda eğitmenler ve meslektaşlarımızın birlikte ve destekle hareket etmesi süreci hızlandıracaktır.

Toplumsal yargıları kırmak kutunun dışından bakmakla mümkün olabilir!

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, gelişim, hedef, hayal kurma.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### PANEL 2: *Mali Kaynakların Yönetimi*

#### Panel 2.1. Sağlık Bakım Süreçlerinde Maliyet Etkililik

##### Prof. Dr. Vahit YİĞİT

Süleyman Demirel Üniversitesi

Sağlık bakım süreçlerinde maliyet-etkililik çalışmaları, karar verme sürecini bilgilendirmek amacıyla sağlık müdahalelerinin değerine ilişkin doğru tahminler geliştirmek için altın standart olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda hemşireler, sağlık sistemlerinin maliyet tasarrufu sağlanmasında, verimliliğin artırılmasına ve kaliteli sağlık bakım hizmeti sunumunda önemli bir rol oynamaktadır. Bu açıdan hemşireler yüksek katma değerli, maliyet etkili sağlık bakım hizmeti sunmada stratejik bir röle sahiptir. Sağlık bakım sistemlerinde morbidite nedeniyle her yıl küresel gayri safi yurt içi hâsıla %15 oranında azalmaktadır. Bakım hizmetleri nedeniyle zarar gören hastaların tedavisinin doğrudan maliyeti sağlık harcamalarının %13'üne tekabül etmektedir. Bu nedenle ülkeler sağlık sistemlerinin güçlendirmek, hastalık yükünü azaltmak, verimliliği ve maliyet etkililiği artırmak için hemşirelik bakım hizmetlerine önemli derecede yatırım yapmaktadırlar.

Kaynak yönetimi ve maliyet tasarrufu sağlamada yönetici hemşireler kritik öneme sahiptir. Bu nedenle hemşirelerin temel hemşirelik eğitiminin bir parçası olarak maliyet etkililik, maliyet kontrolü ve bütçe konularında eğitim almaları gerekmektedir. Literatüre göre hemşirelik alanında ilk maliyet etkililik çalışması 1976 yılında Royal Society of Health Journal isimli dergide hemşireliğin maliyet ve faydalarını tartışıldığı bir makalede olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalarda yüksek eğitilmiş uzman hemşirelerin sağlık kuruluşlarında istihdam edilmesinin maliyeti, hemşire maliyetleri ile karşılaştırıldığında maliyet artışına neden olur iken yüksek düzeyde mortaliteyi düşürmektedir. Ancak maliyet etkili sağlık hizmeti sunumunda önemli bir tehdit unsuru hemşire devir oranlarının yüksek olmasıdır. Bu durum sağlık hizmeti bakım kalitesi ve maliyetlerini artırmaktadır.

Hemşirelik alanında maliyet etkililik çalışmalarının oldukça az olduğu görülmektedir. Maliyet-etkililik, sağlığı iyileştirmek için tasarlanmış müdahalelerin sağlık sonuçlarını ve maliyetlerini değerlendirmek için kullanılan bir yöntemdir. Bir müdahaleyi, kazanılan bir yaşam yılı (QALY) veya önlenen bir ölüm gibi (DALY) bir sağlık sonucunun bir birimini elde etmenin ne kadar mal olduğunu tahmin ederek başka bir müdahale ile karşılaştırma imkanı sunmaktadır. Örneğin, bir uzman hemşire, bir müdahalenin maliyet tasarrufu sağlayıp sağlamadığını ve eğer sağlamıyorsa, daha az etkili bir müdahaleye kıyasla uygulanmasının ne kadar maliyet etkili olduğunu bilmesi gerekmektedir. Bu sayede hemşireler sağlık hizmetlerine ayrılan kaynakları daha doğru ve ekonomik yönetebilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık bakımı, maliyet etkililik, hemşire



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### Panel 2.2. Sağlık ve Hemşirelik Hizmetlerinde Bütçeleme

Doç. Dr. Keziban AVCI

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü & TÜSEB  
Türkiye Sağlık Hizmetleri Kalite ve Akreditasyon Enstitüsü

Bir örgüt tarafından sunulan hizmetleri yerine getirmek için gereken kaynakların tahminini, örgütün mali hedeflerini koordine etmeye yönelik planını, yönetimin; planlarının, niyetlerinin, beklentilerinin ve sonuçları kontrol etmeye yönelik eylemlerinin resmi ve nicel bir ifadesini içeren bütçenin birincil amacı maliyetleri kontrol etmektir. Bu açıdan örgütün finansal sürdürülebilirliği açısından bütçeleme önemlidir. Sağlık hizmetlerinin kendine has özellikleri dikkate alındığında bütçeler sağlık kaynaklarının yönetilmesinde kritik nitelikte bir araçtır. Bütçe; planlama, raporlama ve yönetimden ibarettir. Bütçe yönetiminde ise izleme, araştırma ve kontrolü içeren üç önemli faaliyet bulunmaktadır. İzleme; bütçelenen tutarı fiili performansla karşılaştırarak bütçeyle ilgili endişeleri belirlemek için bütçe raporunun dikkatli bir şekilde incelenmesini içerir. Araştırma; bütçe endişelerinin nedeni olabilecek olayları, süreçleri veya personel performansını inceler ve bütçe endişesinin kontrol edilip edilemeyeceğini belirler. Bütçe kontrolü; izleme sırasında belirlenen bütçe endişelerini ele almak ve çözmek için yönetim stratejilerini uygular. Bütçeler planlardır ve planlama bütçeleme için önemli bir parçasıdır. Bütçe planlaması, yıldan yıla finansal performansı etkileyecek değişiklikleri öngörür. Bütçe planlama, gelecek yılın hacmi, geliri ve giderleri için tahminler yapmayı içerir. Bütçe planlama aynı zamanda raporlama ve etkin yönetim gerektiren mali performans hedeflerini belirleyerek bütçe kontrolünü sağlamanın ve güçlendirmenin bir yoludur.

Hemşireler bütçe planlama ve yönetimi ile ilgili çeşitli roller üstlenirler. Bu rollerden biri hemşirelik girdisinin bütçe üzerinde yarattığı etkinin boyutudur. Bir diğer önemli rol ise hesap verebilirlik veya bütçeyi yönetmek için hemşireye verilen sorumluluğun kapsamıdır. Bütçe planlama ve yönetme konusunda yüksek etkiye ve sorumluluğa sahip olan hemşireler genellikle örgütte üst düzey liderlik pozisyonlarında bulunanlardır. Yönetici hemşirelerin haricindeki hemşirelerin çalışma ortamlarında bütçeler üzerinde genellikle çok az etkisi vardır; ancak bu hemşireler girdi sağlamak üzere bütçeleme sürecinin bir parçası olabilirler. Aynı zamanda tüm hemşirelerin sağlık bakım maliyetleri üzerindeki etkilerini ve harcamaların nasıl yönetileceğini anlaması önemlidir. Bu açıdan bütçeleme ve bütçe planlamayı öğrenmek, hemşirenin bütçe konusundaki sorumluluğunu artırmaya yönelik önemli bir adımdır. Bir başka ifade ile her ne kadar yöneticiler bütçeleme sürecinden ve bütçeye uygunluğun sağlanması için faaliyetlerin izlenmesinden sorumlu tutulsa da, tüm çalışanlar malzeme ve işgücünün akıllıca kullanımı yoluyla bütçe performansına katkıda bulunmalıdır. Böylece bütçeleme süreci maliyet farkındalığı yaratarak, maliyet tasarrufu sağlayabilir. Maliyet bilinci arttıkça, hemşire yöneticiler hangi maliyetlerin azaltılabileceğine veya ortadan kaldırılabilirliğine odaklanabilir ve böylece örgütteki israf azaltabilir. Harcamaların bir plan dahilinde yapılması ile bütçeleme nakit sıkıntısı, işletme zararları gibi operasyonel sürprizleri en aza indirir. Bütçeleme aynı zamanda, tüm yönetim kademelerine performans değerlendirme için önceden belirlenmiş bir dizi çalışma standardı sağlar. Bu açıdan dikkatle ele alınmalıdır.

İnsan sermayesi, sağlık hizmetleri bütçesindeki en büyük giderdir. İşgücü maliyetlerini kontrol etmek, bir hemşire yöneticisinin yapabileceği mali açıdan en ihtiyatlı şeylerden biridir. Bu açıdan tüm yöneticilerde olduğu gibi hemşire yöneticilerden de; hasta günü başına bütçelenen hemşirelik saatini karşılayacak nitelikte ve nicelikte çalışan istihdamı, fazla mesai harcamalarının en aza indirilmesi, bir birimin gerçekten ek personele ihtiyacı olup olmadığının sorgulanması ve buna göre atamaların yapılması beklenmelidir. Bunu başarmak için hemşire yöneticilerin mevcut iş süreçlerini gözden geçirmesi, ekipman ve tedariklerin aşırı kullanımını en aza indirilerek etkin yönetimin sağlanması için çabalamaları beklenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık hizmetleri, hemşirelik hizmetleri, bütçe, bütçe türleri, bütçe bileşenleri, bütçe formları, bütçe geliştirme aşamaları





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### Panel 2.3. Hemşirelik Hizmetlerinde Bütçeleme: Özel Hastane Deneyimi

**Mevlüt YILDIRIM**

Eskişehir Acıbadem Hastanesi, Hastane Direktörü, Uzman Hemşire

Günümüzde, sağlık hizmetlerinde kalite hedeflerine ulaşıldığı aynı zamanda maliyetlerin olabildiğince azaltıldığı sistemler başarılı olarak kabul edilmektedir. Bu başarının önemli belirleyicilerinden biri hemşirelik mesleğidir ve bu konuda yönetici hemşirelerin rolü de oldukça büyüktür. Hemşireliğin karmaşık alanında bütçe yönetimi, yoğun dikkat ve ustalık gerektiren kritik bir beceri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yönetici Hemşirelerin maliyet yönetimine katkı sağlayabilmesi için çalıştıkları bölümlerin maliyetlerini takip edip raporlama ve analizini gerçekleştirmesi buna ek olarak norm kadro belirleme, işe alım sürecinde aktif rol alma, çalışan mesai ve devir hızı takibi, iş analizleri gibi birçok faaliyette rol almaları gerekmektedir. Hemşirelik hizmet bütçesini yönetmede sağlık hizmeti ihtiyaçlarının öngörülemezliğinden sağlık politikaları ve fiyatlarındaki hızlı değişikliklere kadar çeşitli zorluklar söz konusudur. Bu yüzden etkin bütçe yönetimi, sağlık kurumlarının hedeflerine ulaşmasını sağlamanın anahtarı olmaktadır. Bütçe yönetimi hemşirelikte üretkenliği arttırmaya, etkililiği sağlamaya, hesap verebilirliği teşvik etmeye yarar sağlarken ayrıca iyileştirmeye hizmet eder, devamlılığı sağlar, iç ve dış memnuniyeti artırır, sektörün gösterdiği gelişimi devam ettirir, artan rekabet ortamına uyum sağlar, operasyonel ve stratejik kararları şekillendirmeye yardımcı olur. Bütçe yönetimi stratejilerinin uygulanması planlamayı, açık iletişimi, izlemeyi, proaktif tepkiyi ve değişikliklere uyum sağlamayı içerir. Bütçe yönetimi, kaynak yönetimi yoluyla hemşirelikte hasta bakım kalitesini etkiler. Etkili bütçeleme, yeterli personel, eğitim ve ekipmanı sağlayarak verimli hizmetlere yol açar. Hemşirelik geliri destekleyen gider departmanıdır. Emek/iş gücü, hastanelerde en büyük harcama kalemidir ve emeğin/iş gücünün payı hemşireliktedir. Bu yüzden yönetici hemşireler çok sayıda gider kategorisini takip etmekten beklenmedik maliyetleri planlamaya kadar departmanlarının bütçesinin hem doğru hem de sürdürülebilir olmasını sağlamalıdır. Bunun için çalışan eğitimleri, performans karneleri, aylık raporlamalar, depo sayım ve kontrolleri, kalite göstergeleri, hasta sayısına göre hemşire dağılımı, yeni başlayanın işe tutundurma veya var olan çalışan için yapılanlar ya da başka açıdan ayrılmaya karar vermiş çalışan için yapılan faaliyetler önem kazanmaktadır. Kanıta dayalı uygulamalar ise bir diğer önemli boyuttur. Geleceğe yönelik tahmin veya yorum yapılması için ise mevcut veriler ile geçmiş verilerin birlikte kullanılması gerekmektedir. Eğitim ise bu süreçte diğer kilit bileşendir. Hem çalışanların eğitiminin desteklenmesi hem de bütçe yönetiminde rol alacak kişilerin bilinçlendirilmesi büyük önem taşır. Yetenekli bütçe yönetimi ile hastaneler mevcut kaynaklardan en iyi şekilde yararlanabilir, maliyet etkinliğini sağlayabilir, personeli verimli bir şekilde yönetebilir ve iyileştirmeyi sürdürmeye devam edebilir. Bu açıdan hemşirelik Hizmetlerinde Bütçelemede yönetici hemşirelerin eğitim ve yetkilendirilmesi ve gerekli rolleri üstlenmesi sürecin en iyi şekilde ilerlemesinde önemli bir aşamayı oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık, hemşire, bütçe, bütçe yönetimi, özel hastane



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### Panel 3. Hastane ve Hemşirelik Hizmetlerinde İsrاف/ Savurganlığı Önleme

#### Panel 3.1. Sağlık Kurumlarında İsrاف/ Savurganlığın Önlenmesi

**Dr. Öğr. Üyesi Seda Tuğba BAYKARA MAT**

İstanbul Beykent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

Son yıllarda, sağlık sektöründe ve benzer hizmet alanlarında yaşanan teknolojik ilerlemeler, nüfus artışı, gelir düzeyindeki değişiklikler ve toplumsal beklentiler, hizmet sunumunda yüksek teknolojiye dayalı araçların kullanımını artırmıştır. Bu gelişmeler, sağlık hizmetlerine yönelik devlet ve diğer paydaşların finansal katkılarının artmasına ve dolayısıyla hizmet bedellerinin yükselmesine yol açmıştır.

Son yirmi yılda, sağlık sektöründeki israfı azaltma çabaları ivme kazanmıştır. Bu çabaların temelinde, maliyetlerin azaltılması ve hizmet kalitesinin sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla etkin maliyet yönetimi sistemlerinin oluşturulması yatmaktadır. İsrاف, mevcut kaynakların gereksiz şekilde harcanması ve hizmet alıcıların gereksiz ek maliyetlerle karşılaşması demektir. Hastanelerde, hizmet üretim sürecindeki hatalar ve gereksiz süreçler, sunulan hizmetin maliyetini artırmaktadır. Bu nedenle, hastanelerde değer yaratmayan süreçlerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu amaçla, sağlık çalışanları, hastane yöneticileri ve diğer sağlık hizmeti sunucuları, israfı tespit etmeli ve günlük işlerin rutin hale gelmesini engellemelidir.

Bu kapsamda hastanelerdeki sağlık çalışanlarının israf hakkındaki görüşlerini belirlemek için derinlemesine görüşmeler yapılmış olup elde edilen bulguların, literatüre katkı sağlayacağı ve israf konusunda yapılacak çalışmalara rehberlik edeceği öngörülmektedir. Bu çalışma sonucunda hastanelerde malzeme ve personel yönetimi, israfın önemli nedenleri arasında yer aldığı görülmektedir. Bu durumun üstesinden gelmek için alınabilecek bireysel, kurumsal ve sistemsal önlemler ve sağlık ekonomisi açısından belirleyici bir rol oynamaktadır.

Bireysel düzeyde, sağlık çalışanlarının kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasına odaklanması önemlidir. Bu, malzeme tüketimini dikkatle izlemeyi, gereksiz atıkları azaltmayı ve malzeme kullanımını optimize etmeyi içerir. Ayrıca, personel yönetiminde verimliliği artırmak için eğitim ve yönlendirme programları düzenlenmelidir. Personelin yetkinliklerinin artırılması, iş yükünün dengelenmesi ve iş akışının optimize edilmesi, israfı azaltmada önemli bir role sahiptir.

Kurumsal düzeyde ise, hastaneler sağlık sistemine entegre edilmiş etkin yönetim ve denetim sistemlerini benimsemelidir. Malzeme stoklarının düzenli olarak izlenmesi ve yönetilmesi, gereksiz stokların önlenmesi ve tedarik zincirinin optimize edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, personel yönetimi için performans değerlendirme ve motivasyon sistemleri kurulmalıdır. Bu, personelin iş memnuniyetini artırabilir ve iş süreçlerinin daha verimli bir şekilde yürütülmesine olanak sağlayabilir.

Sağlık sistemi düzeyinde ise, politika yapıcılar ve yöneticiler, sağlık hizmetlerinin verimliliğini artırmak için stratejik adımlar atmaktan kaçınmamalıdır. Bu adımlar arasında, kaynak tahsisi politikalarının gözden geçirilmesi, maliyet-etkinlik analizlerinin yapılması ve en iyi uygulamaların paylaşılması yer almaktadır. Ayrıca, sağlık hizmetlerinin sunumunda kalite standartlarının belirlenmesi ve izlenmesi, israfın azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İsrاف, sağlık hizmetleri, savurganlık, sürdürülebilirlik



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### Panel 3.2. Hemşirelikte Yalın Yönetim Uygulama Deneyimi

Zibel KOÇ

Hisar Hastanesi, İstanbul

Sağlık kuruluşları bir yandan, yüksek kaliteli hasta bakımı, hastane enfeksiyonlarını önleme, hastane ve hasta güvenliğini sağlama üzerine odaklanırken diğer taraftan, kaynakların ekonomik olarak kullanılmasını hedeflemektedir. Bu amaçla farklı disiplinlerde uygulanan yalın yaklaşımları kullanarak, hasta bakım ortamlarını tekrar gözden geçirmeye başlamıştır. Sağlık bakım ortamlarında yalın uygulamaların kalite, maliyet ve zaman ile hem personelin hem de müşterilerin memnuniyeti üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir.

Yalın, hasta perspektifinden, katma değeri olmayan faaliyetleri (israf) ayırarak verilen sürecin değerini belirler. Sağlık hizmetlerinde israf, hem ekonomik açıdan büyük bir maliyet yaratmakta hem de hizmet kalitesini düşürmektedir. İsrafin önlenmesi, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlamakta, hasta memnuniyetini artırmakta ve sürdürülebilir sağlık sistemleri oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır. Yalın metodoloji, israf ve hataların ortadan kaldırılmasının yanı sıra, sağlık kuruluşlarının sağlık bakımı, hastane ortamı, hasta güvenliği, hastanede kalma süresi, bekleme süresi gibi hizmet kalitesi performans iyileştirmelerine, verimli, rekabetçi ve hasta merkezli süreçlerin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır.

Yalın sağlık hizmetlerinin en önemli odak noktası, çalışanların güçlendirildiği ve sürekli iyileştirmenin teşvik edildiği bir kültür geliştirilmesidir. Örgütün tüm çalışanlarının katılımı, israfları ortadan kaldırarak yalın prensipleri yerine getirmek ve mükemmelliği sürdürmek için ilk şarttır. Daha sonra yalın yöntem ve tekniklerin uygulanması gerekir. Yalın yönetimde, yöneticilere ve çalışanlara gelişimlerinde yardımcı olacak, yalın düşünce tarzını destekleyecek, sistemlerin yeniden tasarlanması yoluyla israf kaynaklarını uzaklaştırmak için tasarlanmış bir dizi araç ve yöntem mevcuttur (5S, Standartlaştırılmış iş, Değer akış haritalama, Kaizen, Kanban, A3 raporlama, Görsel yönetim, Pareto şeması, Planla- uygula- kontrol et- önlem al döngüsü, Kök neden analizi vs). Diğer süreç iyileştirme stratejilerinin aksine, yalın yönetim, hem yönetimin hem de çalışanların katılımına dayanan bir yaklaşımdır. Yalın felsefedeki ana noktalardan biri, ilk seferinde işleri doğru yapmak ya da hatalar oluşuyorsa tekrar oluşma tehlikesini en aza indirmek için derhal düzenlemeler yapmaktır. Bu konu yüksek sorumluluk ve personel tarafından güçlü bir taahhüt gerektirir. Yalın girişimlere bağlılık ve destek üst yönetimden, karar verme ve değer akışı iyileştirmeleri ise çalışanlardan gelmelidir. Yani yukarıdan aşağıya yönetimin taahhütü, aşağıdan yukarıya *çalışanların uygulamaları* ile birleştirilir.

Geçmişte, sağlık kuruluşlarında problemler liderler tarafından belirlenir, personelin de oluşturulan çözümlere uyması beklenirdi. Zaman içinde sağlık bakımının daha dinamik ve karmaşık olmasıyla, hasta bakımına ve işle ilgili konularda personelin kendine ait sorunları yine o soruna en yakın kişilerce çözülmesi gerektiği belirtilmiştir.

Yalın yönetimin, sağlık bakım uygulamalarında, sıklıkla hasta bakımı ve kaynak kullanımında fayda sağladığı gösterilmiştir. Aynı zamanda yapılan araştırmalar, örgütsel hazırlık, sürekli gelişim kültürü, etkin liderlik, kaynakların mevcudiyeti ve iletişim stratejileri gibi faktörlerin öneminin kavranması ile yalının uygulanabilirliğinin zor olmadığını da ifade etmektedir.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## *"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

# SÖZEL BİLDİRİLER



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.01. Yoksulluğa İlişkin Nedenler: Hemşire Örnekleminde Bir Çalışma

Erkan Can<sup>1</sup>, Seyhan Çerçi<sup>2</sup>, Ülkü Baykal<sup>3</sup>

<sup>1</sup>İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0002-1370-9604, Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>3</sup>0000-0001-5790-5992, Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Yoksulluğun giderek arttığı ve özellikle COVID-19 pandemisi sonrasında daha da derinleştiği alan yazılarında görülmektedir. Ayrıca bu toplumsal sorun, çok boyutlu bir yapı olduğundan hassas hareket edilerek araştırmalar yapılması gerektiği düşünülmüştür. Yapılan taramalarda bilimsel yazında hemşirelerin yoksulluğa yönelik görüşlerinin belirlendiği bir alan çalışması yapılmadığı belirlenmiştir. Bu çalışma, hastanelerde çalışan hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile yoksulluğa ilişkin atıflar algısının belirlenmesi amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı nitelikteki bu çalışmanın evreni Türkiye’de çalışan tüm hemşireler (N:169.588), örneklemini ise kartopu gelişigüzel örnekleme ile araştırmaya katılmayı kabul eden ve veri toplama araçlarını dolduran hemşireler (n:400) oluşturdu. 05.04.2024-20.04.2024 tarihleri arasında veriler toplanmıştır. Veriler; Tanıtıcı Bilgi Formu ile geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış Yoksulluğa İlişkin Nedensel Atıflar Ölçeği kullanılarak toplandı. Veriler, SPSS 22.0 paket programında tanımlayıcı istatistikler, ortalama, standart sapma, bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ileri analiz yöntemlerinden Tukey HSD kullanıldı. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için İstanbul’da bulunan bir vakıf üniversitesinden etik onay (05.04.2024 tarihli Karar No:11), katılımcılardan gönüllü onam ve ölçeğin kullanımı için elektronik posta yoluyla yazarlardan onam alındı.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunun kadın (%63,7), bekar (%59), 26-31 yaş aralığında (%47,5), lisans mezunu (%76,8) ve çocuğunun olmadığı (%71,3) belirlendi. Hemşirelerin daha çok kamuda (%86,8), özellikli birimlerde (%58,8), meslekte ve kurumda çalışma yılı olarak 5 yıl ve altında (sırasıyla %49,3 ve %68,5) çalışmış olduğu saptandı. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunun 40-50 bin Türk Lirası gelire sahip olduğu (%37,5), gelirin giderden az olduğu (%43,0), aile kökeninin Karadeniz Bölgesi olduğu (%20) ve kendilerini yoksul olarak algıladıkları (%60) belirlendi. Hemşirelerin, ölçek puan ortalaması  $3,77 \pm 0,49$  olup; en yüksek toplam puan ortalamasının ( $4,10 \pm 0,50$ ) Yapısal Atıflar alt boyutunda, en düşük puan ortalamasının ( $3,34 \pm 0,71$ ) Bireyci Atıflar alt boyutunda olduğu belirlendi. Ölçek ile hemşirelerin cinsiyet, yaş, gelir durumu, aile kökeni, kurumda ve meslekte çalışma yılı ile çocuk varlığı özellikleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlendi.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerin yoksulluk algısının yüksek olduğu saptandı. Ayrıca yapısal, bireyci ve ailesel atıflar algılarının da yüksek olduğu bulundu. Bu durum, Türkiye’de yaşanan ekonomik sorunların hemşirelerin de yoksulluk algılarını etkilediğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yoksulluk, yoksulluğa ilişkin nedenler, yoksulluğun nedenleri, hemşirelik



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.01. Causes Related to Poverty: A Study on Nurses Sample

**Introduction and Aim:** It is seen in the literature that poverty is gradually increasing and deepening especially after the COVID-19 pandemic. In addition, since this social problem is a multidimensional structure, it was thought that research should be carried out by acting sensitively. It was determined that there was no field study in the scientific literature in which the views of nurses on poverty were determined. This study was conducted to determine the personal and professional characteristics of nurses working in hospitals and their perception of attributions related to poverty.

**Method:** The population of this descriptive study consisted of all nurses working in Turkey (N: 169.588), and the sample consisted of nurses (n: 400) who accepted to participate in the study by snowball random sampling and completed the data collection tools. Data were collected between 05.04.2024-20.04.2024. Data were collected using the Introductory Information Form and the Causal Attributions of Poverty Scale, which was validated and reliable. Descriptive statistics, mean, standard deviation, t-test in independent groups, one-way analysis of variance (ANOVA), Tukey HSD from further analysis methods were used in SPSS 22.0 package programme. Ethical approval (Decision No: 11 dated 05.04.2024) from a foundation university in Istanbul, voluntary consent from the participants and consent from the authors via e-mail for the use of the scale were obtained.

**Results:** It was determined that most of the nurses who participated in the study were female (63.7%), single (59%), between the ages of 26-31 years (47.5%), bachelor's degree holders (76.8%) and had no children (71.3%). It was found that nurses mostly worked in the public sector (86.8%), in specialized units (58.8%), and in the profession and institution for 5 years or less (49.3% and 68.5%, respectively). It was determined that most of the nurses participating in the study had an income of 40-50 thousand Turkish Liras (37.5%), income was less than expenses (43.0%), family origin was Black Sea Region (20%) and they perceived themselves as poor (60%). The mean scale score of the nurses was  $3.77 \pm 0.49$ ; the highest mean total score ( $4.10 \pm 0.50$ ) was in the Structural Attributions sub-dimension, and the lowest mean score ( $3.34 \pm 0.71$ ) was in the Individualistic Attributions sub-dimension. It was determined that there were significant differences between the scale and nurses' gender, age, income status, family origin, years of employment in the institution and profession, and presence of children.

**Discussion and Conclusion:** It was found that nurses had a high perception of poverty. In addition, structural, individualistic and familial attributions perceptions were also found to be high. This situation shows that the economic problems in Turkey affect the poverty perceptions of nurses.

**Keywords:** Poverty, causes of poverty, causes of poverty, nursing.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.02. Hemşirelerin Yeşil Örgütsel Davranış Düzeylerinin Belirlenmesi

Kamuran Cerit<sup>1</sup>, Sultan Türkmen Keskin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-1234-4025, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Isparta

<sup>2</sup>0000-0002-8241-1617, Ankara Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Ankara

**Giriş ve Amaç:** Bu çalışmanın amacı hemşirelerin yeşil örgütsel davranışlarını belirlemek ve demografik değişkenlere göre yeşil örgütsel davranış düzeylerindeki farkları incelemektir.

**Yöntem:** Kesitsel tipteki çalışma çevrimiçi anket kullanılarak 105 hemşireyle gerçekleştirilmiştir. Veriler, demografik veri formu ve "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği" ile Nisan 2024'de toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, mann whitney u testi ve kruskal wallis testi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalamasının  $36,03 \pm 8,14$  olduğu ve çoğunluğunun (%73,3) lisans düzeyinde eğitim aldığı saptanmıştır. Hemşirelerin yarısının (%45,7) mesleki deneyiminin 15 yıl ve üzeri olduğu; %61,9'unun servis hemşiresi olarak görev yaptığı belirlenmiştir. Hemşirelerin yeşil örgütsel davranış ölçeği puan ortalaması  $4,03 \pm 0,58$  olup, en yüksek puan ortalaması çevresel duyarlılık ( $4,49 \pm 0,52$ ), en düşük puan ortalaması ise ekonomik duyarlılık ( $3,71 \pm 0,81$ ) boyutunda saptanmıştır. Hemşirelerin cinsiyet, eğitim düzeyi, çalıştığı bölüm ve çalışma pozisyonuna göre yeşil örgütsel davranış düzeylerinde istatistiksel olarak fark saptanmamıştır. Hemşirelerin yaş ve mesleki deneyime göre yeşil örgütsel davranış düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. 30 yaş ve daha gençler ile 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip hemşirelerin daha az çevreci davranışa sahip olduğu söylenebilir.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerin genel olarak yeşil örgütsel davranışları iyi düzeydedir. Hemşirelerin çevresel duyarlılık puanlarının daha yüksek olması, özellikle çevre kirliliği, atıklar, enerji ve geri dönüşüm konularına yönelik daha duyarlı olduklarını gösterebilir. Eldeki temel kaynakları tasarruflu kullanma şeklinde tanımlanan ekonomik duyarlılık davranışları ise diğer boyutlara göre daha düşüktür. Çalışanların yeşil örgütsel davranışları, sürdürülebilirlik için önemli bir itici güçtür. Bu nedenle hastane yöneticilerinin hemşirelerin yeşil örgütsel davranışlarını desteklemesi ve geliştirmesi gerekir. Özellikle 30 yaş ve altı daha genç hemşire grupları gibi yeşil davranış düzeyleri daha düşük saptanan gruplara farkındalık eğitimleri ve teşvik sistemleri planlanabilir. Bu sayede hastanelerin çevresel etkisini azaltmasına ve topluma daha fazla değer katmasına yardımcı olunabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Yeşil örgütsel davranış, sürdürülebilirlik, çevre, hemşireler



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.02. Determination of Green Organizational Behavior Levels of Nurses

**Introduction and Aim:** Green organizational behaviors of nurses, such as avoiding waste and preventing environmental pollution by complying with medical waste rules, are very important for hospitals to provide sustainability and competitive advantage. In this framework, the aim of this study is to determine the level of green organizational behaviors of nurses and to examine the differences in the level of green organizational behaviors according to demographic variables.

**Method:** The cross-sectional study was conducted with 105 nurses using an online questionnaire. The data were collected in April 2024 with demographic data form and Green Organizational Behavior Scale. Descriptive statistics, mann whitney u test and kruskal wallis test were used to analyze the data.

**Results:** The mean age of the nurses was  $36.03 \pm 8,14$  years and the majority (73.3%) had undergraduate education. It was determined that nearly half of the nurses (45.7%) had 15 years or more of professional experience and 61.9% of them worked as clinical nurses. The mean score of the nurses on the green organizational behavior scale was  $4.03 \pm 0.58$ , with the highest mean score in the environmental sensitivity dimension ( $4.49 \pm 0.52$ ) and the lowest mean score in the economic sensitivity dimension ( $3.71 \pm 0.81$ ). There was no statistical difference in the level of green organizational behaviors of nurses according to gender, education level, department and working position. A statistically significant difference was found in the green organizational behavior levels of nurses according to age and professional experience. It can be said that nurses aged 30 years and younger and nurses with 1 to 5 years of professional experience have less green behaviors.

**Discussion and Conclusion:** In general, green organizational behaviors of nurses were at a good level. The higher environmental sensitivity scores of nurses may indicate that they are more sensitive to environmental pollution, waste, energy and recycling. Economic sensitivity behaviors, which are defined as using the basic resources economically, were lower than the other dimensions. Employees' green organizational behaviors are an important driving force for sustainability. Therefore, hospital managers should support and improve the green organizational behaviors of nurses. Awareness trainings and incentive systems can be planned especially for groups with lower levels of green behaviors, such as younger nurse groups aged 30 and under. In this way, hospitals can be helped to reduce their environmental impact and add more value to society.

**Keywords:** Green organizational behavior, sustainability, environment, nurses





## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.03. Hemşirelik Hizmetlerinde Yalın Yönetim Uygulamaları: Bir Genel Cerrahi Servis Örneği

Çiğdem Torun Kılıç<sup>1</sup>, Havva Öztürk<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0001-8515-6263, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Trabzon

<sup>2</sup>0000-0002-7556-9010, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Trabzon

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelik hizmetlerinde yalın yönetim uygulamaları, hemşirelerin çalışma ortamının ve zamanın düzenlenmesi, bakım kalitesinin artırılması açısından önemlidir. Bu araştırmanın amacı, genel cerrahi servisinde hemşirelik hizmetlerinin yalın olma düzeyini ve sorunları/israfları belirlemek, yalın yönetim uygulamaları ile hemşirelerin ilaç ve malzeme temini, ilaç hazırlama-uygulama süreçlerine ilişkin işlem süreleri, adım sayıları ve israflarda azalma olup olmadığını değerlendirmektir.

**Yöntem:** Tek grulu ön ve son değerlendirmeli prospektif, tanımlayıcı, girişimsel bir pilot çalışmadır. Bu çalışma, bir üniversite hastanesinin genel cerrahi servisinde çalışan 20 hemşire ile Mart 2021- Ocak 2022 tarihleri arasında yürütülmüştür. Çalışma, yalın yönetim uygulamaları öncesi hazırlıklar, ön ölçümler, yalın uygulamalarının gerçekleştirilmesi ve son ölçümler olarak dört aşamada gerçekleştirilmiştir. Değer akış haritaları ve A3 raporlama yöntemleriyle sorunlar ve israflar tespit edilmiştir. Depolama ve malzeme temini için Kanban tekniği, ilaç temini ve ilaç hazırlama- uygulama süreçleri için Kaizen çalışmaları ve çalışma ortamının düzenlenmesi için 5S tekniği kullanılmıştır. Veriler, etik kurul onayı (Sayı: 2020-180) alındıktan sonra Hemşire Bilgi Formu, Hemşireler için Hastanelerde Yalın Yönetim Ölçeği, İsrar Belirleme ve Hemşire Gözlem Formları, Akıllı Bileklikler kullanılarak toplanmıştır.

**Bulgular:** Yalın uygulamalar öncesi Yalın Yönetim Ölçeği ön test puanı  $2.97 \pm 0.55$ , uygulamalar sonrası ölçek son test puanı  $3.05 \pm 0.5$ 'tir. Yalın uygulamalar sonrası hemşirelerin ilaç ve malzeme temini, ilaç hazırlama-uygulama süreçlerindeki israflar azalmıştır. Bu doğrultuda hemşirelerin gündüz ve gece vardiyalarının toplamında ilaç temin sürecinde 25.51 dk, 188.85 adım; malzeme temini sürecinde 7.73 dk, 277.13 adım; ilaç uygulama-hazırlama sürecinde 32.81 dk, 459.15 adım ve genel toplamda 64.48 dk, 908.61 adım tasarruf sağlanmıştır.

**Tartışma ve Sonuç:** Orta düzeyde yalın olan genel cerrahi servisinde, yalın yönetim uygulamaları sonucunda israflar, hemşirelerin çalışma süreleri ve adım sayıları azalmıştır. Yalın uygulamalar, hastanenin diğer kliniklere yaygınlaştırılabilir. Çalışma sonuçları, hemşirelik hizmetlerinin yalın yönetim politika ve stratejilerinin geliştirilmesinde kullanılabilir. Gelecekte bu sonuçların maliyet etkileri araştırılabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, hemşire çalışma süresi, israf, yalın yönetim



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.03. Applications of Lean Management in Nursing Services: An Example of General Surgery Clinic

**Introduction and Aim:** Lean management practices in nursing services are important in organizing nurses' working environment and time and increasing the quality of care. This research aims to determine the level of lean of nursing services in the general surgery service and problems/wastes, and to evaluate whether there is a decrease in the process times, number of steps and wastes related to drug and materials supply, drug preparation and administration processes with lean management practices.

**Method:** It is a prospective, descriptive, interventional pilot study using single-group pre- and post-assessment. This study was conducted between March 2021 and January 2022 with 20 nurses working in the general surgery service of a university hospital. The study was carried out in four stages: preparations, preliminary measurements before lean management applications, implementation of lean management applications and final measurements. Problems and wastes were identified using value stream maps and A3 reporting methods. The Kanban technique was used for storage and material supply, Kaizen studies for drug supply and drug preparation-application processes, and the 5S technique for organizing the working environment. Data were collected after receiving ethics committee approval (Date: 24.07.2020, Number: 2020-180) using the Nurse Information Form, Lean Management Scale in Hospitals for Nurses, Waste Identification and Nurse Observation Form, and Smart Bracelets.

**Results:** The Lean Management Scale pre-test score before lean practices was  $2.97 \pm 0.55$ , and the scale post-test score after the practices was  $3.05 \pm 0.5$ . After the lean implementation, wastage in nurses' procurement of medicines and materials and preparation of medicines was reduced. In this respect, nurses' sum of day and night shifts, 25.51 minutes and 188.85 steps in the drug supply process of nurses; 7.73 minutes and 277.13 steps in the material supply process; 32.81 minutes and 459.15 steps in drug preparation- administration process; in total 64.48 minutes and 908.61 steps savings were achieved.

**Discussion and Conclusion:** In the general surgery service, which was moderately lean, lean management practices reduced waste, nurses' working hours and the number of steps. Lean practices can be expanded to other clinics of the hospital. The study results can be used to develop lean management policies and strategies of nursing services. The cost implications of these results can be investigated in the future.

**Keywords:** Lean management, nursing, nurse working time, waste



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.04. Yönetici Hemşirelerin Yeşil Yönetim Uygulamalarına İlişkin Görüş ve Deneyimleri: Kalitatif Bir Çalışma

Sibel Gülen<sup>1</sup>, Nilgün Göktepe<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 0000-0003-0459-8524, Düzce İl Sağlık Müdürlüğü, Düzce

<sup>2</sup> 0000-0003-3567-7399, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Ordu

**Giriş ve Amaç:** Hastanelerde sürdürülebilirlik ve çevresel yönetim kültürünün teşvik edilmesi olan yeşil yönetim son yıllarda giderek önem kazanmış ve yeşil hastaneler sağlık sektöründe ulaşılması gereken bir hedef haline gelmiştir. Hastanelerde en büyük insan gücünü oluşturan hemşireler hemşirelik hizmetlerinin sunumunda çok çeşitli kaynak ve malzeme kullanımını nedeniyle yeşil yönetimde önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışma yönetici hemşirelerin yeşil yönetim uygulamalarına ilişkin görüş ve deneyimlerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Bu araştırma, bireysel derinlemesine görüşme yöntemi kullanılarak yapılan kalitatif türde tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırmanın tasarımında ve raporlanmasında Kalitatif Araştırma Raporlama Konsolide Kriterleri Kontrol Listesinden (COREQ) yararlanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, özel, kamu ve üniversite hastanelerinde yönetici olarak görev yapan ve çalışmaya katılmaya gönüllü 25 yönetici hemşire oluşturmuştur. Veriler katılımcı bilgi formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formu ile Mart - Nisan 2024 tarihleri arasında yüz yüze görüşme ile toplanmıştır. Veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışma için etik kurul onayı alınmıştır.

**Bulgular:** Yapılan içerik analizi sonucunda dört ana tema belirlenmiştir; "hemşirelik hizmetlerinde yeşil yönetim uygulamaları", "hastanelerde yeşil yönetim ve yönetici hemşireler", "çevreye duyarlı uygulamaların iyileştirilmesi" ve "çevreye duyarlı hemşirelik uygulamalarında engeller ve sınırlılıklar"dır.

**Tartışma ve Sonuç:** Bu çalışmada, yönetici hemşirelerin hastanelerde yeşil yönetim ve çevreye duyarlı hemşirelik uygulamalarına ilişkin önemli bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulgular hastanelerde yeşil yönetim ve çevreye duyarlı hemşirelik uygulamalarının hayata geçirilmesinde, öncelikli alanların belirlenmesinde ve uygun stratejiler geliştirilmesinde politika yapıcılar, kurum yöneticileri ve yönetici hemşirelere yol gösterici olabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici hemşire, hemşirelik, yeşil yönetim, çevre



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.04. Nurse Managers Views and Experiences on Green Management Practices: A Qualitative Study

**Introduction and Aim:** Green management, which is the promotion of sustainability and environmental management culture in hospitals, has gained importance in recent years and green hospitals have become a goal to be achieved in the health sector. Nurses, who constitute the largest human power in hospitals, play an important role in green management due to the use of a wide variety of resources and materials in the provision of nursing services. This study was conducted to reveal the views and experiences of nurse managers regarding green management practices.

**Method:** This study used a qualitative descriptive study using individual in-depth interviews. The Consolidated Criteria Checklist for Reporting Qualitative Research (COREQ) was used in the design and reporting of the study. The sample of the study consisted of 25 nurse managers working as managers in private, public and university hospitals and volunteering to participate in the study. Data were collected by face-to-face interviews between March and April 2024 using a participant information form and a semi-structured interview form. The data were analyzed with content analysis. Ethics committee approval was obtained for the study.

**Results:** As a result of the content analysis, four main themes were determined; "green management practices in nursing services", "green management and nurse managers in hospitals", "improvement of environmentally responsible practices" and "barriers and limitations in environmentally responsible nursing practices".

**Discussion and Conclusion:** In this study, important findings were obtained regarding the green management and environmentally responsible nursing practices of nurse managers in hospitals. The findings obtained can guide policy makers, institution managers and nurse managers in implementing green management and environmentally sensitive nursing practices in hospitals, determining priority areas and developing appropriate strategies.

**Keywords:** Nurse manager, nursing, green management, environment



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.05. Hastanelerde Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Hemşirelerin Çevre Bilinci Farkındalığı

Burak Kok<sup>1</sup>, Orhan Tayfur<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Yenikent Devlet Hastanesi, Sakarya

<sup>2</sup>Bağcılar Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Yeşil insan kaynakları yönetimi, işgücünün yeteneklerini, motivasyonunu ve bir kuruluşun ekonomik ve çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunma fırsatlarını geliştirmeye ve sürdürmeye yönelik uygulamalar olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle yeşil insan kaynakları yönetimi öncelikle çevre dostu girişimleri tanıyan, üstlenen ve uygulayan bir işgücü oluşturmakla ilgilidir. Bu çalışmanın amacı hastanelerin yeşil insan kaynakları yönetimi ve hemşirelerin çevre bilinci farkındalığı belirleyerek aralarındaki ilişkileri incelemektir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki bu araştırmanın verileri Şubat-Mart 2024 tarihleri arasında çevrimiçi anket yöntemi ile, sosyal medya platformları üzerinden veri sağlamayı kabul eden 90 hemşireden; kişisel ve mesleki özellikler formu, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği ve Çevre Bilinci Farkındalığı Ölçeği kullanılarak toplandı. Çalışma için etik kurul onayı ve katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alındı. Elde edilen verilerin analizinde, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı analizler kullanıldı.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çoğunlukla kadın (%80), bekar (%70) ve lisans mezunu (%62,2) olup kamu hastanesinde çalışmaktaydı (%63,3). Katılımcıların büyük çoğunluğu yeşil insan kaynakları yönetimi kavramını duymamıştı (%87,8) ancak çevre bilinci kavramı ile ilgili bilgi almıştı (%66,7). Çevre bilinci ile ilgili bilgiler çoğunlukla internetten (%56,3) alınmıştı. Katılımcıların Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği puan ortalamaları 58,76±21,01; Çevre Bilinci Farkındalığı Ölçeği puan ortalamaları 3,55±0,79 olarak hesaplandı. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı (r:0.098; p:0.360) saptandı.

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırmada hemşirelerin çoğunun yeşil insan kaynakları yönetim kavramını duymadıkları görülmüştür. Çevre bilinci kavramı hakkında bilgiler çoğunlukla sanal ortamlardan alınmıştır. Hemşirelerin çoğunun yeşil insan kaynakları yönetim kavramını duymamaları ve ile çevresel sürdürülebilirlik arasında denge kavramını bilmedikleri için bu konuda derinlemesine çalışmalara ve ileriye dönük kalıcı gelişme yaratacak uygulama ve stratejilere ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hastane, yeşil insan kaynakları, hemşire, çevre bilinci



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.05. Green Human Resource Management Practices in Hospitals and Nurses' Environmental Consciousness Awareness

**Introduction and Aim:** Green human resource management is defined as practices aimed at enhancing and sustaining workforce talents, motivation, and contributions to the economic and environmental sustainability of an organization. In other words, green human resource management primarily concerns creating a workforce that recognizes, adopts, and implements environmentally friendly initiatives. The aim of this study is to examine the relationship between hospitals' green human resource management practices and nurses' environmental consciousness awareness.

**Methods:** The data of this descriptive and correlational study were collected from 90 nurses who agreed to provide data via social media platforms between February and March 2024 by online survey method using the personal and professional characteristics form, Green Human Resources Management Scale and Environmental Awareness Scale. Ethics committee approval and informed consent of the participants were obtained for the study. Descriptive and correlational analyses were used to analyze the data obtained.

**Results:** The majority of healthcare workers participating in the study were predominantly female (80%), single (70%), and graduates of undergraduate programs (62.2%), working in public hospitals (63.3%). Most participants had not heard of the concept of green human resource management (87.8%), although they had received information about environmental consciousness (66.7%). Information about environmental consciousness was primarily obtained from the internet (56.3%). The mean scores of participants on the Green Human Resource Management Scale were calculated as  $58.76 \pm 21.01$ , and the mean scores on the Environmental Consciousness Awareness Scale were  $3.55 \pm 0.79$ . There was no statistically significant relationship between the total scores obtained from the scales among the participants ( $r:0.098$ ;  $p:0.360$ ).

**Discussion and Conclusion:** The study revealed that the majority of nurses were not familiar with the concept of green human resource management. Information about environmental consciousness was mainly obtained from virtual platforms. The lack of familiarity among nurses with the concept of green human resource management and the balance concept between it and environmental sustainability indicates the need for in-depth studies and future-oriented application and strategies to create lasting improvements.

**Keywords:** Hospital, green human resources, nurse, environmental consciousness



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.06. Yönetici Hemşirelerin Sürdürülebilir Yönetim Davranışlarının Hemşirelerin İş Performanslarına Etkisi

Seda Sarıköse<sup>1</sup>, Nilgün Göktepe<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0003-0669-6451, Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0003-3567-7399, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Ordu

**Giriş ve Amaç:** Sağlık hizmetlerinde sürdürülebilirlik artan nüfus ile sağlık hizmetlerine ayrılan ekonomik yükteki artış gibi sebeplerle günümüzde daha önemli hale gelmiştir. Hasta bakımında önemli rolleri olan hemşireler için sürdürülebilirlik hasta bakım kalitesinin, hasta güvenliğinin ve hemşirelerin iş doyumlarının artırılması için oldukça önemlidir. Bu nedenle hemşirelerin sürdürülebilir davranışlara yönelik farkındalıklarının artırılmasında ve sürdürülebilir çalışma koşullarının oluşturulmasında yönetici hemşirelere sorumluluklar düşmektedir. Bu amaçla çalışmada yönetici hemşirelerin sürdürülebilir yönetim davranışlarının hemşirelerin iş performanslarına etkisi incelenmiştir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel çalışmada veriler çevrimiçi anket toplama yöntemiyle Mart-Nisan 2024 tarihlerinde toplanmış olup, çalışma Türkiye'deki sağlık bakanlığı, üniversite ve özel kurumlarında çalışan 283 hemşire ile tamamlanmıştır. Veriler; üç bölümden oluşan ve hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine yönelik bilgi formu, Sürdürülebilir Yönetim Davranışları Ölçeği ve Hemşireler İçin İş Performansı Ölçeği'nin yer aldığı veri toplama formu ile toplanmıştır. Veriler tanımlayıcı analizler, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi ile analiz edilmiştir. Araştırma için etik kurul izni alınmıştır.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu kadın (%78,1), lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip olup (%95,4), büyük çoğunluğu yatak başı hemşiresi olarak çalışmaktadır (%59,7). Hemşireler için iş performansı ölçeği puan ortalamaları 4,00±.29, sürdürülebilir yönetim davranışları ölçeği puan ortalamaları ise 188,27±.24,56 olarak saptanmıştır. Hemşireler için iş performansı ve sürdürülebilir yönetim davranışları ölçek puanları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ( $r=.488$ ,  $p<.000$ ). Çoklu regresyon analizi sonucunda, beş değişkenin hemşirelerin iş performansını %35 düzeyinde açıkladığı belirlenmiştir ( $R^2$  %35,  $p<0,05$ , Durbin-Watson:1,610).

**Tartışma ve Sonuç:** Sürdürülebilir yönetim davranışlarının hemşirelerin iş performansına etkisinin incelendiği çalışmada, sürdürülebilir yönetim davranışı alt boyutlarından "kurumsal işleyiş davranışları" ve "koruma hassasiyeti davranışları" alt boyutları ile, hemşirelerin çalışma şekli, mesleki deneyimi ve yaşının hemşirelerin iş performansını etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, yönetici hemşirelerin, sürdürülebilir yönetim davranışlarının hemşirelerin kurumsal kaynakların etkin şekilde kullanımına ve iş performanslarına katkısını artıracak stratejilerin benimsenmesi önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşireler, iş performansı, sürdürülebilir kalkınma, sürdürülebilir yönetim davranışları, yönetici hemşire



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.06. The Effect of Sustainable Management Behaviours of Nurse Managers on Nurses' Job Performance

**Introduction and Aim:** Sustainability in health services has become more significant today due to the increasing population and the economic burden allocated to healthcare services. Nurses have important roles in patient care, and sustainability is crucial for increasing the quality of patient care, patient safety, and job satisfaction of nurses. For this reason, nurse managers are responsible for increasing nurses' awareness of sustainable behaviours and creating sustainable working environments. A sustainable working environment can also contribute positively to effectively using organisational resources and nurses' job performance. For this purpose, the effect of sustainable management behaviours of nurse managers on nurses' job performance was examined in this study.

**Method:** A descriptive and cross-sectional study was conducted between March and April 2024 using an online questionnaire, and the study was completed with 283 nurses working in the Ministry of Health, universities, and private hospitals in Türkiye. Data were collected using a data collection form consisting of three parts: an information form about nurses' socio-demographic and professional characteristics, the Sustainable Management Behaviours Scale, and the Job Performance Scale for Nurses. The data were analysed using descriptive, correlation, and multiple regression analyses. Ethics committee permission was obtained for the research.

**Results:** Most of the nurses who participated in the study were female (78.1%), had a bachelor's degree or higher (95.4%), and most of them worked as bedside nurses (59.7%). The mean score of the nurses' job performance scale was  $4.00 \pm 0.29$ , and the mean score of the sustainable management behaviours scale was  $188.27 \pm 24.56$ . It was determined that there was a significant and positive relationship between the scale scores of job performance and sustainable management behaviours for nurses ( $r=0.488$ ,  $p<0.000$ ). As a result of multiple regression analysis, it was determined that five variables explained nurses' job performance at a level of 35% ( $R^2$  35%,  $p<0.05$ , Durbin-Watson: 1.610).

**Discussion and Conclusion:** According to the results of the study examining the effect of sustainable management behaviours on nurses' job performance, it was determined that "corporate functioning behaviours" and "protection sensitivity behaviours" sub-dimensions of sustainable management behaviours and nurses' shift type, professional experience and age affected nurses' job performance. In line with these results, it can be recommended that nurse managers adopt strategies that will increase the contribution of sustainable management behaviours to the effective use of organisational resources and nurses' job performance.

**Keywords:** Job performance, nurses, nurse managers, sustainable development, sustainable management behaviours





## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.07. Hemşireleri İşte Tutmaya Yönelik Algı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

Tuğba Yeşilyurt<sup>1</sup>, Ülkü Baykal<sup>2</sup>, Nilgün Göktepe<sup>3</sup>, Emine Türkmen<sup>4</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-7626-960X, İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0001-5790-5992, Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>3</sup>0000-0003-3567-7399, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Ordu

<sup>4</sup>0000-0002-3356-5871, İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Son yıllarda çeşitli nedenlerle hemşire devir hızının artması, hem hasta bakım kalitesini hem de hemşirelerin çalışma ve sosyal yaşamını etkileyen önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir. Hemşirelerin iş doyumunu sağlama, hemşire devir hızını azaltma ve işte tutma tüm sağlık kurumlarının üzerinde durması gereken önemli bir konudur. Bu çalışmanın amacı, "Hemşireleri İşte Tutmaya Yönelik Algı Ölçeği"nin geliştirilmesidir.

**Yöntem:** Metodolojik tasarımdaki çalışmanın verileri 602 hemşireden Kasım 2023-Ocak 2024 tarihleri arasında toplandı. Araştırmada, 10 sorudan oluşan tanıtıcı bilgi formu ve araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda oluşturulan 51 maddelik ölçek taslağı kullanıldı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler ve psikometrik testler (kapsam geçerlilik oranı, madde-toplam korelasyonu, Kaiser Meyer Olkin [KMO] yeterlilik ölçüsü ve Bartlett küresellik testi, Açıklayıcı Faktör Analizi [AFA] ve Doğrulayıcı Faktör Analizi [DFA], iç tutarlılık katsayısı, yakınsak ve ıraksak geçerlilik analizi, zamana karşı değişmezlik için bağımlı gruplarda t testi ve ICC testi) kullanıldı.

**Bulgular:** Ölçeğin, kapsam geçerlilik indeksi 0.88 idi. Örneklem ikiye bölünerek 301 kişilik gruba AFA uygulandı. Analiz sonucunda 27 maddeden ve öz değer katsayısı 1'in üzerinde olan dört alt boyuttan oluşan ölçek elde edildi. Ölçek maddeleri, toplam olarak varyansın %71.98'ini açıkladı. Örneklem ikinci yarısına AFA'da elde edilen ölçek modeli için DFA uygulandı. DFA'da model uyum indeksleri değerlerinin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu belirlendi. Her iki örneklem grubunda hesaplanan Cronbach alfa değerinin 0.96 (alt boyutlar için 0.89 ile 0.96 arasında) olduğu belirlendi. Zamana karşı kararlılık güvenilirliği için ICC değerinin 0.98 olduğu ve bağımlı gruplarda t testinin anlamsız olduğu saptandı.

**Tartışma ve Sonuç:** 27 maddeden oluşan ölçek; yönetici davranışları, eğitim ve geliştirme, ücretleme politikası ve kararlara katılım olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin hemşireleri işte tutmaya yönelik hastanelerdeki yönetim yaklaşım ve uygulamalarının çalışan hemşire boyutuyla değerlendirilmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu ortaya kondu. Hemşireleri işte tutmaya yönelik stratejilerin çok boyutlu olarak değerlendirilmesinde kullanılmak üzere geliştirilen bu ölçek hemşirelik hizmetleri ve sağlık yöneticileri tarafından işte tutma girişimlerinin planlanması ve uygulanması açısından yararlı olabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Ölçek geliştirme, hemşire, işte tutma



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.07. Development of the Perception Scale for Nurse Retention

**Introduction and Aim:** In recent years, the increase in nurse turnover rate due to various reasons has been recognized as an important problem that affects both the quality of patient care and the working and social life of nurses. Ensuring nurses' job satisfaction, reducing nurse turnover and retention is an important issue that all health institutions should focus on. The aim of this study was to develop the "the Perception Scale for Nurse Retention".

**Method:** The data of the methodologically designed study were collected from 602 nurses between November 2023 and January 2024. A descriptive information form consisting of 10 questions and a 51-item scale draft created by the researchers in line with the literature were used in the study. Descriptive statistics and psychometric tests (content validity ratio, item-total correlation, Kaiser Meyer Olkin [KMO] adequacy measure and Bartlett's test of sphericity, Exploratory Factor Analysis [EFA] and Confirmatory Factor Analysis [CFA], internal consistency coefficient, convergent and divergent validity analysis, dependent groups t-test and ICC test for time invariance) were used to analyze the data.

**Results:** The content validity index of the scale was 0.88. The sample was divided into two and EFA was applied to a group of 301 participants. As a result of the analysis, a scale consisting of 27 items and four sub-dimensions with eigenvalue coefficients above 1 was obtained. The scale items explained 71.98% of the total variance. CFA was applied to the second half of the sample for the scale model obtained in EFA. In CFA, it was determined that the model fit index values were at an acceptable fit level. The Cronbach's alpha value calculated in both sample groups was 0.96 (between 0.89 and 0.96 for sub-dimensions). The ICC value for time stability reliability was found to be 0.98 and the t-test for dependent groups was not significant.

**Discussion and Conclusion:** The 27-item scale consists of four sub-dimensions: "manager' behaviours", "training and development", "remuneration policy", and "participation in decision making". The scale was found to be a valid and reliable measurement tool that can be used to evaluate the management approaches and practices in hospitals to retain nurses with the working nurse dimension. This scale, which was developed to be used in the multidimensional evaluation of strategies to retain nurses, may be useful for planning and implementing retention interventions by nursing services and health managers.

**Keywords:** Scale development, nurse, job retention



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.08. Hemşirelerde İş Rotasyon Stresinin Tükenmişliğe Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü

Gözde Çetinkaya Alkaya<sup>1</sup>, Aysun Türe<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>0000-0003-3666-9649, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Eskişehir

<sup>2</sup>0000-0003-2513-0904, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Yönetimi Anabilim Dalı, Eskişehir

**Giriş ve Amaç:** Bu araştırma bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde, iş rotasyon stresinin tükenmişliğe etkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı desende tasarlanmıştır. Araştırma örneklemini çalışan hemşireler arasından basit tesadüfi yöntem ile seçilen 523 hemşire oluşturmuştur. Veriler "Kişisel Bilgi Formu", "İş Rotasyon Stres Ölçeği", "Maslach Tükenmişlik Ölçeği", "Lider Üye Etkileşim Ölçeği" ile toplanmış, uygun analiz programları kullanılarak analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Yapılan analiz sonuçlarında; iş rotasyon stresi tükenmişliği pozitif ve anlamlı yönde etkiler, iş rotasyon stresi lider üye etkileşimini negatif ve anlamlı yönde etkiler, lider üye etkileşimi tükenmişliği negatif ve anlamlı yönde etkiler, hemşirelerde iş rotasyon stresinin tükenmişliğe etkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolünü üstlendiği saptanmıştır.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerde iş rotasyon stresinin tükenmişliğe etkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolünün olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş rotasyon stresi, tükenmişlik, lider üye etkileşimi, hemşirelik



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### **B.08. The Mediating Role of Leader-Member Interaction in the Effect of Work Rotation Stress on Burnout in Nurses**

**Introduction and Aim:** This research was conducted to determine the mediating role of leader member interaction in the effect of job rotation stress on burnout in nurses working in a city hospital.

**Method:** The research was designed in a descriptive pattern. The research sample consisted of 523 nurses selected by simple random method among working nurses. Data were collected using the "Personal Information Form", "Job Rotation Stress Scale", "Maslach Burnout Scale", "Leader Member Interaction Scale" and analyzed using appropriate analysis programs.

**Results:** According to the analysis results; Job rotation stress affects burnout positively and significantly, job rotation stress affects leader-member interaction negatively and significantly, leader-member interaction affects burnout negatively and significantly, and it has been determined that leader-member interaction plays a mediating role in the effect of job rotation stress on burnout in nurses.

**Discussion and Conclusion:** It was determined that leader-member interaction had a mediating role in the effect of job rotation stress on burnout in nurses.

**Keywords:** Job rotation stress, burnout, lead member interaction, nursing



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.09. Hemşirelerin Emekliliğe İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi

Habip Çoban<sup>1</sup>, Ebru Özen Bekar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Bolu İzzet Baysal Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi, Bolu

<sup>2</sup>0000-0002-6214-1541, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Düzce

**Giriş ve Amaç:** Bu çalışma, hemşirelerin emeklilikle ilgili görüşlerinin belirlenmesi amacıyla nitel tasarımda gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Araştırma COREQ (Consolidated criteria for reporting qualitative research) kontrol listesine göre yapılandırılmıştır. Araştırmanın evreni dört kamu hastanesinde 25 yılını tamamlamış, emekli olma hakkına yasal olarak sahip, henüz emekli olmamış hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklem seçiminde kartopu yöntemi kullanılmıştır. Katılımcı sayısı nitel araştırmalarda geçerli olan "veriye doyma" ilkesine göre belirlenmiştir. Bu doğrultuda 27 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler yarı yapılandırılmış bir form aracılığıyla ile yüz yüze görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Taslak soru formu, literatür incelemesi yapılarak hazırlanmış ve nitel veri toplama yöntemlerinde deneyimi olan iki uzman akademisyenin görüşleri ve önerileriyle düzenlenmiştir. Veriler 01/03/2023 – 01/09/2023 tarihleri arasında, araştırmacı tarafından katılımcılarla yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Katılımcılardan, çalışmaya dahil olmaları ve ses kayıtlarını alabilmek için yazılı ve sözlü onamları alınmıştır. Ayrıca Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 2022/420 sayılı 20/10/2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Bilgisayar destekli nitel veri analiz programı MAXQDA 20 ile veriler analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Tematik analizler incelenerek dört tema oluşturulmuştur. Bu temalar; hemşirelerin emeklilik kavramına yükledikleri anlamlar, hemşirelerin emeklilikle ilişkili kaygıları, hemşirelerin emeklilik kararında etkili olan faktörler, hemşirelerin emeklilik sürecine ilişkin plan ve beklentileridir.

**Tartışma ve Sonuç:** Sonuç olarak, hemşirelerin ülkemizde diğer ülkelerin aksine 40 yaş gibi erken bir yaşta bile yorgunluk, çalışma koşulları gibi nedenlerden emekli olmayı istedikleri ancak maddi kaynaklar nedeniyle emekli olmayı geciktirdikleri görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Emeklilik, hemşire, nitel araştırma



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.09. Determination of Nurses' Views on Retirement

**Introduction and Aim:** This study was conducted using a qualitative design to determine nurses' views on retirement.

**Method:** The research was structured according to the COREQ (consolidated criteria for reporting qualitative research) checklist. The population of the research consists of nurses who have completed 25 years in four public hospitals have the legal right to retire but have not yet done so. The snowball method was used in sample selection for the research. The number of participants was determined according to the 'data saturation' principle, which is valid in qualitative research. In this regard, 27 nurses constituted the sample of the research. Data was collected through a semi-structured form and in face-to-face interviews. The draft questionnaire was prepared by reviewing the literature and edited with the opinions and suggestions of two expert academicians who have experience in qualitative data collection methods. The data was collected by the researcher by meeting the participants face-to-face between 01/03/2023 and 01/09/2023. Written and verbal consent was obtained from the participants to participate in the study and to record their voices. Furthermore, ethics committee approval numbered 2022/420 dated 20/10/2022 was obtained from Düzce University Scientific Research and Publication Ethics Committee. Data was analysed using the computer-aided qualitative data analysis program MAXQDA.

**Results:** Four themes were created by examining thematic analysis. The four themes are; the meanings that nurses attribute to the concept of retirement, nurses' concerns about retirement, factors affecting nurses' retirement decisions and, expectations regarding the retirement process.

**Discussion and Conclusion:** The result is that, unlike other countries, nurses in our country want to retire at an early age of 40 due to reasons such as fatigue and working conditions, but they delay retirement due to financial resources.

**Keywords:** Retirement, nurse, qualitative research



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.10. Hemşirelerde Toplumsal Cinsiyet ve Kariyer Sorunları İlişkisinde Cam Tavan Ara Değişken Etkisinin İncelenmesi: Diyarbakır İli Örneği

Nermin Uyurdağ<sup>1</sup>, Seyhan Çerçi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0001-5838-3057, Dicle Üniversitesi Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Diyarbakır

<sup>2</sup>0000-0002-1370-9604, Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkeğin farklı rollerini ve eşit olmayan güç ilişkilerini ifade etmektedir. Bu ilişkiler her iki cinsiyetin kariyer süreçlerini farklı etkilemekte ve bu süreçte cam tavan algısı gibi bazı kariyer engelleriyle karşılaşmaktadır. Bu çalışmada hemşirelerin toplumsal cinsiyet algısının hemşirelikte kariyer sorunlarına etkisinin ve cam tavan algısının bu ilişkideki aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve metodolojik tasarımdaki bu çalışmanın evrenini, bir il merkezinde özel ve kamuya ait hastanelerde çalışan toplam 3.758 hemşire, örneklemine ise rastgele örnekleme ile araştırmaya katılmayı kabul eden 407 hemşire oluşturdu. Veriler, Tanıtıcı Bilgi Formu, Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği, Hemşirelerde Kariyer Sorunları Ölçeği, Cam Tavan Algısı Ölçeği kullanılarak toplandı. Araştırma için etik kurul izni, kurum izinleri ve katılımcıların onamları alındı. Tanımlayıcı, karşılaştırmalı istatistikler, psikometrik analizler ve yapısal eşitlik modellemesi analizleri uygulandı.

**Bulgular:** Ölçeklerden alınan ortalama puanlar Toplumsal Cinsiyet Algısı için 4.11(SS=0.66), Cam Tavan Algısı için 2.81(SS=0.54), Hemşirelikte Kariyer Sorunları Ölçeği için 3.68(SS=1.23) dir. Hemşirelerde toplumsal cinsiyet algısının olumlu, cam tavan algısının orta, hemşirelikte kariyer sorunları algısının da yüksek düzeyde olduğu tespit edildi. Toplumsal cinsiyet algısının cam tavan algısını ve hemşirelikte kariyer sorunları algısını etkilediği, cam tavan algısının hemşirelikte kariyer sorunları algısının kişisel tercih algısı dışında diğer alt boyutlarda aracılık etkisinin olduğu, toplumsal cinsiyet algısının hemşirelikte kariyer sorunları algısı üzerinde cam tavan algısının kısmi aracılık etkisi olduğu belirlendi. Ölçekler arasında anlamlı ilişkiler olduğu, yapılan yapısal eşitlik modelinin anlamlı olduğu bulundu.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerde toplumsal cinsiyetin kariyerde sorunları etkilediği ve cam tavan algısının kısmi aracı rolü olduğu saptandı. Toplumun kadınlara ve erkeklere biçtiği roller, kariyer seçimi, eğitim durumu gibi birçok davranış ve kararlarını etkilemektedir. Kadın popülasyonunun fazla olduğu hemşirelik mesleği cam tavan gibi birçok kariyer engelinden etkilenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Toplumsal cinsiyet, kariyer, cam tavan, hemşirelik, aracı değişken



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.10. Examining the Effect of Glass Ceiling Intermediate Variable in the Relationship Between Gender and Career Problems in Nurses: Diyarbakır Province Case

**Introduction and Aim:** The concept of gender refers to the different roles of women and men and unequal power relations. These relationships affect the career processes of both genders differently and some career barriers such as glass ceiling perception are encountered in this process. In this study, it was aimed to determine the effect of nurses' gender perception on career problems in nursing and the mediating role of glass ceiling perception in this relationship.

**Method:** The population of this descriptive and methodological study consisted of a total of 3.758 nurses working in private and public hospitals in a provincial centre, and the sample consisted of 407 nurses who accepted to participate in the study by random sampling. Data were collected using the Descriptive Information Form, Gender Perception Scale, Career Problems in Nurses Scale, and Glass Ceiling Perception Scale. Ethics committee permission, institutional permissions and consent of the participants were obtained for the study. Descriptive and comparative statistics, psychometric analyses and structural equation modelling analyses were applied.

**Results:** The mean scores obtained from the scales were 4.11 (SD=0.66) for Gender Perception, 2.81 (SD=0.54) for Glass Ceiling Perception, and 3.68 (SD=1.23) for Career Problems in Nursing Scale. It was determined that the perception of gender in nurses was positive, the perception of glass ceiling was medium, and the perception of career problems in nursing was high. It was determined that the perception of gender affects the perception of glass ceiling and the perception of career problems in nursing, the perception of glass ceiling has a mediating effect on the perception of career problems in nursing in other sub-dimensions except the perception of personal preference, and the perception of glass ceiling has a partial mediating effect on the perception of career problems in nursing. It was found that there were significant relationships between the scales and the structural equation model was significant.

**Discussion and Conclusion:** It was determined that gender affects career problems in nurses and glass ceiling perception has a partial mediating role. The roles that society assigns to women and men affect many behaviours and decisions such as career choice, educational status. The nursing profession, which has a high female population, is affected by many career barriers such as glass ceiling.

**Keywords:** Gender, career, glass ceiling, nursing, Intermediary variable





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.11. Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Büşra Mazak Aşkan<sup>1</sup>, Sevim Şen Olgay<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 0009-0008-5787-0919, Amerikan Hastanesi, İstanbul

<sup>2</sup> 0000-0003-3301-4153, Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve amaç:** İş yaşam dengesizliği, hemşirelerin psikolojik ve fizyolojik sağlığını, iş yaşam doyumunu, iş performansını ve örgütsel iletişimini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca bireylerin kişilik özellikleri ile iş değeri arasında ilişki olduğu ve iş performansını etkilediği belirtilmektedir. Bu nedenle bu çalışma hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırma İstanbul ilindeki bir özel ve bir üniversite hastanesinde 30 Nisan ve 30 Eylül 2023 tarihleri arasında çevrimiçi ortamda tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini araştırmaya katılma kriterlerini karşılayan ve gönüllü olan 188 hemşire oluşturmuştur. Veriler araştırmacı tarafından hazırlanan Bilgi Formu, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği ve İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ile toplanmıştır. Veriler bilgisayar ortamında SPSS programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD), pearson korelasyon ve lineer regresyon testleri kullanılmıştır ve  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın etik kurul ve kurum izinleri alınmıştır.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin %87,2'sinin kadın, %68,6'sının 30 yaş ve altında olduğu, %69,1'inin bekar, %60,5'inin gelirin giderinden az olduğu, %72,9'unun lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin iş yaşam dengesi toplam puanının ( $3,239 \pm 0,743$ ) ortalamanın üstünde çıktığı, kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik puanının ( $2,547 \pm 0,638$ ) en düşük, geçimlilik ( $4,016 \pm 0,456$ ) puanın en yüksek olduğu bulunmuştur. Kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik yaşamı ihmal etme düzeyi, kendine zaman ayırma düzeyi ve yaşamın işten ibaret olma düzeyini pozitif etkilediği, iş yaşam dengesi ve iş yaşam uyumunu negatif etkilediği saptanmıştır.

**Tartışma ve Sonuç:** Çalışmanın bulguları iş yaşam dengesine etki eden en önemli kişilik özelliğinin duygusal dengesizlik olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle kurumların ve yöneticilerin çalışanlara yönelik kişisel gelişim seminerleri ve özellikle duygu kontrolü ile ilgili eğitimlerin düzenlenmesi önerilmektedir. Ayrıca konu ile ilgili nitel ve nicel çalışmaların yapılması önemlidir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, iş yaşam dengesi, kişilik özellikleri



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.11. Analyzing the Relation Between Personality Traits of Nurses and Work Life Balance

**Introduction and Aim:** Work life imbalance negatively affects nurses' psychological and physiological health, work life satisfaction, job performance and organizational communication. It is also stated that there is a relationship between individuals' personality traits and work value and that it affects job performance. For this reason, this study was conducted to examine the relationship between nurses' personality traits and work life balance.

**Method:** The research was conducted online in a descriptive and cross-sectional design in a private and a university hospital in Istanbul between April 30 and September 30, 2023. The sample of the study consisted of 188 nurses who met the research participation criteria and volunteered. Data were collected with the Information Form prepared by the researcher, the Five-Factor Personality Scale and the Work-Life Balance Scale. The data were evaluated on a computer using the SPSS 22.0 statistical program. Descriptive statistical methods, independent groups t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and post hoc (Tukey, LSD), Pearson correlation and linear regression tests were used in the analysis of the data and were evaluated at the  $p < 0.05$  significance level. Ethics committee and institutional permissions were obtained for the research.

**Results:** In the research 87.2% of the nurses participating in the research were women and 68.6% were 30 years old and under; It was determined that 69.1% were single, 60.5% had an income less than their expenses, and 72.9% had a bachelor's degree. It was found that the nurses' work life balance total score ( $3.239 \pm 0.743$ ) was above the average, and among their personality traits, the emotional instability score ( $2.547 \pm 0.638$ ) was the lowest and the compatibility score ( $4.016 \pm 0.456$ ) was the highest. It has been revealed that age, department of employment, length of time working in the profession, shift type and daily working time affect work life balance and all its sub-dimensions.

**Discussion and Conclusion:** The findings of the study revealed that the most important personality trait affecting work-life balance is emotional instability. For this reason, it is recommended that institutions and managers organize personal development seminars for employees and especially training on emotional control. Additionally, it is important to conduct qualitative and quantitative studies on the subject.

**Keywords:** Nursing, Work-life balance, personality characteristics



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.12. Kriz Dönemlerinde Hemşirelerin Algıladıkları İş Yeri Desteğinin Mental Sağlık Üzerine Yordayıcı Etkisi: Pandemi Örneği

Emre Yıldız<sup>1</sup>, Menevşe Yıldırım<sup>2</sup>, Şeyda Seren İntepeler<sup>3</sup>

<sup>1</sup>0000-0001-9531-6355, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

<sup>2</sup>0000-0001-6033-6196, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Fethiye Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Muğla

<sup>3</sup>0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

**Giriş ve Amaç:** Yakın dönemde yaşadığımız en büyük kriz olan COVID-19 Pandemisi sağlık sektörünü küresel çapta etkilemiştir. Salgının izleri devam ederken, özellikle sağlık çalışanlarının en büyük grubunu oluşturan hemşirelerin mental sağlığı üzerindeki etkileri ile ilgili kaygılar giderek artmaktadır. Etkileri en aza indirmek için gerekli desteklerin örgütsel düzeyde karşılanması hemşirelerin sağlığının korunması açısından büyük önem arz etmektedir. Çalışmanın amacı, hemşirelerin algıladıkları iş yeri desteğinin mental sağlık üzerine yordayıcı etkisinin incelenmesidir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı kesitsel tasarımdaki araştırmanın evrenini bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmuştur (n:1039). Herhangi bir örnekleme yöntemine gidilmeden tüm evrene ulaşılması hedeflenmiş ve 417 hemşireye ulaşılmıştır. Yapılan güç analizi sonucunda %80 güç ile örneklem sayısının yeterli olduğu bulunmuştur. Veriler Nisan-Haziran 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak "Tanımlayıcı Özellikler Formu", "Algılanan İş Yeri Desteği Ölçeği" ve "Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu" kullanılmıştır. Veri toplama için etik kurul, kurum izni, ölçek izinleri ve katılımcı onamları alınmıştır. Veriler tanımlayıcı istatistikler ve doğrusal regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Analizlerde anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak belirlenmiştir.

**Bulgular:** Hemşirelerin, algıladıkları iş yeri desteği puan ortalamaları  $110,95 \pm 21,65$ 'tir. Algılanan iş yeri desteğini oluşturan örgütsel destek algısı puan ortalamaları  $36,77 \pm 8,94$  iken, yönetici desteği algısı puan ortalamaları  $37,02 \pm 10,08$  ve çalışma arkadaşları desteği algısı puan ortalamaları  $33,70 \pm 7,30$  bulunmuştur. Hemşirelerin mental iyi oluşluk puan ortalamaları ise  $34,31 \pm 16,53$  olarak belirlenmiştir. Çalışmada hemşirelerin algıladıkları iş yeri desteğinin mental sağlık üzerine yordayıcı etkisi %15 ( $F=75,573$ ;  $\beta=0,392$ ;  $p=0,000$ ) olarak saptanmıştır.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerin, algıladıkları iş yeri desteği puanı ortalamasının üzerinde, mental iyi oluşlukları ise orta düzeyde değerlendirilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre pandemi gibi kitlesel kriz dönemlerinde hemşirelerin algıladıkları iş yeri desteği mental sağlık durumları üzerinde önemli oranda etkilidir. Bu süreçlerde riske en açık grup sağlık çalışanlarıdır. Kriz ile mücadele ederken yoğun ve yüksek risk altında, yeterince dinlenmeden, eksik olanaklarla, güvensiz bir durumda çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, psikolojik destek programları, sosyal ve duygusal yönden iyi olma düzeylerini artıracak stratejilerin uygulanması ve süreklilik sağlanan kurumsal müdahaleler ile kriz dönemlerinde mental sağlığın geliştirilmesi sağlanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Kriz dönemlerinde hemşirelik, algılanan işyeri desteği, mental sağlık, COVID-19 Pandemisi, kesitsel araştırma



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.12. Predictive Effect of Nurses' Perceived Workplace Support on Mental Health During Crisis Periods: The Pandemic Example

**Introduction and Aim:** The COVID-19 Pandemic, the most significant crisis of recent times, has had a global impact on the healthcare sector. As the effects of the pandemic persist, concerns about the impact on the mental health of nurses, who constitute the largest group of healthcare workers, are increasing. It is of great importance to address the necessary support at the organizational level to minimize these effects for the preservation of nurses' health. The aim of this study is to examine the predictive effect of perceived workplace support on the mental health of nurses.

**Method:** The population of the descriptive cross-sectional study consisted of nurses working in a university hospital (n:1039). It was aimed to reach the whole population without any sampling method and 417 nurses were reached. As a result of the power analysis, it was found that the sample size was sufficient with 80% power. Data were collected between April and June 2021. "Descriptive Characteristics Form", "Perceived Workplace Support Scale" and "Mental Health Continuity Short Form" were used as data collection tools. Ethics committee, institutional permission, scale permissions and participant consents were obtained for data collection. Data were analyzed using descriptive statistics and linear regression analysis. The significance level was set as  $p < 0.05$  in the analyses.

**Results:** The mean score of nurses' perceived workplace support was  $110.95 \pm 21.65$ . While the mean score of the perception of organizational support, which constitutes the perceived workplace support, was  $36.77 \pm 8.94$ , the mean score of the perception of manager support was  $37.02 \pm 10.08$  and the mean score of the perception of colleague support was  $33.70 \pm 7.30$ . The mean mental well-being score of the nurses was  $34.31 \pm 16.53$ . In the study, the predictive effect of workplace support perceived by nurses on mental health was found to be 15% ( $F=75.573$ ;  $\beta=0.392$ ;  $p=0.000$ ).

**Discussion and Conclusion:** The nurses' perceived workplace support score was above average and their mental well-being was evaluated at a moderate level. According to the results of the study, workplace support perceived by nurses during mass crisis periods such as pandemics has a significant effect on their mental health status. Healthcare workers are the most risk-prone group in these processes. While struggling with the crisis, they have to work under intense and high risk, without adequate rest, with insufficient facilities, and in an unsafe situation. Improvement of working conditions, psychological support programs, implementation of strategies to increase their social and emotional well-being levels and continuous institutional interventions can improve mental health in times of crisis.

**Keywords:** Nursing during crisis periods, perceived workplace support, mental health, COVID-19 Pandemic, cross-sectional research



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.13. Hemşirelerin İş Taşması Deneyimleri: Algılar, Etkiler ve Sonuçlar

Gamze Nizami<sup>1</sup>, Feride Eşkin Bacaksız<sup>2</sup>, Filiz Coşkun<sup>3</sup>, Yeliz Doğan Merih<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0002-1627-7683, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

<sup>3</sup>0000-0002-4148-3227, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İstanbul

<sup>4</sup>0000-0002-6112-0642, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Hemşirelik Fakültesi Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Bu çalışmada hemşirelerin, başlangıçta iş güvencesine kavuşma veya ücret artışı gibi ödüller için iş tanımını dışında kaldıkları halde çalışanlar tarafından gönüllü olarak yapılan görevlerin, zamanla rutin hale gelerek baskı oluşturmaya başlamasını ifade eden iş taşması kavramına yönelik deneyimlerini incelemek amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Nitel tasarımdaki araştırmanın verileri Eylül-Aralık 2023 tarihleri arasında, İstanbul'da kamu ve özel sektörde hemşire pozisyonunda çalışan 30 gönüllü ile çevrim içi ortamda bireysel derinlemesine görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Görüşmelerde hemşirelerin iş taşması deneyimlerini belirlemek üzere hazırlanmış, 12 sorudan (iş taşması algıları, etkileri, tepkileri vb.) oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış, görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile irdelenmiştir. Çalışmada etik kurul onayı ve katılımcıların bilgilendirilmiş gönüllü onamları alınmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların iş taşması algılarını açıklarken "yük ve yüklenme" kavramlarını sıklıkla kullandıkları, çoğunlukla "doktorların ya da destek personelin (sekreter, güvenlik vb.)" işlerini, "görev tanımlarını ya da yönetmelikleri yeterince bilmedikleri" için "meslektaşları ve yöneticilerinden" kaynaklanan nedenlerle üstlenmek zorunda kaldıklarını ifade ettikleri belirlenmiştir. İş taşmasının etkisinin "fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşama, performans düşüklüğü ya da meslekten soğuma" şeklinde görülebildiği, tepki olarak başlangıçta "sakin ve tepkisiz kaldıkları" ancak sonrasında "reddetme ve agresifleşme" gibi sert davranışların ortaya çıktığını ifade ettikleri saptanmıştır. Katılımcıların iş taşmasının önüne geçebilmek için sıklıkla "görev tanımlarına uyma, bilinçlenme ve birlik olmayı" vurguladığı ortaya konulmuştur.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelik mesleği doğası gereği 7/24 süreklilik gerektiren ve hasta ile doğrudan etkileşim kurulan yegâne sağlık disiplini. Bu da koordinasyon rolü altında, sistemdeki bazı eksiklik ya da aksamaların hemşirelere yüklenmesine neden olabilmektedir. Ancak bu durum bir yandan hemşireleri artan iş yükü ve beraberindeki sorunlarla boğuşmaya iterken diğer yandan hastaya ayrılan süreyi azaltarak bakımın kalitesini düşürme potansiyeline sahiptir. Sağlık bakım organizasyonlarındaki tüm yöneticiler bu konuda duyarlı olmalı ve bilinçli davranmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, iş taşması, nitel araştırma



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B. 13. Nurses' Experiences of Job Creeping: Perceptions, Effects and Consequences

**Introduction and Aim:** In this study, it was aimed to examine the experiences of nurses with the concept of job creeping, which refers to the fact that the tasks performed voluntarily by the employees become routine over time and start to create pressure, even though they are initially outside the job description for rewards such as job security or wage increase.

**Method:** The data of this qualitative research were collected between September and December 2023 by conducting individual in-depth interviews online with 30 volunteers working as nurses in the public and private sectors in Istanbul. In the interviews, a semi-structured interview form consisting of 12 questions (perceptions, effects, reactions, etc.) prepared to determine the experiences of nurses with job creeping was used, and the data obtained from the interviews were examined by content analysis method. In the study, ethics committee approval and informed voluntary consent of the participants were obtained.

**Results:** It was determined that the participants frequently used the concepts of "onus and undertake" while explaining their perceptions of job creeping, and that they mostly had to undertake the work of "physicians or support personnel (secretaries, security, etc.)" for reasons arising from their "colleagues and managers" because they "did not know enough about job descriptions or regulations". It was determined that the effect of job creeping could be seen as "experiencing physical and psychological problems, poor performance or cooling off from the profession", and that they initially "remained calm and unresponsive" as a reaction, but then stated that harsh behaviors such as "rejection and aggressiveness" emerged. It has been revealed that the participants often emphasize "complying with job descriptions, raising awareness and unity" in order to prevent job creeping.

**Discussion and Conclusion:** Due to its nature, the nursing profession is the only health discipline that requires 24/7 continuity and direct interaction with the patient. This, in turn, may cause some deficiencies or disruptions in the system to be blamed on nurses under the coordination role. However, this situation has the potential to reduce the quality of care by reducing the time allocated to the patient, while pushing nurses to grapple with the increased workload and accompanying problems. All managers in health care organizations should be sensitive and conscious about this issue.

**Keywords:** Nurse, job creep, qualitative research



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.14. Yeni Mezun Hemşirelerin Mesleki Yaşama Geçiş Sürecindeki Gereksinimleri: Nitel Bir Araştırma

Aygül Acar<sup>1</sup>, Merve Tarhan<sup>2</sup>,

<sup>1</sup> 0009-0000-4689-7317, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, İstanbul

<sup>2</sup> 0000-0002-9841-4708, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Mesleki yaşama geçiş süreci zorlayıcı ve stresli bir dönem olarak kabul edilmektedir. Bu süreçte yeni mezun hemşirelerin çok yönlü gereksinimlerinin belirlenmesi, mesleki yaşama geçiş sürecini kolaylaştıran yönetsel yaklaşımların planlanmasına katkı sağlayabilir. Bu noktadan hareketle araştırmada yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecindeki gereksinimlerinin belirlenmesi amaçlandı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı nitel tasarımlı bu araştırmada İstanbul'da devlet, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan ve mesleki deneyim süresi bir yılın altında olan 15 yeni mezun hemşire amaçlı örnekleme yöntemiyle araştırmaya dahil edilmiştir. Veriler, yarı yapılandırılmış bireysel görüşmeler yoluyla toplandı. MAXQDA 2024 yazılım programı ile tematik analiz yöntemi kullanılarak veriler analiz edildi. Araştırma, bir vakıf üniversitesinin etik kurulu tarafından onaylandı. (Tarih: 24.06.2022, Sayı: 83) ve TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı tarafından desteklendi. (1919B012206532)

**Bulgular:** Verilerin analizi sonucunda üç tema ve 10 alt tema ortaya çıktı. Yeni mezun hemşireler mesleki gereksinimlerini iş yükü ve zaman yönetimi, bakımı önceliklendirme, acil ve karmaşık bakım gereksinimleri ve iletişim ve iş birliği alt temalarında ifade etti. Sosyal gereksinimleri; yönetici hemşirelerle ilişkiler, deneyimli hemşirelerle ilişkiler ve mesleğe ve çalışma birimi kültürüne uyum olmak üzere üç alt temada incelendi. Örgütsel gereksinimleri ise iş yükü, rehberlik/mentörlük ve çalışma ortamı alt temalarında gruplandırıldı.

**Tartışma ve Sonuç:** Yönetici hemşireler, yeni mezun hemşirelerin mesleki gereksinimleri geliştirmeyi hedefleyen iyi yapılandırılmış ve planlandırılmış programlar düzenlemelidir. Özellikle deneyimli hemşireleri paydaşı olarak niteleyen sosyal gereksinimlere odaklı mentörlük programları oluşturmalıdır. Ayrıca yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecini kolaylaştıran olumlu çalışma ortamları teşvik edilmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki yaşama geçiş süreci, nitel araştırma, yeni mezun hemşireler



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.14. The Needs of New Graduate Nurses in Transition into Practice: A Qualitative Study

**Introduction and Aim:** Transitioning into practice is considered challenging and stressful. In this period, determining the multifaced needs of new graduate nurses can contribute to planning managerial approaches that facilitate the transition into practice. From this point of view, the study aims to determine the needs of new graduate nurses transitioning into practice.

**Method:** In this study, which used a descriptive qualitative design, 15 new graduate nurses who worked in public, private and university hospitals in Istanbul and had less than one year of professional experience were included in the study by purposive sampling. Data were collected through semi-structured individual interviews and analyzed using the thematic analysis method with the MAXQDA 2024 software program. The study was approved by the ethics committee of a foundation university (Date: 24.06.2022, Number: 83) and supported by TUBİTAK 2209-A University Students Research Projects Support Program (1919B012206532).

**Results:** As a result of data analysis, three themes and ten sub-themes were identified. New graduate nurses expressed professional needs under four sub-themes: workload and time management, prioritization, urgent and complex care needs, communication and collaboration. Social needs were analyzed under three sub-themes: the relationships with nurse managers, the relationships with experienced nurses and adaptation to the profession and work unit culture. Lastly, organizational needs were categorized under the sub-themes of workload, preceptorship/mentorship and working environment.

**Discussion and Conclusion:** Nurse managers should organize well-structured and planned programs to improve the professional needs of new graduate nurses. Mentoring programs focused on social needs should be created, especially those that qualify experienced nurses as stakeholders. In addition, positive working environments that facilitate the transition into practice for new graduate nurses should be encouraged.

**Keywords:** New graduate nurses, qualitative research, transition into practice





## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.15. Hemşirelerin Toksik Liderlik Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Sistemik Derleme

Zülfiye Bıkmaz<sup>1</sup>, Bilal Kutlu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0003-3785-968X, Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kırklareli

<sup>2</sup>0009-0008-1735-6309, Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırklareli

**Giriş ve Amaç:** Olumsuz liderlik uygulamaları, hemşirelerin bakım kalitesi ve kariyer sonuçları üzerinde olumsuz sonuçlar doğuran, artan devir hızlarıyla ilişkili giderek artan bir endişe kaynağıdır. Olumsuz liderlik tarzlarından biri de toksik liderlik tarzıdır. Bu çalışmada hemşirelerle yapılan çalışmalardan elde edilen toksik liderlik algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair sonuçların incelenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Bu çalışma sistemik derleme niteliğindedir ve Mart-Nisan 2024 tarihleri arasında İngilizce yayın yapan dizinlerde (EBSCO Medline Ultimate, ScienceDirect, Scopus) taranarak yapılmıştır. Ocak 2019-Aralık 2023 tarihleri arasındaki yayınlar "hemşire", "toksik liderlik", "işten ayrılma niyeti" kavramları "ve" bağlacıyla kavramlar çeşitli alternatifleri kullanılarak taranmıştır.

**Bulgular:** Özet metinler, derleme, örneklemin tamamının hemşire olmaması ve benzeri dışlanma kriterleri sonrasında üç makale elde edildi. Örneklem büyüklükleri 168 ile 943 arasında değişmektedir. Kesitsel, ilişki arayıcı çalışmaların sonucunda; hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile toksik liderlik davranış algıları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu, hemşirelik yöneticilerinde toksik liderlik davranışlarının yoğunluğunun artmasıyla birlikte hemşirelerde işten ayrılma niyetinin de arttığını göstermektedir.

**Tartışma ve Sonuç:** Yetiştirilme sürecinde katlanılan maliyet ve hasta bakımına etkileri düşünüldüğünde hemşirelerde devir oranlarının artması önemli bir problem olarak görülmektedir. Elde edilen bulgular açısından işten ayrılma niyetine etki eden önemli değişkenlerden biri de toksik liderlik davranışıdır. Toksik liderlik davranışının azaltılmasına yönelik yönetici seçim ve performans değerlendirme süreçlerine ilişkin sağlık örgütlerinin çözüm üretmesi önemlidir.

**Anahtar Kelimeler:** Toksik liderlik, işten ayrılma niyeti, hemşire, sistemik derleme



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.15. The Relationship Between Nurses' Perception of Toxic Leadership and Intention to Leave: Systematic Review

**Introduction and Aim:** Negative leadership practices are a growing concern associated with increased turnover rates, with negative consequences for nurses' quality of care and career outcomes. One of the negative leadership styles is the toxic leadership style. This study aimed to examine the results obtained from studies conducted with nurses regarding the relationship between toxic leadership perception and intention to leave.

**Method:** This study is a systematic review and was conducted by scanning English-language directories (EBSCO Medline Ultimate, ScienceDirect, Scopus) between March and April 2024. Publications between January 2019 and December 2023 were scanned using the concepts of "nurse", "toxic leadership", "intention to leave/turnover/turnover intetion" and various alternatives of the concepts with the conjunction "and".

**Results:** Three articles were obtained after exclusion criteria such as abstract texts, compilation, the fact that the entire sample was not a nurse, and similar exclusion criteria. Sample sizes ranged from 168 to 943. As a result of cross-sectional, relationship-seeking studies; It shows that there is a positive and significant relationship between nurses' intention to quit and their perception of toxic leadership behavior, and that as the intensity of toxic leadership behavior in nursing managers increases, nurses' intention to leave also increases.

**Discussion and Conclusion:** Considering the cost incurred during the training process and its effects on patient care, the increase in turnover rates in nurses is seen as an important problem. In terms of the findings, one of the important variables affecting the intention to leave the job is toxic leadership behavior. It is important for healthcare organizations to produce solutions regarding manager selection and performance evaluation processes to reduce toxic leadership behavior.

**Keywords:** Toxic leadership, intention to leave, nurse, systematic review



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.16. Hemşirelerde Psikolojik Sermaye, Psikolojik Sahiplenme ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Hilal Kuşcu Karatepe<sup>1</sup>, Nilgün Katrancı<sup>2</sup>, Emine Türkmen<sup>3</sup>, Mesut Karaman<sup>4</sup>

<sup>1</sup>0000-0001-9237-2714, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Osmaniye, Türkiye

<sup>2</sup>0000-0002-0954-6224, Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Gaziantep, Türkiye

<sup>3</sup>0000-0002-3356-5871, İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

<sup>4</sup>0000-0002-7584-0800, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sivas, Türkiye

**Giriş ve Amaç:** Psikolojik sermaye "bireyin pozitif psikolojik gelişme hali"dir (Luthans vd., 2007). Zorunlu vatandaşlık davranışı, çalışanların resmi görev tanımlarında bulunmadığı halde güçlü bir sosyal veya yönetsel baskı ile gösterdikleri rol ötesi davranışları yerine getirmektir (Vigoda-Gadot, 2006). Sağlık hizmetlerinin kesintisiz ve yoğun emek gerektirmesi özellikle hemşirelerin görev tanımları dışında kalan işleri üstlenmeleri de bir zorunlu vatandaşlık davranışıdır. Psikolojik sahiplenme ise belirli koşullar altında iş görenlerin çalıştıkları örgüte ve çeşitli örgütsel faktörlere ilişkin geliştirdikleri sahiplik hissidir (Pierce vd., 2001). Rol ötesi davranışların sahiplenme davranışlarını etkilemesi muhtemeldir ve bu ilişkide hemşirelerin psikolojik sermayeleri de etkili olabilir. Bu çalışmada hemşirelerde zorunlu vatandaşlık davranışının psikolojik sahiplenmeye etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu model ilişkisinin psikolojik sahiplenme davranışının teorik altyapısına farklı bakış açısı sağlayabilir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki bu çalışma 142 hemşire örneklemini ile kartopu yöntemi ile gerçekleştirildi. Veriler Kişisel Bilgi Formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği, Zorunlu Vatandaşlık Ölçeği ve Psikolojik Sahiplenme Ölçeği ile toplandı. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon analizi ve aracılık testinde PROCESS Macro (Model 4) kullanıldı.

**Bulgular:** Puan ortalaması; zorunlu vatandaşlık 3,65±0,73; psikolojik sahiplenme 4,04±0,70 ve psikolojik sermaye 4,33±0,80 olarak belirlenmiştir. Zorunlu vatandaşlığın psikolojik sahiplenme üzerinde doğrudan ( $\beta = -,404$ ) ve dolaylı etkisinin ( $\beta = -,246$ ) olduğu saptandı ve psikolojik sermayenin aracılık rolü olduğu belirlendi.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerin psikolojik sermayesi, zorunlu vatandaşlık davranışının psikolojik sahiplenme üzerindeki negatif etkisini azalttı. Hemşirelerin psikolojik sermayelerinin güçlendirilmesinin hemşirelik hizmetleri çıktıklarına olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, zorunlu vatandaşlık, psikolojik sahiplenme, psikolojik sermaye



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.16. Relationship Between Psychological Capital, Psychological Ownership and Obligatory Citizenship Behaviour in Nurses

**Introduction and Aim:** Psychological capital is ‘an individual’s state of positive psychological development’ (Luthans et al. 2007). Compulsory citizenship behaviour is the extra-role behaviours that employees perform due to a strong social or managerial pressure even though they are not included in their official job descriptions (Vigoda-Gadot, 2006). The fact that health services require uninterrupted and intensive labour, especially nurses undertaking tasks outside their job descriptions is also a compulsory citizenship behaviour. Psychological ownership is the sense of ownership that employees develop towards the organisation and various organisational factors under certain conditions (Pierce et al., 2001). Extra-role behaviours are likely to affect ownership behaviours and psychological capital of nurses may also be effective in this relationship. In this study, it was aimed to determine the mediating role of psychological capital in the effect of compulsory citizenship behaviour on psychological ownership in nurses. This model relationship may provide a different perspective on the theoretical infrastructure of psychological ownership behaviour.

**Method:** This descriptive and cross-sectional study was carried out by snowball method with a sample of 142 nurses. Data were collected with Personal Information Form, Psychological Capital Scale, Compulsory Citizenship Scale and Psychological Ownership Scale. Descriptive statistics, Pearson correlation analysis and PROCESS Macro (Model 4) were used in the mediation test.

**Results:** The mean scores were found to be  $3.65 \pm 0.73$  for obligatory citizenship,  $4.04 \pm 0.70$  for psychological ownership and  $4.33 \pm 0.80$  for psychological capital. It was determined that obligatory citizenship had a direct ( $\beta = -.404$ ) and indirect effect ( $\beta = -.246$ ) on psychological ownership and psychological capital had a mediating role.

**Discussion and Conclusion:** Psychological capital of nurses reduced the negative effect of compulsory citizenship behaviour on psychological ownership. It is thought that strengthening the psychological capital of nurses will contribute positively to the outcomes of nursing services.

**Keywords:** Nurse, compulsory citizenship, psychological ownership, psychological capital



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.17. Hemşirelerde Yapısal Güçlendirme ile Psikolojik Güçlendirme İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması

Hande Yeşilbaş<sup>1</sup>, Filiz Kantek<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>0000-0003-1388-221X, Bartın Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

<sup>2</sup>0000-0002-1524-9824, Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelik, sağlık hizmetlerinin temel bir bileşeni olarak karmaşık ve ihtiyaç duyulan bir meslektir. Bu bağlamda yapısal güçlendirme, hemşirelerin çalışma ortamlarında yetki ve kaynaklara erişimlerini artırarak, karar alma süreçlerine katılımlarını teşvik eder. Psikolojik güçlendirme ise, bireylerin kişisel yeteneklerini ve kaynaklarını tanıma, kendi yaşamlarını etkileme konusundaki inançlarını artırma ve olumlu davranışları teşvik etme sürecini içerir. Bu çalışmada hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ile psikolojik güçlendirmesi arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemiyle incelemek amaçlanmıştır.

**Yöntem:** PubMed, Science Direct, Scopus, Web of Science, EBSCO and Cochrane Library veritabanlarında yıl sınırlaması olmadan Ocak 2024'e kadar tarama yapıldı. Taramada "structural empowerment", "psychological empowerment", "nurse" ve "empowerment" anahtar sözcükleri kullanıldı. Dahil edilen çalışmaların seçimi, kalite değerlendirmesi ve veri çıkarımı iki araştırmacı tarafından bağımsız olarak gerçekleştirildi. Meta-analiz, Jamovi yazılım programı kullanılarak gerçekleştirildi.

**Bulgular:** Dahil edilme kriterlerine uygun olan 2002-2023 yılları arasında yayınlanan 15 çalışma (N=4227) meta-analize dahil edildi. Rastgele etkiler modeline göre yapılan analiz sonucunda hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ile psikolojik güçlendirmesi arasında anlamlı pozitif bir ilişki belirlendi; genel etki büyüklüğü  $r=0,55$  [%95 CI:0,39-0,72].

**Tartışma ve Sonuç:** Meta-analiz sonuçları hemşirelerin psikolojik güçlendirmesini arttırmak için yapısal güçlendirmeyi artırmanın etkili olabileceğini gösterdi. Yapısal ve psikolojik güçlendirme arasındaki bu güçlü ilişki, hemşirelerin iş performanslarını artırırken, iş doyumlarını da artırabilir ve olumlu bir çalışma ortamını teşvik edebilir. Bu nedenle, hemşirelik uygulamalarında hem yapısal hem de psikolojik güçlendirme stratejilerine odaklanmak önemlidir. Hemşirelerin yapısal güçlendirmesini artıran müdahalelerin uygulanması, hemşirelerin psikolojik güçlendirmesini artırarak, iş devamlılığının sağlanmasına ve kaliteli hasta bakımı sunma potansiyellerini optimize etmeye yardımcı olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Güçlendirme, hemşire, meta-analiz, psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirme



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.17. The Relationship Between Structural Empowerment and Psychological Empowerment in Nurses: A Meta-Analysis Study

**Introduction and Aim:** Nursing is a complex and essential profession within healthcare services. In this context, structural empowerment encourages nurses' participation in decision-making processes by increasing their access to authority and resources in the work environment. Psychological empowerment, on the other hand, involves the process of individuals recognizing their personal abilities and resources, enhancing their belief in influencing their own lives, and promoting positive behaviors. This study aimed to examine the relationship between nurses' structural empowerment and psychological empowerment through meta-analysis.

**Method:** PubMed, Science Direct, Scopus, Web of Science, EBSCO and Cochrane Library databases were searched without a year limit up to January 2024. The search used keywords such as "structural empowerment," "psychological empowerment," "nurse" and "empowerment." Study selection, quality assessment, and data extraction were independently performed by two researchers. Meta-analysis was conducted using Jamovi software.

**Results:** Fifteen studies (N=4227) published between 2002 and 2023, which met the inclusion criteria, were included in the meta-analysis. The analysis conducted using the random-effects model revealed a significant positive relationship between nurses' structural empowerment and psychological empowerment; the overall effect size was  $r=0.55$  [95% CI: 0.39-0.72].

**Discussion and Conclusion:** The meta-analysis results indicated that increasing structural empowerment may be effective in enhancing nurses' psychological empowerment. This robust association between structural and psychological empowerment may enhance nurses' job performance, increase job satisfaction, and promote a positive work environment. Therefore, focusing on both structural and psychological empowerment strategies in nursing practice is crucial. Implementing interventions that enhance nurses' structural empowerment can help optimize their potential for psychological empowerment, ensuring job continuity and the provision of quality patient care. The findings of this study provide evidence for the importance of structural empowerment in promoting psychological empowerment among nurses.

**Keywords:** Empowerment, nurse, meta-analysis, psychological empowerment, structural empowerment



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.18. Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Davranışları ile Kendi Performansları Arasındaki İlişki

Nevin Acar<sup>1</sup>, Bilgen Özlük<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kadınhanı Devlet Hastanesi, Konya, Türkiye.

<sup>2</sup>000-0002-2560-4199, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Konya, Türkiye.

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelerin iş performansını etkileyen faktörlerden biri de yöneticinin sergilediği liderlik davranışlarıdır. Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranış özellikleri ile kendi performansları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve ilişkisel türdeki bu çalışma, Konya ilinde bulunan iki üniversite hastanesi, üç kamu hastanesi ve yedi özel hastanede çalışan 1064 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Veriler "Liderlik Davranışları Ölçeği" ve "İş Performans Anketi" kullanılarak 23 Ekim 2018- 15 Şubat 2019 tarihleri arasında araştırmacı tarafından toplanmıştır. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama, t testi, ANOVA, Pearson korelasyon analizi ve doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma için etik kurul onamı, kurum izinleri ve hemşirelerden sözel izin alınmıştır.

**Bulgular:** Liderlik davranışları ölçeğinden alınan en yüksek alt boyut puan ortalamasının  $4.24 \pm 0.51$  ile görev odaklı liderliğin olduğu ve hemşirelerin yöneticilerini görev odaklı lider olarak algıladıkları saptanmıştır. İş Performans Anketi toplamından alınan puan ortalamasının  $4.34 \pm 0.43$  olduğu ve hemşirelerin iş performans düzeylerinin çok yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin yaş ( $r=0.159$ ) ve meslekte çalışma yılı ( $r=0.197$ ) ile iş performansları arasında pozitif yönde zayıf yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0.05$ ) bir ilişki olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları işgören ( $r=0.445$ ), görev ( $r=0.460$ ) ve değişim ( $r=0.448$ ) odaklı liderlik özellikleri ile iş performansları arasında pozitif yönde orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0.05$ ) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca liderlik davranışlarının hemşirelerin iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonucuna göre, görev odaklı liderlik davranışının hemşirelerin iş performansı üzerinde %21.2 oranında etkisi olduğu, değişim odaklı liderlik davranışının %20.1 oranında etkisi olduğu ve işgören odaklı liderlik davranışının ise %19.8 oranında etkisi olduğu tespit edilmiştir.

**Tartışma ve Sonuç:** Çalışmanın sonucunda, hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışının daha çok görev odaklı olduğu ve görev odaklı liderlik davranışının hemşirelerin iş performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Yönetici hemşirenin sergilediği liderlik davranışı bireysel anlamda hemşirelerin iş performansını, dolayısıyla örgüt performansını etkileyeceği için yöneticilerin çalışanı destekleyici tarzda liderlik davranışı içerisinde bulunmaları önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, liderlik, performans, yönetici hemşire



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.18. The Relationship Between Nurses' Perceived Leadership Behaviors in Their Managers and Their Performance

**Introduction and Aim:** One of the factors affecting nurses' job performance is the leadership behavior exhibited by the manager. The purpose of this study is to determine the relationship between the leadership behavior characteristics that nurses perceive in their managers and their performance.

**Method:** This descriptive and correlational study was conducted with 1064 nurses working in two university hospitals, three public hospitals, and seven private hospitals in Konya. The data was collected by the researcher between October 23, 2018, and February 15, 2019, using the "Leadership Behavior Scale" and "Job Performance Survey". Number, percentage, mean, t-test, ANOVA, Pearson correlation analysis, and linear regression analysis were used to analyze the data. Ethics committee approval, institutional permissions, and verbal permissions from the nurses were obtained for the research.

**Results:** It was determined that the highest subscale mean score from the leadership behaviors scale was task-oriented leadership with  $4.24 \pm 0.51$  and nurses perceived their managers as task-oriented leaders. It was determined that the average score obtained from the total Job Performance Survey was  $4.34 \pm 0.43$  and the nurses' job performance levels were very high. It was determined that there was a positive, weak and statistically significant ( $p < 0.05$ ) relationship between nurses' age ( $r = 0.159$ ) and years of experience in the profession ( $r = 0.197$ ) and their job performance. It was determined that there was a positive, moderate, and statistically significant ( $p < 0.05$ ) relationship between employee ( $r = 0.445$ ), task ( $r = 0.460$ ), and change ( $r = 0.448$ ) oriented leadership characteristics that nurses perceived in their managers and their job performance. In addition, according to the results of the linear regression analysis conducted to determine the effect of leadership behaviors on nurses' job performance, task-oriented leadership behavior has a 21.2% effect on nurses' job performance, change-oriented leadership behavior has a 20.1% effect, and employee-oriented leadership behavior has a 19.8% effect.

**Discussion and Conclusion:** As a result of the study, it was determined that the leadership behavior that nurses perceived in their managers was more task-oriented and that task-oriented leadership behavior positively affected the job performance of nurses. Since the leadership behavior exhibited by the nurse manager will affect the job performance of individual nurses and therefore the performance of the organization, it is recommended that managers engage in leadership behavior that is supportive of the employees.

**Keywords:** Nursing, leadership, performance, nurse manager





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.19. Türk Hemşirelerin Göçü: Fenomenolojik Bir Çalışma

Mehmet Gülşen<sup>1</sup>, Dilan Deniz Akan<sup>2</sup>, Salih Tosun<sup>3</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-6168-8676, Balıkesir Üniversitesi, İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

<sup>2</sup> 0000-0002-8258-8658, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

<sup>3</sup>0000-0001-6152-2433, Balıkesir Üniversitesi, İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

**Giriş ve Amaç:** Göç, insanlığın varoluşunun sürekli bir olgusu olmuştur ve antik dönemlerden günümüze insanlar göç etmeye devam etmektedir. Dahası, göç oranları yıllar içinde sürekli bir yükseliş eğilimi göstermiştir. Türk hemşireler arasında yurt dışına göç konusunda son dönemlerde yaşanan yoğun ilgiye rağmen, bu alanda nitel araştırmalar açısından kısıtlı veriler olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu çalışma, yabancı ülkelere göç eden Türk hemşirelerin deneyimlerini incelemeyi amaçlamaktadır.

**Yöntem:** Türk hemşirelerin göç öncesi ve sonrası deneyimlerini anlamak amacıyla bu nitel araştırmada fenomenolojik desen kullanılmıştır. Bu yaklaşım, katılımcıların deneyimlerini, kendi bakış açılarını ve duygularını paylaşmalarına olanak tanımaktadır. Örneklem seçiminde amaçlı örnekleme ve kartopu teknikleri kullanıldı. Veri doygunluğu sağlanıncaya kadar veri toplamaya devam edildi. Araştırmaya Türkiye’de en az 6 ay ve yeni ülkelerinde en az 3 ay çalışmış Türk hemşireler dahil edildi. Veriler Zoom toplantıları aracılığıyla Türkçe olarak gerçekleştirildi ve ses kaydı alındı. Verilerin analizinde tematik analiz kullanıldı. Çalışmanın etik onayı Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu tarafından verildi.

**Bulgular:** Çalışma, üç farklı kıtadan 13 Türk hemşire ile gerçekleştirildi. Katılımcılar 26 ile 48 yaş aralığındaydı ve cinsiyet dağılımı beş erkek ve sekiz kadından şeklindeydi. Beş katılımcı yüksek lisans mezunuydu. Katılımcıların çoğunluğu göç sürecinden sonra iş ve genel yaşam doyumlarının yükseldiğini belirtti. Ayrıca, katılımcıların tamamı, geri taşınma planlarının olmadığını aktardı. Görüşmelerin tematik analizi sonucunda beş tema belirlendi: iten faktörler, çeken faktörler, olumsuz deneyimler, olumlu deneyimler ve öneriler. Bu temalar daha sonra göç öncesi ve sonrası olarak iki kategoride gruplandırıldı.

**Tartışma ve Sonuç:** Katılımcıların çoğunun, iş doyum düzeylerinde ve yaşam doyumlarında artış yaşadıkları görüldü. Ayrıca, gelir ve giderler arasındaki ekonomik dengelerinin iyileştiği aktarıldı. Sonuç olarak, bu çalışma, Türk hemşirelerin göç kararlarını etkileyen faktörleri, göç sürecinde yaşadıkları deneyimleri olumlu ve olumsuz yönleriyle ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, göç eden hemşirelerin ihtiyaçlarını karşılamak ve yeni ortamlarına başarılı bir şekilde entegre olmalarını kolaylaştırmak için sağlık hizmetleri yöneticileri için yönlendirici olabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, göç, nitel araştırma



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.19. Migration of Turkish Nurses: A Phenomenological Study

**Introduction and Aim:** Human migration has been a constant phenomenon across the span of human existence, extending from ancient civilizations to the contemporary era (Urbański, 2022). Moreover, migration rates have shown a consistent upward trend over the years (Trends in International Migrant Stock, 2020). Despite the strong interest in migration among Turkish nurses, research in this area remains scarce. Therefore, this study aimed to investigate the experiences of Turkish nurses who migrate to foreign countries.

**Method:** To understand how Turkish nurses experience migration, this research used a phenomenological design. This approach lets nurses share their own perspectives and feelings about moving to another country (Creswell, 2014). Purposive sampling and snowballing techniques were employed to recruit participants with diverse characteristics. Thirteen in-depth interviews were conducted to achieve data saturation. The study included Turkish nurses who had worked in Turkey for a minimum of 6 months and in their new country for at least 3 months. Data were collected through semi-structured interviews conducted via Zoom meetings in Turkish and audio recorded. Thematic analysis was used to analyze the data. Ethical approval for the study was given by the Health Science Ethics Committee, Manisa Celal Bayar University.

**Results:** The study recruited thirteen Turkish nurses from three different continents, comprising five men and eight women ranging in age from 26 to 48 years. Out of these, five held a master's degree. The majority indicated enhanced job and personal satisfaction. Furthermore, none of them expressed any desire to return to their previous location. Qualitative thematic analysis of the interviews identified five themes: pull factors, push factors, negative experiences, positive experiences, and recommendations. These themes were then grouped into 2 categories as before and after migration.

**Discussion and Conclusion:** Most participants reported an increase in their levels of job satisfaction and life satisfaction, as well as an improvement in their economic balance between income and expenses. In conclusion, this study contributes to our understanding of the migration experiences of Turkish nurses, shedding light on the factors influencing migration decisions and the challenges and opportunities encountered during the migration process. The findings underscore the importance of developing policies and support mechanisms to address the needs of migrant nurses and facilitate their successful integration into their new environments.

**Keywords:** Nursing, migration, qualitative study



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.20. Hemşirelikte Nezaketsiz Davranışların Bireysel İş Performansı Açısından İncelenmesi

Betül Danacıoğlu<sup>1</sup>, Nimet Ateş<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0009-0007-9856-9391, T.C Sağlık Bakanlığı Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Ortopedi ve Travmatoloji Anabilim Dalı, Ameliyathane Klinik, İstanbul.

<sup>1</sup>Bezm-i Âlem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, İstanbul.

<sup>2</sup>0000-0003-0417-3059, Bezm-i Âlem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, İstanbul.

**Giriş ve Amaç:** Nezaket toplumda bireylerle bir arada yaşamının önemli bir kriteri olarak kabul edilmektedir. Nezaketsizlik toplumda saygı kurallarının ihlali olarak görülebilmektedir. İş yerinde karşılaşılan nezaketsiz davranışlar ise karmaşık bir sorun olarak kişiye ve kişinin çalıştığı kuruma zararlı sonuçlar verebilmektedir. Bu araştırmanın amacı hemşirelerin iş yaşamında karşılaştıkları nezaketsiz davranışların düzeyini belirlemek ve nezaketsiz davranışların hemşirelerin bireysel iş performansına olan etkisini tanımlayıcı olarak araştırmaktır.

**Yöntem:** Araştırma, İstanbul ilinde bulunan bir vakıf üniversitesinden girişimsel olmayan araştırmalar etik kurul izni alındıktan sonra araştırmaya dahil edilen üç hastanenin kurum izni onayı çıktıktan sonra Eylül-Aralık 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini seçilen üç hastanede çalışan 1943 hemşire, örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden 407 hemşire oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak, demografik bilgileri içeren Hemşire Veri Formu, Hemşirelikte Nezaketsizlik Ölçeği (HNÖ) ve Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPÖ) kullanılmıştır. Veriler araştırmacı tarafından, kliniklerin sorumlu hemşirelerine ulaşarak alanda aktif çalışan hemşireler tespit edilerek hemşirelerin sözel ve yazılı izinleri alınıp araştırmacı gözetiminde hemşire odalarında etkileşim olmadan doldurmaları sağlanmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS Statistics for Windows Versiyon 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Veri analizinde pearson korelasyon, lineer regresyon, tek yönlü varyans, post hoc analizleri ve bağımsız t -testinden yararlanılmış, %95 güven aralığında  $p < 0.05$  düzeyindeki değerler istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

**Bulgular:** Hemşirelerin HNÖ toplam puan ortalaması  $114,759 \pm 28,108$ , BİPÖ genel ortalaması  $4,001 \pm 0,623$  olarak bulunmuştur. HNÖ alt boyutları ile BİPÖ alt boyutları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde bireysel iş performansının genel toplamı ve görev boyutu ile yönetici nezaketsizliği arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışı ile nezaketsizlik toplam ve yönetici nezaketsizliği arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin yaş, kurumda ve birimde çalışma süresi, haftalık çalışma saati ve çalıştığı birim değişkenlerine göre HNÖ'nün ve BİPÖ'nün anlamlı istatistiksel farklılık gösterdiği bulgulanmıştır.

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırmamızın sonucunda hemşirelerin orta düzeyde nezaketsizlik davranışlarına maruz kaldığı ve yüksek düzeyde bireysel iş performansına sahip olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin yönetici nezaketsizliği ile karşılaşması sonucunda görev performanslarında azalma ve üretkenlik karşıtı iş yapma davranışlarında artma olabileceği saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, nezaketsizlik, bireysel iş performansı



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.20. Examining Incivility in Nursing in Terms of Individual Job Performance

**Introduction and Aim:** Civility is accepted as an important criterion for living together with individuals in society. It can be seen as a continuation of differences in the range of incivility. Illegal behaviour at work is a complex problem that can have harmful consequences for the individual and the institution he or she works for. The purpose of this research is to determine the level of incivility that nurses encounter in their work life and to descriptively investigate the effect of incivility on nurses' individual job performance.

**Method:** The research was carried out between September and December 2023, after obtaining noivasive research ethics committee permission from a foundation university in İstanbul and receiving institutional permission approval from three hospitals included in the study. The population of the research consisted of 1943 nurses working in the three selected hospitals and the sample consisted of 407 nurses who agreed to participate in the research. As data collection tools, The Nurse Data Form containing demographic information, the Nursing Incivility Scale (NIS) and the Individual Job Performance Scale (IJPS) were used. The data were collected by the researcher by contacting the nurses in charge of the clinics, who identified nurses working actively in the field and their verbal and written permissions were obtained and they were filled in under the supervision of the researchers in the nurse's rooms, without any interaction. The obtained data were evaluated through the IBM SPSS Statistics for Windows Version 22.0 statistical program. Pearson correlation, linear regression, one-way variance, post hoc analysis and independent t-test were used in data analysis and values at  $p < 0.05$  within the %95 confidence interval were considered statistically significant.

**Results:** The nurses' total NIS score average was found to be  $114.759 \pm 28.108$  and the IJPS general average was  $4.001 \pm 0.623$ . When the correlation analyzes between the NIS subdimensions and the IJPS subdimensions were examined a very weak negative relationship was found between the overall total of individual job performance and the task dimension and manager incivility. A very weak positive relationship was found between counterproductive work behavior and total incivility and manager incivility. It was found that NIS and IJPS showed significant statistical differences according to be variables of nurses' age, length of time working in the institution and unit, weekly working hours and the unit they work in.

**Discussion and Conclusion:** As a result of our research, it was determined that nurses were exposed to moderate levels of incivility and high levels of individual job performance. It has been determined that nurses may experience a decrease in their task performance and an increase in counterproductive work behaviors as a result of encountering managerial incivility.

**Keywords:** Nurse, incivility, individual job performance



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.21. Hemşirelerin Motivasyonunu Artırmaya Yönelik Müdahaleler: Sistemik İnceleme

Merve Özlü<sup>1</sup>, Filiz Kantek<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0003-2988-5845, Afyon Sağlık Bilimleri Üniversitesi Atatürk MYO, Afyon

<sup>2</sup>0000-0002-1524-9824, Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelerin motivasyonunun işten ayrılma niyetlerinin azalmasında, üretkenliklerinin artırılmasında, hasta sonuçlarının iyileştirilmesinde, hasta bakımının güvenli ve kaliteli yürütülmesinde önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Hemşirelerin motivasyonlarını arttırmak, hemşireleri güçlendirmek, memnuniyetlerini arttırmak, iş sonuçlarını iyileştirmek, üretkenliklerini teşvik etmek ve ruh sağlıklarını korumak/ desteklemek için esastır. Bu çalışmayla, hemşireler için bir güç kaynağı ve örgütsel olumlu çıktılar için aracı olan motivasyona dikkat çekilerek, motivasyon artırıcı müdahaleler incelenmiştir. Müdahalelerin hemşirelerde motivasyonu arttırdığı bilirse de bu tür müdahalelerin etkisini anlamak için yeterli değildir. Motivasyonun artırılmasına yönelik uygulanan müdahalelerin ve etkisinin daha net tanımlanmasına ihtiyaç vardır. Bu bağlamda çalışmamızın amacı, hemşirelerin motivasyonlarını arttırmaya yönelik müdahalelere ilişkin kanıtları özetlemektir.

**Yöntem:** Tasarım sistemik bir incelemedir. Araştırma WOS, Scopus, Google Scholar, EBSCO Host, Pubmed online veri tabanları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Taramalar 20.10.2023-10.12.2023 tarihleri arasında, "nursing" "nurses" "motivation" "motivation booster" "improve motivation" "intervention" "app" anahtar sözcükleri kullanılarak yapıldı. Dahil edilen çalışmaların çalışma seçimi, kalite değerlendirmeleri ve veri çıkarımı araştırmacılar tarafından bağımsız olarak gerçekleştirildi. Raporun kalitesini ve şeffaflığını sağlamak için PRISMA kontrol listesi kullanıldı. Derlenen çalışmaların bias riski Cochrane Collaboration aracı kullanılarak değerlendirildi. Çalışma için PROSPERO kaydı (CRD42024497626) yapıldı.

**Bulgular:** Çalışmaya 350 hemşirenin dahil olduğu toplam 6 çalışma dahil edildi. Derlemeye alınan araştırma makalelerin ikisi randomize kontrollü deneysel, ikisi yarı deneysel ve ikisi de tek gruplu ön son test tasarımı yarı deneysel araştırma desenindeydi. Araştırmaya dahil edilen çalışmalarda motivasyonu artırıcı müdahale olarak hastane ortamında uygulanmak üzere geliştirilmiş oyunlaştırma müdahalesi, 7/24 rehabilitasyon programı, iş öncesi eğitiminde ters yüz edilmiş sınıf ve zihin haritası yöntemi, performansa dayalı teşvikler, kendi kararını tayin teorisini temel alan eğitim ve koçluk (mentörlük) uygulaması kullanıldığı belirlendi.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerin motivasyonlarının artırılmasında müdahaleler etkilidir. Hemşirelerde motivasyonu artırıcı müdahalelerin etkisini inceleyen çalışmaların sınırlıdır. Bu nedenle araştırmacıların motivasyonu artırıcı girişimlere odaklanması yararlı olacaktır. Çalışma sonuçlarının, hemşirelerin motivasyonlarını arttırmak için yapılacak çalışmalara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Motivasyon, motivasyonu artırıcı, müdahale, hemşireler, sistemik inceleme



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.21. Interventions Aimed at Increasing Nurses' Motivation: A Systematic Review

**Introduction and Aim:** It is known that nurses play a significant role in decreasing turnover intentions, increasing productivity, improving patient outcomes, and ensuring safe and high-quality patient care. Enhancing nurses' motivation is essential to empower them, increase their satisfaction, improve job outcomes, encourage productivity, and maintain/support their mental well-being. This study focuses on motivational interventions as a source of strength for nurses and as a mediator for organizational positive outcomes. Although interventions aimed at increasing motivation in nurses are acknowledged, understanding the impact of such interventions is not sufficient. There is a need for a clearer definition of the interventions applied to increase motivation and their effects. In this context, the aim of our study is to summarize the evidence regarding interventions aimed at increasing nurses' motivation.

**Method:** The design is a systematic review. The research was conducted using the WOS, Scopus, Google Scholar, EBSCO Host, and PubMed online databases. Searches were conducted between October 20, 2023, and December 10, 2023, using the keywords "nursing," "nurses," "motivation," "motivation booster," "improve motivation," "intervention," and "app." Study selection, quality assessments, and data extraction of included studies were independently conducted by researchers. The PRISMA checklist was used to ensure the quality and transparency of the report. The risk of bias in the collected studies was assessed using the Cochrane Collaboration tool. The study was registered with PROSPERO (CRD42024497626).

**Results:** A total of 6 studies, including 350 nurses, were included in the review. Two of the research articles included in the review were randomized controlled trials, two were quasi-experimental, and two were quasi-experimental with single-group pretest-posttest designs. The interventions identified in the included studies as motivation boosters were gamification intervention developed for application in a hospital setting, 24/7 rehabilitation program, flipped classroom and mind mapping method in pre-job training, performance-based incentives, and education and coaching (mentoring) based on self-determination theory.

**Discussion and Conclusion:** Interventions are effective in increasing nurses' motivation. Studies examining the effects of motivational interventions in nurses are limited. Therefore, researchers' focus on motivational initiatives will be beneficial. It is believed that the study's findings will guide future research aimed at increasing nurses' motivation.

**Keywords:** Motivation, motivational, intervention, nurses, systematic review



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.22. Hasta Yakınlarının Enteral Tüp Yoluyla İlaç Uygulama Deneyimleri: Nitel Bir Çalışma

Gülizar Duman<sup>1</sup>, Şeyda Seren İntepeler<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-8335-0684, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi, İzmir

<sup>2</sup>0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

**Giriş ve Amaç:** Hasta güvenliğinde sağlık ekibinin yanı sıra hasta ve hasta yakınlarının yapılan uygulamalara katılımı hataların oluşmasında önleyici bir yaklaşımdır. Özellikle hastane sürecinin devamında evde de süreklilik göstermesi gereken bu uygulamaların, hatasız yapılması hayati öneme sahiptir. Araştırma, hasta yakınlarının enteral tüp yoluyla ilaç uygulama deneyimlerinin incelenmesini amaçlamaktadır.

**Yöntem:** Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik ve tanımlayıcı tasarımda Mart-Nisan 2024 tarihleri arasında, bir eğitim araştırma hastanesinin palyatif bakım ve nöroloji kliniklerinde 17 enteral tüplü hastanın yakınlarıyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama için etik kurul, kurum izni ve katılımcı onamları alınmıştır. Veriler, araştırmacılar tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme formu ile yüz yüze toplanmıştır. Görüşmeler; 15- 20 dakika sürmüş, ses kaydı alınmış ve dökümü yapılmıştır. İçerik analizi ile dökümler değerlendirilmiş ve temalar oluşturulmuştur.

**Bulgular:** Araştırmanın temaları; yönetsel eksiklikler, yetersizlik hissi ve kolaylaştırıcılar olarak belirlenmiştir. Yapılan görüşmeler sonunda, hasta yakınlarının kendilerini ilaç uygulama aşamaları ile ilgili yeterli bilgiye sahip hissetmediklerini, ilaç uygulama sırasında tüp tıkanması ve aspirasyon gibi komplikasyonlarla karşılaştıklarını, ilaç ezme ve uygulama aşamalarında zorlandıklarını belirtmişlerdir. Enteral tüpten uygulamaya uygun formülasyonda ilaç temininin sağlanmasını, enteral tüp yoluyla güvenli ilaç uygulamaları için standart bir eğitim rehberi olmasını, eğitimlerin daha etkili verilebilmesi için hemşire sayısının artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

**Tartışma ve Sonuç:** Hasta yakınları yaptıkları girişimlerde hasta güvenliğini tehdit edici adımları uygulamamak için deneyimlerinden yola çıkarak sorun ve önerilerini dile getirmişlerdir. Alan yazında enteral tüplü hasta yakınlarının ilaç uygulama deneyimleri ile ilgili benzer çalışma bulunmamaktadır. Kliniklerde, hasta yakınları için enteral tüpten ilaç uygulama rehberi oluşturulması ve hastane eczanesinde enteral tüpten uygulamaya uygun formülasyonda ilaç temini sağlanması özellikle sağlık bakım yöneticilerine önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Enteral yol, hasta yakını, ilaç



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.22. Experiences of Patient Relatives in Medication Administration Via Enteral Tube: A Qualitative Study

**Intraduction and Aim:** In patient safety, the participation of healthcare teams as well as patients and their families in the procedures performed is a preventive approach against errors. Especially in cases where the hospital process needs to continue at home, the error-free execution of these procedures is of vital importance. This research aims to examine the experiences of patients' relatives in administering medication through enteral tube.

**Method:** The research was conducted between March and April 2024 in the palliative care and neurology clinics of an educational research hospital, using a phenomenological and descriptive design as qualitative research methods, with the relatives of 13 patients with enteral tubes. Ethical committee approval, institutional permission, and participant consents were obtained for data collection. Data were collected through face-to-face semi-structured in-depth interviews conducted using a form created by the researchers. The interviews lasted 15-20 minutes, were recorded, and transcribed. The transcripts were analyzed using content analysis, and themes were identified.

**Results:** The themes of the research were determined as administrative deficiencies, feelings of inadequacy, and facilitators. At the end of the interviews, the relatives stated that they did not feel sufficiently informed about the stages of medication administration, encountered complications such as tube obstruction and aspiration during medication administration, and struggled with medication crushing and administration stages. They expressed the need for provision of medications in formulations suitable for administration via enteral tube, establishment of a standard educational guide for safe medication administration via enteral tube, and an increase in the number of nurses for more effective training.

**Discussion and Conclusion:** Relatives of patients expressed their problems and suggestions based on their experiences to avoid taking steps that threaten patient safety in their interventions. There are no similar studies in the literature regarding the experiences of relatives of patients with enteral tubes in medication administration. It can be recommended to healthcare managers to create a medication administration guide for enteral tube for relatives in clinics and to provide medications in formulations suitable for enteral tube administration in the hospital pharmacy.

**Keywords:** Enteral route, patient relative, medication





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.23. Hemşirelerin Ayrılma Niyetinin Belirleyicileri Olarak Çalışma Ortamı ve İş-Yaşam Dengesinin İncelenmesi

Çiğdem Yılmaz<sup>1</sup>, Havva Arslan Yürümezoğlu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0009-0009-3111-5023, Dokuz Eylül Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi, İzmir

<sup>2</sup>0000-0001-7180-9833, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelerin çalışma ortamı ve iş-yaşam dengesi algısının birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetinin belirleyicileri olarak incelenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma, bir kamu üniversitesi hastanesinde 534 hemşire ile tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda Eylül 2021-Mayıs 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sosyodemografik bilgi formu, Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği, İş Yaşam Dengesi Ölçeği ve ayrılma niyeti soruları ile veriler toplanmıştır. Araştırma için etik kurul onayı ve kurum izni alınmıştır. Veriler SPSS programında tanımlayıcı istatistikler ve lojistik regresyon analizi ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Hemşirelerin son bir yıl içinde %62,7'si birimden, %64,6'sı kurumdan, %52,1'i ise meslekten ayrılma niyetindedirler. Regresyon analizlerinde değişkenlerin birimden, kurumdan, meslekten ayrılma niyetinin sırasıyla %30,9'unu, %37,9'unu, %36,6'sını açıkladığı belirlenmiştir. Birimden ayrılma niyeti için yapılan regresyon analizinde; çocuk sahibi olmanın ayrılma niyetini 1,8 kat artırdığı; İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Yaşamı İhmal Etme, Kendine Zaman Ayırma, Yaşamın İşten İbaret Olması alt boyutlarındaki her bir birimlik artışın ayrılma niyetini sırasıyla %37,5, %31,5, %38,4 azalttığı; Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeğinin Yönetici Hemşirelerin Tutumu ve Liderlik Özellikleri alt boyutundaki bir birimlik artışın ise ayrılma niyetini %16,6 azalttığı saptanmıştır. Kurumdan ayrılma niyeti için yapılan regresyon analizinde; çocuk sahibi olmanın ayrılma niyetini 2 ve ameliyathanede çalışmanın 3 kat artırdığı; İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin İş Yaşam Uyumu, Kendine Zaman Ayırma, Yaşamın İşten İbaret Olması alt boyutlarındaki her bir birimlik artışın ayrılma niyetini sırasıyla %33,1, %53, %39 azalttığı; Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeğinin Hemşirelerin Yönetime Katılması ve Temsil Gücü alt boyutunda bir birimlik artışın ise ayrılma niyetini %9,9 azalttığı saptanmıştır.

Meslekten ayrılma niyeti için yapılan regresyon analizinde; çocuk sahibi olmanın ayrılma niyetini 1,7 kat artırdığı, hemşire pozisyonunda çalışmanın yönetici pozisyonunda çalışmaya göre meslekten ayrılma niyetini %91,8 azalttığı; İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Yaşamı İhmal Etme ve Kendine Zaman Ayırma alt boyutlarındaki her bir birimlik artışın ayrılma niyetini sırasıyla %65 ve %45,2 azalttığı; Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeğinin Yönetici Hemşirelerin Tutumu ve Liderlik Özellikleri ve Hekim-Hemşire Meslektaş İletişimi alt boyutlarındaki bir birimlik artışın ise ayrılma niyetini sırasıyla %8,7 ve %15,2 azalttığı belirlenmiştir.

**Tartışma ve Sonuç:** Bu çalışma, hemşirelerin iş-yaşam dengesi ve çalışma ortamını algılamalarının ayrılma niyetinin belirleyicileri olduğunu göstermiştir. İş-yaşam dengesi açısından bireysel faktörler kadar çalışma koşulları nedeniyle işe ayrılan zamanın artması da olumsuz etkilemektedir. Diğer taraftan çalışma ortamında yöneticilerin tutumu, meslektaşlarla ve hekimlerle olan iletişim sorunları da eklendiğinde hemşireler çalıştıkları birimlerden, kurumlardan ve meslekten ayrılmayı daha sık düşünmeye başlamaktadırlar. Kurumların üst düzey yöneticilerinin hemşireleri elde tutmak için iş-yaşam dengesini sağlayacak ve sağlıklı çalışma ortamları oluşturacak stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş-yaşam dengesi, sağlıklı çalışma ortamı, ayrılma niyeti



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

*"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.23. Investigation of Work Environment and Work-Life Balance as Predictors of Nurses' Turnover Intention

**Introduction and Aim:** The aim was to examine nurses' perceptions of work environment and work-life balance as predictors of turnover intention from unit, institution, and profession.

**Method:** A descriptive and correlational design was conducted with 534 nurses in a public university hospital between September 2021 and May 2024. Data were collected using a sociodemographic information form, the Nursing Work Index-The Practice Work Environment Scale, the Work-Life Balance Scale, and questions about turnover intention. Ethics committee approval and institutional permission were obtained for the study. Data were evaluated using descriptive statistics and logistic regression analysis in the SPSS program.

**Results:** In the last year, turnover intention of nurses 62.7% unit, 64.6% institution, 52.1% profession. Regression analyses revealed that the variables explained %30,9, %37,9 and %36,6 of the turnover intention from unit, institution, and profession, respectively.

In the regression analysis conducted for the turnover intention the unit, it was found that having children increased the turnover intention by 1.8 times. Each one-unit change in the sub-dimensions of Neglecting Life, Taking Time for Oneself and Life is Just Working predicted a decreased in turnover intention of %37,5, %31,5 and %38,4, respectively, and a one-unit change in the Nurse Manager Ability, Leadership, and Support of Nurses was found to reduce the intention to leave by %16.6. The regression analysis revealed that having children increased the turnover intention by 2 times and working in the operating room increased the turnover intention by 3 times. Each unit change the sub-dimensions of Work-Life Accordance, Taking Time For Oneself and Life is Just Working predicted a decreased in turnover intention of %33,1, %53, and %39. It was found that a one unit change in Nurse Participation in Hospital Affairs decreased the intention to leave by %9.9. The regression analysis for turnover intention revealed that having children increased turnover intention by 1.7 times, and working as a nurse decreased turnover intention by %91,8. Each one-unit change in the sub-dimensions of Neglecting Life and Taking Time for Oneself also had a significant impact on turnover intention. These factors predicted a decreased in turnover intention of %65,1 and %45,2. It was determined that a one-unit change in the Nurse Manager Ability, Leadership, and Support of Nurses and Collegial Nurse-Physician Relations decreased the intention to leave by 8.7% and 15.2%, respectively.

**Discussion and Conclusion:** This study definitively demonstrated that nurses' perceptions of work-life balance and work environment are critical determinants of turnover intention. In terms of work-life balance, the increase in the time allocated to work due to working conditions has a negative effect as well as individual factors. On the other hand, when the attitude of managers in the working environment and communication problems with colleagues and physicians are added, nurses start to think about leaving the units, institutions and profession more frequently. In order to retain nurses, senior managers of institutions should make the necessary plans to create work-balance and healthy working environments.

**Keywords:** Work-life balance, healthy working environment, intention to leave



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.24. Hemşirelikte Kişi-Örgüt Uyumu ile İşe Gömülmüşlük Arasındaki İlişki: İş Yeri Mutluluğunun Aracı Rolü

Ayşe Karadaş<sup>1</sup>, Mehmet Gülşen<sup>2</sup>, Nurşah Tatoğlu<sup>3</sup>

<sup>1</sup>0000-0003-3955-2980, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Balıkesir

<sup>2</sup>0000-0002-6168-8676, Balıkesir Üniversitesi, İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Balıkesir

<sup>3</sup>0000-0003-4914-3806, Balıkesir Üniversitesi, İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Balıkesir

**Giriş ve Amaç:** Kişi-örgüt uyumu ve işe gömülmüşlük düzeyi hemşire performansını, işten ayrılma niyetini etkileyerek organizasyonun işleyişini aksatmaktadır. Araştırmanın amacı hemşirelikte kişi-örgüt uyumu ile işe gömülmüşlük arasındaki ilişkide iş yeri mutluluğunun aracı rolünün belirlenmesidir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel tipte olan araştırma, 15 Ocak-15 Mart 2024 tarihleri arasında bir devlet hastanesinde görev yapan gören 240 hemşire ile yürütüldü. Veriler, tanıtıcı bilgi formu, Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği, Global İşe Gömülmüşlük Ölçeği ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği ile toplandı. İstatistiksel analizler IBM SPSS Statistics 26 programı ve PROCESS Makro v4.2 eklentisi (Model 4) aracılığıyla yürütüldü. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul onayı, kurum izni ve araştırmaya katılan hemşirelerden sözlü ve yazılı onam alındı.

**Bulgular:** Örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin yaş ortalaması  $43,18 \pm 7,63$  olup, yarısı (%50,0) 45 yaş üstüdür. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun kadın (%90,4), lisans mezunu (%78,8) olduğu, hemşire pozisyonunda (%93,3) çalıştığı, 20 yıl üstü mesleki deneyime (%55,8), 10 yıl ve altında kurumsal deneyime (%59,6), 5 yıl ve altı birimdeki deneyime (%51,7) sahip olduğu ve fazla mesai ile (52,9) çalıştığı saptandı. Yapılan regresyon analizine göre; kişi-örgüt uyumu iş yeri mutluluğunu anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilemektedir ( $\beta=0,599$ , %95CI [0,509, 0,690],  $t= 13,028$ ,  $p<0,001$ ). Kişi-örgüt uyumu iş yeri mutluluğundaki değişimin yaklaşık %41'ini ( $R^2=0,416$ ) açıklamaktadır. İş yeri mutluluğu işe gömülmüşlüğü anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir ( $\beta=0,642$ , %95CI [0,530, 0,755],  $t= 11,265$ ,  $p<0,001$ ). Ayrıca, kişi-örgüt uyumunun işe gömülmüşlük üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da iş yeri mutluluğunun, kişi-örgüt uyumu ile işe gömülmüşlük arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ( $\beta=0,211$ , %95CI [0,106, 0,315],  $t= 13,028$ ,  $p<0,001$ ).

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırma sonucuna göre iş yeri mutluluğu, kişi-örgüt uyumu ile işe gömülmüşlük arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Hemşirelerin işe gömülmüşlük düzeyini artırmak isteyen yönetici hemşirelerin, hemşire-örgüt uyumu ve iş yeri mutluluğu düzeylerini göz önünde bulundurmaları önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, işe gömülmüşlük, işyeri mutluluğu, kişi-örgüt uyumu



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.24. The Relationship Between Person-Organization Fit and Job Embeddedness in Nursing: The Mediating Role of Workplace Happiness

**Introduction and Aim:** Person-organization fit and job embeddedness affect nurse performance and intention to leave, thus disrupting the functioning of the organization. The aim of the research is to determine the mediating role of workplace happiness in the relationship between person-organization fit and job embeddedness in nursing.

**Method:** The descriptive and cross-sectional study was conducted with 240 nurses working in a public hospital between January 15 and March 15, 2024. Data were collected with an introductory information form, Person-Organization Fit Scale, Global Work Embeddedness Scale and Happiness at Work Scale. Statistical analyzes were conducted via IBM SPSS Statistics 26 program and PROCESS Makro v4.2 plug-in (Model 4). In order to conduct the research, ethics committee approval, institutional permission, and verbal and written consent were obtained from the nurses participating in the research.

**Results:** The average age of the nurses forming the sample group is  $43.18 \pm 7.63$ , and half of them (50.0%) are over 45 years old. The majority of the nurses participating in the research were women (90.4%), had a bachelor's degree (78.8%), worked in a nurse position (93.3%), had over 20 years of professional experience (55.8%), and had 10 years or less of institutional experience (59.6%), had 5 years or less experience in the unit (51.7%) and worked overtime (52.9%). According to the regression analysis; person-organization fit significantly and positively affects workplace happiness ( $-\beta=0.599$ , 95%CI [0.509, 0.690],  $t= 13.028$ ,  $p<0.001$ ). Person-organization fit explains approximately 41% ( $R^2=0.416$ ) of the variation in workplace happiness. Workplace happiness significantly and positively affects job engagement ( $-\beta=0.642$ , 95%CI [0.530, 0.755],  $t= 11.265$ ,  $p<0.001$ ). Additionally, it was determined that the indirect effect of person-organization fit on job embeddedness was significant, and therefore workplace happiness mediated the relationship between person-organization fit and job embeddedness ( $\beta=0.211$ , 95%CI [0.106, 0.315],  $t= 13.028$ ,  $p<0.001$ ).

**Discussion and Conclusion:** According to the results of the research, workplace happiness mediates the relationship between person-organization fit and job embeddedness. It is recommended that nurse managers who want to increase nurses' level of job engagement should consider nurse-organization fit and workplace happiness levels.

**Keywords:** Job embeddedness, nurse, person-organization fit, workplace happiness



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.25. Yönetici Hemşire Yetkinliğinin Karşılanmamış Hemşirelik Bakımına Etkisi: Bir Derleme

Melike Duran<sup>1</sup>, Havva Aslan Yürümezoğlu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-0709-3292, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

<sup>2</sup>0000-0001-7180-9833, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir

**Amaç:** Yönetici hemşirelerin gerekli yetkinliklere sahip olmamaları hemşirelik bakımı ve hasta güvenliği ile ilgili problemlere neden olmaktadır. Bu derleme, yönetici hemşire yetkinliğinin karşılanmamış hemşirelik bakımına etkisini inceleyen araştırmaların sonuçlarını gözden geçirmek amacıyla yapılmıştır.

**Olgu:** Derleme kapsamında Ocak-Nisan 2024 tarihleri arasında PUBMED, SCOPUS, EBSCO, OVID ve ULAKBİM veri tabanları kullanılarak, belirlenen anahtar sözcükler (karşılanmamış hemşirelik bakımı, yönetici hemşire, yetkinlik, missed nursing care, undone care, left undone care, rationing nursing care, nurse manager, competency) ile tarama yapılmış ve son 10 yıl içinde yapılan 12 çalışmaya ulaşılmıştır. Yönetici hemşire yetkinliklerinden olan güçlendirici ve ilişkisel bir liderlik tarzı, eleştirel düşünme becerileri, personel yönetimi, çatışma yönetimi ve ekip oluşturma karşılanmamış hemşirelik bakımı ve hasta bakım sonuçları ile ilişkili bulunmuştur. Deneyim ve ileri eğitim yoluyla geliştirilen yönetici hemşire yetkinliklerinin, bakımın etkili yönetimi, ekip üyeleri arasında uyum sağlama ve çalışma ortamının kalitesini artırarak karşılanmamış hemşirelik bakım sıklığını azaltabileceği vurgulanmaktadır.

**Sonuç:** Derleme kapsamında incelenen çalışmaların sonuçları, yönetici hemşire yetkinliğinin karşılanmamış hemşirelik bakımına etki eden önemli faktörlerden birisi olduğunu göstermektedir. Karşılanmamış hemşirelik bakımı bakım kalitesinin bir göstergesi olduğu için yönetici hemşirelerin yetkinliklerini güçlendirecek ve kaliteli bakıma odaklanmalarını sağlayacak stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Yetkin yönetici hemşirelerin kaliteli hasta bakımına odaklı yönetim anlayışı ile karşılanmamış bakım sıklığı azaltılabilir ve daha iyi hemşirelik bakım hizmeti sunulabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Karşılanmamış hemşirelik bakımı, yönetici hemşire, yetkinlikler



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.25. The Effect of Nurse Manager Competency on Missed Nursing Care

**Aim:** The lack of competency required for nurse managers causes problems related to nursing care and patient safety. This review was conducted to review the results of studies examining the effect of nurse manager competency on missed nursing care.

**Case:** Within the scope of the review, PUBMED, SCOPUS, EBSCO, OVID and ULAKBIM databases were searched between January and April 2024 with the keywords (missed nursing care, undone care, left undone care, rationing nursing care, nurse manager, competency) and 12 studies conducted in the last 10 years were reached. Empowering and relational leadership style, critical thinking skills, personnel management, conflict management and team building were found to be associated with missed nursing care and patient care outcomes. It is emphasised that executive nurse competencies developed through experience and further education may reduce the frequency of missed nursing care by effective management of care, team work and improving the quality of the working environment.

**Conclusion:** The results of the studies examined within the scope of the review show that nurse manager competency is one of the important factors affecting missed nursing care. Since missed nursing care is an indicator of quality of care, it is necessary to develop strategies that will strengthen the competencies of nurse managers and enable them to focus on quality care. The frequency of missed care can be reduced and better nursing care services can be provided with the management approach of competent nurse managers focused on quality patient care.

**Keywords:** Missed nursing care, nurse manager, competencies.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.26. Hemşirelerde Bakım Kültürü Algısı ile İş Yeri Mutluluğu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kesitsel Bir Çalışma

Mehmet Gülşen<sup>1</sup>, Ayşe Karadaş<sup>2</sup>, Semih Akkoyun<sup>3</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-6168-8676, Balıkesir Üniversitesi, İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Balıkesir

<sup>2</sup>0000-0003-3955-2980, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Balıkesir

<sup>3</sup>0000-0001-9711-5637, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi, Balıkesir

**Giriş ve Amaç:** Çalışma ortamları, sağlık hizmetlerinin sunumunda kalite ve verimliliğin sağlanması noktasında büyük öneme sahiptir. Bu araştırmanın amacı, hemşirelerde bakım kültürü algısı ile iş yeri mutluluğu arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

**Yöntem:** Araştırma, tanımlayıcı kesitsel bir çalışmadır ve veriler Kasım 2023 ile Şubat 2024 tarihleri arasında Google forms aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye genelindeki kamu, özel ve vakıf hastanelerinde ve aile sağlığı merkezlerinde görev yapmakta olan hemşireler oluşturdu. Kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılan 208 hemşire araştırma örneklemini oluşturdu. Veriler tanıtıcı bilgi formu, Bakım Kültürü Ölçeği ve İş Yerinde Mutluluk Ölçeği ile toplandı. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul izni alındı. Ölçeklerden elde edilen ölçümler arası ilişkilerin test edilmesinde Pearson korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi kullanıldı. Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics v.26 programından yararlanıldı. Anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  kabul edildi.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalaması  $32,45 \pm 8,89$  olup, çoğunluğu (%61,5) 30 yaş ve altında, Marmara bölgesinde (%51,0) ve kamu hastanesinde (%45,2) görev yapmaktaydı. Hemşirelerin çoğunun kadın (%68,8), lisans düzeyinde eğitime sahip (%44,7) olduğu, hemşirelik pozisyonunda çalıştığı (%92,3), 5 yıl veya daha az kurumsal deneyime (%56,3), 10 yıl veya daha az mesleki deneyime sahip olduğu (%56,7) ve genellikle gece gündüz vardiya düzeninde çalıştığı (%78,4) belirlendi. Pearson korelasyon analizi sonucunda ölçeklerin toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında pozitif yönlü, orta şiddetli ve ileri düzeyde anlamlı korelasyonel ilişkiler gözlemlendi ( $p < 0,01$ ). Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları hemşirelerin bakım kültürü algısının iş yeri mutluluğu ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu gösterdi ( $R=0,69$ ,  $R^2=0,488$ ,  $p < 0,01$ ). Bakım kültürü algısı iş yeri mutluluğundaki toplam varyansın yaklaşık %49'unu açıklamaktadır.

**Tartışma ve Sonuç:** Çalışmanın sonuçları, hemşirelerin bakım kültürü algısının iş yeri mutluluğuyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, sağlık kurumlarının yöneticileri, hemşirelerin iş yeri mutluluğunu artırmak için bakım kültürüne odaklanmalı ve destekleyici çalışma ortamları sağlamalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, bakım kültürü, iş yeri mutluluğu



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.26. Examining the Relationship Between Caring Culture Perceptions of Nurses and Workplace Happiness: A Cross-Sectional Study

**Introduction and Aim:** Working environments are of great importance in ensuring quality and efficiency in the provision of health services. The purpose of this research is to determine the relationship between caring culture perceptions of nurses and workplace happiness.

**Method:** The research is a descriptive cross-sectional study, and data were collected via Google Forms between November 2023 and February 2024. A total of 208 nurses were recruited through convenience sampling from public, private, and foundation hospitals, as well as family health centers across Türkiye. Data were collected using an introductory information form, Caring Culture Survey, and Happiness at Work Scale. Ethics committee permission was obtained to conduct the research. Pearson correlation analysis and simple linear regression analysis were used to test the relationships between the scales. The IBM SPSS Statistics v.26 program was used to analyze the data. The significance level was accepted as  $p < 0.05$ .

**Results:** The average age of the nurses was  $32.45 \pm 8.89$ , and the majority (61.5%) were 30 years old and under, working in the Marmara region (51.0%), and public hospitals (45.2%). Most nurses were female (68.8%), had a bachelor's degree (44.7%), worked in a nursing position (92.3%), had 5 years or less of institutional experience (56.3%), had 10 years or less of professional experience (56.7%), and generally worked day and night shifts (78.4%). Pearson correlation analysis revealed a significant positive moderate correlation between the total and subscale score averages of the scales ( $p < 0.01$ ). Simple linear regression analysis results show that nurses' perception of care culture has a high and significant relationship with workplace happiness ( $R = 0.69$ ,  $R^2 = 0.488$ ,  $p < 0.01$ ). Caring culture perceptions of nurses accounted for approximately 49.0% of the variance in workplace happiness.

**Discussion and Conclusion:** The results of the study show that caring culture perceptions of nurses is related to workplace happiness. Therefore, managers of healthcare institutions should focus on creating a caring culture and provide supportive work environments to increase nurses' workplace happiness.

**Keywords:** Nursing, caring culture, workplace happiness





## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.27. Covid-19 Sürecinin Toplumun Hemşirelik İmgesi ve Hemşireye Duyduğu Güvene Etkisi

Sümeyye Ekim<sup>1</sup>, Handan Alan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0001-7101-9436, Prof. Dr. Cemil Taşcıoğlu Şehir Hastanesi, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0001-7414-2288, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Araştırmanın amacı, COVID-19 sürecinde toplumdaki hemşirelik imgesi ve hemşireye duyulan güveni etkileyen etmenlerin araştırılmasıdır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı türde yapılan çalışmada kartopu örnekleme yöntemiyle 445 kişiden çevrimiçi anket ile veri toplandı. Veri toplama aracı olarak "Tanıtıcı Bilgi Formu", "Hemşirelik İmajı Ölçeği" ve "Hemşireye Güven Ölçeği" kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntem, ölçümlerin karşılaştırılması için parametrik testler ve ilişki arayıcı analizler kullanıldı.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğu lisans mezunu (%56,6), kadın (%52,8) ve 18-30 yaş aralığında (%72,8) bireylerdi. Araştırmada katılımcıların yarıya yakını (%47) salgın süresince hemşirelik mesleğine yönelik düşüncelerinin olumlu yönde değiştiğini ifade etmiş, ancak çalışmada hemşirelik imgesi puan ortalaması orta düzeyde bulunmuştur (8,72±1,77). Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ve COVID-19 salgını süresince hemşirelik mesleğine yönelik düşüncelerinin değişme durumuna göre "Hemşirelik İmajı Ölçeği" ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bazı farklılıklar bulunurken (p<0,05); "Hemşireye Güven Ölçeği" puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlendi (p>0,05). "Hemşireye Güven Ölçeği" ile "Hemşirelik İmajı Ölçeği" arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzey bir ilişki saptandı (p<0,01: r=0,541).

**Tartışma ve Sonuç:** Bu çalışmada orta düzey hemşirelik imgesine bakıldığında, mesleki imge COVID-19 salgınından etkilense de henüz istenen düzeye ulaşamadığı görülmektedir. Bulgu sonuçlarına göre olumlu hemşirelik imgesine katkı sağlayacak çalışmaların yapılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, hemşirelik imgesi, hemşireye güven, COVID-19 süreci



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.27. The Effect of the COVID-19 Process on Society's Nursing Image and Trust in Nursing

**Introduction and Aim:** The aim of the research is to investigate the image of nursing in the society during the COVID-19 process and the factors affecting the trust in the nurse.

**Method:** In the study conducted in the descriptive type, data were collected from 445 people with the online questionnaire with the snowball sampling method. "Introductory Information Form", "Nursing Image Scale" and "Nursing Trust Scale" were used as data collection tools. In the evaluation of the data, descriptive statistical method, parametric tests and relationship-seeking analyzes were used to compare the measurements.

**Results:** The majority of the individuals participating in the study were undergraduate graduates (56.6%), women (52.8%) and individuals between the ages of 18-30 (72.8%). In the study, nearly half (47%) of the participants stated that their thoughts on the nursing profession changed positively during the epidemic, but the average nursing image score was found to be moderate ( $8.72 \pm 1.77$ ) in the study. According to the socio-demographic characteristics of the participants and the change of their thoughts for the nursing profession during the COVID-19 pandemic, there were some statistically significant differences between the "Nursing Image Scale" and the sub-dimension scores ( $p < 0.05$ ); It was determined that there was no statistically significant difference between the "Nursing Trust Scale" score ( $p > 0.05$ ). A statistically significant, positive-oriented and moderate relationship was found between the "Nurse Confidence Scale" and the "Nursing Image Scale" ( $p < 0.01$ ;  $r = 0.541$ ).

**Discussion and Conclusion:** In this study, when we look at the middle level nursing image, it is seen that although the occupational image is affected by the COVID-19 epidemic, it has not yet reached the desired level. According to the results of the finding, it is recommended to carry out studies that will contribute to the positive nursing image.

**Keywords:** Nurse, nursing image, trust nurse, COVID-19 process



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.28. Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması ile Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Fatmanur Karaman<sup>1</sup>, Ülkü Baykal<sup>2</sup>, Seyhan Çerçi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>0009-0000-7948-9360, İstanbul Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0001-5790-5992, İstanbul Arel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>3</sup>0000-0002-1370-9604, İstanbul Arel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Aile ve iş arasındaki denge, her bireyin yaşamını etkileyen önemli bir konudur. Özellikle hemşirelik gibi mesleklerde, iş stresi, mesleki ve kişisel yaşam dengelemesini zorlaştırabilir. Uzun çalışma saatleri, gece ve hafta sonu çalışmaları, fazla mesai, yüksek iş yükü, acil durumlar gibi faktörler iş performanslarını ve yaşamlarındaki dengeyi etkileyebilir. Özellikle kadın hemşirelerin hem aile hem de iş yaşamında önemli sorumlulukları bulunmakta olup yaşamlarının bu iki yönünü dengelemeye çalışmaktadırlar. Ancak hemşirelerin giderek daha da zorlaşan iş koşulları, onların bu dengeyi kurmalarını zorlaştırmakta ve tükenme yaşamlarına yol açmaktadır. Bu çalışmada, hemşirelerin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeyleri ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlandı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı nitelikteki bu çalışmanın evreni İstanbul'da çalışan tüm hemşireler, örneklemini ise kartopu gelişigüzel örnekleme ile araştırmaya katılmayı kabul eden ve veri toplama araçlarını dolduran hemşireler (n:305) oluşturdu. Veriler; Tanıtıcı Bilgi Formu ile geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve Bireysel İş Performansı Ölçekleri kullanılarak toplandı. Veriler, SPSS 22.0 paket programında tanımlayıcı istatistikler, ortalama, standart sapma, normal dağılım gösteren değişkenlerin karşılaştırmalarında bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ileri analiz yöntemlerinden Tukey HSD, normal dağılım göstermeyen değişkenler için ise Kruskal Wallis H testi kullanıldı. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinden etik onay (01.12.2023 tarihli Karar No:22), katılımcılardan gönüllü onam ve ölçeğin kullanımı için elektronik posta yoluyla yazarlardan onam alındı.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunun kadın (%83,6), evli (%59,3), çekirdek aile tipine sahip olduğu (%88,9), evde bakmakla yükümlü olduğu birey olmadığı (%64,6), lisans mezunu (%48,5), yaş ortalaması 32.66±7.8 ve çocuk sayısı ortalaması ise 0.9±1.1 olduğu saptandı. Ayrıca çoğunlukla özel hastanelerde çalıştığı (%39,0), gelir durumunun gidere denk olduğu (%62,0), kurumda çalışma süresi ortalaması 5.76±5.7 yıl olduğu, meslekte çalışma yılı ortalaması ise 10.8±8 yıl olduğu belirlendi. Çalışmada kullanılan İş-Aile Çatışması Ölçeği ile Aile-İş Çatışması Ölçeği puan ortalamaları sırasıyla, (30,12±7,8);(24,41±7,2) olduğu bulundu. Gelir durumu değişkeninin Aile-İş Çatışması ve İş-Aile Çatışması Ölçeklerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edildi (p<0,05). Çoklu regresyon modelinde araştırmada kullanılan üç ölçeğin birbiri ile anlamlı ilişkileri olduğu ve modelin de anlamlı olduğu saptandı.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerin iş-aile çatışması arttıkça aile-iş çatışmasının da arttığı ayrıca bireysel iş performansı düzeyinde azaldığı belirlendi. Gelir düzeyi az olan hemşirelerin, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeyi, anlamlı olarak diğer gruplardan fazla bulundu. Ayrıca üniversite ve özel hastanede çalışıyor olmanın hemşireler üzerinde iş performansını olumlu yönde etkilediği tespit edildi. Hemşirelerin iş performansı arttırmak için yönetici hemşirelerin iş-aile ve aile-iş yaşam dengesinin sağlanması konusunda farkındalık geliştirmeleri önerilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** İş-Aile çatışması, aile-iş çatışması, hemşirelik, iş performansı.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.28. Determination of the Relationship Between Work-Family Conflict and Family-Work Conflict and Individual Work Performance of Nurses

**Introduction and Objective:** The balance between family and work is an important issue that affects the life of every individual. Especially in professions such as nursing, work stress can make it difficult to balance professional and personal life. Factors such as long working hours, night and weekend work, overtime, high workload, emergencies may affect their work performance and balance in their lives. Especially female nurses have important responsibilities in both family and work life and they try to balance these two aspects of their lives. However, the increasingly difficult working conditions of nurses make it difficult for them to establish this balance and cause them to experience burnout. In this study, it was aimed to determine the relationship between work-family conflict and family-work conflict levels of nurses and individual job performance.

**Method:** The population of this descriptive study consisted of all nurses working in Istanbul and the sample consisted of nurses (n:305) who accepted to participate in the study by snowball random sampling and completed the data collection tools. The data were collected using the Introductory Information Form and the validated and reliable Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Individual Job Performance Scales. Descriptive statistics, mean, standard deviation, t test in independent groups, one-way analysis of variance (ANOVA), Tukey HSD, one of the advanced analysis methods, and Kruskal Wallis H test were used for variables that did not show normal distribution in SPSS 22.0 package programme. Ethical approval (Decision No: 22 dated 01.12.2023) from a foundation university in Istanbul, voluntary consent from the participants and consent from the authors via e-mail for the use of the scale were obtained for the study.

**Results:** It was found that most of the nurses who participated in the study were female (83.6%), married (59.3%), had nuclear family type (88.9%), had no dependents at home (64.6%), had bachelor's degree (48.5%), mean age was  $32.66 \pm 7.8$  years and mean number of children was  $0.9 \pm 1.1$ . In addition, it was determined that they mostly worked in private hospitals (39.0%), their income was equivalent to their expenses (62.0%), the average working time in the institution was  $5.76 \pm 5.7$  years, and the average working years in the profession was  $10.8 \pm 8$  years. The mean scores of Work-Family Conflict Scale and Family-Work Conflict Scale used in the study were  $(30.12 \pm 7.8)$  and  $(24.41 \pm 7.2)$ , respectively. It was determined that there was a significant difference in the Family-Work Conflict and Work-Family Conflict Scales of the income status variable ( $p < 0.05$ ). In the multiple regression model, it was determined that the three scales used in the research had significant relationships with each other and the model was significant.

**Discussion and Conclusion:** It was determined that as the work-family conflict of the nurses increased, family-work conflict also increased and the level of individual work performance decreased. The level of work-family conflict and family-work conflict of nurses with low income level was significantly higher than the other groups. In addition, it was determined that working in university and private hospitals positively affected the job performance of nurses. In order to increase the work performance of nurses, it is recommended that nurse managers should develop awareness about ensuring work-family and family-work life balance.

**Keywords:** Work-family conflict, family-work conflict, nursing, work performance.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.29. Hemşireler Neden Yalnız: Sistemik Derleme

Serpil Subaşı Çağlar<sup>1</sup>, Begüm Yalçın<sup>2</sup>, Feride Eşkin Bacaksız<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 0000-0001-6965-5556, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Enstitüsü, İstanbul

<sup>2</sup> 0000-0002-9211-3568, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Enstitüsü, İstanbul

<sup>3</sup> 0000-0002-1627-7683, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Günümüz dünyasında gerçekleşen değişimler küreselleşme, teknolojik gelişmeler, pandemiler, savaşlar, göçler ve değişimlerin ekonomik sosyo- kültürel ve politik yansımaları insan ilişkilerini ve iş yaşantısını da etkilemektedir. Bu, konu hakkında yapılmış hemşirelere özgü bir sistemik derleme yazında bulunmamaktadır. Bu makale, hemşirelerde iş yerinde yalnızlık kavramının anlaşılmasını, bu alanda yapılacak çalışmaların gelişimini teşvik etmek ve araştırmaya değer alanları vurgulamak amacıyla hemşirelerde işyerinde yalnızlık konusunda yeni ortaya çıkan akademik literatür üzerinde sistemik ve odaklanmış bir inceleme sağlamaya çalışmaktadır.

**Yöntem:** Sistemik derleme protokolünün oluşturulması ve makalenin yazımında PRISMA Bildiriminden yararlanıldı. Çalışmada, Ekim 2023– Kasım 2023 tarihleri arasında ulusal Türkçe ve İngilizce dizinler Google Akademik, PubMed, Ulakbim ve MEDLINE, The Cochrane Library, EBSCO, Web of Science, , motorlarından tarama yapıldı. Taramada “hemşire/ve iş yerinde yalnızlık (Nurse, Nursing, nurses,/AND Workplace Loneliness,)” anahtar kelimeleri kullanıldı. Sistemik derlemeye ulusal ve uluslararası’ 2013-2023 yıllarında yayımlanmış, 9 çalışma alınmıştır. Çalışmaların belirlenmesi ve seçimi iki araştırmacı tarafından bağımsız olarak yapılmıştır ve veri analizinde veri çekme formu kullanılmıştır. Araştırmaların kalitesi STROBE Bildirimi ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** İşyeri yalnızlığı etkileyen faktörler incelendiğinde işe yabancılaşma, tükenmişlik, hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü, Yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri, İnsan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği, Hekim-hemşire-meslektaş iletişimi, Damgalama (Stigma), Ayrımcılık ve Dışlanma, Etiketleme, Psikolojik Sağlık, Önyargı ve umutsuzluk faktörleri arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir.

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırma sonuçları, hemşirelerin işyerinde yalnızlaşması durumuna karşı hemşire yöneticilerin dikkatli olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Hemşire yöneticileri öncelikle işyerinde yalnızlığın olası nedenlerini belirlemeli ve olumsuz durumlara karşı stratejiler geliştirebilmelidir. Oryantasyon eğitim ve başa çıkma stratejilerini ve işyerinde yalnızlıkla baş etme yollarını öğretmek, iletişim mekanizmalarını geliştirmek dönüşümsel liderlik yaklaşımları destek mekanizmalarının geliştirilmesi olumsuz duygularının azaltılmasına yardımcı olabilir. Yönetici hemşirelerin hemşireler arasındaki iş birliğini, dayanışmayı, karar alma süreçlerine ve organizasyonel yapıya katılımlarını artırmaya da destek olabileceği görülmektedir. Yalnızlık ve yabancılaşma hizmetlerin verimli ve etkili sunumunun önünde bir engel olarak algılanabilmektedir. Bu nedenle hemşire yöneticilerin belirli zamanlarda ölçümler yapması, iş yerinde yalnızlığın önlenmesi ve azaltılması açısından önemlidir. Yönetici hemşireler belirli aralıklarla işyerinde yalnızlık açısından değerlendirmeler yapması ve önlem alınması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** hemşire, iş yerinde yalnızlık, sistemik derleme



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

*"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.29. Why Nurses are Lonely: A Systematic Review

**Introduction and Aim:** The changes taking place in today's world, globalization, technological developments, pandemics, wars, migrations and the economic, socio-cultural and political reflections of these changes also affect human relations and business life. There is no systematic review literature specific to nurses on this subject. This article attempts to provide a systematic and focused review of the emerging academic literature on workplace loneliness in nurses, with the aim of promoting understanding of the concept of workplace loneliness in nurses, encouraging the development of studies in this field, and highlighting areas worthy of research.

**Method:** PRISMA Statement was used to create the systematic review protocol and write the article. In the study, national Turkish and English indexes were searched between October 2023 and November 2023. Google Scholar, PubMed, Ulakbim and MEDLINE, The Cochrane Library, EBSCO, Web of Science, , engines were searched. The keywords "nurse, Nursing, nurses,/AND Workplace Loneliness,)" were used in the search. 9 national and international studies published between 2013 and 2023 were included in the systematic review. Identification and selection of studies were made independently by two researchers, and a data extraction form was used in data analysis. The quality of the studies was assessed by the STROBE Statement.

**Results:** When the factors affecting workplace loneliness are examined, alienation from work, burnout, nurses' participation in management and their power of representation, the attitude and leadership characteristics of nurse managers, the adequacy of manpower and other resources, physician-nurse-colleague communication, Stigma, Discrimination and Exclusion, Labeling, Psychological There appears to be a positive relationship between the factors Health, Prejudice and hopelessness.

**Discussion and Conclusion:** Research results reveal that nurse managers should be careful about nurses becoming lonely at work. Nurse managers should first determine the possible causes of loneliness in the workplace and develop strategies against negative situations. Orientation training and teaching coping strategies and ways to cope with loneliness in the workplace, developing communication mechanisms, transformational leadership approaches and developing support mechanisms can help reduce negative emotions. It is seen that nurse managers can also support increasing cooperation, solidarity, and participation in decision-making processes and organizational structure among nurses. Loneliness and alienation can be perceived as an obstacle to the efficient and effective delivery of services. Therefore, it is important for nurse managers to take measurements at certain times to prevent and reduce loneliness in the workplace. Manager nurses may be advised to periodically evaluate loneliness in the workplace and take precautions.

**Keywords:** Nurse, loneliness at work, systematic review



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.30. Hemşirelerin İşyerinde Maruz Kaldıkları Nezaketsiz Davranışlar ve Sonuçları: Bir Derleme

Nurcan Doğan Yalçın<sup>1</sup>, Havva Arslan Yürümezoğlu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0009-0009-7742-1595, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

<sup>2</sup>0000-0001-7180-9833, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir

**Amaç:** Bu derlemenin amacı hemşirelerin iş yerinde maruz kaldığı nezaketsiz davranışlarla ilgili yapılan çalışmaların sonuçlarına dikkat çekmektir.

**Olgu:** Dünyada ve ülkemizde yapılan çalışmalarda, hemşirelerin işyerinde sıklıkla nezaketsiz davranışlara maruz kaldıkları belirlenmiştir. Nezaketsiz davranışların kaynağı yöneticiler, meslektaşlar, diğer sağlık çalışanları, hasta ve hasta yakınları olabilmektedir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalar giderek artmakta ve işyeri nezaketsizliğinin önlenmesinin önemine dikkat çekilmektedir. İşyerinde nezaketsiz davranışların; hemşirelerin stres düzeyinde artış, iş yaşamının kalitesinde bozulma, performansın olumsuz etkilenmesi, iş memnuniyetinde azalma, tıbbi hata riski ve oranlarında artış, işten ayrılma niyetinde artma gibi hemşire ve hasta sonuçlarını olumsuz etkilediği gösterilmiştir. Bu olumsuz sonuçlar güvenli bakım verilememesi ve maliyet kaybına yol açarak kurumsal sonuçları da etkilemektedir. Kurumların tepe yöneticilerinin hemşirelere işyerinde nezaketsiz davranışları tanımayı ve bununla yüzleşmeyi öğrenmeleri için rehberlik edecek çalışma ortamları oluşturmaları gerekmektedir. İlk aşamada sıfır tolerans politikasının benimsenmesi ve oryantasyon eğitimleri başta olmak üzere tüm eğitimlerde konunun gündemde tutulması önerilmektedir. İşyeri nezaketsizliği ile başatma için kanıta dayalı aktif öğrenme yöntemlerini içeren planlamaların hemşirelerin eğitim süreçlerine dâhil edilmesi önerilmektedir.

**Sonuç:** İşyeri nezaketsizliğinin kurumlarda tanımlanması ve gerekli önleyici, düzeltici kanıta dayalı stratejilerin hayata geçirilerek hemşireler için sağlıklı çalışma ortamları oluşturulması gerekmektedir. Bu müdahaleler arasında en önemlisi kurumda yöneticiler başta olmak üzere tüm paydaşların işyeri nezaketsizliğine sıfır tolerans politikasını benimsemelerinin sağlanmasıdır.

**Anahtar Kelimeler:** İş yeri nezaketsizliği, hemşire, çalışma ortamı.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

*"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### **B.30. Incivility Behaviors That Nurses are Exposed to in the Workplace and Their Consequences: A Review**

**Aim:** The aim of this review is to draw attention to the results of the studies on the incivil behaviours that nurses are exposed to in the workplace.

**Case:** In studies conducted in the world and in our country, it has been determined that nurses are frequently exposed to incivil behaviors in the workplace. The sources of incivil behaviors may be managers, colleagues, other healthcare professionals, patients and patients' relatives. Studies on the subject are increasing and the importance of preventing workplace incivility is being emphasized. It has been shown that incivility in the workplace negatively affects nurse and patient outcomes such as increased stress levels, lower quality of work life, negative effects on performance, decreased job satisfaction, increased risk and rates of medical errors, and increased intention to quit. These negative outcomes also affect organizational outcomes by leading to inability to provide safety care and higher cost loss. Top managers of institutions need to create work environments that guide nurses to learn to recognize and confront incivility in the workplace. In the first stage, it is recommended to adopt a zero tolerance policy and to keep the issue on the agenda in all trainings, especially orientation trainings. Also recommended that plans including evidence-based active learning methods for coping with workplace incivility should be included in the training processes of nurses.

**Conclusion:** It is necessary to identify workplace incivility in institutions and to create healthy working environments for nurses by implementing the necessary preventive and regulatory evidence-based strategies. The most important intervention is to ensure adopt a zero tolerance policy for workplace incivility that all stakeholders, especially managers.

**Keywords:** Workplace incivilty, nurse,healty working enviroment.





## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B-31. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Hasta Güvenliği Tutumlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi

Ali Rıza Yeşil<sup>1</sup>, Cansu Asatekin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 0009-0004-9249-8340, Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul

<sup>2</sup> 0009-0007-8613-5967, Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Yoğun Bakım Üniteleri; kritik hastaların bakım ve tedavisinin yapılması nedeniyle hasta güvenliği açısından risk oluşturmaktadır. Çalışma, yoğun bakım hemşirelerinin hasta güvenliği tutumlarını belirleyerek, kişisel ve mesleki özellikleriyle karşılaştırılması amacıyla, tanımlayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

**Gereç ve Yöntem:** Çalışmanın evrenini, Sağlık Bakanlığı, Özel ve Üniversite Hastanelerinin yoğun bakım birimlerinde görevli hemşirelerden, en az 3 ay yoğun bakımda çalışan ve çalışmaya katılımda gönüllü olanlar oluşturmuştur. Araştırmada kota örneklem yöntemiyle her hastane grubundan yaklaşık 100 hemşire olmak üzere toplamda 300 hemşireye ulaşılmaya planlanmış ancak çalışmaya katılmayı kabul eden 119 hemşire (85 SB,14 üniversite, 20 özel) ile çalışma tamamlanmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı, Baykal ve ark. (2010) uyarladığı "Hasta Güvenliği Tutum Ölçeği" ve kişisel bilgi formundan oluşmakta olup veriler çevrim içi ortamda toplanmıştır. Çalışmanın yapılması için İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulu'ndan onay (08.09.2023 tarihli ve 2023/18 sayılı) alınmıştır. Veriler 2023 Ekim-Aralık tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışmaya katılan kişilerin bilgilendirilmiş onamları alınmış olup kimlik bilgileri istenmemiştir. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi, t testi, ANOVA testi ve Tukey testi kullanılmış, anlamlılık düzeyi olarak  $p<0,05$  kabul edilmiştir.

**Bulgular:** Katılımcıların, hasta güvenliği tutumunun (Ort:148,09) orta düzeyde olduğu, en yüksek ortalamanın ekip çalışması, iş doyumu ve yönetim anlayışı boyutlarında, en düşük ortalamanın ise stres tanımlama boyutunda elde edilmiştir. Yapılan karşılaştırmalarda; ölçek toplam puanı ile katılımcıların eğitim düzeyi arasında anlamlı ( $p<0,01$ ) fark olduğu ve ileri analizde lisans mezunu hemşireler en düşük puan ortalamasına sahip olarak belirlenmiştir. Ölçeğin iş doyumu alt boyutu ile katılımcıların yaşı ( $p<0,01$ ), eğitim düzeyi ( $p<0,001$ ) ve çalıştığı pozisyon ( $p=0,005$ ) arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Ölçeğin ekip çalışması, güvenlik iklimi ve yönetim anlayışı alt boyutları ile katılımcıların eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ( $p<0,01$ ) olduğu belirlenmiştir. Ayrıca güvenlik iklimi ve stres tanımlama alt boyutları ile katılımcıların meslekte çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar ( $p<0,05$ ) olduğu belirlenmiştir.

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırmada yoğun bakım hemşirelerinin hasta güvenliği tutumlarının orta düzeyde olduğu, ölçeği alt boyutlarından ekip çalışması, iş doyumu ve yönetim anlayışı alt boyutlarında en yüksek ortalama bulunurken, stresi tanımlama, çalışma koşulları ve güvenlik iklimi alt boyutlarının ise düşük ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Hastane ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin, sağlık çalışanlarının hasta güvenliği tutumlarını belirli zamanlarda belirleyerek, gerekli iyileştirmeleri yapmaları önerilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşirelikte yönetim, hasta güvenliği, tutum, yoğun bakım, hemşirelik.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.31. Evaluation of Intensive Care Nurses' Perceptions Regarding Patient Safety Attitudes

**Introduction and Aim:** Intensive Care Units pose a risk to patient safety due to the care and treatment of critically ill patients. The study was conducted in a descriptive design to determine the patient safety attitudes of intensive care nurses and to compare them with their personal and professional characteristics.

**Method:** The population of the study consisted of nurses working in the intensive care units of the Ministry of Health, Private, and University Hospitals, who had been working in intensive care for at least 3 months and volunteered to participate in the study. It was planned to reach a total of 300 nurses, approximately 100 nurses from each hospital group, using quota sampling method. However, the study was completed with the participation of 119 nurses (85 Ministry of Health, 14 university, 20 private) who agreed to participate. The data collection tool of the research consisted of the "Patient Safety Attitude Scale" adapted by Baykal et al. (2010) and a personal information form, and the data were collected online. The study was conducted with the approval of the Istanbul Arel University Ethics Committee (dated 08.09.2023 and numbered 2023/18). The data was collected between October and December 2023. Informed consent was obtained from all participants, and their identities were not requested. Descriptive statistics, reliability analysis, t-test, ANOVA test, and Tukey test were used for data analysis, with a significance level set at  $p < 0.05$ .

**Results:** Participants' patient safety attitude (Mean: 148.09) was found to be at a moderate level, with the highest average scores obtained in the dimensions of teamwork, job satisfaction, and management understanding, while the lowest average score was obtained in the stress recognition dimension. In the comparisons made, a significant difference ( $p < 0.01$ ) was found between the total scale score and the participants' education level, with undergraduate nurses identified as having the lowest average scores in advanced analysis. A statistically significant difference was also observed between the age ( $p < 0.01$ ), education level ( $p < 0.001$ ), and position worked ( $p = 0.005$ ) of the participants in relation to the job satisfaction sub-dimension of the scale. Statistical differences ( $p < 0.01$ ) were determined between the education level of the participants and the teamwork, safety climate, and management understanding sub-dimensions of the scale. Furthermore, significant differences ( $p < 0.05$ ) were found between the length of professional experience of the participants and the safety climate and stress recognition sub-dimensions.

**Discussion and Conclusion:** The study concluded that the patient safety attitudes of intensive care nurses were at a moderate level, with the highest average scores found in the sub-dimensions of teamwork, job satisfaction, and management understanding, while the sub-dimensions of stress recognition, working conditions, and safety climate had lower averages. Hospital and nursing service managers are recommended to periodically assess the patient safety attitudes of healthcare workers and make necessary improvements.

**Keywords:** Nursing management, patient safety, attitude, intensive care, nursing



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.32. Hemodiyaliz Hastalarının Güvenlik Algılarının Hasta Memnuniyetini Yordama Düzeyi

Hanife Sarıçam<sup>1</sup>, Şeyda Seren İntepeler<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0009-0005-4049-2155, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi, İzmir

<sup>2</sup>0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

**Giriş ve Amaç:** Hasta güvenliğinde bilimsel düzeyde güvenlik algılarının belirlenmesi hasta katılımının sağlanması açısından strateji geliştirmede destekleyici olmaktadır. Hemodiyaliz gibi özellikli birimlerde tedavi ve bakım alan hastaların memnuniyetlerinin ölçülmesi ile güvenliğin sağlanması ve bakım kalitesinin artırılması mümkün olabilir. Araştırmanın amacı, bir üniversite hastanesinin nefroloji servisinde yatan ve hemodiyaliz tedavisi alan hastaların hastane ortamındaki güvenlik algılarının hasta memnuniyetini yordama düzeyinin belirlenmesidir.

**Yöntem:** Kesitsel tanımlayıcı tasarımdaki çalışmanın örneklemini İzmir ilinde bir üniversite hastanesinin nefroloji servisinde yatan ve hemodiyaliz tedavisi alan 96 hasta oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak, "Sosyodemografik Özellikler Veri Toplama Formu", "Hasta Güvenlik Algısı Ölçeği" ve "Hasta Memnuniyetini Değerlendirme Kısa Formu" kullanılmıştır. Veriler Eylül 2023- Mart 2024 tarihleri arasında araştırmacılar tarafından soruların hastalara yüz yüze sorulması yoluyla birebir toplanmıştır. Veri toplama için etik kurul, kurum izni, ölçek izinleri ve katılımcı onamları alınmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler ile basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık  $p < ,05$  düzeyinde değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Katılımcıların %58,3'ü hastanenin güvenliğini iyi, %22,9'u çok iyi olarak değerlendirmiştir. Hemodiyaliz tedavisi alan hastaların güvenlik algıları puan ortalaması  $4,55 \pm ,40$ , hasta memnuniyeti puan ortalaması ise  $4,69 \pm ,34$  olarak bulunmuştur. Hasta güvenlik algısının hasta memnuniyetini yordama düzeyi %13,1'dir.

**Tartışma ve Sonuç:** Çalışmada, nefroloji servisinde yatan ve hemodiyaliz tedavisi alan hastaların güvenlik algılarının ve hasta memnuniyetinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre; hastaların güvenlik algısı, memnuniyet üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Alanyazında pek çok alanda hasta güvenlik algısı değerlendirmesi yapılmasına rağmen, hemodiyaliz gibi özellikli ve hastanın dikkatle izlenmesi ve değerlendirilmesi gereken alanlar için güvenlik algısı değerlendirmesi yapılmamış ve hasta memnuniyeti ile ilişkilendirilmemiştir. Çalışmanın sonucunda, hastane yönetimlerinin, kalite standartları kapsamında ele alınan hasta memnuniyetinin artırılmasında hastaların güvenliğinin sağlanması, dolayısıyla güvenlik algılarının artırılması açısından uygulamaların geliştirilmesi önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemodiyaliz, güvenlik algısı, hasta memnuniyeti



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.32. The Predictive Level of Hemodialysis Patients' Safety Perceptions on Patient Satisfaction

**Introduction and Aim:** Determining safety perceptions at a scientific level in patient safety is supportive in developing strategies for patient engagement. Measuring the satisfaction of patients receiving treatment and care in specialized units such as hemodialysis can lead to ensuring safety and enhancing care quality. The aim of the research is to determine the predictive level of hemodialysis patients' safety perceptions on patient satisfaction in a university hospital's nephrology service.

**Method:** The sample of the cross-sectional descriptive study consisted of 96 patients receiving inpatient care and hemodialysis treatment in the nephrology service of a university hospital in Izmir. "Sociodemographic Characteristics Data Collection Form", "Patient Measure of Safety Scale", and "The Short Assessment of Patient Satisfaction" were utilized as data collection tools. Data were collected one-on-one by researchers by asking questions to patients face to face between September 2023 and March 2024. Ethics committee, institutional permission, scale permissions and participant consents were obtained for data collection. Descriptive statistics and simple linear regression analysis were used to evaluate the data. Statistical significance was evaluated at  $p < 0.05$  level.

**Results:** 58.3% of the participants evaluated the hospital's safety as good, while 22.9% rated it as very good. The mean score of hemodialysis patients' safety perceptions was  $4.55 \pm 0.40$ , and the mean score of patient satisfaction was  $4.69 \pm 0.34$ . The predictive level of patient satisfaction by safety perception was 13.1%.

**Discussion and Conclusion:** The study identified that the safety perceptions and patient satisfaction of patients receiving inpatient care and hemodialysis treatment in the nephrology service were high. In the literature, although patient safety perception assessments have been conducted in many areas, there is a notable absence of safety perception assessments specifically tailored to specialized fields like hemodialysis, where patients require meticulous monitoring and evaluation. Additionally, these assessments have not been linked to patient satisfaction. As a result of the study, it can be suggested that hospital administrations develop practices to increase patient safety, thereby enhancing patient satisfaction within the framework of quality standards.

**Keywords:** Hemodialysis, safety perception, patient satisfaction



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.33. Sağlık Çalışanlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı ile Hasta Güvenliği Kültürünün İncelenmesi

Sultan Demirbağ<sup>1</sup>, Feride Eşkin Bacaksız<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0001-7370-1930, Karaman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Konya

<sup>2</sup>0000-0002-1627-7683, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Günümüzde sağlık hizmetlerine olan talep gittikçe artmakta ve ihtiyaçlar çeşitlenmektedir. Bu durum sağlık çalışanları üzerindeki iş yükünü artırarak hem hasta güvenliğini hem de çalışan sağlığını etkileyen sonuçlar yaratma potansiyeli oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algıları ile hasta güvenliği kültürü algısı düzeylerini belirleyerek aralarındaki ilişkileri incelemektir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı, ilişki arayıcı ve kesitsel tipteki bu araştırmanın verileri Ekim-Kasım 2022 tarihleri arasında İstanbul'da Sağlık Bakanlığına bağlı bir hastanede aktif çalışmakta olup veri sağlamayı kabul eden 100 sağlık çalışanından; kişisel bilgi formu, Hastanede Çalışan Sağlık Personeli İçin İş Güvenliği Ölçeği ve Hasta Güvenliği Kültürü Hastane Anketi kullanılarak yüz yüze toplandı. Çalışma için etik kurul onayı ve katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alındı. Elde edilen verilerin analizinde psikometrik, tanımlayıcı, kesitsel, karşılaştırmalı ve ilişki arayıcı analizler kullanıldı.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çoğunlukla kadın (%65) ve hemşire (%62) olduğu, özellikli birimlerde çalıştığı (%66), iş kazası geçirmediğini (%72) ve hasta güvenliğine ilişkin bir hata yaşamadığını (%86) belirttiği saptandı. Katılımcıların %61'i kurumdaki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından, %68'inin ise hasta güvenliği uygulamalarından memnundu. Katılımcıların Hastanede Çalışan Sağlık Personeli için İş Güvenliği Ölçeği puan ortalamaları  $142,00 \pm 37,71$ ; Hasta Güvenliği Kültürü Hastane Anketi olumlu yanıtlanma oranları %39,45 olarak hesaplandı. Katılımcıların ölçme araçlarından elde ettikleri puanlar arasında pozitif yönlü, orta güçte ve çok ileri derecede anlamlı ( $r:0,483$ ;  $p<,001$ ) ilişki olduğu belirlendi.

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırmada sağlık çalışanlarının iş güvenliğine ilişkin değerlendirmelerinin olumlu olduğu ve iş kazası yaşama durumlarının düşük olduğunun belirlenmesi olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Ancak çoğu katılımcının hasta güvenliğine ilişkin eğitim almış olmasına rağmen olumlu yanıt oranlarının düşük olması bu konuda derinlemesine çalışmalara ve ileriye dönük kalıcı gelişme yaratacak uygulama ve stratejilere ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hasta güvenliği, hemşire, iş sağlığı ve güvenliği, sağlık çalışanı



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B. 33. Investigation of Perception of Occupational Health and Safety with Patient Safety Culture in Healthcare Professionals

**Introduction and Aim:** Today, the demand for health services is increasing and needs are diversifying. This situation brings about the potential to create consequences that affect both patient safety and employee health by increasing the workload on healthcare professionals. The aim of this study is to determine the perceptions of healthcare professionals towards occupational health and safety with their levels of patient safety culture perception and to examine the relationships between them.

**Method:** The data of this descriptive, correlation-seeking and cross-sectional study were collected face to face from 100 healthcare workers who were actively working in a hospital affiliated with the Ministry of Health in Istanbul between October and November 2022 and agreed to provide data using the personal information form, The Occupational Safety Scale for The Healthcare Personnel Working in the Hospital and Hospital Survey on Patient Safety Culture. Ethics committee approval and informed consent of the participants were obtained for the study. Psychometric, descriptive, cross-sectional, comparative and correlational analyzes were used to analyze the data obtained.

**Results:** It was determined that the healthcare professionals who participated in the research were mostly women (65%) and nurses (62%), worked in specialized units (66%), did not have a work accident (72%) and did not experience any mistakes regarding patient safety (86%). 61% of the participants were satisfied from practices with the occupational health and safety in the institution, and 68% were satisfied from practices with the patient safety. The Participants' The Occupational Safety Scale for The Healthcare Personnel Working in the Hospital average score was  $142.00 \pm 37.71$ ; The positive response rate of Hospital Survey on Patient Safety Culture was calculated as 39.45%. It was determined that there was a positive, moderately strong and highly significant ( $r:0.483$ ;  $p<.001$ ) relationship between the scores obtained by the participants from the measurement tools.

**Discussion and Conclusion:** The finding that healthcare workers' evaluations regarding occupational safety are positive and their chances of experiencing work accidents are low can be considered as a positive result. Although most participants received training with regard patient safety, the low positive response rates indicate that there is a need for in-depth studies on this issue and looking forward practices and strategies that will create permanent improvement.

**Keywords:** Healthcare worker, nurse, occupational health and safety, patient safety



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B-34. Türkiye’de Hastane Türünün Hemşirelerin İş Doyumlarına Etkisi: Meta-Analiz Çalışması

Esra Ersoy<sup>1</sup>, Filiz Kantek<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0009-0009-0608-9417, Akdeniz Üniversitesi, Antalya

<sup>2</sup>0000-0002-1524-9824, Akdeniz Üniversitesi, Antalya

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelerin iş doyumunu üzerinde etkili olan faktörleri araştırmak ve bunları iyileştirecek yolları düşünmek hemşirelik bakımı açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu araştırmada, Türkiye’de hastane türünün (özel/devlet) hemşirelerin iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Çalışmada meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Literatür taraması zaman sınırı yapılmaksızın Pubmed, EBSCOhost CINAHL Complete, Scopus, Science Direct, Web of Science, Google Akademik, Türk Tıp Dizini ve YÖK Tez Merkezi olmak üzere dokuz veri tabanında yapılmıştır. Literatür taramasında 12 Mart 2024 tarihine kadar Türkiye’de yapılmış mevcut çalışmalara ulaşılması hedeflenmiştir. Tarama yapılırken “iş doyumunu”, “iş tatmini”, “hemşire” “hemşireler” anahtar sözcükleri Türkçe ve İngilizce olarak kullanılmıştır. Taramada toplam 1522 çalışmaya ulaşılmıştır. Türkiye’de yapılan, örneklemi hemşire olan, yeterli istatistiksel veriye sahip nicel çalışmalar dahil edilmiştir. Dahil edilme kriterlerine uygun olduğu belirlenen 17 çalışmanın verileri Jamovi (Version 2.3.28) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, grup karşılaştırma meta-analiz yöntemlerinden grup farkı yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada literatür tarama modeli kullanıldığından etik kurul onayına gereksinim bulunmamaktadır.

**Bulgular:** Araştırmaya dahil edilme kriterlerine uyan 17 çalışmada toplam örneklem sayısı 3490 hemşire olup 1955’i kamu hastanesinde, 1535’i ise özel hastanede çalışmaktadır. Meta-analizde rastgele etkiler modeli uygulanmıştır. Heterojenlik ve yayın yanlılığı testi, çalışmaların heterojen olduğunu ve yayın yanlılığının olmadığını göstermiştir. Meta-analiz sonucunda; hastane türünün hemşirelerde iş doyumunu üzerinde  $ES=0.3785$  ( $z = 3.2092$ ;  $p = 0.0013$ ) anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır.

**Tartışma ve Sonuç:** Meta-analiz sonuçlarına göre, hastane türünün özel hastanede çalışan hemşireler lehine küçük düzeyde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç hemşirelerin özel hastane veya devlet hastanesinde çalışmasının onların iş doyumlarını etkileyen önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Kamu hastanelerine göre özel hastanelerin uygun çalışma ortamının (fiziki koşullar) olması, hemşire başına düşen hasta sayısının daha az olması ve kariyer olanaklarının olması gibi faktörlerin bu durumda etkili olduğu düşünülmektedir. Gelecek çalışmalar için hemşirelerin iş doyumunu düzeyini etkileyen farklı faktörlere ilişkin meta-analiz çalışmalarının yapılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyumunu, iş tatmini, hemşirelik, meta-analiz



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.34. The Effect of Hospital Type on Nurses' Job Satisfaction in Turkey: A Meta-Analysis Study

**Introduction and Aim:** Investigating the factors affecting nurses' job satisfaction and considering ways to improve them are of great importance in terms of nursing care. In this study, it was aimed to determine the effect of hospital type (private/public) on nurses' job satisfaction in Turkey.

**Method:** Meta-analysis method was used in the study. Literature search was conducted in nine databases including Pubmed, EBSCOhost CINAHL Complete, Scopus, Science Direct, Web of Science, Google Scholar, Turkish Medical Directory and YÖK Thesis Center without time limit. In the literature review, it was aimed to reach the existing studies conducted in Turkey until March 12, 2024. The keywords "job satisfaction", "job satisfaction", "nurse", "nurses" were used in Turkish and English. A total of 1522 studies were reached. Quantitative studies conducted in Turkey with a sample of nurses and sufficient statistical data were included. The data of 17 studies that were determined to meet the inclusion criteria were analyzed using the Jamovi (Version 2.3.28) program. Group difference method, one of the group comparison meta-analysis methods, was used to analyze the data. Since the literature review model was used in the study, there was no need for ethics committee approval.

**Results:** In the 17 studies that met the inclusion criteria, the total sample size was 3490 nurses, 1955 of whom worked in public hospitals and 1535 in private hospitals. Random effects model was applied in the meta-analysis. Heterogeneity and publication bias test showed that the studies were heterogeneous and there was no publication bias. As a result of the meta-analysis, it was found that hospital type had a significant effect on nurses' job satisfaction with  $ES = 0.3785$  ( $z = 3.2092$ ;  $p = 0.0013$ ).

**Discussion and Conclusion:** According to the results of the meta-analysis, it was determined that hospital type had a small effect in favor of nurses working in private hospitals. This result shows that whether nurses work in private or public hospitals is an important variable affecting their job satisfaction. It is thought that factors such as the fact that private hospitals have a suitable working environment (physical conditions), the number of patients per nurse is less and career opportunities are effective in this situation compared to public hospitals. For future studies, it is recommended to conduct meta-analysis studies on different factors affecting the level of job satisfaction of nurses.

**Keywords:** Job satisfaction, nursing, meta-analysis





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.35. Hemşirelerin Sosyodemografik, İşle İlgili Özelliklerinin ve Örgütsel Sessizlik Davranışlarının Tıbbi Hata Tutumları Üzerindeki Etkileri

Begüm Yalçın<sup>1</sup>, Güzin Ayan<sup>2</sup>, Nilgün Göktepe<sup>3</sup>, Sinan Darcan<sup>4</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-9211-3568, İÜC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0001-8273-4451, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gediz Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, İl ve Acil Yardım Programı, Kütahya

<sup>3</sup>0000-0003-3567-7399, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Ordu

<sup>4</sup>0000-0002-2135-4807, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Beslenme ve Diyetetik Bölümü, Kütahya

**Giriş ve Amaç:** Tıbbi hatalar, hasta güvenliğini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Tıbbi hatalara ilişkin sessiz kalmak hastalar güvenliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Örgütsel sessizlik, kurumu geliştirebilecek fikirlerin veya kuruma zarar verebilecek sorunların kasıtlı olarak saklanması olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda örgütsel sessizliğin tıbbi hataların raporlanması ve hasta güvenliği uygulamalarında etkisinin araştırılması önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin tıbbi hatalara yönelik tutumlarını etkileyebilecek sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile örgütsel sessizlik davranışlarını incelemektir.

**Yöntem:** Araştırma kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipte etik kurul ve kurum izinleri alındıktan sonra Şubat-Nisan 2023 tarihleri arasında bir kamu hastanesinde 208 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik ve mesleki soruları içermektedir. İkinci bölümde Örgütsel Sessizlik Davranış Ölçeği, üçüncü bölümde Tıbbi Hatalara Yönelik Tutum Ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizi için tanımlayıcı ve regresyon analizi yapılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin Örgütsel Sessizlik Davranışı ölçeğinden aldıkları puan  $2.29 \pm 0.74$  olup, en yüksek puan kabullenici sessizlik ( $2.68 \pm 1.08$ ) alt boyutundan alınmıştır. Hemşireler Tıbbi Hatalara Yönelik Tutum Ölçeği'nden  $3.75 \pm 0.40$  puan almışlardır. Regresyon analizi sonucunda tıbbi hata tutumlarının korkuya dayalı sessizlik, cinsiyet ve dönüşümlü vardiyada çalışmaktan etkilendiği belirlenmiştir ( $R^2 = 0.106$ , Adjusted  $R^2 = .093$ ,  $F = 8.103$ ,  $p < 0,001$ , Durbin-Watson statistic: 2.060).

**Tartışma ve Sonuç:** Korkuya dayalı sessizlik, cinsiyet ve hemşirelerin çalıştığı vardiya türü hemşirelerin tıbbi hata tutumları üzerinde etkilidir. Hastane ve hemşire yöneticiler, sağlık çalışanlarının korku nedeniyle kurumsal olarak sessiz kalmaması için hatalar hakkında açık iletişimi destekleyebilecek stratejiler uygulayabilir ve dönüşümlü vardiyalarda çalışan hemşirelerin yorgunluğunu azaltacak stratejiler bulması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, örgütsel sessizlik, tıbbi hata tutumu



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B-35. Effects of Nurses' Sociodemographic, Work-Related Characteristics and Organizational Silence Behaviors on Medical Error Attitudes

**Introduction and Objective:** Medical errors are one of the most important factors affecting patient safety. Keeping silent about medical errors may cause irreversible effects on patients. Organizational silence means deliberately hiding ideas that can improve the organization or problems that can harm the organization. In this context, it is important to investigate the effect of organizational silence on the reporting of medical errors and patient safety practices. The aim of this study is to examine the sociodemographic and occupational characteristics of nurses that may affect their attitudes towards medical errors and their organizational silence behaviors.

**Methods:** The cross-sectional, descriptive study was conducted in a public hospital between February and April 2023 with 208 nurses after obtaining ethics committee and institutional permissions. Data collection tool has three parts. First part includes demographic and work-related questions. Second part includes The Organizational Silence Behavior Scale third part Scale of Attitudes towards Medical Errors. Descriptive and regression analysis was conducted for data analysis.

**Results:** The nurses obtained  $2.29 \pm 0.74$  from Organizational Silence Behavior scale and the subscale acquiescent silence ( $2.68 \pm 1.08$ ) being the highest. Nurses obtained  $3.75 \pm 0.40$  from Scale of Attitudes towards Medical Errors. Regression analysis indicated that medical error attitudes are affected by silence based on fear, gender and working in rotating shift ( $R^2 = 0.106$ , Adjusted  $R^2 = .093$ ,  $F = 8.103$ ,  $p < 0,001$ , Durbin-Watson statistic: 2.060).

**Conclusion and Discussion:** Silence based on fear, gender, and type of shift that nurses working have an effect on the medical error attitudes of nurses. Hospital and nursing executives can implement strategies which can endorse open communication about errors so that healthcare professionals will not remain organizationally silence due to fear and hospitals may find strategies to reduce the tiredness among nurses when they work in rotating shifts.

**Keywords:** Nurse, organizational silence behaviors, medical error attitudes



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B-37. Benner'ın Acemilikten Uzmanlığa Modeline Göre Hemşirelerin Düşme Önleme Yetkinliğinin Değerlendirilmesi

Nurcan Ögüt<sup>1</sup>, Şeyda Seren İntepeler<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Öğrencisi, İzmir

<sup>2</sup>0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelerin hasta düşmelerini önlemedeki yetkinliğinin ölçülmesi ve sonuçlar doğrultusunda etkin önlemler alınması hasta güvenliğini geliştirmede son derece önemlidir. Özellikle hemşirelerin çalışma yıllarına göre yetkinliklerinin belirlenmesi yönetsel açıdan strateji geliştirmede yol gösterici olabilecektir. Bu kapsamda çalışma, Benner'ın Acemilikten Uzmanlığa Modeline göre hemşirelerin düşme önleme yetkinliğinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Ekim 2022 Nisan 2023 tarihleri arasında tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda yürütülen çalışmanın örneklemini iki eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 231 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada "Tanıtıcı Bilgiler Formu" ve araştırmacılar tarafından delfi yöntemi ile geliştirilen "Hemşirelerin Düşme Önleme Yetkinliği Değerlendirme Formu (HDÖYDF)" kullanılarak veriler toplanmıştır. Veri toplama için etik kurul, kurum izni ve katılımcı onamları alınmıştır. Veriler ortalama, ortanca, en küçük değer, en büyük değer, sayı, yüzde ile ANOVA, t testi ve Welch testi ile değerlendirilmiştir. Analizlerde anlamlılık düzeyi <0,05 olarak belirlenmiştir.

**Bulgular:** Örnekleme yer alan hemşirelerin düşme önleme yetkinliği puan ortalamaları  $14,93 \pm 3,01$  olarak belirlenmiştir. Hemşireler en yüksek yetkinlik puanını "düşme riski hemşirelik tanısı koyma" maddesine, en düşük yetkinlik puanını "egzersiz eğitimi planlama" maddesine vermişlerdir. Benner'ın Acemilikten Uzmanlığa Modeli'ne göre en düşük düşme önleme yetkinliğinin acemi grubunda yer alan hemşirelerde olduğu ve ileri düzey yeni başlayan hemşirelerin düşme önleme yetkinliğinin uzman hemşirelerden daha düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca, düşme önleme yetkinliği ile cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

**Tartışma ve Sonuç:** Çalışma sonucunda, hemşirelerin düşme önleme yetkinliği iyi düzeyde değerlendirilmiştir. Benner'ın Acemilikten Uzmanlığa Modeli'ne göre hemşirelerin birimdeki deneyim yıllarının düşme önleme yetkinliklerini etkilediği belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin hasta güvenliği ile ilgili alanlarda, yeni işe başlayan hemşirelerle kıdemli hemşireler arasında yetkinlik farklılıkları olabileceğinden gerekli önlem ve stratejilerin belirlenmesi gerekmektedir. Verilerin hemşirelerin öz değerlendirmeleri ile toplanmasından dolayı konuyla ilgili gözlemsel çalışmalar aracılığıyla yöneticilere daha fazla veri sağlanabilecektir. Ayrıca HDÖYDF kullanılarak klinik hemşirelerin düşme önleme yetkinliklerinin madde bazında değerlendirilmesi ile geliştirilmesi gereken düşme önleme yetkinliği alanlarının belirlenmesi hasta güvenliğine olumlu katkı verebilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Deneyim, düşme riski, düşme önleme, hemşire, yetkinlik



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.37. Evaluation of Nurses' Fall Prevention Competence According to Benner's Novice to Expert Model

**Introduction and Aim:** Assessing the competence of nurses in preventing patient falls and taking effective measures based on the results is crucial for improving patient safety. Particularly, determining the competency of nurses according to their years of experience could guide managerial strategies. In this context, this study aimed to evaluate nurses' fall prevention competence according to Benner's Novice to Expert Model.

**Method:** Between October 2022 and April 2023, a sample of 231 nurses working at two educational and research hospitals was formed for a descriptive and cross-sectional study. In the research, data were collected using a "Descriptive Information Form" and the "Nurses' Fall Prevention Competence Assessment Form (NFPCAF)" developed by the researchers through the Delphi method. Ethical committee approval, institutional permission, and participant consent were obtained for data collection. The data were evaluated using mean, median, minimum value, maximum value, frequency, and percentage, as well as one-way analysis of variance, t-test, and Welch test. The significance level for the analyses was set at  $p < 0.05$ .

**Results:** The average competence scores for fall prevention among the nurses in the sample were determined to be  $14.93 \pm 3.01$ . Nurses rated the highest competence score for the "nursing diagnosis of fall risk" item and the lowest competence score for "exercise education planning." According to Benner's Novice to Expert Model, the lowest fall prevention competence was found among novice nurses, and the fall prevention competence of advanced beginner nurses was lower than that of expert nurses. Additionally, no statistically significant difference was found in fall prevention competence among different gender, marital status, education level, and age groups.

**Discussion and Conclusion:** The study concluded that nurses' fall prevention competence was evaluated at a good level. According to Benner's Novice to Expert Model, it was determined that nurses' years of experience in the unit influenced their fall prevention competence. As there may be competence differences between nurse managers and newly hired nurses or senior nurses in areas related to patient safety, it is necessary to identify the necessary precautions and strategies. Conducting observational studies related to the topic, due to the data being collected based on nurses' self-assessments, could provide managers with more data. Additionally, evaluating clinical nurses' fall prevention competencies on an item-by-item basis using NFPCAF could help identify areas where nurses need to improve their fall prevention competence, thus making a positive contribution to patient safety.

**Keywords:** Experience, fall risk, fall prevention, nurse, competence.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B-38. Erkek Hemşirelerin Sağlık Bakım Kuruluşlarındaki Kadın Yöneticilerin Yönetimsel Becerilerine Yönelik Algıları

Oya Çelebi Çakıroğlu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>0000-0001-5552-4969, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Günümüzde kadınlara yönelik ayrımcı tutum ve yaklaşımlara yönelik farkındalık artmış olmasına karşın, yönetsel pozisyonlarda görev alan kadın çalışanlar da dahil olmak üzere çalışma yaşamında ayrımcılık içeren yaklaşımların kapalı bir şekilde varlığını devam ettirdiği bildirilmektedir. Bu araştırma, erkek hemşirelerin sağlık bakım kuruluşlarında görev yapan kadın yöneticilerin yönetsel yaklaşımlarına yönelik algılarını ve görüşlerini derinlemesine keşfetmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Bu araştırma, tanımlayıcı kalitatif tasarım tipindedir. Araştırmanın örneklemini, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak belirlendi. Araştırmaya dahil edilme kriterleri; a) erkek olmak, b) hemşire olmak, c) en az üç yıllık mesleki deneyime sahip olmak şeklindeydi. Bu kriterleri karşılayan sekiz erkek hemşire araştırmanın çalışma grubunu oluşturdu. Veri toplama aracı olarak, literatür doğrultusunda hazırlanmış olan yarı-yapılandırılmış görüşme rehberi kullanıldı. Veriler yüz yüze ve bireysel derinlemesine görüşme yöntemiyle Aralık 2023 – Mart 2024 tarihleri arasında toplandı. Görüşmelerin tamamı araştırmacının kendisi tarafından yapılmış olup ses kayıt cihazı ile kayıt altında alındı. Veriler, Maxqda 2020 programında Giorgi tarafından tanımlayıcı kalitatif araştırmalar için önerilen dört adımlı yaklaşım kullanılarak analiz edildi.

**Bulgular:** Bu araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak erkek hemşirelerin kadın yöneticilerin yönetsel becerilere yönelik algıları; "güç dinamikleri ve liderlik tarzları", "iş-aile yaşamı dengesi", "kişilerarası ilişkiler ve sorun çözme" olmak üzere üç ana temadan oluşmaktaydı.

**Tartışma ve Sonuç:** Erkek hemşireler, sağlık bakım kuruluşlarındaki kadın yöneticilerin özerk davranma-güç kullanımında zayıf olduklarını ve otoriter bir liderlik sergilediklerini bildirmektedir. Ek olarak, kadın yöneticilerin çalışma yaşamında aile-iş yaşamı dengesini sağlamada zorlandıklarının altı çizilmektedir. Son olarak, erkek hemşireler kadın yöneticilerin örgüt iklimini ve çalışma ortamındaki kişilerarası ilişkileri olumsuz yönde etkilediklerini, astlarına mobbing uyguladıklarını ve özellikle hemeinslerine yönelik daha negatif tutum sergilediklerini (kraliçe arı sendromu), herhangi bir sorun varlığında çözüm odaklı yaklaşımdan daha ziyade sorun odaklı bir yaklaşımı benimsediklerini vurgulamaktadır. Araştırma sonuçları, bu araştırmaya katılan erkek hemşirelerin kadın yöneticilerin yönetsel becerilerine yönelik olumsuz algıya sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Erkek hemşire, kadın yönetici, hemşirelikte yönetim



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B-38. Male Nurses' Perceptions of Female Managers' Managerial Skills in Healthcare Organizations

**Introduction and Aim:** Although awareness of discriminatory attitudes and approaches towards women has increased today, it is reported that discriminatory approaches continue to exist implicitly in working life, including female employees in managerial positions. This study was conducted to explore in depth the perceptions and opinions of male nurses about the managerial approaches of female managers working in health care organizations.

**Method:** This study is a descriptive qualitative design. The sample of the study was determined using snowball sampling method. The inclusion criteria were a) being male, b) being a nurse, c) having at least three years of professional experience. Eight male nurses who met these criteria constituted the study group. A semi-structured interview guide prepared in line with the literature was used as a data collection tool. Data were collected through face-to-face and individual in-depth interviews between December 2023 and March 2024. All interviews were conducted by the researcher herself and recorded with a voice recorder. The data were analyzed in Maxqda 2020 using the four-step approach proposed by Giorgi for descriptive qualitative research.

**Results:** Based on the findings of this study, male nurses' perceptions of the managerial skills of female managers consisted of three main themes: "power dynamics and leadership styles", "work-family life balance", "interpersonal relationships and problem solving."

**Discussion and Conclusion:** Male nurses report that female managers in health care organizations are weak in autonomous behavior and use of power and exhibit authoritarian leadership. In addition, it is underlined that female managers have difficulties in maintaining family-work life balance. Finally, male nurses emphasize that female managers negatively affect the organizational climate and interpersonal relations in the work environment, mobbing their subordinates, displaying more negative attitudes towards their fellow nurses (queen bee syndrome), and adopting a problem-oriented approach rather than a solution-oriented approach in the presence of any problem. The results of the study reveal that male nurses who participated in this research have negative perceptions about the managerial skills of female managers.

**Keywords:** Male nurse, female manager, nursing management



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B-39. Dördüncü Sanayi Devrimi-Dönüşüm İçin Çevik Liderlik Temelli Kanıta Dayalı Hemşirelik Yönetimi

Eda Eren<sup>1</sup>, Sergül Duygulu<sup>2</sup>,

<sup>1</sup> 0000-0001-8897-6494, Hacettepe Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim, Ankara

<sup>2</sup> 0000-0002-6878-7116, Hacettepe Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim, Ankara

**Giriş ve Amaç:** Yapay zeka, entegre sistemler ve nesnelerin interneti gibi birçok teknolojiyi bünyesinde barındıran Dördüncü Sanayi Devrimi (Endüstri 4.0), son yıllarda hızlı ve öngörülemez gelişmelerle sağlık sektöründe hemşirelik hizmetlerinin sunumunda köklü değişikliklere yol açmıştır. Endüstri 4.0 beraberinde getirdiği çeşitli teknolojilerle başta hasta güvenliği olmak üzere bakım sunum modelleri ve kadrolama gibi çeşitli konuda yönetici hemşirelerin karar ve faaliyetlerini etkilemektedir. Dünya Ekonomik Forumu'nun çevik yönetim teknolojileri, etik ve kimlik, teknolojiye erişim ve katılım gibi çeşitli başlıklar altında kategorize ettiği Endüstri 4.0 insan ve insan sağlığı ile doğrudan ilişkili başlıklara sahip olup hemşirelik hizmetleri sunumu yoluyla hemşirelikte yönetim alanını ve yönetici hemşireleri yakından ilgilendirmektedir. Bu olgu sunumunun amacı Endüstri 4.0'ın getirdiği dönüşümü bir olgu üzerinden mevcut literatür doğrultusunda çevik liderlik temelli kanıta dayalı hemşirelik yönetimi yaklaşımıyla ele almaktır.

**Yöntem:** Bu çalışma olgu sunumu türünde planlanmıştır. Çalışma kapsamında dördüncü sanayi devriminin getirdiği dönüşüm süreci bir olgu üzerinden çevik liderlik temelli kanıta dayalı hemşirelik yönetimi yaklaşımıyla ele alınacaktır.

**Bulgular:** Çevik liderlik inovatif ve yenilikçi çözümler için ilk akla gelen liderlik çeşitlerinden olup günümüzde hızlı teknolojik gelişmelerle yöneticilerin sıklıkla başvurdukları liderlik çeşitlerindedir. Yönetici hemşirelerle yapılan bir çalışma sonucunda çevik liderlikleri ile yenilikçi davranışları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Ülkemizde yönetici hemşirelerin eğitim seviyelerindeki farklılıklar, İngilizce kullanımı sınırlılığı ve kurum üst yöneticilerinin yetersiz desteği gibi pek çok faktör kanıta dayalı uygulamaların hemşirelikte yönetim alanında kullanımını ve dönüşümü zorlaştırmaktadır. Bu zorlukların aşılmasında ise yönetici hemşirelerin çevik liderliklerinin önemli rol oynayacağı düşünülmektedir. Kanıta dayalı hemşirelik yönetimi, hemşirelikte yönetim alanında kanıtların kullanılması yoluyla teorik-uygulama boşluğunun giderilmesi ve en etkili kararların alınması olarak tanımlanmaktadır. Çevik liderlik özelliklerine sahip olmaları beklenen hemşire yöneticilerin istenilen sonuçlara ulaşmaları için planlamadan kontrole kadar dönüşümün tüm aşamalarında çevik liderlik temelli kanıta dayalı hemşirelik yönetimi yaklaşımını benimsemeleri önerilmektedir. Bu olgu sunumunda Endüstri 4.0 dönüşümü çevik liderlik temelli kanıta dayalı hemşirelik yönetimi yaklaşımıyla şu başlıklar altında ele alınacaktır; 'bilimsel ve araştırma temelli kanıtlar', 'kurumun bilgi ve gerçekleri', 'politik-sosyal gelişim planları', 'yöneticilerin uzmanlık bilgisi', 'etik-ahlaki kanıtlar ve paydaşların değer ve beklentileri'.

**Tartışma ve Sonuç:** Endüstri 4.0 dönüşümünü istenilen sonuçlarla yönetebilmek için hemşire yöneticilerin çevik liderliğe dayalı, kanıta dayalı hemşirelik yönetimini benimsemeleri ve bu alanda kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Endüstri 4.0, kanıta dayalı hemşirelik yönetimi, çevik liderlik, hemşirelik



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B-39. Fourth Industrial Revolution-Agile Leadership-Based Evidence-Based Nursing Management for Transformation

**Introduction and Aim:** The Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0) incorporates many technologies, and it affects the decisions and activities of nurse managers on various issues such as patient safety, care delivery models, and staffing. Industry 4.0, which the World Economic Forum categorizes under various headings such as agile governance technologies, ethics and identity, access to technology, and participation, has titles directly related to humans and human health and closely concern the field of management in nursing and the nurse managers. The purpose of this case is to discuss the transformation brought by Industry 4.0 through a case with an evidence-based nursing management approach based on agile leadership in line with the existing literature.

**Method:** This study was planned as a case report. Within the scope of the study, the transformation process brought about by the fourth industrial revolution will be discussed through a case with an agile leadership-based evidence-based nursing management approach.

**Results:** Agile leadership is one of the leadership types that first comes to mind for innovative and innovative solutions and is one of the leadership types that managers frequently resort to today with rapid technological developments. As a result of a study conducted with nurse managers, it was determined that there was a weak, statistically significant, and positive relationship between their agile leadership and innovative behavior. In our country, many factors such as differences in the education levels of nurse managers, limited use of English, and insufficient support from the institution's senior managers make it difficult to use evidence-based practices in the field of nursing management and make transformation. It is thought that the agile leadership of nurse managers will play an important role in overcoming these difficulties. Evidence-based nursing management is defined as eliminating the theoretical-practice gap and making the most effective decisions through the use of evidence in nursing management. It is recommended that nurse managers, who are expected to have agile leadership characteristics, adopt an evidence-based nursing management approach based on agile leadership at all stages of the transformation, from planning to control, to achieve the desired results. In this case, Industry 4.0 transformation will be discussed with an agile leadership-based evidence-based nursing management approach, under these headings; 'scientific and research-based evidence', 'information and facts of the institution', 'political-social development plans', 'expert knowledge of managers', 'ethical-moral evidence' and 'stakeholders' values and expectations'.

**Discussion and Conclusion:** Nurse managers need to adopt evidence-based nursing management based on agile leadership and improve themselves in this field to manage the Industry 4.0 transformation with the desired results.

**Keywords:** Industry 4.0, evidence-based nursing management, agile leadership, nursing





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.40. Hemşirelerin Zaman Yönetimine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi: Tanımlayıcı Bir Çalışma

Semanur Kumral Özçelik<sup>1</sup>, Kadriye Özkol Kılıncı<sup>2</sup>, Zülfünaz Özer<sup>3</sup>, Havva Öztürk<sup>4</sup>,  
Ayşe Nefise Bahçecik<sup>5</sup>

<sup>1</sup>0000-0003-0379-0936, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0003-4227-7422, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Trabzon

<sup>3</sup>0000-0002-2431-2346, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>4</sup>0000-0001-8515-6263, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Trabzon

<sup>5</sup>0000-0002-5290-1017, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Stresi ve beraberinde birçok zorluğu barındıran karmaşık sağlık bakım ortamında birden fazla işi aynı anda yaparak bazı kararları da aynı anda almak zorunda kalan hemşireler için zaman, yönetilmesi gereken en değerli kaynaktır. Bu bağlamda araştırma, hemşirelerin zaman yönetimine ilişkin tutumlarını ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel nitelikteki araştırma, Nisan 2024 yılında Doğu Karadeniz Bölgesinde bir üniversite hastanesinde çalışmakta olan 266 hemşire ile gerçekleştirildi. Araştırma için etik kurul ve kurum izni alındı. Verilerin toplanmasında *Bilgi Formu, Hemşirelerin Zaman Yönetimine İlişkin Tutum Ölçeği (HZYTÖ)* kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel analizler, Student's t test ve Pearson Korelasyon Analizi kullanıldı.

**Bulgular:** Hemşirelerin mesleki deneyim süreleri ortalama 12,84±8,49 yıl olup %85,7'si kadın, %65'4'ü lisans mezunudur ve %7,9'u zaman yönetimine ilişkin eğitim almıştır. Mükemmeliyetçilik (%43,6), hayır diyememek (%43,6), çevrenin dağılımı, düzensizlik (%41,4), gereksiz, yoğun kırtasiye/evrak işleri (%53), yoğun ve stresli ortam (%57,1), kaynak yetersizliği (%57,5) hemşirelerin iş yerinde zamanlarını kötü kullanmalarına neden olan öncelikli faktörlerdir. Hemşirelerin %28,9'u zamanlarını etkili kullanmadıklarını ve çoğunluğu bu durumun başlıca nedenlerini iş yoğunluğu, nöbetler ve plansızlık olarak belirtmiştir. *HZYTÖ* toplam ve *Zamanı Planlama, Zamanı Etkili Kullanma, Zaman Tuzakları, Zaman Kullanımının Sonuçları* alt boyut puanları sırasıyla; 3,78±0,33; 4,17±0,51; 4,33±0,51; 2,23±0,76; 3,82±0,41'dir. Araştırmada, yönetici hemşireler ile zamanını etkin kullandığını düşünen hemşirelerin zaman yönetimi toplam puanları daha yüksek bulunmuştur (p<0,05).

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırma sonucunda, hemşirelerin zaman yönetimine ilişkin tutumlarının olumlu olduğu görülmüştür. Kaynak yetersizliği hemşirelerin zamanlarını kötü kullanmalarına neden olan faktörler arasında ilk sırada yer almaktadır. Her üç hemşireden biri zamanını etkili kullanmadığını düşündüğünü, bunun başlıca nedeninin ise nöbetler ve iş yoğunluğu olduğunu belirtmiştir. Çalışma sonucunda hemşirelere zaman yönetimi ve iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik eğitimlerin verilmesi, hemşireler için sağlıklı çalışma ortamı standartları arasında yer alan "hemşire iş yükü" ve "uygun fiziki koşullar ve yeterli araç-gereç" standartlarına yönelik kuruma iyileştirmeler yapılması ve 5S yaklaşımının uygulanması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, hastane, zaman yönetimi



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.40. Examining Nurses' Attitudes Towards Time Management: A Descriptive Study

**Introduction and Aim:** For nurses who have to multitask and make some decisions simultaneously in a complex healthcare environment involving stress and several challenges, time is the most valuable resource that needs effective management. The study aims to determine nurses' attitudes towards time management and the factors affecting their attitudes towards time management.

**Methods:** This descriptive and cross-sectional study was conducted with 266 nurses working in a university hospital in the Eastern Black Sea Region in April 2024. Ethics committee and institutional permission were obtained for the study. An *Information Form* and *Scale for Attitudes of Nurses Toward Time Management (SANTM)* were used to collect the data. Descriptive statistical analyses, Student's t-test and Pearson Correlation Analysis were used to evaluate the data.

**Results:** Nurses' mean duration of professional experience was  $12.84 \pm 8.49$  years. 85.7% were female. 65.4% had bachelor's degrees, and 7.9% had received training on time management. Perfectionism (43.6%), inability to say no (43.6%), disordered and disorganised environment (41.4%), unnecessary and heavy paperwork (53%), busy and stressful environment (57.1%), and lack of resources (57.5%) were the primary factors causing nurses to mismanage their time at work. 28.9% of them stated they could not use their time effectively, and the majority indicated this was mainly because of work intensity, shifts and lack of planning. *SANTM total and subscale scores of Planning the Time, Effective Use of Time, Time Traps and Consequences of Time Use were  $3.78 \pm 0.33$ ,  $4.17 \pm 0.51$ ,  $4.33 \pm 0.51$ ,  $2.23 \pm 0.76$ , and  $3.82 \pm 0.41$ , respectively.* The total time management scores of the nurse managers and the nurses who thought they used their time effectively were higher ( $p < 0.05$ ).

**Discussion and Conclusion:** The research findings indicate that nurses have a positive attitude towards time management. Lack of resources ranked first among factors causing nurses to mismanage their time. One out of every three nurses believed they did not use their time effectively, the main reasons being shifts and work intensity. As a result of the study, it is recommended to provide nurses with trainings to ensure good time management and work-life balance, improve institutional standards concerning "nurse workload" and "appropriate physical conditions and adequate tools and equipment", which are among the healthy working environment standards for nurses, and implement the 5S approach.

**Keywords:** Nurse, hospital, time management



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.41. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kurum İçi Hasta Transfer Deneyimleri

Neriman Turan<sup>1</sup>, Şeyda Seren İntepeler<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi, İzmir

<sup>2</sup>0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

**Giriş ve Amaç:** Kurum içi hasta transferi, tanı veya tedavi amaçlı hastanın bulunduğu kurum içinde başka bir bölüme, ameliyathaneye veya yoğun bakım ünitelerine götürülmesi sürecini kapsamaktadır. Hasta transferi sırasında hasta güvenliğini tehdit eden olayların insidansı oldukça yüksektir. Birimler arasında hasta transferi sırasında iletişimin geliştirilmesi, etkili ve güvenli hasta transferini sağlamada en önemli unsurdur. Hasta transferleri sırasında yaşanan olumsuz olayların önlenmesinde hastayı transfer eden hemşirelerin deneyim ve görüşleri uygulama protokollerinin oluşturulmasında yol gösterici olabilir. Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin kurum içi hasta transferi sırasında yaşadıkları deneyimleri belirlemektir.

**Yöntem:** Çalışma, tanımlayıcı kalitatif desende, Şubat-Mart 2024 tarihleri arasında, bir üniversite hastanesinde çalışan ve kurumda beş yılın üzerinde çalışma deneyimi olan 22 hemşire ile yapılmıştır. Veriler, araştırmacı tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme formu ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Veri toplama için etik kurul, kurum izni ve katılımcı onamları alınmıştır. Yapılan içerik analizi sonucunda, temalar oluşturulmuştur.

**Bulgular:** Araştırmanın temaları; iletişim eksiklikleri, yaşanan sorunlar ve kolaylaştırıcılar olarak belirlenmiştir. Hemşireler hasta transferi sırasında hastalarla ilgili yeterli bilgiye sahip olamadıklarını, kendilerine haber vermeden hasta yatışının olmasıyla ilgili sorunlar yaşadıklarını, hastayı transfer etmede zamanlama sorunları yaşadıklarını belirtmişlerdir. Güvenli hasta transferi için tıbbi dokümanların yenilenmesini, transfer sırasında kapsamlı bir transfer kontrol listesi kullanılması gerektiğini ve standart bir prosedürün olması gerektiğini kolaylaştırıcı faktörler olarak ifade etmişlerdir. Aynı zamanda hemşireler arasında iletişim sorunlarının yaşanmaması için uyumlu ve anlayışlı olunması gerektiği de belirtilmiştir.

**Tartışma ve Sonuç:** Çalışma sonucunda belirlenen dört ana tema içeriğindeki hemşire ifadeleri alan yazınla benzerlik göstermektedir. Yapılan çalışmalarda da, hasta transferlerinde istenmeyen olayları azaltmak ve etkili iletişimin sağlanması için hasta transfer sürecinin standardize edilmesi, transfer sürecinin açık bir şekilde belirlenmesinin gereği vurgulanmıştır. Birimler arasında güvenli hasta transferinin sağlanması, transfer sırasında ekipler arasında iletişimden kaynaklanan olumsuz olayların engellenmesi için standart bir iletişim aracının kullanılması ve kurumlarda standart bir transfer prosedürünün oluşturulması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hasta transferi, iletişim, hasta güvenliği.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.41. Intra-Hospital Patient Transfer Experiences of Nurses in a University Hospital

**Introduction and Aim:** Intra-hospital patient transfer involve the process of transferring a patient within the same institution for diagnosis or treatment purposes to another department, operating room, or intensive care unit. During patient transfers the incidence of events threatening patient safety is quite high. Improving communication during patient transfer between units is the most crucial factor in ensuring effective and safe patient transfer. The experiences and opinions of nurses who transfer patients can guide the development of implementation protocols to prevent negative events during patient transfers. The aim of this research is to determine the experiences of nurses during intra-hospital patient transfers.

**Method:** The study was conducted in a university hospital with 22 nurses who had more than five years of experience working in institution, using a descriptive qualitative design between February and March 2024. Data were collected through face-to-face interviews using a semi-structured, in-depth interview form created by the researcher. Ethical committee approval, institutional permission, and participant consent were obtained for data collection. Themes were developed through content analysis.

**Results:** The themes of the research were identified as lack of communication, problems experience, and facilitators. Nurses reported that they did not have sufficient information about patients during patient transfer, experienced problems with patient admission without being informed, and encountered timing issues in patient transfer. They expressed the need for the renewal of medical documents for safe patient transfer, the use of a comprehensive transfer checklist during transfer, and the need for a standard procedure as facilitators. Additionally, they emphasized the need for nurses to be harmonious and understanding to prevent communication issues among nurses.

**Discussion and Conclusion:** The expressions of nurses within the four main themes identified in the study content show similarities with the literature. Previous studies have emphasized the need to standardize the patient transfer process and clearly define the transfer process to reduce adverse events and ensure effective communication. Ensuring safe patient transfer between units requires the use of a standard communication tool during transfer to prevent negative events arising from communication between teams and the establishment of a standard transfer procedure in institutions.

**Keywords:** Patient transfer, communication, patient safety



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.42. 2000 Yılı Sonrası Sağlık Politikaları ve Yasal Düzenlemelerin Hemşirelik Mesleğine Etkisi

Satı Birbudak<sup>1</sup>, Ülkü Baykal<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-4187-0833, Dr. Siyami Ersek GKDC Eğitim Araştırma Hastanesi, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0001-5790-5992, İstanbul Arel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Dünya Sağlık Örgütü sağlık hizmetlerini şu şekilde tanımlamaktadır: "Sağlık hizmetleri, insan sıhhatine dokunan farklı ve çok çeşitli faktörlerin ortadan kaldırılabilmesi, hastalara teşhis konulması için hasta muayenesi ve gerektiğinde iyileştirme, bedenî, aklî kabiliyetleri kaybetme veya eksilmesi durumunda bu kabiliyetlere tekrar kavuşturulmasına yönelik tıbbi bakım çalışmalarının tamamıdır."

Bu araştırma 2000 yılı sonrası geliştirilen sağlık politikaları ve yasal düzenlemelerinin hemşirelik mesleğine olan etkisinin ortaya konulması amacıyla, nitel araştırma yöntemlerinden bireysel derinlemesine görüşme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Araştırma, Türkiye’de farklı illerde ve pozisyonlarda çalışan hemşireler, yönetici hemşireler, dernek yönetim kurulu üyeleri, akademisyen hemşireler ve sağlık bakanlığı bürokratları ile yapılmıştır.

Araştırmanın verileri, Kasım 2021 – Aralık 2022 tarihleri içinde toplanmıştır. Örneklemini nitel araştırma örneklem yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemleri arasından maksimum çeşitlilik ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılarak belirlenen 50 katılımcı oluşturmuştur. Araştırmanın etik açıdan uygunluğu İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı tarafından değerlendirilmiş ve 04/10/2021 tarihli Protokol No:198 ile etik onay alınmıştır. Ayrıca nitel aşamanın görüşmelerinin yapılmasından önce, katılımcılar yazılı ve sözlü olarak bilgilendirilmiş ve ses kaydı için gönüllü onamları alınmıştır.

**Bulgular:** İçerik analizi sonucunda "2000 yılı sonrası gerçekleşen değişim" ve "hemşireliğe etkileri", olmak üzere iki ana tema oluşturmuştur. Katılımcıların, hemşirelerin 2000 yılı sonrası gerçekleşen değişim ilişkin görüşleri, "Sağlık Politikalarında Değişim", "Yasal Düzenlemelerde Değişim" şeklinde iki alt tema altında incelenmiştir. Hemşireliğe etkileri ana teması "Eğitim", "Hemşirelik Roller", "Hemşire İnsan Kaynağının Yönetimi", "Görev- Yetki Ve Sorumluluklar", "Örgütlenme", "Mesleki Kimliği Kazanma (Meslekleşme Süreci)", 8 Alt tema ve bu alt temalara bağlı 34 kod oluşturulmuştur.

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırma bulguları incelendiğinde, 2000 yılı sonrası geliştirilen sağlık politikaları ve yasal düzenlemelerinin hemşirelik mesleğine etkisi, "hemşireliğe etkileri", "sağlık politikalarında değişim" olmak üzere iki ana temada incelenmiştir.

2000 sonrası sağlık politikalarının ve yasal düzenlemelerinin hemşirelik mesleğine çok yönlü etkilerinin olduğu görülürken, politika oluşturma süreçlerinde hemşirelerin yer alması gerektiği, Hemşirelik Kanunu ve yönetmeliklerde güncelleme yapılması ve hemşirelik eğitimi, istihdamı, hemşirelik rolleri ve iş tanımlarında ve etik ilkelerin uygulanmasına ilişkin konularında iyileştirmelerin önemli olduğu ortaya konulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, sağlık politikaları, yasal düzenlemeler



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.42. The Effects of Health Policies and Legal Regulations on Nursing Profession After Year 2000

**Introduction and Purpose:** The World Health Organization defines health services as follows: "Health services are all medical care activities aimed at eliminating different and diverse factors affecting human health, examining patients to diagnose them, and healing them when necessary, and restoring physical and mental abilities in case they are lost or decreased."

This research was conducted using the individual in-depth interview method, which is one of the qualitative research methods in order to reveal the impact of health policies and legal regulations developed after 2000 on the nursing profession.

**Method:** The research was conducted with nurses, nurse managers, association board members, academic nurses and ministry of health bureaucrats working in different provinces and positions in Turkey.

The data of the research was collected between November 2021 and December 2022. The sample consisted of 50 participants who were determined using maximum diversity and snowball sampling methods among the purposeful sampling methods, which are among the qualitative research sampling methods. The ethical suitability of the research was evaluated by Istanbul University-Cerrahpaşa Social and Human Sciences Research Ethics Committee and ethical approval was received with Protocol No: 198 dated 04/10/2021. In addition, before the interviews of the qualitative phase were conducted, participants were informed in writing and verbally, and their voluntary consent was obtained for audio recording.

**Results:** As a result of the content analysis, two main themes were created: "change after 2000" and "its effects on nursing". Participants' opinions about the changes that took place among nurses after 2000 were examined under two sub-themes: "Change in Health Policies" and "Change in Legal Regulations". The main theme of its effects on nursing is "Education", "Nursing Roles", "Management of Nurse Human Resources", "Duties-Authorities and Responsibilities", "Organization", "Acquisition of Professional Identity (Professionalization Process)", 8 sub-themes and 34 codes related to these sub-themes were created.

**Discussion and Conclusion:** When the research findings were examined, the effects of the health policies and legal regulations developed after 2000 on the nursing profession were examined under two main themes: "effects on nursing" and "change in health policies". In their opinions regarding the process of creating health policies, participants generally stated that outsiders are more effective than those working in the field and relevant stakeholders, and that those with field experience should take a more active role.

While it is seen that post-2000 health policies and legal regulations have multifaceted effects on the nursing profession, nurses should be involved in policy making processes, it has been demonstrated that updating the Nursing Law and regulations and improvements in nursing education, employment, nursing roles and job descriptions, and the implementation of ethical principles are important.

**Keywords:** Nursing, health policies, legal regulations



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.43. Hemşirelerin Sistematik Yaklaşımla Bakım Verme Deneyimlerinin İncelenmesi: Niteliksel Çalışma

Kadir Yılmaz<sup>1</sup>, Emine Türkmen<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0009-0004-8056-0653, Koç Üniversitesi Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Bölümü, İstanbul.

<sup>2</sup>0000-0002-3356-5871, İstinye Üniversitesi Sağlık bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul.

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelik süreci, etkili hemşirelik bakımı sağlamak için hasta gereksinimlerinin bir bütün olarak değerlendirilmesini, sorun(lar)ın tanımlanmasını, amaç ve girişimlerin belirlenmesini ve sonuçların değerlendirilmesini içeren bir araçtır. Yapılan çalışmalar hemşirelik sürecinin hasta bakımının kalitesini artırmada ve bakımın sürekliliğini sağlamada yararlı olduğunu gösterse de kliniklerde genellikle etkin bir şekilde kullanılmamaktadır. Bu çalışma, hemşirelerin sistematik yaklaşımla bakım verme deneyimlerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirildi.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve nitel tasarımdaki çalışma, bir vakıf üniversite hastanesinde dahiliye ve cerrahi servislerinde çalışan 17 hemşire ile gerçekleştirildi. Veri toplamada yarı yapılandırılmış sorular kullanıldı. Her bir hemşire ile bireysel derinlemesine ve yüz yüze görüşme yapıldı. Veriler, Maxqda 2024 Analytics Pro ile içerik analizi yöntemi ile analiz edildi.

**Bulgular:** Çalışmaya katılan hemşirelerin 4'ü yüksek lisans ve 13'ü lisans mezunu olan hemşireler bir vardiyada 3 ile 5 arasında hastaya bakım verdiğini bildirdi. İçerik analizinin sonunda elde edilen temalar, alt temalar ve kodlar, iki araştırmacı tarafından birlikte gözden geçirildi. Sistematiik yaklaşımla bakım verme süreci (hastayı tanılama, bakım planını oluşturma, hemşirelik girişimlerini uygulama ve raporlama, hastayı bakıma dahil etme, bakımın devamlılığını sağlama) sistematiik yaklaşımla bakım verme sürecini etkileyen faktörler (kolaylaştıran faktörler, zorlaştıran faktörler) ve sistematiik yaklaşımla bakım vermenin sonuçları (hasta bakımı sonuçları, çalışanlar ve kurumla ilgili sonuçlar) olmak üzere 3 ana tema ve bu temaların altında 10 alt tema elde edildi.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerin görüşlerinden elde edilen sonuçlar, sistematiik yaklaşımla bakım vermenin hasta, hemşire ve kurum çıktılarına olumlu etkiler sağladığını ve sistematiik yaklaşımla bakım sunulabilmesi için kurumsal alt yapı ve kaynak desteğinin sağlanmasının önemli olduğunu gösterdi. Hemşirelerin ve yönetici hemşirelerin, sistematiik yaklaşımla bakım vermenin önemini ve sonuçlarının farkında olmaları gerekir. İlave olarak, hemşirelik sürecinin hemşireler tarafından etkin kullanılabilmesi için gerekli altyapı, eğitim ve diğer kaynak desteğinin hemşire yöneticiler tarafından sağlanması daha kaliteli bakım verilmesine katkı sağlayabilir. Hemşire yöneticilere ve araştırmacılara, hemşirelik sürecini kullanmanın hasta sonuçları üzerindeki etkisini göstermeye yönelik çalışmalar yapmaları önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Bakım, hemşirelik bakımı, bütüncül hemşirelik bakımı, hemşirelik süreci, sistematiik yaklaşım.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.43. Investigation of the Experiences of Nurses in Providing Care with Systematic Approach: A Qualitative Study

**Introduction and Aim:** The nursing process is a tool which includes assessing of patient needs as a whole, identifying the problem(s), setting goals and interventions, and evaluating of outcomes for providing effective nursing care. Although the studies show that the nursing process is useful in improving the quality of patient care and ensuring continuity of care, it is not usually used effectively in clinics. This study was carried out to examine the experiences of nurses in giving care with a systematic approach.

**Method:** The descriptive and qualitative study was carried out with 17 nurses working in medical and surgical wards in a foundation university hospital. Semi-structured questions were used for data collection. Individual in-depth and face-to-face interviews were conducted with each nurse. The data were analysed by content analysis method with Maxqda 2024 Analytics Pro.

**Results:** The nurses who participated in the study, 4 of whom had master's degrees and 13 of whom had bachelor's degrees, reported that they had for between 3 and 5 patients in a shift. The themes, sub-themes and codes obtained at the end of the content analysis were reviewed by two researchers together. Three main themes and 10 sub-themes were obtained: the process of giving care with a systematic approach (diagnosing the patient, creating the care plan, implementing and reporting nursing interventions, involving the patient in care, ensuring continuity of care), factors affecting the process of giving care with a systematic approach (facilitating factors, complicating factors) and the results of giving care with a systematic approach (patient care results, results related to employees and the institution).

**Discussion and Conclusion:** The results obtained from the opinions of the nurses showed that providing care with a systematic approach has positive effects on patient, nurse and institutional outcomes and that it is important to provide institutional infrastructure and resource support to provide care with a systematic approach. Nurses and nurse managers should be aware of the importance and results of providing care with a systematic approach. In addition, to enable nurses to use the nursing process effectively, it can contribute to high quality care if nurse managers provide the necessary infrastructure, training and other resource support. It is recommended to nurse managers and researchers that the studies carry out to show the effect of using the nursing process on patient outcomes.

**Keywords:** Care, nursing care, holistic nursing care, nursing process, systematic approach





## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.44. Yönetici Hemşirelerin Duygusal Zekalarının Hemşire Sonuçlarına Etkisi: Kapsamlı Bir Literatür Derleme

Müzelfe BIYIK<sup>1</sup>, Aysun TÜRE<sup>2</sup>,

<sup>1</sup> 0000-0002-8622-3541, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Kütahya

<sup>2</sup> 0000-0003-2513-0904, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir

**Giriş ve Amaç:** Yönetici hemşirenin sorumluluğunun, hemşireleri istenen sonuçlara yönelik çalışmaya teşvik eden olumlu bir çalışma ortamı yaratmak olduğu belirtilmektedir. Duygusal zekâ, yönetici hemşirelerin olumlu bir çalışma ortamı yaratmaları için gereken becerileri içermektedir. Bu beceriler, hemşireleri istenen sonuçlara yönlendirmek, onları motive etmek, iletişim kurmak, ekip bilinci oluşturmak ve iş birliği sağlamak gibi unsurları kapsamaktadır. Yönetici hemşirelerin olumlu çalışma ortamı oluşturması, hemşirelerin hastalarla ilişkilerinin gelişmesine ve çalışma performanslarının artmasına yardımcı olmaktadır.

Bu çalışma, yönetici hemşirelerin duygusal zekâlarının hemşire sonuçlarına etkisi konusunda yayınlanmış çalışmaların sonuçlarını incelemek amacıyla planlanmıştır.

**Yöntem:** Bu kapsamlı literatür derlemede, çalışmanın evrenini, 2010-2024 yılları arasında Pubmed, Scopus, Google Scholar, OVID veri tabanlarında, "emotional intelligence" ve "nurse" anahtar sözcükleri ile tarama yapılması sonucunda 561 çalışma oluşturmaktadır. Yayın dili İngilizce olan, tam metni bulunan ve hastanelerde çalışan hemşirelerle yapılan makalelerden araştırma kriterlerini karşılayan 11 çalışma bu araştırmanın örneğine dâhil edilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmaların onu tanımlayıcı ve ilişkisel, biri yarı deneysel araştırma tasarımıdır. Duygusal zekânın değerlendirilmesinde farklı özellikte ölçeklerin kullanıldığı ve yönetici hemşirelerin duygusal zekâ düzeylerinin düşük ve orta olduğu bulundu. Yönetici hemşirelerin duygusal zekâ düzeylerinin, hemşirelerin işten ayrılma niyeti, bağlılığı, iş tatminini ve memnuniyeti üzerinde etkisi olduğu saptandı.

**Tartışma ve Sonuç:** Bu bulgular, yönetici hemşirelerin duygusal zekâlarının, hemşirelerin iş sonuçları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ancak çok sınırlı kanıt olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, yönetici hemşirelerin duygusal zekâ becerilerini geliştirmeye odaklanmak, sağlık bakımı ortamlarında daha iyi çalışma ortamlarını ve hemşire sonuçları elde etme potansiyelini artırabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici hemşire, hemşire, duygusal zekâ, derleme, olumlu çalışma ortamı



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.44. The Impact of Managerial Nurses' Emotional Intelligence on Nurse Outcomes: A Scoping Review

**Introduction and Aim:** It is stated that the responsibility of the nurse manager is to create a positive working environment that encourages nurses to work towards desired outcomes. Emotional intelligence includes the skills required for nurse managers to create a positive working environment. These skills include elements such as directing nurses to the desired results, motivating them, communicating, creating team awareness and ensuring cooperation. Creating a positive working environment by nurse managers helps nurses to improve their relationships with patients and increase their work performance. This study was planned to examine the results of published studies on the effect of emotional intelligence of nurse managers on nurse outcomes.

**Method:** In this comprehensive literature review, the population of the study consisted of 561 studies that were searched with the keywords "emotional intelligence" and "nurse" in Pubmed, Scopus, Google Scholar, OVID databases between 2010 and 2024. Eleven studies that were published in English, had full text, and met the research criteria were included in the sample of this study.

**Results:** Ten of the studies were descriptive and correlational, and one was quasi-experimental. It was found that scales measuring different characteristics were used in the evaluation of emotional intelligence and the emotional intelligence levels of nurse managers were low and medium. It was found that the emotional intelligence levels of nurse managers had an effect on nurses' turnover intention, commitment, job satisfaction and satisfaction.

**Discussion and Conclusion:** These findings suggest that the emotional intelligence of nurse managers has a significant impact on nurses' work outcomes, but there is very limited evidence. Therefore, focusing on improving the emotional intelligence skills of nurse managers may increase the potential for better work environments and nurse outcomes in health care settings.

**Keywords:** Nurse manager, nurse, emotional intelligence, review, positive work environment



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.45. Pediatrik Birimlerde Karşılanmamış Hemşirelik Bakımının Belirleyicileri

Sinem Özmen<sup>1</sup>, Havva Arslan Yürümezoğlu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-4611-3217, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir. Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi, İzmir.

<sup>2</sup> 0000-0001-7180-9833, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir.

**Giriş ve Amaç:** Dünyada ve ülkemizde yaşanan hemşire yetersizliği ve olumsuz çalışma ortamları nedeniyle karşılanamayan hemşirelik bakımının sıklığı artmaktadır. Bu araştırma, karşılanmamış bakımın pediatrik birimlerdeki belirleyicilerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel tasarımdadır. Türkiye'nin batısında yer alan iki kamu üniversitesi hastanesinin çocuk ve yenidoğan yoğun bakımları ile çocuk, yenidoğan, hematoloji ve onkoloji kliniklerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma için her iki kurumdan izin ve etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmada olasılıksız örnekleme yöntemi kullanılarak pediatrik birimlerde çalışan tüm hemşireler örnekleme dahil edilmiş, 123 hemşireye ulaşılmıştır. Araştırmanın verileri Mayıs-Ekim 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Veriler sosyodemografik ve işe ilişkin özellikler formu, iş memnuniyeti sorusu, Hemşire İş İndeksi-Çalışma Ortamı Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve karşılanmamış hemşirelik bakımı aktivitesi soruları ile toplanmıştır. Karşılanmamış hemşirelik bakımının sıklığını değerlendirmek için tanımlayıcı istatistikler, karşılanmamış bakımın yordayıcılarını belirlemek için ise lojistik regresyon analizleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Yapılan regresyon analizinde hemşire eğitim durumu, yüksek hasta hemşire oranı, düşük iş memnuniyeti, bakım sorununu tartışmak için yeterli zaman olması, çalışma ortamı ölçeğinin kaliteli bakım için hemşirelik kaynakları, yönetici ve liderlik, insan gücü ve diğer kaynaklar, hekim hemşire meslektaş iletişim alt boyutları ve tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutu karşılanmamış hemşirelik bakımının belirleyicileri olarak bulunmuştur.

**Tartışma ve Sonuç:** Bu çalışmanın sonuçları hemşirelerin bazı bakım faaliyetlerini daha sık karşılayamadıklarını göstermiştir. Karşılanmamış bakım oranlarını azaltmak için nedenlerin anlaşılması ve hemşirelere görevlerini yerine getirebilmeleri için yeterli kaynak sağlanması gereklidir. Özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesine ve hemşireliğe kurumsal yatırımlar yapılması en önemli adım olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Karşılanmamış hemşirelik bakımı, pediatri, çalışma ortamı, tükenmişlik.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.45. Predictors of Missed Nursing Care in Pediatric Units

**Introduction and Aim:** Worldwide and in Turkey, the frequency of missed care is increasing due to the shortage of nurses and negative work environment. This study was conducted to examine the predictors of missed care in paediatric units.

**Method:** The study was a descriptive and cross-sectional design. It was conducted in pediatric and neonatal intensive care units and pediatric, neonatal, hematology and oncology clinics of two public university hospitals located in western Turkey. Permission for the study has been obtained from the institutions and approved by the ethics committee. In the study, all nurses working in pediatric units were included in the sample using the convenience sampling method, and 123 nurses were reached. The data were collected between May and October 2023. Data were collected using the sociodemographic and work characteristics form, job satisfaction question, Nurse Work Index-Work Environment Scale, Maslach Burnout Scale and missed nursing care activity questions. Descriptive statistics were used to evaluate the frequency of missed nursing care and logistic regression analyses were used to predictors of missed care.

**Results:** In the regression analysis, nurse education level, high patient-nurse ratio, low job satisfaction, having enough time to discuss the care problem, nursing resources for quality care, manager and leadership, manpower and other resources, physician nurse colleague communication sub-dimensions of the working environment scale and emotional exhaustion and personal accomplishment sub-dimensions of the burnout scale were found to be the determinants of missed nursing care.

**Discussion and Conclusion:** The results of this study showed that nurses failed to meet some care activities more frequently. In order to reduce the rates of missed care, it is necessary to understand the underlying causes of missed nursing care and to provide sufficient resources for nurses to fulfil their duties. For this, the most important step will be to make institutional investments in nursing, especially in improving the working environment.

**Keywords:** Missed nursing care, pediatrics, work environment, burnout



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.46. Hemşirelik Öğrencilerinde Liderlik Davranışları ile Kaynak Yeterliği Algıları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Tuğba Öztürk Yıldırım<sup>1</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-6853-8996, Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelik hizmetlerinin etkinliği ve verimliliği, hemşirelerin sergilediği liderlik davranışları ve kaynakların etkin yönetimi ile doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda geleceğin hemşireleri olan meslek adaylarının liderlik davranışları ile kaynak yeterliği algılarının bilinmesi önemlidir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı tipteki bu çalışmaya, Türkiye’de 5-15 Nisan 2024 tarihleri arasında 298 hemşirelik öğrencisi dahil edilmiştir. Araştırmada olasılıksız gelişigüzel örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriler, “Kişisel Bilgi Formu”, “Lisans Öğrencilerinin Liderlik Öz Algısı Ölçeği (LÖLÖAÖ)” ve “Kaynakların Yeterliğinin Algılanması Ölçeği (KYAÖ)” kullanılarak elektronik anket yöntemiyle (Google.doc) toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi için SPSS 26 (Statistical Package for Social Sciences Inc, IL, USA) programı kullanılmıştır. Analiz yöntemlerinin belirlenmesinde normal dağılım şartı dikkate alınmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi ve Pearson korelasyon analizi tercih edilmiştir. Çalışma için etik kurul ve ölçek kullanım izinleri alınmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelik öğrencilerinin yaş ortalaması 20,7, %75,5’i kadın ve %80,5’i 2. sınıf öğrencisidir. Hemşirelik öğrencilerinin puan ortalamaları: liderlik davranışları 3,66±0,78; katılımcı lider 3,63±0,82; kendine güvenen lider 3,46±0,87; ilkel lider 3,93±0,88; kararlı lider 3,51±0,94; kaynak yeterliği 4,22±1,30; zaman kaynağı 4,04±1,39; finansal kaynak 3,75±1,51; fiziksel çevre kaynağı 4,41±1,59; sağlık kaynağı 4,64±1,47; bireysel kaynak 4,46±1,41; toplumsal kaynak 3,94±1,47 ve bilgi kaynağı 4,27±1,37’dir. LÖAÖ ve KYAÖ’den alınan puan ortalamaları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (r: .539;p<0.01). LÖAÖ ile KYAÖ alt boyutları olan zaman kaynakları (r: .461;p<0.01), finansal kaynaklar (r: .376;p<0.01), fiziksel kaynaklar (r: .472;p<0.01), sağlık kaynakları (r: .565;p<0.01), bireysel kaynaklar (r: .546; p<0.01), toplumsal kaynaklar (r: .416; p<0.01), ve bilimsel kaynaklar (r: .526; p<0.01) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

**Tartışma ve Sonuç:** Bu çalışmada hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışlarının yüksek, kaynak yeterliliği algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelik öğrencilerinin liderlik öz algıları arttıkça kaynakların yeterliliği algılarının da arttığı saptanmıştır. Günümüzde sağlık kurumları, değişen sağlık politikaları ve sağlık hizmeti ödeme biçimleri nedeniyle finansal açıdan baskı altında kalmıştır. Bu bağlamda kaynakların etkin yönetiminin zorunluluk haline geldiği göz önüne alındığında henüz lisans eğitimi süresince hemşirelik öğrencilerinin liderlik özelliklerini kazanmalarının desteklenmesi ve kaynakların kullanımına ilişkin farkındalıklarının artırılması önem kazanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik öğrencisi, kaynak yeterliği, liderlik davranışı



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.46. Determination of the Relationship Between Nursing Students' Leadership Behaviors and Their Perceptions of Resource Adequacy

**Introduction and Aim:** The effectiveness and efficiency of nursing services are directly related to the leadership behaviors exhibited by nurses and effective management of resources. In this context, it is important to know the leadership behaviors and resource adequacy perceptions of the future nurses, who are candidates for the profession.

**Method:** This descriptive study included 298 nursing students in Turkey between April 5-15, 2024. Non-probability random sampling method was used in the study. Data were collected by electronic survey method (Google.doc) using "Personal Information Form", "Leadership Self-Perception Scale of Undergraduate Students (LSPSUS)" and "Perception of Resource Adequacy Scale (PRAS)". SPSS 26 (Statistical Package for Social Sciences Inc, IL, USA) program was used to evaluate the data. Normal distribution condition was taken into consideration in determining the analysis methods. Descriptive statistics, independent sample t test, one-way analysis of variance and Pearson correlation analysis were preferred in data analysis. Ethics committee and scale use permissions were obtained for the study.

**Results:** The mean age of nursing students was 20.7 years, 75.5% were female and 80.5% were 2nd year students. The mean scores of nursing students were: leadership behaviors  $3.66 \pm 0.78$ ; participative leader  $3.63 \pm 0.82$ ; confident leader  $3.46 \pm 0.87$ ; principled leader  $3.93 \pm 0.88$ ; decisive leader  $3.51 \pm 0.94$ ; resource adequacy  $4.22 \pm 1.30$ ; time resource  $4.04 \pm 1.39$ ; financial resource  $3.75 \pm 1.51$ ; physical environment resource  $4.41 \pm 1.59$ ; health resource  $4.64 \pm 1.47$ ; individual resource  $4.46 \pm 1.41$ ; social resource  $3.94 \pm 1.47$  and information resource  $4.27 \pm 1.37$ . A significant and positive correlation was found between the mean scores obtained from the LSPSUS and the PRAS ( $r: .539$ ;  $p < 0.01$ ). Time resources ( $r: .461$ ;  $p < 0.01$ ), financial resources ( $r: .376$ ;  $p < 0.01$ ), physical resources ( $r: .472$ ;  $p < 0.01$ ), health resources ( $r: .565$ ;  $p < 0.01$ ), individual resources ( $r: .546$ ;  $p < 0.01$ ), social resources ( $r: .416$ ;  $p < 0.01$ ), and scientific resources ( $r: .526$ ;  $p < 0.01$ ).

**Discussion and Conclusion:** In this study, it was determined that nursing students had high levels of leadership behaviors and moderate levels of resource adequacy perceptions. It was determined that as nursing students' leadership self-perceptions increased, their perceptions of resource adequacy also increased. Today, health institutions are under financial pressure due to changing health policies and health service payment patterns. In this context, considering that effective management of resources has become a necessity, it is important to support nursing students to gain leadership qualities and to increase their awareness about the use of resources while they are still in undergraduate education.

**Keywords:** Nursing student, resource adequacy, leadership behavior



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.47. Hemşirelikte Liderlik ve Yönetim Dersinde Uygulanan Takım Bazlı Öğrenme Modelinin Problem Çözme ve Karar Verme Becerilerine Etkisi: Karma Yöntemli Bir Çalışma

Sevim Şen Olgay<sup>1</sup>, Selin Demirkan<sup>2</sup>, Şevval Çağan Kışın<sup>3</sup>

<sup>1</sup>0000-0003-3301-4153, Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0002-3674-1463, Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>3</sup>0009-0004-5511-9751, Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Takım Bazlı Öğrenme (TBL), öğrenciyi merkeze alan, büyük sınıflara uygulanabilen, yapılandırılmış küçük grup öğrenim biçimini benimseyen bir aktif öğrenme yöntemidir. Bu model, öğrencilerin derslerde aktif şekilde rol almasını sağlayarak kritik düşünme, problem çözme ve ekip ile iş birliği yapma becerilerinin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Bu araştırma hemşirelik öğrencilerinin Hemşirelikte Liderlik ve Yönetim dersinde uygulanan takım bazlı öğrenme modelinin problem çözme ve karar verme becerilerine etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırma 2023-2024 güz döneminde yüz yüze karma yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Nicel bölümde bir vakıf üniversitesi hemşirelik bölümünde okuyan, Hemşirelikte Liderlik ve Yönetim dersine kayıtlı ve gönüllü olan 81 öğrenci örnekleme oluşturmuştur. Veriler eğitim öncesi ve sonrası Bilgi Formu, Problem Çözme Envanteri (PÇE), Hemşirelikte Klinik Karar Verme Ölçeği (HKKVÖ) ve Takım Bazlı Öğrenme Öğrenci Değerlendirme Anketi (TBL-SAI-TR) ile toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler ve bağımlı gruplarda t testi kullanılmıştır. Nitel bölümde ise yüz yüze ortamda amaçlı örneklem doğrultusunda 15 öğrenci ile bireysel derinlemesine görüşme yapılmıştır. Nitel verilerin analizinde içerik analizi yapılmış, tema ve alt temalar oluşturulmuştur. Etik ve kurum izni alınmıştır.

**Bulgular:** Öğrencilerin yaş ortalaması  $22,77 \pm 1,23$ , %14,8'i erkek ve %76,5'i Anadolu Lisesi mezunudur. Eğitim öncesi öğrencilerin puan ortalamaları sırasıyla HKKVÖ  $148,59 \pm 20,18$ , PÇE  $79,11 \pm 29,88$ , eğitim sonrası sırasıyla HKKVÖ  $149,88 \pm 21,40$ , PÇE  $73,93 \pm 26,29$ , TBL-SAI-TR  $90,00 \pm 15,96$ 'dır. Eğitim sonrası öğrencilerin problem çözme toplam puan ortalamasında anlamlı farklılık görülmüştür ( $t:1,943$ ,  $p<,05$ ). Nitel verilerin içerik analizi sonucunda öğrencilerin TBL öncesi problem çözme ve karar verme sürecindeki deneyimleri, öğrencilerin TBL sonrası problem çözme ve karar verme sürecindeki deneyimleri, Takım bazlı öğrenme modelinin dersin öğrenme çıktılarına katkısı olmak üzere 3 ana tema ve 11 alt tema oluşturulmuştur.

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırma sonuçları takım bazlı öğrenme modelinin öğrencilerin problem çözme becerilerini geliştirdiği, ders memnuniyetini arttırdığı ve kalıcı öğrenmeyi desteklediğini göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Takım bazlı öğrenme, problem çözme, karar verme



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.47. The Effect of Team-Based Learning Model Applied in Leadership and Management in Nursing Course on Problem Solving and Decision Making Skills: A Mixed Method Study

**Introduction and Aim:** Team-Based Learning (TBL) is an active learning method that focuses on the student and adopts a structured small group learning format that can be applied to large classes. This model enables students to take an active role in lessons, contributing to the development of critical thinking, problem solving and team collaboration skills. This research was conducted to examine the effect of the team-based learning model applied in the Leadership and Management in Nursing course on nursing students' problem-solving and decision-making skills.

**Method:** The research was conducted face-to-face with a mixed method in the fall semester of 2023-2024. In the quantitative section, the sample consisted of 81 students studying in the nursing department of a foundation university, enrolled in the Leadership and Management in Nursing course and volunteering. Data were collected before and after training with the Information Form, Problem Solving Inventory (PSI), Clinical Decision Making in Nursing Scale (CDMNS) and Team-Based Learning Student Assessment Instrument (TBL-SAI-TR). Descriptive statistics and dependent groups t test were used to analyze the data. In the qualitative section, individual in-depth interviews were conducted with 15 students in a face-to-face environment based on purposeful sampling. In the analysis of qualitative data, content analysis was performed and themes and sub-themes were created. Ethics and institutional permission was obtained.

**Results:** The average age of the students is  $22.77 \pm 1.23$ , 14.8% are male and 76.5% are graduates of Anatolian High School. The mean scores of the students before the training were respectively; CDMNS  $148.59 \pm 20.18$ , PSI  $79.11 \pm 29.88$ , and after the training, CDMNS  $149.88 \pm 21.40$ , PSI  $73.93 \pm 26.29$ , TBL-SAI-TR  $90.00 \pm 15.96$ . After the training, a significant difference was observed in the students' total problem solving score average ( $t:1.943$ ,  $p<.05$ ). As a result of the content analysis of the qualitative data, 3 main themes and 11 sub-themes were created: students' experiences in the problem-solving and decision-making process before TBL, students' experiences in the problem-solving and decision-making process after TBL, and the contribution of the team-based learning model to the learning outcomes of the course.

**Discussion and Conclusion:** Research results showed that the team-based learning model improved students' problem-solving skills, increased course satisfaction and supported permanent learning.

**Keywords:** Team-based learning, problem solving, decision making





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.48. Hemşirelik Öğrencilerinde Kaynak Yeterliği Algısının Kariyer Yapılandırma Sürecine Etkisi

Nilgün Katrancı<sup>1</sup>, Hilal Kuşcu Karatepe<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 0000-0002-0954-6224, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Gaziantep

<sup>2</sup> 0000-0001-9237-2714, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Osmaniye

**Giriş ve Amaç:** Kaynak teorisi; sevgi, statü, hizmet ve bilgi kaynaklarının yaşam kalitesi için gerekli olduğunu ve kişiler arası etkileşimle sağlandığını ileri sürmektedir. Bu durumda öğrencilerin istek ve ihtiyaçlarını elde edebilmesinde ve yaşamını daha iyi ve mutlu yürütebilmesinde kaynakların anlaşılması ve yönetimi son derece önemlidir. Kariyer yapılandırma teorisi ise meslek fikrinin doğuşu, gelişimi, meslek seçimi ve kararın oluşma biçimi sürecinde eşleştirmelerin yapıldığı ve bu eşleştirmelerin anlamlı hale getirmek gibi konuları inceleyen bir yaklaşımdır. Kariyer düşüncesi bireyin ilgi alanı, sahip olduğu kaynakların durumu, farklı çalışma alanları ile ilgili bilgiler ve tüm bunların eşleştirilmesi ile şekillenmektedir. Hemşirelerin iş ve yaşam kalitesini etkileyecek kariyer yapılandırma sürecinin sağlık hizmeti sunumunun kalitesi ve güvenliğine etkisi ise aşikârdır. Bu çalışma hemşirelik öğrencilerinin kariyer yapılandırma sürecine zaman, finansal, fiziksel çevre, sağlık, sosyal, toplumsal, bilgi/beceri başlıkları altında algıladıkları kaynak yeterliklerinin etkisini belirlemek üzere tanımlayıcı ve kesitsel olarak planlanmıştır. Bu çalışmada hemşirelik öğrencilerinin zaman, finansal, fiziksel çevre, sağlık, sosyal, toplumsal, bilgi/beceriye yönelik kaynak yeterliklerinin kariyer yapılandırma sürecine etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma kartopu yöntemi ile 1-15 Nisan 2024 tarihleri arasında çevrimiçi olarak 220 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Veriler "Kişisel Bilgi Formu", "Kaynak Yeterliği Algı Ölçeği" ve "Kariyer Yapılandırma Envanteri" aracılığı ile toplanmış olup tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon analizi, regresyon analizi ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Kaynak yeterliliği genel puan ortalaması  $3,94 \pm 1,42$ 'dir. Ölçek alt boyutlarında en az puan ortalaması finansal kaynaklara  $3,49 \pm 1,53$ ; en çok puan ortalaması ise sağlık/fiziksel enerji kaynaklarına aittir ( $4,34 \pm 1,63$ ). Kariyer yapılandırma genel puan ortalaması  $3,21 \pm 0,92$ 'dir. Ölçek alt boyutlarında en az puan ortalaması belirginleştirme ( $3,16 \pm 0,92$ ); ve en çok puan ortalaması hazırlık sürecine aittir ( $3,29 \pm 1,01$ ). Kariyer yapılandırmayı zaman ( $\beta: ,497$ ), finansal ( $\beta: ,448$  Model 3), fiziksel çevre ( $\beta: ,490$ ), sağlık fiziksel enerji ( $\beta: ,569$ ), bireyler arası kaynaklar ( $\beta: ,549$ ), toplumsal kaynaklar ( $\beta: ,502$ ) ve bilgi beceri kaynakları ( $\beta: ,558$ ) anlamlı ve pozitif yönlü etkilemektedir.

**Tartışma ve Sonuç:** Bu çalışma ile hemşirelik öğrencilerinde zaman, finansal, fiziksel çevre, sağlık, toplumsal, bireysel ve bilgi beceri kaynaklarına yönelik yeterlik algısının kariyer yapılandırma sürecini pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır. Etkisi en fazla saptanan sağlık ve fiziksel enerji kaynağı başta olmak üzere hemşirelik öğrencilerinin söz konusu kaynaklara erişiminin desteklenmesinin kariyer yapılandırma sürecine olumlu katkı sağlayacağı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Kaynak teorisi, kariyer yapılandırma, hemşirelik



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.48. The Effect of Resource Adequacy Perception on Career Structuring Process in Nursing Students

**Introduction and Aim:** Resource theory suggests that resources of love, status, service and information are necessary for quality of life and are provided through interpersonal interaction. In this case, the understanding and management of resources is extremely important for students to achieve their wants and needs and to lead a better and happier life. Career structuring theory is an approach that examines issues such as the emergence and development of the idea of a career, career choice and matching in the process of how the decision is made and making these matches meaningful. The career idea is shaped by the individual's field of interest, the availability of resources, information about different fields of work and the matching of all these. The impact of the career structuring process, which will affect the quality of work and life of nurses, on the quality and safety of health service delivery is obvious. This study was planned as a descriptive and cross-sectional to determine the effect resource competencies of financial, physical environment, health, social, social, knowledge/skills on the career structuring process of nursing students. The aim of this study was to determine the effect of time, financial, physical environment, health, social, social, knowledge/skill resource competencies of nursing students on the career structuring process.

**Method:** The study was conducted online with 220 nursing students between April 1-15, 2024 using the snowball method. Data were collected through "Personal Information Form", "Resource Adequacy Perception Scale" and "Career Structuring Inventory" and evaluated with descriptive statistics, Pearson correlation analysis and regression analysis.

**Results:** The overall mean score of resource adequacy is  $3.94 \pm 1.42$ . The overall mean score of career structuring is  $3.21 \pm 0.92$ . The lowest mean score belongs to clarification ( $3,16 \pm 0,92$ ); and the highest mean score belongs to preparation process ( $3,29 \pm 1,01$ ). Time ( $\beta: ,497$ ), financial ( $\beta: ,448$ ), physical environment ( $\beta: ,490$ ), health physical energy ( $\beta: ,569$ ), interpersonal resources ( $\beta: ,549$ ), social resources ( $\beta: ,502$ ) and knowledge skill resources ( $\beta: ,558$ ) significantly and positively affect career structuring.

**Discussion and Conclusion:** As result, found that nursing students' perception of competence towards time, financial, physical environment, health, social, individual and information skill resources positively affected the career structuring process. Supporting nursing students' access to these resources, especially health and physical energy resources, which were found to have the highest effect, will contribute positively to the career structuring process.

**Keywords:** Resource theory, career structuring, nursing



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.49. Sağlık Bilimleri Öğrencilerinin LGBTİ+ Bireylere Yönelik Görüşlerini Keşfetmek: Sistemik Bir İnceleme

Hanife Çakır<sup>1</sup>, Ece Karali<sup>2</sup>, Gizem Öztürk<sup>3</sup>, Gül Dikeç<sup>3</sup>, Arzu Kader Harmancı Seren<sup>3</sup>

<sup>1</sup>0000-0001-5813-814X, Bakırköy Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0003-1509-7952, Royal Wolverhampton Trust, New Cross Hospital, Wolverhampton, Birleşik Krallık

<sup>3</sup>0000-0003-0161-1180, Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>3</sup>0000-0002-7593-4014 Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>3</sup>0000-0002-4478-7234, Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Bu sistemik derleme, sağlık bilimleri öğrencilerinin LGBTİ+ bireylere yönelik tutumlarına ilişkin çalışmaların değerlendirilmesini amaçlamıştır.

**Yöntem:** Bu sistemik derlemede, Ağustos 2021 ile Aralık 2021 tarihleri arasında PUBMED ve CINAHL veritabanları taranarak 2012 ile 2021 yılları arasında yayınlanan 16 tanımlayıcı çalışma değerlendirilmiştir. Çalışmada inceleme için 27 maddelik PRISMA formu ve dahl edilen makalelerin kalite puanlarını hesaplamak için hemşirelik alanında sıkça kullanılan Joanna Briggs Enstitüsü' nün (JBI) yayınladığı Kritik Değerlendirme Kontrol Listesi kullanılmıştır. Buna göre çalışmalar JBI'nın 8 maddelik kesitsel çalışmalar için kritik değerlendirme listesine göre puanlandırılmıştır. Bu listede evet, hayır, belirsiz ve uygulanmaz olmak üzere dört seçenek bulunmaktadır.

**Bulgular:** İncelemede sağlık bilimleri öğrencilerinin LGBTİ+ bireylere yönelik olumlu ve olumsuz tutumlara sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Öğrencilerin cinsiyeti, dini inancı, eğitim düzeyi, tanışıklık/tanıma durumu, eğitim müfredatında LGBTİ+ bireylere yönelik derslerin bulunması ve LGBTİ bireylere daha önce sağlık hizmeti verilmiş olması da LGBTİ+ bireylere yönelik tutumları etkilemiştir. Öğrencilerin ders müfredatlarında LGBT bireyler ile ilgili konulara yeterli düzeyde yer verilmediği; öğrencilerin bu yetersizliğin farkında oldukları ve ders müfredatlarında LGBT bireylere yönelik konuların artırılmasını istedikleri belirlenmiştir. Öğrenciler, sağlık ekibi üyeleri tarafından LGBT bireylerle ilgili karşı şakalar, dedikodular, zorbalıklar olduğunu ifade etmişlerdir.

**Tartışma ve Sonuç:** Çalışmamız doğrultusunda sağlık hizmeti sunacak çeşitli mesleki disiplinlerin LGBTİ+ bireylere yönelik olumsuz tutumlarının sosyodemografik özelliklerinin yanı sıra mesleki eğitim süreçlerinden de etkilendiğini söyleyebiliriz. Dolayısıyla, sağlık bilimleri okuyan öğrencilerin LGBTİ+ bireylere yönelik olumlu tutum geliştirebilmeleri ve kaliteli sağlık hizmeti sunabilmeleri için müfredatlarında LGBTİ+ bireylere yönelik eğitim almalarının önemli olduğunu düşünmekteyiz. Ayrıca mezuniyet sonrası hizmet içi eğitimlerin içeriğinde de LGBTİ bireylere yönelik konulara yer verilmesini önermekteyiz.

**Anahtar Kelimeler:** LGBT, LGBTQ, cinsel ve toplumsal cinsiyet azınlığı, sağlık bilimleri öğrencileri, davranış, sistemik derleme, sağlık



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.49. Exploring of Health Sciences Students' Views Towards LGBTI+ Individuals: A Systematic Review

**Introduction and Aim:** This systematic review aimed to evaluate studies on health sciences students' attitudes towards LGBTI+ individuals.

**Method:** In this systematic review, PUBMED and CINAHL databases were searched between August 2021 and December 2021 and 16 descriptive studies published between 2012 and 2021 were evaluated. In the study, the 27-item PRISMA form was used for review and the Critical Appraisal Checklist published by the Joanna Briggs Institute (JBI), which is frequently used in the field of nursing, was used to calculate the quality scores of the included articles. Accordingly, the studies were scored according to JBI's 8-item critical evaluation list for cross-sectional studies. There are four options in this list: yes, no, uncertain, and not applicable.

**Results:** The analysis concluded that health sciences students have positive and negative attitudes towards LGBTI+ individuals. The students' gender, religious beliefs, education level, acquaintance/non-acquaintance status, the presence of courses for LGBTI+ individuals in the education curriculum, and the fact that LGBTI individuals have previously been provided with health services also affected attitudes towards LGBTI+ individuals. Students' course curricula do not include sufficient coverage of issues related to LGBT individuals; It was determined that students were aware of this inadequacy and wanted to increase the topics regarding LGBT individuals in their course curricula. Students stated that there were jokes, gossip, and bullying about LGBT individuals by members of the medical team.

**Discussion and Conclusion:** In line with our study, we can say that the negative attitudes of various professional disciplines that will provide health services towards LGBTI+ individuals are affected by vocational training processes as well as sociodemographic characteristics. Therefore, we think that it is important for students studying health sciences to receive training on LGBTI+ individuals in their curriculum so that they can develop positive attitudes towards LGBTI+ individuals and provide quality health services. We also recommend that topics related to LGBTI individuals be included in the content of in-service training after graduation.

**Keywords:** LGBT, LGBTQ, sexual and gender minority, health sciences students, attitude, systematic review, health



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.50. Akran Mentörlüğü Eğitiminin Mentörlerin Yaşam Becerileri Üzerine Etkisi

Yasemin Ergün<sup>1</sup>, Çağla Islattı Mutlu<sup>2</sup>, Elif Erdem<sup>3</sup>, Kenan Dağ<sup>4</sup>, İsmet Çakar<sup>5</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-4667-4313, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0002-4689-229X, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı İstanbul

<sup>3,4,5</sup>Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Üniversite yaşamı yeni bir başlangıç ve geçiş dönemi olup duygusal, sosyal, akademik birçok sorunu içerir. Bu dönemde yaşam becerileri eğitimiyle güçlendirilmiş deneyimli mentör öğrencinin daha az deneyimli öğrenciye destek vermesi sorunlarla başa çıkma ve uyumu kolaylaştıracaktır. Bu çalışma, akran mentörlüğü eğitiminin mentörlerin yaşam becerilerine etkisini belirlemeye yönelik ön-son test, girişim-kontrol gruplu deneysel çalışma türündedir.

**Yöntem:** Araştırma evrenini 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında bir devlet üniversitesinin Hemşirelik Bölümünde öğrenim gören 3. ve 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Güç analizi sonucunda her grup için 16, toplam 32 öğrenciyle çalışma tamamlanmıştır. Öğrenciler gruplara random atanmıştır. Veriler, Aralık 2022-Haziran 2023 tarihleri arasında Tanıtıcı Bilgi Formu ve Yaşam Becerileri Ölçeğiyle toplanmıştır. Mentör öğrencilere öz yönetim ve öz farkındalık, stres yönetimi, koçluk ve mentörlük, eleştirel düşünme, sorun çözme ve karar verme, etkili iletişim, ilişkilerin yönetimi konularını içeren eğitim programı uygulanmıştır. Gerekli etik kurul ve kurum izinleri alınmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra normallik testi, Student T testi, Paired Samples T testi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların yarısından fazlası kadın, ailesiyle yaşamakta, çekirdek aile yapısındadır. Öğrencilerin %28'i çalışmakta, %72'si hemşirelik mesleğini sevmektedir. Çoğunluğu stresle başa çıkma, insanlarla iletişim kurma, duygularını ifade etme, kendini tanıma, empati kurma, problem çözme ve yaşam becerilerini sosyal yaşama aktarma konusunda yeterli olduklarını ifade etmiştir. Deney ve kontrol gruplarının, grup içi ön test ve son test yaşam becerileri ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Yaşam becerileri ölçeği empati ve öz farkındalık, karar verme ve problem çözme, yaratıcı ve eleştirel düşünme alt boyut ve toplam puan ortalamaları açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ( $p<0.05$ ).

**Tartışma ve Sonuç:** Yaşanan depresyon felaketinin etkisi ve yaşam becerilerinin davranışa aktarılma süresinin uzun olması nedeniyle akran mentörlüğü eğitiminin mentörlerin yaşam becerilerine etkisi beklenen düzeyde görülmemiştir. Buna rağmen akran mentörlüğü eğitimi almış deney grubu öğrencilerinin yaşam becerileri puanı, eğitim almamış kontrol grubu öğrencilerinin puanlarından yüksek bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Akran, mentörlük, yaşam becerileri, hemşirelik



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.50. The Effect of Peer Mentoring Training on Mentors' Life Skills

**Introduction and Aim:** University life is a new beginning and transition period and involves many emotional, social and academic problems. During this period, an experienced mentor student, who is strengthened with life skills training, will support the less experienced student, making it easier to cope with problems and adapt. This study is a pre-post test, intervention-control group experimental study to determine the effect of peer mentoring training on the life skills of mentors.

**Method:** The research population consists of senior students (3rd-4th grade) studying at the Nursing Department of a state university in the 2022-2023 academic year. As a result of the power analysis, the study was completed with 16 students in each group, 32 students in total. Students were randomly assigned to groups. Data was collected between December 2022 and June 2023 with the Introductory Information Form and Life Skills Scale. A training program was implemented for mentor students, including self-management and self-awareness, stress management, coaching and mentoring, critical thinking, problem solving and decision-making, effective communication, and relationship management. Necessary ethics committee and institutional permissions were obtained. In addition to descriptive statistics, normality test, Student T test, Paired Samples T test were used in the analysis of the data.

**Results:** More than half of the participants are girls, live with their families, and have a nuclear family structure. 28% of the students work, 72% love the nursing profession. The majority of them stated that they were sufficient in coping with stress, communicating with people, expressing their emotions, knowing themselves, empathizing, problem solving and transferring life skills to social life. There was no statistically significant difference between the pre-test and post-test life skills scale sub-dimension and total score averages of the experimental and control groups ( $p > 0.05$ ). There is a statistically significant difference between the groups in terms of the life skills scale empathy and self-awareness, decision-making and problem solving, creative and critical thinking sub-dimensions and total score averages ( $p < 0.05$ ).

**Discussion and Conclusion:** Due to the impact of the earthquake disaster and the long time it takes to transfer life skills to behavior, the effect of peer mentoring training on the life skills of mentors was not seen at the expected level. Despite this, the life skills scores of the experimental group students who received peer mentoring training were found to be higher than the scores of the control group students who did not receive training.

**Keywords:** Peer, mentoring, life skills, nursing



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.52. Kahkaha Terapisi ve Bilinçli Farkındalık Uygulamalarının Hemşirelerin Yorgunluk ve İş Performans Algıları ile Dikkat Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Nagihan Köroğlu Kaba<sup>1</sup>, Havva Öztürk<sup>2</sup>,

<sup>1</sup> 0000-0002-1355-4315, Bayburt Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Bayburt

<sup>2</sup> 0000-0001-8515-6263, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Trabzon

**Giriş ve Amaç:** Hemşireler, vardiyalı ve uzun çalışma süreleri, fazla mesai ve yeterli molaların olmaması gibi birçok olumsuz faktörün etkisiyle yorgunluk ve dikkat eksikliği yaşamakta ve iş performansları olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada kahkaha terapisi ve bilinçli farkındalık uygulamalarının hemşirelerin yorgunluk ve iş performans algıları ile dikkat düzeyleri üzerindeki etkisi belirlenerek bu etkilerin karşılaştırılması amaçlanmaktadır.

**Yöntem:** Bu çalışma, Eylül 2021 ile Ekim 2022 arasında yürütülen tek kör, üç kollu, paralel gruplu, randomize kontrollü bir çalışmadır. Araştırma 34'ü farkındalık, 33'ü kahkaha ve 34'ü kontrol grubunda olmak üzere 101 hemşire ile tamamlanmıştır. Veriler Bilgi Formu, Chalder Yorgunluk Ölçeği, Bilgisayarlı Tabanlı Sürdürülebilir Dikkat Testi ve Bireysel İş Performans Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışmada, kahkaha ve bilinçli farkındalık grubundaki hemşirelere sekiz hafta boyunca haftada iki kez ilgili uygulamalar yaptırılmıştır.

**Bulgular:** Kontrol grubundaki hemşirelere göre kahkaha ve bilinçli farkındalık grubundaki hemşirelerin yorgunluk algıları azalmıştır. Ancak kahkaha grubundaki hemşirelerin fiziksel ve genel yorgunluk algıları ara ve son testte, bilinçli farkındalık grubundakilerin ise son testte anlamlı şekilde azalmıştır. Kontrol grubuna göre kahkaha grubundaki hemşirelerin zor seviye sürdürülebilir dikkat düzeylerinin yükselmesi de anlamlıdır. Ayrıca kontrol grubundakilere göre kahkaha ve bilinçli farkındalık grubundaki hemşirelerin görev performansı, bağlamsal ve toplam bireysel iş performans algıları artmış, üretkenlik karşıtı iş davranışı algıları anlamlı şekilde azalmıştır.

**Tartışma ve Sonuç:** Kahkaha terapisi ve bilinçli farkındalık uygulamaları, hemşirelerin yorgunluklarının azaltılmasında, iş performans algılarının ve dikkat düzeylerinin artırılmasında etkili olmuşlardır. Ayrıca kahkaha terapisi hemşirelerin yorgunluğu ve dikkati üzerinde bilinçli farkındalık uygulamalarına göre daha etkilidir.

**Anahtar Kelimeler:** Dikkat, yorgunluk, iş performansı, kahkaha terapisi, bilinçli farkındalık, hemşirelik.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### **B.52. The Effect of Laughter Therapy and Mindfulness Practices on Nurses' Perceptions of Fatigue, Work Performance and Attention Levels**

**Introduction and Aim:** Nurses experience fatigue and attention deficit and their work performance is negatively affected by many negative factors such as shift work, long working hours, overtime and lack of adequate breaks. In this context, this study aims to determine the effects of laughter therapy and mindfulness practices on nurses' fatigue and work performance perceptions and attention levels and to compare these effects.

**Method:** This study was a single-blinded, three-arm, parallel groups randomized controlled trial conducted between September 2021 and October 2022. The research was completed with 101 nurses, 34 in mindfulness, 33 in laughter and 34 in control groups. Data was collected with the Information Form, Chalder Fatigue Scale, Computerized Sustained Attention Test, and Individual work Performance Questionnaire. In the study, the nurses in the laughter and mindfulness group underwent related practices twice a week for eight weeks.

**Results:** The nurses in the laughter and mindfulness group had a decreased perception of fatigue compared to the nurses in the control group. The physical and general fatigue perceptions decreased significantly in the mid-test and post-test in the laughter group and the post-test in the mindfulness group. The increase in the hard-level sustained attention levels of the nurses in the laughter group compared to the control group was also significant. In addition, the nurses in the laughter and mindfulness groups had significantly increased task performance, contextual and total individual job performance perceptions, and significantly decreased counterproductive work behaviour perceptions compared to those in the control group.

**Discussion and Conclusion:** Laughter therapy and mindfulness practices were effective in reducing the fatigue of nurses, increasing their perceptions of work performance and their attention levels. In addition, laughter therapy was more effective on nurses' fatigue and attention than mindfulness practices.

**Keywords:** Attention, fatigue, job performance, laughter therapy, mindfulness, nursing.





## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.53. Bilinçli Farkındalık Eğitiminin Hemşirelerde Tükenmişlik, İş Stresi ve İş Doyumu Üzerine Etkileri: Hemşirelik Yönetimi Açısından Bir İnceleme

Yasemin Savaş<sup>1</sup>, Aysun Türe<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Afyonkarahisar

<sup>2</sup>0000-0003-2513-0904, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir

**Giriş ve Amaç:** Sağlık çalışanları, özellikle hemşireler, yüksek stres düzeyleri, duygusal yükler ve yoğun iş talepleri altındadır. Hemşirelerin bu zorluklarla başa çıkma yetenekleri, sağlık hizmetlerinin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Bilinçli farkındalık eğitiminin hemşireler üzerindeki etkilerini incelemek, hemşirelik yönetimi açısından stratejik bir öneme sahiptir. Bu çalışmanın amacı, literatüre dayalı olarak bilinçli farkındalık eğitiminin hemşirelerin tükenmişlik, iş stresi ve iş doyumunu üzerindeki etkilerini değerlendirmektir.

**Yöntem:** Literatür taraması yöntemi kullanılarak, hemşireler arasında yapılan bilinçli farkındalık eğitimlerinin etkilerini inceleyen çalışmalar analiz edilmiştir. Bilinçli farkındalık, bireyin anlık deneyimlere aktif bir şekilde dikkat etmesi ve bu deneyimlere yargısız bir şekilde yanıt vermesi sürecidir. Bu derleme, hemşirelerin iş yoğunluğu ve stresle başa çıkmalarına yardımcı olan bilinçli farkındalık eğitimlerinin mevcut bulgularını özetlemektedir.

**Bulgular:** Literatürdeki çalışmalar, bilinçli farkındalık eğitiminin hemşireler üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Bilinçli farkındalık eğitimlerinin, hemşirelerin tükenmişlik belirtileri olan duygusal tükenme, kişisel başarıda azalma ve duyarsızlaşma ile mücadelede etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, bilinçli farkındalık eğitimlerinin hemşirelerin stresle başa çıkma becerilerini artırdığı ve iş doyumunu yükselttiği belirtilmiştir. Bu eğitimlerin, hemşirelerin iş stresini azaltarak, hasta bakım kalitesini ve kişisel sağlığı olumlu yönde etkilediği vurgulanmaktadır.

**Tartışma ve Sonuç:** Bilinçli farkındalık eğitimi, hemşirelerin iş yaşamlarındaki zorluklarla daha etkin bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır. Hemşirelik yönetimi açısından, bu tür eğitimlerin desteklenmesi ve uygulanması, hemşirelerin mesleki memnuniyetini artırarak, sağlık hizmetlerinin genel kalitesini yükseltebilir. Sağlık kurumlarının, bilinçli farkındalık eğitim programlarını teşvik etmeleri, hemşirelerin psikolojik ve duygusal refahını destekleyerek, tükenmişlik ve iş stresi düzeylerini azaltacaktır. Gelecekte yapılacak olan araştırmalar, bilinçli farkındalık eğitiminin hemşireler üzerindeki uzun vadeli etkilerini daha ayrıntılı bir şekilde incelemelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Bilinçli farkındalık, hemşirelik, tükenmişlik, iş stresi, iş doyumunu, hemşirelik yönetimi



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### **B.53. The Effects of Mindfulness Training on Burnout, Job Stress and Job Satisfaction Among Nurses: A Review from the Perspective of Nursing Management**

**Introduction and Aim:** Healthcare workers, especially nurses, are subject to high levels of stress, emotional burdens, and intense job demands. The ability of nurses to cope with these challenges directly impacts the quality of healthcare services. Examining the effects of mindfulness training on nurses is strategically important from the perspective of nursing management. This study aims to evaluate the current literature on the impact of mindfulness training on nurses' burnout, job stress, and job satisfaction.

**Method:** A literature review method was employed to analyze studies investigating the effects of mindfulness training among nurses. Mindfulness is defined as the process of paying active attention to the present moment experiences and responding to these experiences without judgment. This review summarizes the existing findings on how mindfulness training helps nurses cope with job intensity and stress.

**Results:** The literature indicates that mindfulness training has positive effects on nurses. Mindfulness training has been shown to effectively combat burnout symptoms such as emotional exhaustion, reduced personal accomplishment, and depersonalization. Additionally, mindfulness training enhances nurses' abilities to manage stress and increases job satisfaction. These trainings are emphasized to reduce job stress among nurses, thereby positively influencing the quality of patient care and personal health.

**Discussion and Conclusion:** Mindfulness training aids nurses in coping more effectively with the challenges of their professional lives. From a nursing management perspective, supporting and implementing such training can enhance nurses' job satisfaction and improve the overall quality of healthcare services. Healthcare institutions should encourage mindfulness training programs to support the psychological and emotional well-being of nurses, reducing burnout and job stress levels. Future research should further explore the long-term effects of mindfulness training on nurses.

**Keywords:** Mindfulness, nursing, burnout, job stress, job satisfaction, nursing management



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.54. COVID 19 Pandemi Döneminde Döneminde Görev Yapan Hemşirelerde Psikolojik Sağlık, İş-Aile Yaşam Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Yasemin Ergün<sup>1</sup>, Cennet Çiriş Yıldız<sup>2</sup>, Çağla Islattı Mutlu<sup>3</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-4667-4313, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0002-1351-5439, İstanbul Aydın Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>3</sup>0000-0002-4689-229X, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Mevcut çalışma koşullarına salgın, deprem ve savaş gibi afetlerin yarattığı güçlüklerin eklenmesi, hemşirelerin iş-aile yaşam dengesini ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkileyerek işten ayrılmalarına yol açmaktadır. Çalışmada Türkiye’de COVID-19 pandemi döneminde hemşireler arasında psikolojik sağlık, iş-aile yaşam çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek araştırmada tanımlayıcı ve ilişki arayıcı çalışmadır.

**Yöntem:** Örneklem sayısı Raosoft sample size calculator ile 385 hemşire olarak belirlenmiştir. Araştırma, gerekli ölçek, etik kurul ve kurum izinleri ile Google form aracılığıyla katılımcı onamları alındıktan sonra kamu ve özel hastanelerde çalışan 423 hemşire ile tamamlanmıştır. Veriler, Mayıs-Haziran 2021 tarihleri arasında “İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği”, “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ve “Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği” kullanılarak toplandı. Veriler, SPSS Statistics 26 programı aracılığıyla tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra Kolmogorov Smirnov normallik testi, Bağımsız Örneklem t testi, ANOVA, Tukey çoklu karşılaştırma testi, Pearson Korelasyon Katsayısı, SOBEL testi ve Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Regresyon analizi ile değerlendirildi.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalaması 31,28±8,64, %88,9’u kadın, %57,4’ü bekar ve %52,5’i lisans mezunudur. Katılımcıların İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalaması 3,03±0,91; Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği puan ortalaması 3,21±0,74 ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puan ortalaması 2,59±1,16’dır. Yapılan analizde İş-Aile Yaşam Çatışması ile İşten Ayrılma Niyeti ölçek puanları arasında orta düzeyde pozitif ( $r=0,422$ ;  $p<0,05$ ); İş-Aile Yaşam Çatışması ile Kısa Psikolojik Sağlık ölçek puanları arasında düşük düzeyde negatif ( $r=-0,194$ ;  $p<0,05$ ) ve İşten Ayrılma Niyeti ile Kısa Psikolojik Sağlık ölçek puanları arasında düşük düzeyde negatif ( $r=-0,288$ ;  $p<0,05$ ) ilişki belirlenmiştir. Ayrıca, iş-aile ve aile-iş çatışması alt boyutları ile psikolojik sağlık işten ayrılma niyetinin %25.9’unu yordamaktadır ( $F=48,88$ ;  $p<0,001$ ).

**Tartışma ve Sonuç:** Çalışmada hemşirelerin yaşadıkları iş-aile yaşam çatışması ile psikolojik sağlıklarının işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir. Bu kapsamda hemşirelerde iş-aile yaşam çatışmasını önlemeye ve psikolojik sağlıklarını artırmaya yönelik güçlendirici, aile dostu politikaların geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

**Anahtar Kelimeler:** COVID 19, hemşire, iş-yaşam çatışması, işten ayrılma, psikolojik sağlık



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.54. The Relationship Between Resilience, Work-Family Life Conflict and Turnover Intention in Nurses Serving During the COVID-19 Pandemic

**Introduction and Aim:** The addition of difficulties caused by disasters such as epidemics, earthquakes and war to existing working conditions causes nurses to quit their jobs by negatively affecting their work-family life balance and psychological resilience. The research was conducted as a descriptive and correlational study to determine the relationship between resilience, work-family life conflict and intention to quit among nurses during the COVID-19 pandemic period in Turkey.

**Method:** The sample number was determined as 385 nurses using the Raosoft sample size calculator. The research was completed with 423 nurses working in public and private hospitals after obtaining the necessary scale, ethics committee and institutional permissions, and participant consent via Google form. Data was collected between May and June 2021 using the "Work-Family Life Conflict Scale", "Turnover Intention Scale" and "Brief Resilience Scale". The data were evaluated with descriptive statistics, as well as Kolmogorov Smirnov normality test, Independent Sample t test, ANOVA, Tukey multiple comparison test, Pearson Correlation Coefficient, SOBEL test and Multiple Linear Hierarchical Regression analysis, through the SPSS Statistics 26 program.

**Results:** The average age of the nurses was  $31.28 \pm 8.64$ , 88.9% were women, 57.4% were single and 52.5% had a bachelor's degree. The mean score of the participants on the Work-Family Life Conflict Scale was  $3.03 \pm 0.91$ , the mean score on the Brief Resilience Scale is  $3.21 \pm 0.74$ , and the mean score on the Turnover Intention Scale is  $2.59 \pm 1.16$ . In the analysis, there was a moderately level positive correlation between Work-Family Life Conflict and Turnover Intention scale scores ( $r=0.422$ ;  $p<0.05$ ), a low-level of negative correlation between Work Family Life Conflict and Brief Resilience scale scores ( $r=-0.194$ ;  $p<0.05$ ), and a low-level of negative correlation between the Turnover Intention Scale and Brief Resilience scale scores ( $r=-0.288$ ;  $p<0,05$ ). Additionally, work-family conflict and family-work conflict sub-dimensions and psychological resilience predict 25.9% of turnover intention ( $F=48.88$ ;  $p<0.001$ ).

**Discussion and Conclusion:** In the study, it was determined that the work-family life conflict experienced by nurses and their psychological resilience affected their intention to leave work. In this context, there is a need to develop empowering, family-friendly policies to prevent work-family life conflict in nurses and increase their psychological resilience.

**Keywords:** COVID-19, nurse, work-life conflict, turnover, resilience.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.55. Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışının Örgütsel ve Mesleki Bağlılığa Etkisi: Tanımlayıcı Bir Çalışma

Fidan Toprak<sup>1</sup>, Handan Alan<sup>2</sup>,

<sup>1</sup> 0000-0002-8663-4447, Manisa Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesi, Manisa

<sup>2</sup> 0000-0001-7414-2288, İÜC, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Çalışma, hemşirelerin duygusal emek davranışlarını belirleyerek örgütsel ve mesleki bağlılık ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla tanımlayıcı tipte yapıldı.

**Yöntem:** Araştırmanın verileri Ekim 2021-Mart 2022 tarihleri arasında, kartopu örnekleme yöntemi ile çevirim içi olarak özel, kamu ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerden toplandı (n= 440). Veri toplamada "Kişisel Bilgi Formu", "Örgütsel Bağlılık Anketi", "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" ve "Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışı Ölçeği" kullanıldı. Araştırmanın yapılabilmesi için İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan etik kurul onayı (Tarih:21.05.2021, Sayı: E-74555795-050.01.04-93097, Konu: 2021/134) alındı. Çevirim içi anketin ilk bölümünde katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilerek gönüllü onam formunu onaylamaları istendi. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler ve ilişki arayıcı analizler kullanıldı.

**Bulgular:** Çalışmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu 26-35 yaş aralığında (%57,5), kadın (%73,9) ve lisans mezunudur (%59,3). Hemşirelerin çoğu devlet hastanesinde (% 57,5), acil ve ameliyathanede çalışmaktaydı (% 48,6). Bu çalışmada, hemşirelerin duygusal emek davranışı ölçek toplam puan ortalaması ortalamanın üstünde (3,97±0,51) hesaplandı. Çalışmada hemşirelerin duygusal emek davranışı ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmazken (p>0,05) mesleğe bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edildi (p<0,05). Hemşirelerin duygusal emek davranışlarında meydana gelen bir birimlik artışın hemşirelik mesleğine yönelik bağlılığı 0,434 birim arttırdığı saptandı.

**Tartışma ve Sonuç:** Bu çalışmanın sonucunda, hemşirelerin duygusal emek davranışı skoru ortanın üzerindedir. Hemşirelerin duygusal emek davranışı ölçeği ve mesleğe bağlılık ölçeği arasında ilişki saptanırken örgütsel bağlılık ölçeği ile ilişki saptanmadı. Duygusal emek davranışı için yapılan analizlerde modeller anlamlıydı. Buna göre hemşirelerin buldukları örgütten bağımsız olarak mesleki bağlılıklarının var olduğu ve duygusal emek davranışları sergiledikleri söylenebilir. Bu sonuçlar doğrultusunda yönetici hemşirelerin, hemşirelerde duygusal emek davranışlarını gözlemlemesi ve duygusal emek davranışlarını olumsuz yönde etkileyecek risklere karşı önlemler alması önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal emek, örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık, hemşirelik



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### **B.55. The Effect of Nurses' Emotional Labor Behavior on Organizational and Professional Commitment: A Descriptive Study**

**Introduction and Aim:** The study was conducted as a descriptive study in order to determine nurses' emotional labor behaviors and reveal their relationship with organizational and professional commitment.

**Method:** The data of the study was collected online from nurses working in private, public and university hospitals, registered between October 2021 and March 2022, using the snowball handling method (n = 440). "Personal Information Form", "Organizational Commitment Survey", "Professional Commitment Scale in Nursing" and "Nurses' Emotional Labor Behavior Scale" were used for data collection. An ethics committee (Date: 21.05.2021, Number: E-74555795-050.01.04-93097, Subject: 2021/134) was received from Istanbul University-Cerrahpaşa Social Sciences and Humanities Research Ethics Committee of the research. The first part of the online survey asked for voluntary consent that included information about the current study. Descriptive combination processes and relationship-seeking analyzes are deployed in the evaluation of the data.

**Results:** The majority of the nurses participating in the study were between the ages of 26-35 (57.5%), female (73.9%) and had a bachelor's degree (59.3%). Most of the nurses worked in public hospitals (57.5%), emergency rooms and operating rooms (48.6%). In this study, the nurses' emotional labor behavior scale total score average was calculated to be above the average (3.97±0.51). In the study, while there was no statistically significant relationship between nurses' emotional labor behavior and organizational commitment (p>0.05), it was determined that there was a significant and positive relationship between commitment to the profession (p<0.05). It was determined that a one-unit increase in nurses' emotional labor behaviors increased commitment to the nursing profession by 0.434 units.

**Discussion and Conclusion:** As a result of this study, the nurses' emotional labor behavior score was above average. While a relationship was found between the nurses' emotional labor behavior scale and the professional commitment scale, no relationship was found with the organizational commitment scale. Models were significant in the analyzes for emotional labor behavior. Accordingly, it can be said that nurses have professional commitments and exhibit emotional labor behaviors, regardless of the organization they work in. In line with these results, it is recommended that nurse managers observe emotional labor behaviors in nurses and take precautions against risks that will.

**Keywords:** Emotional labor, organizational commitment, professional commitment, nursing



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.56. Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde Malzeme ve Stok Yönetimi

Ali Taştan<sup>1</sup>, Melek Aydın<sup>1</sup>, Huriye Arslaner<sup>1</sup>, Ayşe Doğruyol<sup>1</sup>, Dilek Aydın<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

**Amaç:** Sağlık kurumlarında malzeme ve stok yönetimi, kullanılacak tıbbi malzemelerin tedarik edilmesini ve bu malzeme ile en etkili sağlık hizmeti sunmayı amaçlar. Kritik hastaların tedavi ve bakımının sürdürüldüğü yoğun bakım ünitelerinde tedavi, bakım ve her türlü girişimde kullanılan tıbbi sarf malzemelerin doğru yönetimi de önem kazanmaktadır. Bu çalışmada bir hastanenin 58 yataklı 3. Basamak Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesindeki malzeme ve stok yönetim sürecinin aktarılması amaçlanmıştır.

**Olgu:** Hastanenin 58 yataklı 3. Basamak Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde malzemelerin hastane medikal deposundan Hastane Bilgi Yönetim Sistemi üzerinden Yoğun Bakım Cep Deposuna istemi, transferi, stok seviye izlemi ve acil durumlarda malzeme yönetim süreçlerini, depo çalışanlarının görev ve sorumluluklarını kapsayan prosedür ve bilgiler ile oluşturulmuştur. Prosedür doğrultusunda izlenen süreçte:

1. Malzemelerin stok ve ihtiyaç durumuna göre Depo Sorumlu Hemşiresi tarafından Hastane Bilgi Yönetim Sistemi üzerinden istemi yapılır.
2. Acil durumlarda etkin bir tedavi uygulanması için maksimum-minimum seviyeleri kontrol edilir.
3. Malzemelerin görevli personel ile birlikte Hastane Merkez Medikal Deposundan kontrolü ve sayımı yapılarak Yoğun Bakım Cep Deposuna güvenli bir şekilde fiziki transferi sağlanır.
4. Transferi sağlanan malzemeler görevli personel tarafından cep depoda daha önceden tanımlanmış raflarına yerleştirilir.
5. Malzemeler kullanım talimatlarında belirtilen şartlarda (ısı, nem, ışık, vb.) muhafaza edilir.
6. Kullanılacak malzemeler depodan alınırken kullanılacak hasta ismi Depo Görevlisine bildirilir.
7. Depo Görevlisi malzemeyi hastanın hemşiresine teslim ettikten sonra Hastane Bilgi Yönetim Sisteminden hasta üzerine malzeme düşüşünü sağlar.
8. Mesai saati sonunda Depo Görevlisi tarafından cep depodaki malzemenin sayımı yapılır.
9. Hastane Bilgi Yönetim Sistemi üzerinden stok seviyeleri karşılaştırılıp kontrolü sağlanır.
10. Yoğun bakım cep deposunda bulunan bütün malzemelerin son kullanma tarihleri aylık olarak sistem üzerinden kontrol edilir.

**Sonuç:** Yoğun Bakım Ünitelerinde sistematik süreçlere oturtularak uygulanan malzeme stok yönetiminin stok yetersizliği nedeniyle hastalık, acı ve ölüm gibi manevi kayıpların önlenmesinde, aynı zamanda kaynak israfının azaltılması ve maliyet etkinliğinin sağlanmasında etkili olduğu söylenilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Kardiyovasküler cerrahi, yoğun bakım, stok yönetimi



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.56. Material and Inventory Management in Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit

**Aim:** Material and stock management in healthcare institutions aims to supply the medical supplies to be used and to provide the most effective healthcare service with these supplies. In intensive care units where treatment and care of critically ill patients are maintained, the correct management of medical consumables used in treatment, care and all kinds of interventions also gains importance. In this study, it is aimed to convey the material and stock management process in the 58-bed 3rd Step Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit of a hospital.

**Case:** In the 58-bed 3rd Step Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit of the hospital, it has been established with the procedures and information covering the request, transfer, stock level monitoring and emergency material management processes, duties and responsibilities of the warehouse employees from the hospital medical warehouse to the Intensive Care Pocket Warehouse via the Hospital Information Management System. In the process followed in line with the procedure:

1. Materials are requested by the Warehouse Responsible Nurse through the Hospital Information Management System according to the stock and need status.
2. Maximum-minimum levels are checked for effective treatment in emergency situations.
3. The materials are checked and counted from the Hospital Central Medical Warehouse together with the personnel in charge, and a safe physical transfer to the Intensive Care Pocket Warehouse is ensured.
4. The transferred materials are placed on their predefined shelves in the pocket warehouse by the personnel in charge.
5. The materials are kept under the conditions (heat, humidity, light, etc.) specified in the instructions for use.
6. When the materials to be used are taken from the warehouse, the name of the patient to be used is notified to the Warehouse Officer.
7. After the Warehouse Attendant delivers the material to the patient's nurse, he/she ensures that the material falls on the patient from the Hospital Information Management System.
8. At the end of working hours, the material in the mobile warehouse is counted by the Warehouse Officer.
9. Stock levels are compared and controlled via the Hospital Information Management System.
10. The expiration dates of all materials in the intensive care pocket warehouse are checked monthly on the system.

**Conclusions:** It can be said that material stock management, which is implemented in systematic processes in Intensive Care Units, is effective in preventing moral losses such as illness, pain and death due to stock insufficiency, as well as reducing resource waste and ensuring cost effectiveness.

**Keywords:** Cardiovascular surgery, intensive care, stock management





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.57. Dijitalleşme ve Kardiyoloji Kliniklerinde Görev Yapan Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetimi

Kübra Ertem<sup>1</sup>, Esra Davut<sup>1</sup>, Huriye Arslaner<sup>1</sup>, Sema Bahçeci<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

**Amaç:** Sağlık kurumlarında dijitalleşme; bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanılarak süreçlerin tam otomasyon sistemiyle kağıt olmaksızın yürütülmesi, yetkiler dahilinde hızlı bir şekilde gerekli bilgilere erişilebilmesini sağlamaktadır. Hastanelerin dijitalleşmesi kaynak kullanımında verimliliği de olumlu yönde etkilemektedir. Hemşirelik kayıt ve uygulamaları, hasta ve çalışan güvenliği, malzeme ve ilaçların yakın izlemi, maliyet kontrolü gibi yararlarının dışında yönetici hemşirelerin sorumluluklarını daha etkin bir şekilde yönetmelerinde oldukça önemlidir. Bildirimizde hastanemizin dijitalizasyonun kardiyoloji kliniklerinde görev yapan yönetici hemşirelerin iş akışlarına ve zaman yönetimine etkisinin aktarılması amaçlanmıştır. Bu bildiri 2023 yılı HIMSS EMRAM kriterlerine göre Seviye 7 belgesi alan bir hastanede kardiyoloji kliniklerinde görev yapan yönetici hemşirelerin çalışma süreçlerindeki değişimlerin ve bunun zaman yönetimi üzerine etkisini aktarmak amacıyla hazırlanan bir deneyim paylaşımıdır.

**Olgu:** Kardiyoloji klinikleri dinamik kliniklerdir. Bu kliniklerde ilaç ve malzeme yönetiminin, stok miat kontrollerinin, hemşirelik kayıtlarının ve kontrollerin dijital sistem üzerinden yapılabilmesinin kaynak tasarrufu üzerinde olumlu etkileri vardır. Yönetici hemşireler günlük ve aylık olarak sarf malzeme ve acil arabasındaki ilaçların stoklarını miatlarını kontrol etmektedir. Stokta bulundurulmuş fazla ve sık kullanılmayan ilaç ve malzemenin belirlenmesi de sistem üzerinden hızlı bir şekilde yapılabilir. Böylece malzeme ve ilaçların israfı azalmaktadır. Hasta başı ilaçlar kapalı döngü sisteme uygun olarak eczaneden gelmekte, kullanılmayan ilaçlarının sistemden iadesi sağlanmaktadır. Dijitalleşmenin yönetici hemşirelerde sağladığı zaman tasarrufu onların kalan zamanlarını bakıma yönelik süreçleri daha detaylı denetleme, hemşire işgücü daha iyi planlama ve hemşire eğitime yönelik uygulamalara ağırlık vermelerine olanak sağlamıştır.

**Sonuç :** Dijitalizasyon ile kardiyoloji kliniklerindeki yönetici hemşirelerin çalışma süreçlerinde değişiklikler olduğu ve bu sürecin hemşirelik bakım kalitesini de olumlu etkilediğini söyleyebiliriz. Kardiyoloji kliniklerinin yoğunlukları göz önüne alındığında dijitalleşme zaman, ilaç, malzeme, hemşire işgücü gibi birçok kaynağın israf edilmeden değere dönüştürülmesine katkı sağlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Dijitalleşme, yönetici hemşire, zaman yönetimi



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.57. Digitalization and Time Management in Executive Nurses Working in Cardiology Clinics

**Aim:** Digitalization in healthcare institutions ensures that processes are carried out without paper with a full automation system by using information and communication technologies, and that the necessary information can be accessed quickly within the scope of authorizations. Digitalization of hospitals also positively affects efficiency in resource utilization. Nursing records and applications, patient and employee safety, close monitoring of materials and medicines, and cost control are very important for nurse managers to manage their responsibilities more effectively. In this paper, it is aimed to convey the effect of digitalization of our hospital on the workflows and time management of executive nurses working in cardiology clinics. This paper is an experience sharing prepared to convey the changes in the working processes of nurse managers working in cardiology clinics in a hospital that received Level 7 certification according to HIMSS EMRAM criteria in 2023 and its impact on time management.

**Case:** Cardiology clinics are dynamic clinics. In these clinics, medication and material management, stock expiry controls, nursing records and controls can be done through the digital system, which has positive effects on resource savings. Managing nurses check the stocks and expiry dates of consumables and medicines in the emergency cart on a daily and monthly basis. The identification of excess and infrequently used medicines and materials in stock can also be done quickly through the system. Thus, the waste of materials and medicines is reduced. Bedside medicines come from the pharmacy in accordance with the closed-loop system, and unused medicines are returned from the system. The time savings provided by digitalization for nurse managers enabled them to spend their remaining time on more detailed supervision of care processes, better planning of nurse workforce and nurse training.

**Conclusions:** With digitalization, we can say that there are changes in the working processes of nurse managers in cardiology clinics and this process positively affects the quality of nursing care. Considering the intensity of cardiology clinics, digitalization contributes to the transformation of many resources such as time, medication, material, nurse workforce into value without wasting.

**Keywords:** Digitalization, nurse manager, time management



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.58. Hemşire İnsan Kaynağına Yatırım: Bilinçli Farkındalık

Nazmiye Köseoğlu<sup>1</sup>, Berrin Çepni<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Koç Üniversitesi Hastanesi, İstanbul

**Amaç:** Son yıllarda hem bireysel hem de örgütsel olumlu sonuçları nedeniyle bilinçli farkındalık (mindfulness) uygulamalarına ilginin arttığı görülmektedir. Bu çalışmada sağlık sektörünün en büyük insan kaynağını oluşturan hemşireler için bilinçli farkındalık kavramına dikkat çekilmesi amaçlanmıştır.

**Olgu:** Bilinçli farkındalık, bireyin dikkatini bilerek ve isteyerek şimdiki ana yöneltmesi ve yaşanan deneyimleri yargılayıcı olmadan, oldukları gibi kabul etmeye dayanan farkında olma durumu şeklinde tanımlanmaktadır (Kabat-Zinn, 2003; Williams ve ark., 2007). Bireyin ruh, beden ve zihin olarak sağlığına bütüncül bir yaklaşımı içermektedir. Bilinçli farkındalık düzeyinin yükselmesinin, stresle daha iyi baş etme, kaygı düzeyi ve tükenmişliğin azalması, bilişsel esnekliğin, odaklanmanın, duygusal zekanın ve psikolojik iyi oluşun artması gibi birçok olumlu etkisi bulunmaktadır (Küçük, 2019; Williams ve ark., 2007). Ayrıca bilinçli farkındalık uygulamalarıyla iş doyumunun artması, iş performansının yükselmesi ve kişiler arası ilişkilerin iyileşmesi gibi örgütsel sonuçlar da olumlu olarak etkilenmektedir (Mesmer-Magnus ve ark., 2017; Urrila 2021). Janssen ve ark. (2018)'nin, gerçekleştirdiği sistematik çalışmada, duygusal tükenme, stres, psikolojik sıkıntı, depresyon, kaygı ve mesleki stresi azalttığı, kişisel başarı, öz-anlayış, uyku kalitesi ve rahatlama iyileştirmeler olduğu bulunmuştur. Mesmer-Magnus ve ark. (2017) tarafından gerçekleştirilen meta analiz çalışmasında; kişisel olarak, bilinçli farkındalığın özgüven, zihinsel sağlık, duygusal düzenleme ve yaşam doyumunu arttırdığı, algılanan yaşam stresi, olumsuz duygular, kaygı ve depresyonu azalttığı bulunmuştur. Profesyonel olarak ise bilinçli farkındalığın iş tatmini, performans ve kişilerarası ilişkileri geliştirdiği, tükenmişliği ve işten çekilmeyi azalttığı saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının, çalışma ortamlarının güvenli hale getirilmesi ile, bu zorluklarla daha iyi baş edebilmelerini sağlayacak destek programlara ihtiyaç duyulduğu bilinmektedir (Ghawadra ve ark., 2019). Ülkemizde yapılan çalışmalarda, hemşirelerin bilinçli farkındalık seviyelerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır (Aşık ve Albayrak, 2021; Özaydın, 2019).

**Sonuç:** Sağlık sisteminin artan iş yükü ve zorlukları göz önüne alındığında, güvenli bir çalışma yaşamının sürdürülebilmesi adına hemşirelerin stresle baş edebilmesi, kaygı ve tükenmişliklerinin azaltılması için konuya önem verilmesi gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, hemşirelik, bilinçli farkındalık



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.58. Investing in Nurse Human Resource: Mindfulness

**Aim:** In recent years, it has been observed that interest in mindfulness practices has increased due to its positive results both individually and organizationally. This study aims to draw attention to the concept of mindfulness for nurses, who constitute the largest human resource in the health sector.

**Case:** Mindfulness is defined as the state of awareness based on the individual's knowingly and willingly directing his/her attention to the present moment and accepting the experiences as they are, without being judgmental (Kabat-Zinn, 2003; Williams et al., 2007). It includes a holistic approach to the health of the individual in terms of soul, body, and mind. Increasing the level of mindfulness has many positive effects, such as better coping with stress, decreasing anxiety level and burnout, increasing cognitive flexibility, focus, emotional intelligence, and psychological well-being (Küçük, 2019; Williams et al., 2007). In addition, with mindfulness practices, organizational results such as increased job satisfaction, increased job performance, and improved interpersonal relationships are also positively affected (Mesmer-Magnus et al., 2017; Urrila 2021). Janssen et al. (2018) found in their systematic study that it reduced emotional exhaustion, stress, psychological distress, depression, anxiety, and occupational stress, and that there were improvements in personal success, self-compassion, sleep quality and relaxation. Mesmer-Magnus et al. In the meta-analysis study conducted by (2017); Personally, mindfulness has been found to increase self-confidence, mental health, emotional regulation, and life satisfaction, and reduce perceived life stress, negative emotions, anxiety, and depression. Professionally, mindfulness has been found to improve job satisfaction, performance, and interpersonal relationships, and reduce burnout and withdrawal from work. It is known that support programs are needed to enable healthcare professionals to better cope with these challenges by making their working environments safe (Ghawadra et al., 2019). Studies conducted in our country have found that nurses' mindfulness levels are at a medium level (Aşık and Albayrak, 2021; Özaydın, 2019).

**Conclusion:** Considering the increasing workload and difficulties of the healthcare system, importance should be given to the issue so that nurses can cope with stress and reduce their anxiety and burnout to maintain a safe working life.

**Keywords:** Nurse, nursing, mindfulness



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.60. Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışları ile Hemşire İş Tatmini Arasındaki İlişki: Meta-Analiz ve Moderatör Analizi

Tangül Aytur Özen<sup>1</sup>, Filiz Kantek<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-5507-5400, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Isparta

<sup>2</sup>0000-0002-1524-9824, Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Antalya

**Giriş ve Amaç:** Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşire iş doyumunu arasındaki ilişki birçok çalışmada incelenmiştir. Ancak hemşirelerin iş doyumunu arttırmak için bu ilişkinin daha iyi anlaşılmasına ihtiyaç vardır. Bu çalışmanın amacı yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşire iş tatmini arasındaki ilişkiyi meta-analiz ve moderatör analizi kullanarak incelemektir.

**Yöntem:** Bu çalışma, Sistematik İncelemeler için Tercih Edilen Raporlama Ögeleri ve Meta-Analiz Kılavuzları temel alınarak yürütülmüştür. Araştırmada meta-analiz ve moderatör analizi yöntemi kullanılmıştır. Pubmed, Science Direct, Scopus, Web of Science, Springer Link, EBSCOhost CINAHL Complete ve Cochrane'in de aralarında bulunduğu yedi veritabanı 31 aralık 2022 tarihinde taranmıştır. İki bağımsız hakem makaleleri taramış ve verileri çıkarmıştır. Çalışmaların kalite değerlendirmesinde İlişkisel Çalışmalar için Kalite Değerlendirme ve Geçerlilik Aracı, verilerin analizinde de Jamovi (Versiyon 2.3.26.2021)-MAJOR-Meta Analysis istatistik programı kullanılmıştır. Çalışmada literatür tarama modeli kullanıldığından etik kurul onay kararına gereksinim bulunmamaktadır.

**Bulgular:** İnceleme sonucunda dahil edilme kriterlerini karşılayan 45 çalışmanın olduğu saptanmıştır. Meta-analiz sonuçları liderlik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün 0,367 ( $p<0,001$ ) olduğunu göstermiştir. Moderatör analizi sonuçları, liderlik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin liderlik tarzına göre farklılık gösterdiğini ancak araştırmanın yapıldığı ülkeye, ülkenin gelişmişlik düzeyine ve veri toplama yılına göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

**Tartışma ve Sonuç:** Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile hemşire iş doyumunu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İlişkisel ve insan odaklı liderlik davranışlarının geliştirilmesi hemşirelerin iş tatminini artırabilir. Gelecek çalışmalarda örgüt kültürü ve hemşirelik kültürünün liderlik ve hemşire iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi hemşire iş tatmininin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, liderlik tarzları, hemşire, iş doyumunu, meta-analiz, moderator analizi.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### **B.60. Relationship Between Nurse Manager Leadership Behaviors and Nurse Job Satisfaction: Meta-Analysis and Moderator Analysis**

**Introduction and Aim:** The relationship between nurse manager leadership behaviours and nurse job satisfaction has been examined in many studies. However, there is a need to better understand this relationship in order to increase nurse job satisfaction. The purpose of this study is to examine the relationship between nurse manager leadership behaviors and nurse job satisfaction using meta-analysis and moderator analysis.

**Method:** This study was conducted on the basis of the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis guidelines. Meta-analysis and moderator analysis method were used in the study. Seven databases, including Pubmed, Science Direct, Scopus, Web of Science, Springer Link, EBSCOhost CINAHL Complete and Cochrane were searched on December 31, 2022. Two independent reviewers screened articles and extracted data. The Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies tool was used in the quality assessment of the studies; Jamovi (Version 2.3.26.2021)-MAJOR-Meta Analysis statistical program was used to analyse the data. Since the literature review model was used in the study, there is no need for ethics committee approval decision.

**Results:** As a result of the review, 45 studies were found to meet the inclusion criteria. Meta-analysis results showed that the effect size of the relationship between leadership and job satisfaction was 0.367 ( $p < 0.001$ ). Moderator analysis results revealed that the relationship between leadership and job satisfaction differed according to leadership style, but not according to the country where the study was conducted, the level of development of the country and the year of data collection.

**Discussion and Conclusion:** There was a moderate positive relationship between leadership and job satisfaction in nurses. Developing relational and people-oriented leadership styles may increase nurse job satisfaction. In future studies, examining the effect of organisational culture and nursing culture on leadership and nurse job satisfaction may contribute to a better understanding of nurse job satisfaction.

**Keywords:** Leadership, leadership styles, nurse, job satisfaction, meta-analysis, moderation analysis



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.61. İnsan Odaklı Ortam İklimi-Çalışan Versiyonu Envanteri'nin Psikometrik Özelliklerinin Türkçe'de İncelenmesi (Pilot Çalışma)

Furkan Cihat Arıcı<sup>1,2</sup>, Arzu Kader Harmancı Seren<sup>3</sup>, David Edvardsson<sup>4</sup>

<sup>1</sup>0000-0001-6360-0896, Amerikan Hastanesi

<sup>2</sup>0000-0001-6360-0896, Okan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

<sup>3</sup>0000-0002-4478-7234, Fenerbahçe Üniversitesi

<sup>4</sup>0000-0001-8787-2327, La Trobe Üniversitesi

**Giriş ve Amaç:** İnsan odaklı bakım kavramı ülkemiz için yeni bir kavramdır. Türkçe literatürde sağlık profesyonellerinin hastane ortam iklimini ne ölçüde insan odaklı olarak algıladıklarının değerlendirilmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç bulunamamıştır. Bu araştırma, İnsan Odaklı Ortam İklimi-Çalışan Versiyonu Envanteri'nin Türkçe'ye uyarlanmasını ve envanterin hemşirelerden oluşan örnekleme de geçerlik ve güvenilirliğinin gösterilmesini amaçlamaktadır.

**Yöntem:** Metodolojik tasarımda yapılan bu araştırmanın örneklemini İstanbul'da JCI ve Plantree akreditasyonu alan bir hastanenin 140 hemşiresi oluşturdu. Verilerin toplanmasında İnsan Odaklı Ortam İklimi-Çalışan Versiyonu Envanteri kullanıldı. Ölçeğin çevirisi ve geri çevirisi yapıldı ve on akademisyen ve üç klinisyen hemşireden uzman görüşleri alındı. Maddelerin kapsam geçerlik oranları ve envanterin kapsam geçerlik indeksi Davis tenkiğine göre hesaplandı. Envanterdeki maddeler için madde toplam puan korelasyon analizleri yapıldı. Açımlayıcı faktör analizi ile yapı geçerliği test edildi. Alt boyutların ve ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach Alfa iç tutarlılık analizi ile yapıldı.

**Bulgular:** Envanter maddelerinin kapsam geçerlik oranları, 84 ile 1, korelasyon katsayıları 0,50 ile 0,69 arasında değişmekteydi. Açımlayıcı faktör analizinin ilk turunda maddeler orjinal ölçekteki gibi dört boyuta dağıtıldığında, birden fazla boyuta yüklenen madde sayısı nedeniyle geçerli bir yapı ortaya çıkamadı. İfadeler gözden geçirilerek ikinci tur faktör analizi gerçekleştirildi. İkinci tur faktör analizinde üç faktörlü yapı toplam varyansın %70,40'ını açıkladı. Ölçeğin 14 maddeli ve üç faktörlü yapıda uyumlu olduğu bulundu. Envanterin Cronbach Alfa değeri 0,90, alt boyutlarının Cronbach Alfa değerleri ise sırasıyla 0,89, 0,83 ve 0,89 olarak bulundu.

**Tartışma ve Sonuç:** İnsan Odaklı Ortam İklimi – Çalışan Versiyonu Envanteri'nin Türkçe'de geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu pilot çalışma ile ortaya kondu. Çalışma örnekleminden ayrı bir örnekleme zamana karşı değişmezliğinin test tekrar test ile gösterilmesi planlanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** insan odaklı ortam iklimi, insan odaklı iklim, insan odaklı bakım, yönetim, hemşirelik



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.61. Psychometric Evaluation of the Person-Centred Environment Climate Questionnaire–Staff Version in Turkish (Pilot Study)

**Introduction and Aim:** The concept of person-centred care is a relatively novel phenomenon in our country. A review of the Turkish literature revealed that no valid and reliable tool exists to evaluate the extent to which health professionals perceive the hospital environment climate as person-centred. The objective of this research is to adapt the person-centred environment climate questionnaire—staff version—into Turkish and demonstrate the validity and reliability of the questionnaire in a sample of nurses.

**Method:** The sample for this research, which was conducted by the methodological design, consisted of 140 nurses from a hospital in Istanbul that had received JCI and Plantree accreditation. The data were collected using the person-centred environment climate questionnaire-staff version. The questionnaire was translated and back-translated, and expert opinions were obtained from ten academicians and three clinician nurses. The items' content validity ratios and the questionnaire's content validity index were calculated following the Davis technique. A total score distribution analysis was conducted on the questionnaire items. Construct validity was tested using exploratory factor analysis. The internal consistency of the subdimensions and the questionnaire was determined utilizing a Cronbach Alpha internal consistency analysis.

**Results:** The content validity ratios of the questionnaire items exhibited a range of values between 0.84 and 1, while the correlation coefficients demonstrated between 0.50 and 0.69. In the initial round of exploratory factor analysis, when the items were distributed into four dimensions under the original questionnaire, a valid structure could not emerge due to the number of items loaded on more than one dimension. The statements were subjected to a second round of factor analysis. In the second round of factor analysis, the three-factor structure accounted for 70.40% of the total variance. The questionnaire was compatible with its 14 items and three-factor structure. The Cronbach Alpha value of the questionnaire was 0.90, with the Cronbach Alpha values of its subdimensions being 0.89, 0.83 and 0.89, respectively.

**Discussion and Conclusion:** The pilot study demonstrated that the person-centred environment climate questionnaire—staff version—is a valid and reliable scale in Turkish. To demonstrate its invariance over time, a test-retest in a sample separate from the study sample is planned.

**Keywords:** Person-centred environment climate, person-centered climate, person-centered care, management, nursing





## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.62. Bir Şehir Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi

Merve Koçaklı<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Bu çalışmada İstanbul'daki bir şehir hastanesinde çalışan hemşirelerin eleştirel düşünme düzeylerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla, Hemşireler İçin Klinik Uygulamada Eleştirel Düşünme Ölçeği kullanılarak yürütülmüş tanımlayıcı bir araştırmadır. Toplam 326 hemşirenin katıldığı çalışmada katılımcıların da onayı ile veriler toplanmıştır.

**Yöntem:** Araştırmanın giriş ve genel bilgiler kısımlarında, hemşirelik mesleğinin tarihsel süreci, düşünme becerileri ve eleştirel düşünme kavramları ele alınmış, hemşirelik mesleği için eleştirel düşünmenin önemi hakkında detaylı bilgiye yer verilmiş, eleştirel düşünen bireylerin özellikleri ve eleştirel düşünceyi etkileyen faktörlerin neler olduğu ifade edilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmada katılımcıların kurumdaki deneyimleri, çalıştıkları birim, pozisyon, mesleği isteyerek seçme durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyleri gibi değişkenlerin eleştirel düşünme düzeylerinde fark yaratıp yaratmadığı hakkında elde edilen bulgular verilmiştir.

**Tartışma ve Sonuç:** Bu çalışmanın sonuçları dikkate alınarak, hemşire ve öğrenci hemşirelerin eleştirel düşünme düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması, yönetici hemşirelerin eleştirel düşünme becerilerini kullanma ve geliştirmeye yönelik ekip üyelerini destekleyici tutumlar sergilemesi ve çalışma sonuçlarının klinik işleyiş sürecine dahil edilmesi önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Eleştirel düşünme, hemşire, şehir hastanesi



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.62. Determination of Critical Thinking Levels and Affecting Factors of Nurse Working in a City Hospital

**Introduction and Aim:** This thesis is a descriptive study conducted using the Critical Thinking Scale in Clinical Practice for Nurses to determine the critical thinking levels of nurses working in a city hospital in Istanbul and the factors affecting them. In the study, in which a total of 326 nurses participated, data were collected with the consent of the participants.

**Method:** In the introduction and general information sections of the research, the historical process of the nursing profession, thinking skills, and critical thinking concepts was discussed, detailed information was given about the importance of critical thinking for the nursing profession, the characteristics of essential individuals of thought and the factors affecting critical thinking were expressed.

**Results:** In the study, the findings about whether variables such as the experience of the participants in the institution, the unit they work in, the position they operate in, the state of choosing the profession voluntarily, age, gender, marital status, and education level make a difference in their critical thinking levels are given.

**Discussion and Conclusion:** Considering the results of this study, it is recommended to carry out investigations to increase the critical thinking levels of nurses and student nurses, to show supportive attitudes of team members to use and develop necessary thinking skills of nurses, and to include the results of the study in the clinical functioning process.

**Keywords:** Critical thinking, nurse, city hospital



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.63. Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve İşyeri Arkadaşlıklarının Sosyal Kaytarma Algısına Etkisi

Ayşe Çiçek Korkmaz<sup>1</sup>, Gonca Aktay<sup>2</sup>, Zeynep Ersay Önal<sup>3</sup>

<sup>1</sup>0000-0001-8184-1490, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Balıkesir

<sup>2</sup>0000-0003-2811-2779, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir

<sup>3</sup>0000-0002-6480-4396, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir

**Giriş ve Amaç:** Bireylerin hem kendilerini hem de çevrelerindeki anamlarında önemli bir rol oynayan kişilik özellikleri, işyerindeki arkadaşlık ilişkileri ile birleştiğinde, kaynakların daha etkili kullanılmasına ve dolayısıyla verimli iş çıktılarında katkıda bulunabilir. Özellikle sağlık sektöründe, hemşirelerin kişilik özellikleri ve işyerindeki sosyal ilişkileri, çalışma ortamının kalitesini doğrudan etkileyebilir. Bu çalışma, hemşirelerde kişilik özellikleri ve işyeri arkadaşlıklarının, sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.

**Yöntem:** Bu tanımlayıcı ve ilişki arayıcı çalışma, Türkiye’de sağlık kurumlarında görev yapan 303 hemşire üzerinde yürütülmüştür. Veriler yazar izni, etik kurul onayı ve Google forms üzerinden aydınlatılmış onam alındıktan sonra çevrimiçi anket üzerinden Sosyo-demografik Bilgi Formu, Beş Büyük Kişilik Faktörleri Ölçeği, İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği ve Algılanan Sosyal Kaytarma Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmada, tanımlayıcı istatistikler, Korelasyon ve regresyon analizi kullanıldı

**Bulgular:** Araştırma bulgularına göre, hemşirelerin kişilik özellikleri ortalama puanları dışadönüklük (30,33±5,76), uyumluluk (37,14±4,58), sorumluluk (36,68±4,72), açıklık (38,19±5,88) ve iş yeri arkadaşlığı ölçeği için (40,29±7,52) ‘dir. Uyumluluk ve sosyal kaytarma algısı arasında zayıf düzeyde negatif yönlü ( $r=-0,333$ ;  $p=0,000$ ), işyeri arkadaşlıkları ve sosyal kaytarma algıları arasında da ise negatif ve orta düzeyde ( $r=-0,455$ ;  $p=0,000$ ) anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. İş Yeri Arkadaşlığı (Beta=-0,045;  $t=-6,805$ ;  $p=0,000$ ) ve uyumluluk (Beta=-0,042  $t=-3,555$ ;  $p=0,000$ ) puanı Algılanan Sosyal Kaytarma puanlarında negatif, açıklık puanı (Beta=0,019;  $t=-2,108$ ;  $p=0,036$ ) ise pozitif yönde etkili olmuştur. Uyumluluk ve dışadönüklük özellikleri, sosyal kaytarma üzerinde sırasıyla negatif ( $\beta=-0,058$ ;  $p=0,000$ ) ve pozitif ( $\beta=0,031$ ;  $p=0,036$ ) etkisi olurken arkadaşlık kurma fırsatının sosyal kaytarmada bir etki yaratmadığı arkadaşlık değerinin ise sosyal kaytarma üzerinde negatif etkili olduğu görülmüştür (Beta=-0,079;  $t=-6,744$ ;  $p=0,000$ ).

**Tartışma ve Sonuç:** Bu araştırma, hemşirelerin açık ve uyumlu kişilik özelliklerine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bulgular, iş yerindeki arkadaşlık ve uyumlu kişilik özelliklerinin artmasının algılanan sosyal kaytarma üzerinde azaltıcı etkiye sahip olduğunu, buna karşın açıklık kişilik özelliğinin ise bu durum üzerinde ters etki yaptığını göstermektedir. Yönetici hemşirelerin, iş yerinde uyumluluk ve arkadaşlık ilişkilerini destekleyici etkinlikler düzenlemeleri, sosyal kaytarma algısını azaltmaya yardımcı olabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, kişilik, işyeri arkadaşlığı, sosyal kaytarma



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.63. The Effect of Nurses' Personality Characteristics and Workplace Friendships on the Perception of Social Loafing

**Introduction and Aim:** Personality characteristics, which play an important role in individuals' understanding of both themselves and those around them, when combined with friendship relations at work, can contribute to more effective use of resources and therefore efficient work outcomes. Especially in the healthcare sector, nurses' personality traits and social relationships at work can directly affect the quality of the working environment. This study aims to examine the effects of personality traits and workplace friendships on social loafing behaviors in nurses.

**Method:** This descriptive and correlational study was conducted on 303 nurses working in health institutions in Turkey. After obtaining author permission, ethics committee approval and informed consent via Google forms, data were collected via an online survey using the Socio-demographic Information Form, Big Five Personality Factors Scale, Workplace Friendship Scale and Perceived Social Loafing Scale. Descriptive statistics, correlation and regression analysis were used in the research.

**Results:** According to the research findings, the average scores of nurses' personality traits are extraversion ( $30.33 \pm 5.76$ ), agreeableness ( $37.14 \pm 4.58$ ), conscientiousness ( $36.68 \pm 4.72$ ), openness ( $38.19 \pm 5.88$ ) and ( $40.29 \pm 7.52$ ) for the workplace friendship scale. A weakly negative relationship was determined between agreeableness and social loafing perception ( $r = -0.333$ ;  $p = 0.000$ ), and a negative and moderately significant relationship was determined between workplace friendships and social loafing perceptions ( $r = -0.455$ ;  $p = 0.000$ ). Workplace Friendship (Beta =  $-0.045$ ;  $t = -6.805$ ;  $p = 0.000$ ) and Agreeableness (Beta =  $-0.042$ ;  $t = -3.555$ ;  $p = 0.000$ ) scores are negative in Perceived Social Loafing scores, openness score (Beta =  $0.019$ ;  $t = -2.108$ ;  $p = 0.036$ ) had a positive effect. Agreeableness and extraversion traits had negative ( $\beta = -0.058$ ;  $p = 0.000$ ) and positive ( $\beta = 0.031$ ;  $p = 0.036$ ) effects on social loafing, respectively, while the opportunity to make friends did not have an effect on social loafing, while the value of friendship had a negative effect on social loafing. (Beta =  $-0.079$ ;  $t = -6.744$ ;  $p = 0.000$ ).

**Discussion and Conclusion:** This research revealed that nurses have open and harmonious personality traits. The findings show that increasing friendship and agreeable personality traits at work has a reducing effect on perceived social loafing, whereas openness personality trait has the opposite effect on this situation. Nurse managers organizing activities that support harmony and friendship relations in the workplace may help reduce the perception of social loafing.

**Keywords:** Nurse, personality, workplace friendship, social loafing



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.64. Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü

Yusuf Sarı<sup>1</sup>, Aysun Türe<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>0000-0001-8258-5599, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Yönetimi Anabilim Dalı, Eskişehir

<sup>2</sup>0000-0003-2513-0904, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Yönetimi Anabilim Dalı, Eskişehir

**Giriş ve Amaç:** Sağlık organizasyonlarının kurumsal başarılarının sağlanmasında algılanan örgütsel destek, iş doyum ve örgütsel bağlılık kavramlarının ayrı ayrı önemi, bu konunun da bütün olarak önemini arttırmaktadır. Her kavramın birbiriyle olan ikili ve pozitif yönlü ilişkisi, örgütsel bağlılığın aracılık rolünü üstlenebileceği konusunda güçlü işaretler vermektedir. Bu araştırma bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemek amacı ile gerçekleştirilmiştir. Örgütsel bağlılığın, algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisine nasıl etkilediği ve aracılık rolünün olup olmadığı tam olarak açıklığa kavuşturulduğunda, yönetimsel hedeflere daha kolay ulaşılabileceği düşünülmüştür.

**Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı desende tasarlanmıştır. Araştırma örneklemini çalışan hemşireler arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen 383 hemşire oluşturmuştur. Veriler "Kişisel Bilgi Formu", "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği", "Hemşire İş Doyumu Ölçeği", "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile toplanmış, uygun istatistiksel programlar (SPSS ve AMOS) kullanılarak analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Araştırmada hemşirelerde "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" genel puan ortalamasının (3,06±0,79) ortalama değerinin altında olduğu, "Hemşire İş Doyumu Ölçeği" genel puan ortalamasının (3,36±0,57) ortalama değerinin altında olduğu ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" genel puan ortalamasının (3,76±1,20) ortalamasının altında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı anlamlı derecede etkilediği, örgütsel bağlılığın iş doyumunu anlamlı derecede etkilediği ve algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü kısmen üstlendiği tespit edilmiştir.

**Tartışma ve Sonuç:** Yapılan analizler sonucunda hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü kısmen desteklenmektedir. Sosyal değişim teorisinden hareketle, örgütlerinden gördükleri destek algısına çalışanlar, örgütüne karşı gönülden ve istekli çalışarak olumlu bir cevap oluşturmaktadır. Bu çalışma verilerine göre hemşireler örgütleri tarafından desteklendiklerinde iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının arttığı, algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü kısmen üstlendiği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan örgütsel destek, iş doyum, örgütsel bağlılık, hemşirelik



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.64. The Mediating Role of Organizational Commitment in the Effect of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction in Nurses

**Introduction and Aim:** The importance of the concepts of perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment individually in ensuring the institutional success of health organizations increases the importance of this issue as a whole. The bilateral and positive relationship of each concept with each other gives strong indications that organizational commitment can play a mediating role. This research was conducted to determine the mediating role of organizational commitment in the effect of perceived organizational support on job satisfaction among nurses working in a university hospital. It is thought that managerial goals can be achieved more easily when it is fully clarified how organizational commitment affects the effect of perceived organizational support on job satisfaction and whether it has a mediating role.

**Method:** The research was designed in a descriptive pattern. The research sample consisted of 383 nurses selected by simple random method among working nurses. Data were collected using the "Personal Information Form", "Perceived Organizational Support Scale", "Nurse Job Satisfaction Scale", "Organizational Commitment Scale" and analyzed using appropriate statistical programs (SPSS and AMOS).

**Results:** In the study, the general score average of the nurses in the "Perceived Organizational Support Scale" ( $3.06 \pm 0.79$ ) was below the average value, the general score average of the "Nurse Job Satisfaction Scale" ( $3.36 \pm 0.57$ ) was below the average value, and It was determined that the overall score average of the "Organizational Commitment Scale" ( $3.76 \pm 1.20$ ) was below the average. As a result of the analyses, it was determined that perceived organizational support significantly affected job satisfaction and organizational commitment in nurses, organizational commitment significantly affected job satisfaction, and organizational commitment partially played a mediating role in the effect of perceived organizational support on job satisfaction.

**Discussion and Conclusion:** As a result of the analyses, the mediating role of organizational commitment in the effect of perceived organizational support on job satisfaction in nurses is partially supported. Based on social change theory, employees respond positively to the perception of support they receive from their organizations by working wholeheartedly and willingly towards their organization. According to the data of this study, it was concluded that when nurses are supported by their organizations, their job satisfaction and organizational commitment increase, and organizational commitment partially plays the mediating role in the effect of perceived organizational support on job satisfaction.

**Keywords:** Perceived organizational support, job satisfaction, organizational commitment, nursing



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.65. Hemşirelerin Zorunlu Vatandaşlık Davranışları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Esengül Elibol<sup>1</sup>, Arzu Kader Harmanlı Seren<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-8920-5306, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0002-4478-7234, Fenerbahçe Üniversitesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelerde işten ayrılma niyeti, yetişmiş iş gücünün kaybı anlamına gelmesi yönüyle uzun vadede kurumlara zarar veren bir durumdur ve iş tatmininin düşük olduğu durumlarda artış gösterir. Bu araştırmada zorunlu vatandaşlık davranışlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi incelenecektir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda planlanan bu araştırma, İstanbul'daki hastanelerde çalışmakta olan hemşireler ile Kasım 2020 – Ocak 2021 tarihleri arasında çevrimiçi olarak gerçekleştirildi. Araştırma örneklemini ise en az bir yıldır aynı kurumda çalışmakta olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 202 lisans mezunu hemşire oluşturdu. Veri toplama formunda; Bireysel Özellikler Formu, Zorunlu Vatandaşlık Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson korelasyon analizi kullanıldı. Araştırmanın yürütülmesi için bir üniversitenin İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 2019-40016-113 sayılı onay numarası ile etik kurul izni alındı. Katılımcılardan çevrimiçi platformda bilgilendirilmiş onam formu aracılığıyla onay alındı.

**Bulgular:** Hemşirelerdeki zorunlu vatandaşlık düzeyi puan ortalamasının  $3,79 \pm 0,83$  (min:1 – max:5) iş tatmini düzeyi puan ortalamasının  $3,03 \pm 0,89$ , işten ayrılma niyeti puan ortalaması ise  $2,5 \pm 1,13$  olduğu saptandı. Zorunlu vatandaşlık ile iş tatmini arasındaki korelasyon katsayısı  $r = -,248$ , işten ayrılma niyeti ile arasındaki korelasyon katsayısı  $r = ,359$  olarak bulundu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptandı ( $p < 0,05$ ).

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırmaya katılan hemşirelerin yüksek düzeyde zorunlu vatandaşlık sergilediği, orta düzeyde işten ayrılma niyetlerinin olduğu belirlendi. Zorunlu vatandaşlık davranışları arttıkça iş tatminin azaldığı ve işten ayrılma niyetinin arttığı sonucuna ulaşıldı.

**Anahtar Kelimeler:** hemşire, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel davranış, zorunlu vatandaşlık



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.65. The Relationship Between Nurses' Compulsory Citizenship Behaviors, Job Satisfaction and Turnover Intention

**Introduction and Aim:** Due to the changing healthcare policy environment, hospital managers in Turkey face major challenges in cost reduction. A high turnover rate, especially in nurses, means high human resource costs. The main factor that causes high turnover in nurses is the intention to leave the job. However, one of the most critical factors of the nursing shortage, which is a global problem, is the turnover of nurses. This intention harms organizations in the long run as it means the loss of a trained workforce and increases when job satisfaction is low. This research examines the relationship between compulsory citizenship behaviors, current topics in the nursing literature in recent years, and job satisfaction and intention to leave.

**Method:** This research is a descriptive and cross-sectional design and was conducted online between November 2020 and January 2021 with nurses working in public and private hospitals in Istanbul. The research sample consisted of 202 undergraduate nurses working in the same institution for at least one year and volunteering to participate. The data collection form used the Individual Characteristics Form, Compulsory Citizenship Scale, Turnover Intention Scale, and Job Satisfaction Scale. Descriptive statistics, independent groups t-test, one-way ANOVA, and Pearson correlation analysis were used to evaluate the data. A university's Human Research Ethics Committee received permission to conduct the research with approval number 2019-40016-113. Consent was obtained from the participants through the informed consent form that was shared on the online platform.

**Results:** The mean score of the compulsory citizenship level in nurses is  $3.79 \pm 0.83$  (min:1-max:5), the mean score of the job satisfaction level is  $3.03 \pm 0.89$ , and the mean score of turnover intention is  $2.5 \pm 1.13$ . The correlation coefficient between compulsory citizenship and job satisfaction was  $r = -.248$ . The correlation coefficient between compulsory citizenship and turnover intention was  $r = .359$ , and this relationship was statistically significant ( $p < 0.05$ ).

**Discussion and Conclusion:** It was determined that the nurses participating in the study exhibited a high level of compulsory citizenship, had a medium level of job satisfaction, and a near-medium level of intention to quit. It was concluded that as compulsory citizenship behaviors increase, job satisfaction decreases, and turnover intention increases. Increasing nurse turnover leads to an increase in nurse shortage, a global problem, and a rise in healthcare expenses.

**Keywords:** nurse, turnover intention, job satisfaction, organizational behavior, compulsory citizenship





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.67. Hemşirelerin Hasta Savunuculuk Davranışları ile Mesleki Değerleri Arasındaki İlişki: Bir Şehir Hastanesi Örneği

Seyhan Çerçi<sup>1</sup>, Ebru Sevinç<sup>2</sup>, Nermin Uyurdağ<sup>3</sup>, Ece Uysal Kasap<sup>4</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-1370-9604, İstanbul Arel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0003-3553-5825, İstanbul Arel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>3</sup>0000-0001-5838-3057, Dicle Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Diyarbakır

<sup>4</sup>0000-0001-8973-0904, Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Modern hemşirelik rollerinden biri olan hasta savunuculuğu kavramı, hastanın kendini ifade edebilmesi, soru sormasının desteklenmesi, hasta haklarının korunması ve hastaya zaman ayrılması olarak alanyazında tanımlanmaktadır. Ayrıca bakım süreçlerinin de ayrılmaz bir parçasıdır. Hasta savunuculuk davranışı ancak mesleki değerlere dayandırılarak gerçekleşebilir. Bu nedenle bu çalışmada hemşirelerin hasta savunuculuk davranışları ile mesleki değerleri arasındaki ilişkisinin belirlenmesi amaçlandı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki bu çalışmanın evreni İstanbul'da bulunan bir şehir hastanesinde görev yapan hemşireler (N:2900), örneklemini ise gelişigüzel örnekleme ile araştırmaya katılmayı kabul eden ve veri toplama araçlarını eksiksiz dolduran hemşireler (n:527) oluşturdu. Veriler Tanıtıcı Bilgi Formu ile geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış Hemşireler İçin Hasta Savunuculuk Ölçeği ve Mesleki Değerler Ölçeği kullanılarak toplandı. Veriler SPSS 22.0 paket programında tanımlayıcı istatistikler, ortalama, standart sapma, bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ileri analiz yöntemlerinden Tukey HSD kullanıldı. Ayrıca korelasyon analizi ile hemşirelerin mesleki değerlerini etkileyen değişkenleri belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulandı. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için etik onay (19.04.2024 tarihli Karar No:2023-168), kurum izni (17.08.2024 tarihli, 222467585 sayılı) ve katılımcılardan da bilgilendirilmiş gönüllü onam alındı.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunun kadın (%70,8), bekar (%67,4), 27-28 yaş aralığında (%37,4), lisans mezunu (%92,6) ve hemşire pozisyonunda (%84,1) çalıştıkları bulundu. Hemşirelerin daha çok özellikli birimlerde (%39,5), gece mesaisinde (%72,5) çalıştıkları, meslekte ve kurumda çalışma yılı olarak 2-3 yıl aralığında (sırasıyla %50,5 ve %65,8) olduğu, orta düzey gelir düzeyine sahip oldukları (%56,5) ve orta düzeyde işten memnun oldukları (%45,2) belirlendi. Hemşirelerin, Hasta Savunuculuk Davranışları Ölçeği toplam puan ortalaması 163,84 (SS=22,88) ve Mesleki Değerler Ölçeği toplam puan ortalaması 110,26 (SS=16,29) olduğu saptandı. Araştırmada hemşirelerin hasta savunuculuğu davranışları ile mesleki değerleri algısı toplam puanları arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edildi (r=0,628). Mesleki değerler algısı için oluşturulan modelin anlamlı olduğu ve hasta savunuculuk davranışlarının mesleki değerler algısına ait varyansın %39,5'ini açıkladığı belirlendi.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerin hasta savunuculuk rolleri ile mesleki değerler algısının hemşireliğin temel rolü olan ve hemşireliğin odağında bulunan hemşirelik bakımında bulunduğu ve bu durumun nitelikli ve güvenli bakım verilmesinde etkisi olduğu belirlendi. Hemşirelerin hasta savunuculuk rollerinin mesleki değerlerini etkilediği ve bunun sonucunda bakım davranışlarının gelişmesine paralel olarak bakımda kalite ve güvenliğin arttığı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hasta savunuculuğu, mesleki değerler, hemşirelik.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.67. The Relationship Between Nurses' Patient Advocacy Behaviors and Professional Values: A Case Study of a City Hospital

**Introduction and Aim:** The concept of patient advocacy, which is one of the modern nursing roles, is defined in the literature as enabling the patient to express himself/herself, supporting the patient to ask questions, protecting patient rights and allocating time for the patient. It is also an integral part of care processes. Patient advocacy behaviour can only be based on professional values. Therefore, this study aimed to determine the relationship between patient advocacy behaviours of nurses and their professional values.

**Method:** This descriptive and correlational study was conducted with nurses (N:2900) working at a city hospital in Istanbul, Turkey. The sample consisted of randomly selected nurses (n:527) who voluntarily participated in the study and completed the data collection instruments. Data were collected using a Demographic Information Form, the Nurses' Patient Advocacy Scale, and the Professional Values Scale, which were validated for reliability and validity. Descriptive statistics, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and post-hoc tests (Tukey HSD) were employed using SPSS 22.0. Additionally, multiple linear regression analysis was conducted to identify variables affecting nurses' professional values. Ethical approval was obtained from the hospital (Decision No: 2023-168, dated 19.04.2024), institutional permission was obtained from the Health Directorate (No: 222467585, dated 17.08.2024), and voluntary consent was obtained from the participants.

**Results:** The majority of participating nurses were female (70.8%), single (67.4%), aged 27-28 years (37.4%), university graduates (92.6%), and working in nursing positions (84.1%). It was found that nurses mostly worked in specialized units (39.5%), during night shifts (72.5%), had 2-3 years of experience in the profession and at the institution (50.5% and 65.8%, respectively), had a moderate income level (56.5%), and were moderately satisfied with their jobs (45.2%). The mean total score on the Nurses' Patient Advocacy Scale was 163.84 (SD=22.88), and the mean total score on the Professional Values Scale was 110.26 (SD=16.29). A significant, positive, and moderate correlation was found between nurses' patient advocacy behaviors and their perception of professional values ( $r=0.628$ ). The model developed for the perception of professional values was significant, and it was determined that patient advocacy behaviors explained 39.5% of the variance in the perception of professional values.

**Discussion and Conclusion:** It is clear that the patient advocacy roles of nurses and their perception of professional values meet in nursing care, which is the basic role of nursing and the focus of nursing, and this situation has an effect on the provision of quality and safe care. It can be said that patient advocacy roles of nurses affect their professional values and as a result, quality and safety in care increases in parallel with the development of care behaviours.

**Keywords:** Patient advocacy, professional values, nursing.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.68. Hemşirelerin Mesleki Değerlerinin Karşılanmamış Hemşirelik Bakımı Üzerindeki Etkisi: Ahlaki Duyarlılığın Aracılık Rolü

Gülcan Taşkiran Eskici<sup>1</sup>, Hanife Tiryaki Şen<sup>2</sup>, Demet Yurtsever<sup>3</sup>, Esra Özer Candan<sup>4</sup>

<sup>1</sup>0000-0001-8331-4897, Ondokuz Mayıs Üniversitesi

<sup>2</sup>0000-0003-3350-1701, Sağlık Bilimleri Üniversitesi

<sup>3</sup>0000-0002-0980-1088, Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi

<sup>4</sup>0009-0008-3105-530X, Memorial Sağlık Grubu Ataçehir Hastanesi

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelerin vermekle sorumlu olduğu bakımları ertelemekten zamanında ve tam olarak vermesi için mesleki değerlere sahip olması ve ahlaki duyarlılıklarının yüksek olması etkili olabilir. Bu çalışmanın amacı hemşirelerin mesleki değerleri ve ahlaki duyarlılıkları ile karşılanmamış hemşirelik bakımı (KHB) arasındaki etkiyi belirlemek ( $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ ), bu faktörlerin uyumunu ve etkisini doğrulamak için tasarlanmış bir model ( $H_4$ ) oluşturmaktır.

**Yöntem:** Bu çalışmada kesitsel verilerle bir model testi tasarımı kullanıldı. Araştırma örnekleme, kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan ve İstanbul'da bir kamu ve bir özel hastanenin yataklı birimlerinde çalışan 640 hemşireden oluştu. Veriler Eylül 2022-Kasım 2023 tarihleri arasında Google Form aracılığıyla çevrimiçi olarak Tanıtıcı Bilgi Formu, Karşılanmayan/Verilemeyen Hemşirelik Bakım Gereksimleri Anketi, Ahlaki Duyarlılık Ölçeği ve Hemşirelerin Mesleki Değerleri Ölçeği kullanılarak toplandı. Veri toplama için etik kurul izni, kurum izni, ölçek izinleri ve katılımcı onamları alınmıştır. Veri analizleri model-test yaklaşımlarını içerdi ve SPSS 26.0, Hayes' PROCESS macro for SPSS v4.0 ve Analysis of Moment Structures 24.0 kullanılarak gerçekleştirildi.

**Bulgular:** Hemşirelerin mesleki değerleri genel puan ortalaması  $3,52 \pm 1,24$ 'dür. Hemşirelerin ahlaki duyarlılık toplam puanı  $76,26 \pm 28,94$ 'dür. Hemşirelerin KHB puan ortalaması ise  $1,11 \pm 0,71$  olarak saptanmıştır. Hemşirelerin mesleki değerlerinin ahlaki duyarlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ( $H_1$ ,  $\beta=0,480$ ) ve hemşirelerin ahlaki duyarlılıklarının ( $H_2$ ,  $\beta=-0,358$ ) KHB üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin mesleki değerlerinin KHB üzerinde doğrudan ( $H_3$ ,  $\beta=-0,337$ ) ve dolaylı ( $H_4$ ,  $\beta=-0,172$ ) etkileri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırma modeli, hemşirelerin mesleki değerleri ve ahlaki duyarlılıklarının yükselmesinin KHB'yi azalttığı ve hemşirelerin mesleki değerleri ile KHB arasındaki etkileşimde ahlaki duyarlılığın anlamlı bir şekilde aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Bu çalışma, hemşirelerin mesleki değerlerinin ve ahlaki duyarlılıklarının yükseltilmesinin yönetici hemşirelerin önemli rollerinden biri olan hemşirelik bakım kalitesinin artırılması ve hasta güvenliğinin sağlanması için önemli olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla yönetici hemşireler bakım kalitesi ve hasta güvenliğine ilişkin uyguladıkları stratejilerde hemşirelerin mesleki değerlerini ve ahlaki duyarlılıklarını da dikkate almalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Ahlaki duyarlılık, hemşire, karşılanmamış hemşirelik bakımı, mesleki değerler, model testi



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.68. The Effect of Nurses' Professional Values on Missed Nursing Care: The Mediating Role of Moral Sensitivity

**Introduction and Aim:** It may be effective for nurses to have professional values and high moral sensitivity in order to provide the care they are responsible for in a timely and complete manner without delay. The aim of this study was to determine the effect between nurses' professional values and moral sensitivity and missed nursing care (H1, H2, H3) and to create a model (H4) designed to verify the fit and effect of these factors.

**Method:** This study used a model test design with cross-sectional data. The study sample consisted of 640 nurses working in the inpatient units of a public and a private hospital in Istanbul who were reached by convenience sampling method. Data were collected online via Google Form between September 2022 and November 2023 using the Descriptive Information Form, the MISSCARE Survey-Turkish, the Moral Sensitivity Scale and the Nurses' Professional Values Scale. Ethics committee permission, institutional permission, scale permissions and participant consents were obtained for data collection. Data analyses included model-testing approaches and were performed using Statistical Package for Social Sciences 26.0, Hayes' PROCESS macro for SPSS v4.0 and Analysis of Moment Structures 24.0.

**Results:** The mean score of nurses' professional values is  $3.52 \pm 1.24$ . The overall total score of moral sensitivity is  $76.26 \pm 28.94$ . The mean score of missed nursing care is  $1.11 \pm 0.71$ . It was determined that nurses' professional values had a significant and positive effect on moral sensitivity (H1,  $\beta=0.480$ ) and nurses' moral sensitivity (H2,  $\beta=-0.358$ ) had a significant and negative effect on missed nursing care. In addition, the direct (H3,  $\beta=-0.337$ ) and indirect (H4,  $\beta=-0.172$ ) effects of nurses' professional values on missed nursing care were statistically significant.

**Discussion and Conclusion:** The research model showed that increasing nurses' professional values and moral sensitivity decreased missed nursing care and moral sensitivity significantly mediated the interaction between nurses' professional values and missed nursing care. This study showed that raising the professional values and moral sensitivity of nurses is important for improving the quality of nursing care and ensuring patient safety, which is one of the important roles of nurse managers. Therefore, nurse managers should take into account the professional values and moral sensitivities of nurses in the strategies they implement regarding quality of care and patient safety.

**Keywords:** Moral sensitivity, nurse, missed nursing care, professional values, model testing



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.69. Cerrahi Hastalara Verilen Taburculuk Bilgilendirme Kartının Taburculuk Memnuniyet Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi

Melike Okay<sup>1</sup>, Seher Sametoğlu<sup>1</sup>, Ayşe Anlayan<sup>1</sup>, Yaren Güçlücan<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Özel Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi

**Giriş ve Amaç:** Taburcu olacak hasta bilgilendirilmek, yeni sağlık durumu ile ilgili değişikliklerin sorumluluğunu alma konusunda emin olma beklentisi içindedir. Bu çalışmada, cerrahi hastalara verilen taburculuk bilgilendirme kartının, hastaların taburculuk memnuniyet düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma, hastanemiz cerrahi servisinde Eylül – Kasım 2023'te ameliyat olan 60 hasta (30 deney 30 kontrol) ile gerçekleştirildi. Kontrol grubu mevcut düzende düz anlatım ile eğitim verildi. Deney grubunda; hekimin taburculuk istemleri bilgilendirme kartına yazıldı. Hastalara, incelemelerinden 2 saat sonra, "teach back" yöntemiyle eğitim verildi. Eğitim sonrası iki gruba kişisel bilgi formu, cerrahi hastalara özgü taburculuk eğitimi memnuniyet ölçeği uygulanırken; deney grubuna ek olarak eğitim kartı değerlendirme formu uygulandı. Etik kurul, kurum ve kişilerden izin alındı. Veriler SPSS 26 ile analiz edildi.

**Bulgular:** Kontrol ve deney grupları nominal değerleri karşılaştırıldığında yaş aralığı ( $p=0,304$ ), cinsiyet ( $p=0,606$ ), eğitim seviyesi ( $p=0,069$ ), ameliyat sonrası destekçi olup olmaması ( $p=0,313$ ) ve akrabalık ( $p=0,364$ ) anlamlı fark göstermedi. Taburcu eğitimini alan, kontrol grubunda %48,3, deney grubunda %77,8 oranında "hasta" olarak gözlemlendi ( $p=0,02$ ). Ölçek toplam puanı kontrol grubunda ortalama  $94,73 \pm 12,07$ , deney grubunda  $101,3 \pm 6,33$  olarak hesaplandı ( $p=0,005$ ). Deney grubunda ölçek puanı-yaş arasındaki korelasyonda ölçek puanı değişiklik göstermedi ( $p=0,758$ ). Deney grubunda, cinsiyet ( $p=0,268$ ), eğitimi alan kişi ( $p=0,205$ ), eğitim seviyesi ( $p=0,485$ ), evde bakıma destek olacak kişi olup olmaması ( $p=0,124$ ) grupların ölçek toplam puanı ortalamalarında anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Kartın değerlendirilmesinde, hastaların %97'si anlamada zorluk yaşamadıklarını, %100'ü eğitimin yeterliliğini, %93'ü memnuniyetini, %97'si başka konuya gerek olmadığını belirtti.

**Tartışma ve Sonuç:** Deney ve kontrol grubu ölçek puanını yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi demografik verileri istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilememektedir. Taburculuk bilgilendirme kartının her yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyindeki bireyler için uygun olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, taburculuk bilgilendirme kartının memnuniyet düzeyini arttırdığı saptanmıştır. Eğitimde kullanılan şablonların geliştirilmesi, hasta memnuniyetinin artması açısından önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Cerrahi, taburculuk, hemşirelik, eğitim, memnuniyet.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.69. A Review of the Effect of the Discharge Information Card Given to Surgical Patients on Discharge Satisfaction Levels

**Introduction and Aim:** The patient who is about to be discharged expects to be informed and to be confident about monitoring, managing, and taking responsibility for changes related to their new health condition. This aim of this study is to examine the effects of the discharge information card given to surgical patients on their discharge satisfaction levels.

**Method:** This experimental research was conducted with 60 patients (30 experimental and 30 control) who underwent surgery in our hospital between September and November 2023. While the control group was given pre-discharge training in plain language, in the experimental group the doctor's discharge requests were written on the information card. After the training, a personal information form and a discharge training satisfaction scale specific to surgical patients were applied to both groups. Additionally, a training card evaluation form was applied to the experimental group. This form was given to the patients for review and 2 hours later, they were given training using the teach back method. Permission was obtained from the ethics committee, institutions and individuals. Data analysis was done by SPSS 26 program.

**Results:** Control and experimental groups nominal were compared and age range( $p=0,304$ ), gender( $p=0,606$ ), education level( $p=0,069$ ), presence of post-surgery assistance ( $p=0,313$ ) and the kinship( $p=0,364$ ) did not show significant difference. While "48.3% were only patients" and "44.8% were patients and relatives together" in the control group, "77.8% were patients" in the experimental group ( $p=0.02$ ). While the average total score of the scale was  $94.73 \pm 12.07$  in the control group, it was  $101.3 \pm 6.33$  in the experimental group. ( $p=0,005$ ) The correlation between scale score and age did not change ( $p=0,758$ ). In experimental group, and no significant differences were observed in the average total score of the scale when comparing gender ( $p=0,268$ ), trained person ( $p=0,205$ ), education level ( $p=0,485$ ), and existence of homecare ( $p=0,124$ ) between the groups. In the evaluation of the card, 97% of the patients stated that they had no difficulty in understanding, 100% stated that the training was sufficient, 93% were satisfied, and 97% stated that there was no need to explain any other subject.

**Discussion and Conclusion:** Age, gender and education level demographic data do not statistically significantly affect the scale scores of the experimental and control groups. It is seen that the discharge information card is suitable for individuals of all ages, genders and educational levels. As a result, it was determined that the discharge information card increased the level of satisfaction. Improvement of the templates used in education is recommended to increase patient satisfaction.

**Keywords:** Surgery, discharge, nursing, training, satisfaction.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.70. Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde Kapalı Döngü İlaç Uygulamaları

Melek Aydın<sup>1</sup>, Ali Taştan<sup>1</sup>, Huriye Arslaner<sup>1</sup>, Şule Nur Kavak<sup>1</sup>, Ayşe Doğruyol<sup>1</sup>, Dilek Aydın<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

**Amaç:** Bilim ve teknolojideki gelişmeler üretim, sanayi ve hizmet sektörleri gibi sağlık sektöründe de değişime sebep olmuştur. Dijital dönüşüm ile birlikte sağlık sektöründe teknolojinin kullanıldığı alanlardan biride ilaç yönetimidir. Dijitalleşme ile birlikte ilaç yönetiminde kapalı döngü ilaç uygulamasına geçilmiştir. Kapalı döngü ilaç uygulamalarının hasta güvenliğini arttırdığı, ilaç hatalarını ve ilaç israfını azalttığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmada HIMSS EMRAM SEVİYE 7 sertifikasına sahip bir dijital hastanenin 58 yataklı Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde ilaç yönetimi kapsamında ilaçların istemi, eczaneden temin edilmesi ve hastaya uygulanma süreçlerini içeren kapalı döngü ilaç uygulama sürecinin tanıtılması amaçlanmıştır.

**Olgu:** Genellikle yüksek hata oranlarına sahip sağlık bakım süreçlerinden biri olarak görülen ilaç yönetim sürecini en güvenli şekilde organize etmek için tasarlanan kapalı döngü ilaç uygulaması şu aşamalardan oluşur; 1.Hekim HBYS üzerinden ilaç istemini yapar. 2.Eczacı istemi inceler ve onaylar. 3.İlaçlar HBYS üzerinden bulunur. 4.İlaçları birim dozlar halinde paketler ve barkodlar. İstem kontrol edilerek etiketi ile birlikte ilaç hemşiresine teslim edilir. 5.İlaç hemşiresi istem etiketi ve ilaç paketini kontrol ederek hastanın bakımını sürdüren hemşiresine teslim eder. 6.Hemşire HBYS üzerinden tedavi uygulama ekranında hasta bileklik barkodunu okutur. İlaç paketi ile gelen istem barkodunu okutur ve ilaç istemini açıklamaları ile birlikte görüntüler. 7.İlaçların barkodları okutulur ve ilaç uygular. 8.Hemşire uyguladığı tedavileri kendi kimlik kartını okutarak paraflar. Bu aşamaların yanı sıra ilaç iadeleri ve hastanın kendi getirdiği ilaçlar da kapalı döngü ilaç uygulamaları içinde yer alır.

**Sonuç:** Kaynak yönetiminde zaman tasarrufu sağlamak ve israfın önüne geçmek önemli bir yere sahiptir. Kapalı döngü ilaç uygulamalarının zaman tasarrufu ve ilaç israflarında büyük orandan azalma sağladığı gözlemlenmiştir. Ayrıca kapalı döngü ile ilaç kaynaklarını kullanmada israfın önüne geçilmekte, hekim istemlerinde kullanılan karar destek sistemi ile birlikte istem sırasında gerçekleştirilecek hatalar azalmakta, hemşire için zaman tasarrufu sağlanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kapalı döngü ilaç uygulaması, ilaç tasarrufu, ilaç yönetimi, dijital hastane.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.70. Closed-Loop Medication Administration in Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit

**Aim:** Developments in science and technology have led to changes in the health sector as well as production, industry and service sectors. One of the areas where technology is used in the health sector with digital transformation is medication management. With digitalization, closed-loop drug administration has been introduced in drug management. It has been observed that closed loop medication applications increase patient safety, reduce medication errors and medication waste. In this study, it is aimed to introduce the closed-loop medication application process, which includes the processes of requesting, obtaining from the pharmacy and administering the drugs to the patient within the scope of medication management in the 58-bed Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit of a digital hospital with HIMSS EMRAM LEVEL 7 certificate.

**Case:** The closed loop medication application, designed to organize the medication management process, which is generally seen as one of the health care processes with high error rates, in the safest way, consists of the following stages; 1. The physician makes the medication request via HIS. 2. Pharmacist reviews and approves the request. 3. Medicines are available through HIS. 4. Packs the drugs in unit doses and barcodes them. The order is checked and delivered to the drug nurse with the label. 5. The medication nurse checks the order label and the medication package and delivers it to the nurse who continues to care for the patient. 6. The nurse scans the patient wristband barcode on the treatment application screen via HIS. Reads the order barcode that comes with the medication package and displays the medication order with explanations. 7. The barcodes of the drugs are scanned and the drug is administered. 8. The nurse initials the treatments she/he administers by reading her/his own ID card. In addition to these stages, drug returns and drugs brought by the patient are also included in closed-loop drug applications.

**Conclusions:** Saving time and preventing waste have an important place in resource management. It has been observed that closed-loop medication practices provide time savings and a significant reduction in medication wastage. In addition, closed loop prevents wastage in the use of drug resources, reduces errors that may occur during the order with the decision support system used in physician orders, and saves time for the nurse.

**Keywords:** Closed-loop medication administration, medicine saving, medication management, digital hospital





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.72. Dijitalleşmenin Kardiyovasküler Cerrahi Kliniklerinde İnsan Kaynağı Yönetimine Yansımaları

Gizem Bakır<sup>1</sup>, İlknur Öztürk Ceyhan<sup>1</sup>, Gülçin Baba<sup>1</sup>, Ayşe Çetin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

**Amaç:** Bilim ve teknolojideki gelişmeler nedeniyle dünyada hızlı bir değişim ve gelişme süreci yaşanmaktadır. Ülkemizde bütçeden sağlığa ayrılan pay azalırken bakım maliyetleri her geçen gün yükselmektedir. Bu durum, sürekli artan talebin karşılanabilmesi ve maliyeti yüksek olan bu hizmetlerden azami ölçüde yararlanabilmesi için hastanelerin etkin ve verimli bir şekilde hizmet sunmaları gerekliliğini beraberinde getirmiştir. Bu nedenle sağlık yöneticilerinin sınırlı kaynakları iyi yönetmesi zorunlu hale gelmiştir. Teknolojik gelişmelerin ve bilgi sistemlerinin entegre sistemlere yönelimi düşünüldüğünde sağlık sektöründe de dijitalleşme gerekli hale gelmiştir. Daha verimli ve stratejik yönetim kararları için uygun kaynak yönetimi sistemi gereklidir. Bu bildiri bir deneyim paylaşımı olarak hazırlanmıştır.

**Olgu:** 2017 yılında HIMMS EMRAM 6 belgesi alarak, dijital hastaneye geçiş süreci başlayan Hastanede 2017 yılından itibaren HIMSS EMRAM 7 sürecine aşamalı olarak geçilip Kasım 2023 yılında belge alarak süreç resmileştirilmiştir. Bu süreçte kaynak yönetiminde oldukça etkin kullanılan dijital sistemle birçok alanda iyileşme ve kontrol sağlanmıştır. Dünyada yaygın kabul gören HIMSS EMRAM 7 standartlarının Türk kamu hastanelerinde de uygulanarak kâğıtsız hastane modeline geçiş amacı, bu noktada sağlık teknolojilerinin sağlık hizmetleri yönetimi bakımından ileri bir aşamayı oluşturmaktadır. Birden çok dış kaynaktan gelen verilerin hastanelerin elektronik tıbbi kayıt yetenekleri sayesinde aylık çalışma listeleri, fazla mesailer, yıllık izinler, mesai takip bilgileri, yönetici takip ekranları, toplantı raporları önceden kağıt üzerinde takip ve rapor edilirken artık tamamen dijital sistemden takip edilmektedir.

**Sonuç:** Sağlık kurumlarının dijitalleşmesinin kuruma güç kattığı ve insan kaynakları yönetimine olumlu yansımaları olduğu, insan kaynakları yönetimi kapsamında olan birçok verinin yetkiler dahilinde hızlı bir şekilde gerekli birimlere aktarılabilmesi ve yetkili kişilerce erişilebildiği söylenilebilir. Ayrıca dijitalleşmenin hastanemiz kardiyovasküler cerrahi kliniklerindeki süreçlerin daha kolay ve hızlı şekilde organize edilmesine, işgücü ve zaman gibi kaynakların etkin ve verimli kullanımına katkısı olduğu gözlemlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan kaynakları yönetimi, teknoloji, kardiyovasküler cerrah, dijital hastane



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.72. Reflections of Digitalization on Human Resource Management in Cardiovascular Surgery Clinics

**Aim:** There is a rapid process of change and development in the world due to developments in science and technology. In our country, while the share allocated from the budget to health is decreasing, the cost of care is increasing day by day. This situation has brought along the necessity for hospitals to provide services effectively and efficiently in order to meet the ever-increasing demand and to make maximum use of these high-cost services. Therefore, it has become imperative for health managers to manage limited resources well. Considering the technological developments and the tendency of information systems towards integrated systems, digitalization has become necessary in the health sector. Appropriate resource management system is necessary for more efficient and strategic management decisions. This paper is prepared as an experience sharing.

**Case:** In 2017, by obtaining HIMMS EMRAM 6 certificate, the process of transition to a digital hospital started at the Hospital, and the process was formalized by gradually transitioning to the HIMSS EMRAM 7 process from 2017 and obtaining a certificate in November 2023. In this process, improvement and control have been achieved in many areas with the digital system, which is used very effectively in resource management. The aim of transition to a paperless hospital model by applying HIMSS EMRAM 7 standards, which are widely accepted in the world, in Turkish public hospitals constitutes an advanced stage in terms of health services management of health technologies at this point. Thanks to the electronic medical record capabilities of hospitals, monthly work lists, overtime, annual leaves, overtime tracking information, manager tracking screens, meeting reports were previously tracked and reported on paper, but now they are completely tracked from the digital system.

**Conclusions:** It can be said that digitalization of health institutions adds strength to the institution and has positive reflections on human resources management, and that many data within the scope of human resources management can be quickly transferred to the necessary units within the scope of authorization and can be accessed by authorized persons. In addition, it has been observed that digitalization contributes to the easier and faster organization of processes in the cardiovascular surgery clinics of our hospital and to the effective and efficient use of resources such as labor and time.

**Keywords:** Human resource management, technology, cardiovascular surgeon, digital hospital



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.73. Bir Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesinde İlaç Yönetimi

Şehriban Çabuk<sup>1</sup>, Fulya Tetik<sup>2</sup>, Ece Uysal Kasap<sup>3</sup>, Nermin Doruk Orduhan<sup>4</sup>

<sup>1</sup>0009-0006-7022-8555, Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi, İstanbul

<sup>2</sup>0009-0004-0865-441, Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi, İstanbul

<sup>3</sup>0000-0001-8973-0904, Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi, İstanbul

<sup>4</sup>0009-0002-8031-0086, Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi, İstanbul

**Amaç:** Tıbbi hatalar içerisinde önemli bir yere sahip olan ilaç uygulama hataları hasta güvenliği açısından risk oluşturmaktadır. Gerçekleşmesi istenmeyen olay ve tıbbi hataların önlenmesi için oluşturulan yöntemler riski azaltmaya yönelik olmalıdır. Bu çalışmada, Bir Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesindeki ilaç yönetimi hasta güvenliği açısından değerlendirilerek tüm aşamalarıyla açıklanmıştır.

**Yöntem:** Sağlık Bakanlığı İlaç Güvenliği Rehberi, HIIMS 6 (Healthcare Information and Management Systems Society-6) kriterleri ve Hastanenin Güvenli İlaç Uygulama Talimatları doğrultusunda Hastane Bilgi Yönetim Sistemi (HBYS) üzerinde karekod- barkod okutma sistemi olarak tasarlanmıştır.

**Bulgular:** Tıbbi hatalar içerisinde önemli bir yere sahip olan ilaç uygulama hataları hasta güvenliği açısından risk oluşturmaktadır. Hemşireler, bakımın tüm alanlarında hasta ile iç içe oldukları için ilaç yönetimi konusunda da önemli bir yere sahiptir ve ilaç uygulamalarını doğru yönetmeleri gerekmektedir. Hastanede ilaç uygulama hatalarının gerçekleşmemesi ve en aza indirilmesi amacıyla kapalı döngü ilaç uygulaması kullanılmaktadır. Hastanede, hekim tarafından order edilen ilaçlar, ilaç veri tabanı entegrasyonu sayesinde tüm uyarıları ile birlikte eczaneye iletilir (ilaç-ilaç, ilaç-besin ve ilaç-alerji etkileşimleri vb.). Eczane tarafından bu uyarılara uygun şekilde kapalı döngü ilaçlar her hastaya özel ve her ilaç ayrı olarak hazırlanarak, paketlenir. Hazırlanan ilaç paketleri üzerinde ilaç etiket bilgileri (ilaç adı, son kullanma tarihi vb.) yer alır. İlaçlar eczaneden hemşire tarafından personel kartı okutularak teslim alınır. Teslim alınan ilaçlar serviste bulunan her hastaya ayrılmış ilaç kutularına yerleştirilir. Uygulama saati gelen hastaların tedavileri hasta bilekliğinde bulunan barkod ve ilaç paketi üzerinde bulunan barkod okutularak, ilacın hastaya ait olduğu doğrulanır ve HBYS tarafından onaylanır. İlaç hemşire tarafından hasta yatağının yanında 5 doğru kuralına uygun şekilde uygulanır.

**Sonuç:** Hastanede kullanılan ilaç yönetim sistemi hasta güvenliği açısından ilaç hatalarında yapılan uygunsuzlukları en aza indirmeyi amaçlamaktadır. Kullanılan ilaç yönetim sistemi sayesinde hastanede ilaç uygulama hatalarına rastlanmamıştır ve kurum içi eğitimlerin devam etmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İlaç güvenliği, ilaç yönetimi, hastanelerde güvenli ilaç uygulamaları



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.73. Medication Management in a Physical Therapy and Rehabilitation Hospital

**Introduction and Aim:** Medication administration errors, which are a significant part of medical errors, pose a risk to patient safety. Methods designed to prevent undesirable events and medical errors should aim to reduce risks. This study evaluates the medication management at a Physical Therapy and Rehabilitation Hospital from a patient safety perspective, explaining all its stages.

**Method:** The system was designed as a barcode-scanning system on the Hospital Information Management System (HIMS) in accordance with the Ministry of Health's Medication Safety Guide, HIMSS 6 (Healthcare Information and Management Systems Society-6) criteria, and the Hospital's Safe Medication Administration Instructions.

**Results:** Medication administration errors, a significant type of medical error, pose a risk to patient safety. Nurses, being closely involved with patients in all areas of care, play a crucial role in medication management and must manage medication administration correctly. To prevent and minimize medication administration errors, a closed-loop medication administration system is used in the hospital. Medications ordered by physicians are transmitted to the pharmacy with all relevant alerts (e.g., drug-drug, drug-food, and drug-allergy interactions) through the medication database integration. The pharmacy prepares and packages these medications for each patient individually, adhering to these alerts. The prepared medication packages include medication label information (e.g., medication name, expiration date). Medications are received from the pharmacy by the nurse using a personnel card scan. The received medications are placed in designated medication boxes for each patient in the ward. When it is time to administer the medication, the patient's wristband barcode and the medication package barcode are scanned to confirm the medication belongs to the patient, and this is verified by the HBYS. The medication is administered by the nurse at the patient's bedside following the five rights of medication administration.

**Discussion and Conclusion:** The medication management system used in the hospital aims to minimize the inconsistencies in medication errors for patient safety. Thanks to the medication management system, no medication administration errors have been encountered in the hospital, and it is recommended that in-house training continues.

**Keywords:** Medication safety, medication management, safe medication practices in hospitals



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.74. Sorumlu Hemşirelerin Algılanan Güç Tarzları ile Hemşire İş Stresi İlişkisi

Serap Arıcan<sup>1</sup>, Filiz Kantek<sup>2</sup>, Zuhâl Kılıç<sup>3</sup>

<sup>1</sup>0000-0003-0731-8858, Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi, Antalya.

<sup>2</sup>0000-0002-1524-9824, Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya.

<sup>3</sup>Şanlıurfa Harran Üniversitesi Hastanesi, Sorumlu Hemşire, Şanlıurfa.

**Giriş ve Amaç:** İlişkisel bir kavram olan güç, insanlık tarihi kadar eskidir. Güç, "kişileri belirli bir davranışa yönlendirme veya davranışları etkileme becerisi" olarak tanımlanır. Güç tarzları karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücü olarak sınıflandırılmıştır. Yönetici hemşirelerin; ekibinin motivasyonu, performansı ve iş doyumunun yüksek olması ve kaliteli hasta bakımını sağlayabilmeleri için potansiyel güçlerini etkin kullanabilmeleri gereklidir. İş stresi, fiziksel ve psikolojik nedenlerle ortaya çıkan, çalışanlarda gerilim oluşturan durumlardır. Hemşireliğin çok fazla mesleki zorluk içerdiği ve iş stresinin yaygın olarak görüldüğü bir meslek olduğu bilinmektedir. Çalışma sorumlu hemşirelerde algılanan güç tarzlarının, hemşirelerin iş stresi arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere planlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırmada tanımlayıcı ve kesitsel bir tasarım kullanılmıştır. Etik kurul izini ve ölçek izinleri alınmıştır. Araştırma bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara online anketler gönderilerek veriler elde edilmiştir. Anket kişisel bilgi formu, yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynağı ölçeği ve iş stresi ölçeğinden oluşmaktadır. Araştırmaya 97 gönüllü katılım sağlamıştır. Gpower güç analizi yapılmış, %85 olarak hesaplanmıştır. Veriler Mart-2024 tarihinde toplanmıştır sonrasında Jamovi2.4.5 paket programında verilerin analizi yapılmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve Cronbach alpha testleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların %55,7'inin kadın, %72,2'inin evli, %62,9'inin lisans mezunu, %26,8'i yoğun bakım ünitelerinde, %59,8 i gece gündüz karışık vardiyada çalışmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması ise 33.4 (Ss=6.84) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların toplam mesleki deneyimi 10,5 ( Ss=7,10) yıldır. Hemşirelerin sorumlu hemşirelerde algıladıkları güç tarzı en yüksek karizmatik güç 3,84 (Ss=0.79), en düşük ise zorlayıcı güç 2.53 (Ss=0,68) olduğu belirlenmiştir. İş stresi ölçek puan ortalaması 3.65 (Ss= 0.78) olarak saptanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda algılanan güç ölçeğinin tüm alt boyutları ile iş stresi ölçeği puanları arasında anlamlı bir korelasyon bulunmamıştır (p>0,05).

**Tartışma ve Sonuç:** Sorumlu hemşirelerde algılanan güç tarzının en fazla karizmatik güç en az ise zorlayıcı güç olduğu, hemşirelerin iş streslerinin ise ortalamanın üstünde olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin sorumlu hemşirelerinde algıladıkları güç kaynakları ile iş stresleri arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

**Anahtar Kelime:** Sorumlu hemşire, iş stresi, güç, hemşire



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.74. The Relationship Between Perceived Power Styles of Charge Nurses and Nurse Job Stress

**Introduction and Aim:** Power, a relational concept, is as old as human history. Power is defined as “the ability to direct people to a certain behavior or to influence behavior”. Power styles are classified as charismatic power, coercive power, rewarding power, legal power and expert power. It is necessary for nurse managers to be able to use their potential power effectively in order to ensure high motivation, performance and job satisfaction of their team and to provide quality patient care. Job stress is a situation that occurs due to physical and psychological reasons and creates tension in employees. It is known that nursing is a profession that involves many professional challenges and job stress is commonly seen. This study was planned to investigate the relationship between perceived power styles in charge nurses and nurses’ job stress.

**Methods:** A descriptive and cross-sectional design was used in the study. Ethics committee approval and scale permissions were obtained. The study was conducted in a university hospital. Data were obtained by sending online questionnaires to the participants. The questionnaire consisted of personal information form, perceived power source scale in nurse managers and job stress scale. 97 volunteers participated in the study. Gpower power analysis was performed and calculated as 85%. The data were collected on March-2024 and then analyzed using Jamovi2.4.5 package program. Descriptive statistics, correlation analysis and Cronbach alpha tests were used in data analysis.

**Results:** 55.7% of the participants were female, 72.2% were married, 62.9% had bachelor’s degrees, 26.8% worked in intensive care units, and 59.8% worked in mixed shifts day and night. The mean age of the participants was 33.4 years (SD=6.84). The total professional experience of the participants was 10.5 (SD=7.10) years. The power style perceived by the nurses in charge nurses was determined to be the highest charismatic power 3.84 (SD=0.79) and the lowest coercive power 2.53 (SD=0.68). The mean job stress scale score was 3.65 (SD=0.78). As a result of the correlation analysis, no significant correlation was found between all sub-dimensions of the perceived power scale and job stress scale scores ( $p>0.05$ ).

**Discussion and Conclusion:** It was determined that the perceived power style of charge nurses was charismatic power at the highest level and coercive power at the lowest level, and the work stress of nurses was above average. No significant relationship was found between the power sources perceived by nurses in charge nurses and their job stress.

**Keywords:** Charge nurse, work stress, power, nurse



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.76. Hemşirelerin Hasta Güvenliği Tutumları ile Hasta Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Bir Şehir Hastanesi Örneği

Berra Yılmaz Kuşaklı<sup>1</sup>, Ece Uysal Kasap<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-5612-9554, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0001-8973-0904, İstanbul Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Sağlık hizmetlerinde kalitenin sağlanmasında önemli bir konu olan hasta güvenliği, sağlık bakım hizmetlerinin kişilere vereceği zararı önlemek amacıyla sağlık kuruluşları ve bu kuruluşlardaki çalışanlar tarafından alınan önlemlerin tamamıdır. Araştırmanın amacı hemşirelerin hasta güvenliği tutumları ile hasta güvenliği kültürü arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

**Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcıdır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da bir şehir hastanesinde çalışan 378 hemşiredir. Kurum (16.01.2024/No:2024/01) ve Etik Kurul (22.11.2023/No:613) izni alındı. Veri toplama araçları olarak "Kişisel Bilgi Formu", "Hasta Güvenliği Tutum Ölçeği" ve "Hasta Güvenliği Kültürü Ölçeği" kullanılarak 25 Ocak 2024-25 Mart 2024 tarihleri arasında uygulandı. Verilerin değerlendirilmesinde, frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t-testi, Anova, Tukey-HSD ve Pearson korelasyon testi kullanıldı. Cronbach alfa katsayıları Hasta Güvenliği Tutum Ölçeği'nin 0,93, Hasta Güvenliği Kültürü Ölçeği'nin 0,97 bulundu.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 28,15±3,80, %69,8'si kadın, %87,3'ü lisans mezunu, %27'i dahili birimlerde, %19,1'nin sorumlu hemşire, çalışma yılı ortalamasının 4,70±3,97 olduğu bulundu. Hemşirelerin %69,3'nün tıbbi hata ile karşılaştığı ve karşılaştığı tıbbi hataların türlerinin %50'si Hasta Düşmeleri, %40,2'si İlaç Güvenliği ve %36,5'si Sağlık Hizmet İlişkili Enfeksiyon olduğu bulundu. Hemşirelerin %77,2'sinin tıbbi hata ile karşılaşıldığında olay bildiriminde bulunduğu saptandı. Hemşirelerin hasta güvenliği tutum ölçeği puan ortalamaları 155,19±25,20, alt ölçek puan ortalamaları sırasıyla; iş doyumu 36,74±9,33, stresi tanımlama 13,92±4,79, ekip çalışması 42,48±8,23, güvenlik iklimi 18,12±4,08, yönetim anlayışı 24,96±6,43, çalışma koşulları 19,13±4,08 olarak belirlendi. Hemşirelerin hasta güvenliği kültürü ölçeği puan ortalamaları 2,99±0,52, alt ölçek puan ortalamaları sırasıyla; yönetim ve liderlik 2,98±0,54, çalışan davranışı 2,95±0,57, beklenmedik olay & hata rapor etme 2,93±0,60, bakım ortamı 3,06±0,61, çalışan eğitimi 3,05±0,60 olarak belirlendi. Hasta Güvenliği Tutumu ve Hasta Güvenliği Kültürü arasında (r=0,629, p<0,001) yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulundu.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerin hasta güvenliği tutumu geliştirilmesi gereken düzeyde orta seviyede, hasta güvenliği kültürü ortalamasının üzerinde iyi seviyede ve alt boyutları arasında ilişki olduğu tespit edildi. Başta hemşirelerin hasta güvenliği tutumlarının ve hasta güvenliği kültürünü geliştirmek kurumların öncelikli konusu olmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Hasta güvenliği, hasta güvenliği tutumu, hasta güvenliği kültürü, hemşire.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.76. Determination of the Relationship Between Nurses' Patient Safety Attitudes and Patient Safety Culture: Case of a City Hospitals

**Introduction and Aim:** Patient safety, which is an important issue in ensuring quality in health care services, is all of the measures taken by health care institutions and their employees in order to prevent the harm that health care services may cause to individuals. The aim of the study was to determine the relationship between patient safety attitudes of nurses and patient safety culture.

**Method:** The study is descriptive and correlational. The sample of the study was 378 nurses working in a city hospital in Istanbul. Institutional (16.01.2024/No:2024/01) and Ethics Committee (22.11.2023/No:613) permission were obtained. "Personal Information Form", "Patient Safety Attitude Scale" and "Patient Safety Culture Scale" were used as data collection tools and applied between January 25, 2024 and March 25, 2024. Frequency, percentage, arithmetic mean, t-test, Anova, Tukey-HSD and Pearson correlation test were used in the evaluation of the data. Cronbach's alpha coefficients was 0.93 for the Patient Safety Attitude Scale and 0.97 for the Patient Safety Culture Scale.

**Results:** It was found that the mean age of the nurses participating in the study was  $28.15 \pm 3.80$ , 69.8% were female, 87.3% were undergraduate graduates, 27% worked in internal units, 19.1% were charge nurses, and the mean number of years of employment was  $4.70 \pm 3.97$ . It was found that 69.3% of the nurses encountered medical errors and the types of medical errors encountered were Patient Falls (50%), Medication Safety (40.2%) and Healthcare Associated-Infection (36.5%). It was found that 77.2% of the nurses reported the incident when encountered with medical errors. The mean scores of the patient safety attitude scale of the nurses were  $155.19 \pm 25.20$ , and the mean subscale scores were as follows: job satisfaction  $36.74 \pm 9.33$ , defining stress  $13.92 \pm 4.79$ , teamwork  $42.48 \pm 8.23$ , safety climate  $18.12 \pm 4.08$ , management understanding  $24.96 \pm 6.43$ , working conditions  $19.13 \pm 4.08$ . The mean scores of the nurses on the patient safety culture scale were  $2.99 \pm 0.52$ , and the mean subscale scores were as follows: management and leadership  $2.98 \pm 0.54$ , employee behavior  $2.95 \pm 0.57$ , unexpected event & error reporting  $2.93 \pm 0.60$ , care environment  $3.06 \pm 0.61$ , employee training  $3.05 \pm 0.60$ . A highly significant relationship was found between Patient Safety Attitude and Patient Safety Culture ( $r=0.629$ ,  $p<0.001$ ).

**Discussion and Conclusion:** It was determined that the patient safety attitude of the nurses was at a moderate level at the level that needs to be improved, the patient safety culture was at a good level above the average and there was a relationship between the sub-dimensions. Improving nurses' patient safety attitudes and patient safety culture should be a priority issue for institutions.

**Keywords:** Patient safety, patient safety attitude, patient safety culture, nurse.





## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.77. Ahlaki Çözülme ve Hemşirelik: Bir Derleme Çalışması

Nurşah Tatoğlu<sup>1</sup>, Mehmet Gülşen<sup>2</sup> -

<sup>1</sup>0000-0003-4914-3806, Balıkesir Üniversitesi, İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

<sup>2</sup>0000-0002-6168-8676, Balıkesir Üniversitesi, İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

**Amaç:** Davranış bilimleri alanındaki araştırmacılar, çalışanların etik dışı davranışlarının nedenlerini açıklamak için çeşitli teoriler geliştirmiştir. Bu teorilerden biri ahlaki çözülmeye ve Bandura (1999) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Bu derlemede, günümüzde örgütler için önemli olan ahlaki çözülmeye kavramının hemşirelik alanındaki önemine dikkat çekmek amaçlanmıştır.

**Olgu:** Ahlaki çözülmeye; kişilerin etik olmayan davranışlarının sebep olduğu zararları mantığa uygun hale getirme yönündeki bilişsel eğilimdir (Visconti ve ark., 2015). Sosyal-bilişsel bir süreç olarak ahlaki çözülmeye bireylerin yanlış davranışlarını düşünce düzeyinde mantıklı bulmalarına ve yavaş yavaş kendi ahlaki kod ve standartlarından uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Bandura 1999). Ahlaki çözülmeye sabit bir kişilik özelliği değil, uzun vadeli bir yönelim olarak görülmelidir. Ahlaki çözülmeye birçok etik dışı davranışa sebep olur ve bunun sonucunda örgüte ve kişilere ciddi zararlar verir (Zhao ve Xia, 2019). Hemşirelerde ahlaki çözülmeye ve etik standartlara bağlılığın azalmasına yol açabilecek farklı nedenler çeşitli araştırmalarla belirlenmiştir. Bu nedenler arasında yetersiz hemşire sayısı, ağır iş yükü, düşük hemşirelik maaşları, uygun olmayan iş bölümü, yeterli kontrol ve denetimin olmaması, hastalarla daha önce karşılaşılan olumsuz deneyimler, etik konulara yeterince hassasiyet gösterilmemesi ve hasta yakınlarının sürece aşırı müdahil olmaları yer almaktadır. (Aitamaa ve ark., 2016; Hashmatifar ve ark., 2014; Ozden ve ark., 2019).

**Sonuç:** Ahlaki çözülmeye kurum, sağlık personeli ve hasta açısından önemli çeşitli olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Hyatt, 2017). Sonuç olarak, hemşirelikte ahlaki çözülmeye önlenmesi ve etik standartların korunması, yalnızca hemşirelik açısından değil, aynı zamanda sağlık kurumlarının ve hastaların güvenliği ve sağlığı açısından kritik öneme sahiptir. Bu alanda yapılacak araştırmalar ve geliştirilecek stratejiler, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve güvenliğini artırmada önemli bir rol oynayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Ahlaki çözülmeye, hemşirelik, etik



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.77. Moral Disengagement and Nursing: A Review Study

**Aim:** Researchers in the field of behavioural sciences have developed various theories to explain the reasons behind employees' unethical behaviours. One of these theories is moral disengagement, conceptualized by Bandura (1999). This review aims to highlight the importance of the concept of moral disengagement, which is significant for organizations today, in the field of nursing.

**Case:** Moral disengagement is the cognitive tendency to rationalize the harm caused by unethical behaviours (Visconti et al., 2015). As a socio-cognitive process, moral disengagement leads individuals to find their wrongful actions rational at a cognitive level, gradually distancing themselves from their moral codes and standards (Bandura, 1999). Moral disengagement should be considered not as a fixed personality trait but as a long-term orientation. It leads to various unethical behaviours, resulting in serious harm to both organizations and individuals (Zhao & Xia, 2019). Various studies have identified different reasons that may lead to moral disengagement and a decrease in adherence to ethical standards among nurses. These reasons include inadequate nurse staffing, heavy workloads, low nursing salaries, improper division of labour, lack of sufficient control and supervision, previous negative experiences with patients, insufficient sensitivity to ethical issues, and excessive involvement of patient relatives in the process (Aitamaa et al., 2016; Hashmatifar et al., 2014; Ozden et al., 2019).

**Conclusion:** Moral disengagement has several significant adverse outcomes for institutions, healthcare personnel, and patients (Hyatt, 2017). In conclusion, preventing moral disengagement in nursing and maintaining ethical standards are critical not only for nursing but also for the safety and health of healthcare institutions and patients. Research and strategies developed in this area will play an essential role in improving the quality and safety of healthcare services.

**Keywords:** Moral disengagement, nursing, ethics



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B-78. Hemşirelik Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Profesyonellerinin Afetlere Hazırlık ve Müdahale Yetkinliklerinin İncelenmesi: Eskişehir’de Özel Bir Hastane Örneği

Gonca Aktay<sup>1</sup>, Filiz Güler Özet<sup>2</sup>, Zeynep Bayatlı<sup>3</sup>, Esra İleri<sup>4</sup>

<sup>1</sup> 0000-0003-2811-2779, Acıbadem Hastanesi, Eskişehir

<sup>2</sup> 0009-0007-1109-8524, Acıbadem Hastanesi, Eskişehir

<sup>3</sup> Acıbadem Hastanesi, Eskişehir

<sup>4</sup> Acıbadem Hastanesi, Eskişehir

**Giriş ve Amaç:** Hastanelerin kilit bileşeni olan sağlık profesyonellerinin kliniklerde afete hazırlık ve müdahale yetkinlikleri süreci yönetmede önem taşır. Bu araştırma ile hemşirelik hizmetlerinde çalışan sağlık profesyonellerinin afete hazırlık ve müdahale yetkinliklerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı nitelikte özel bir hastanede 118 sağlık profesyoneli (hemşire, att, ebe ve diğer) üzerinde yürütülen bu çalışmada veriler, Ocak-Nisan 2024 tarih arasında etik kurul ve kurum onayı alındıktan sonra aydınlatılmış onam eşliğinde online anketle toplanılmıştır. Çalışmada Sosyo-Demografik form ve Afet Hemşireliği Hazırlık ve Müdahale Yetkinliği Ölçeği ve analiz kapsamında tanımlayıcı, güvenilirlik, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H testi kullanıldı.

**Bulgular :** Katılımcıların %81,4’ü kadın, %74, 6’sı staff pozisyonda, %56,8 bekar, %46,6’ sı lise mezunu ve %39 ‘u 25 yaş ve altı kişilerden oluşmaktadır. Sağlık Profesyonelleri içinde %62,7’si hemşire, %18,6 sı ATT, %10,2 si ebe ve %8,5 i diğerlerini (sağlık memuru ve paramedik) oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün yaklaşık %81,9 una ulaşılmıştır. Ölçek alt boyut puanlar incelendiğinde Afet Hemşireliği Hazırlık ve Müdahale Yetkinliği 143,46±22,27 hesaplandı. Ölçek alt boyutlarında katılımcıların etik ve yasal uygulama, iletişim ve bilgi paylaşımı ve hazır olma durumu puanlarının lisans mezunu olan kişilerin lisans üstü mezunlarına göre daha düşük olduğu tespit edildi. Bu boyutlara ek olarak güvenli bakım, bireysel bakım ve aile bakımı, işbirlikçi bakım, psikolojik bakım ve dezavantajlı grupların bakımı, müdahale etme puanlarının, yüz yüze eğitim, Afad Umke üyesi olma, şehir dışı bir yerde eğitim alma ve şehir içi/dışı afet yardım çalışmalarına katılma konusunda anlamlı fark yaratarak daha yüksek olduğu tespit edildi.

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırmanın sonucunda dil, din, ırk ayrımı gözetmeksizin hizmet ettiği unsur insan olan hemşire, ebe, ATT gibi birçok sağlık profesyonelinin yaş, cinsiyet gibi birçok kritere bağlı kalmadan afete yönelik hazır olma ve müdahalede aktif rol alabileceği görülmektedir. Kurumlarda kişilerin afete yönelik hazırlık ve müdahaleyi arttırmada lisans üstü düzey olmada desteklenmesi, afet eğitimlerini yüz yüze, şehir içi/dışı yerde uygulamalı, AFAD, UMKE gibi afete yönelik işbirliği ve afet yardım çalışmalarına katılarak alması önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Afet, Afete Hazırlık, Müdahale, Hemşire, Ebe, Att



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.78. Examination of Disaster Preparedness and Response Competencies of Health Professionals Working in Nursing Services: An Example of a Private Hospital in Eskişehir

**Introduction and Aim:** Disaster preparedness and response competencies in clinics of health professionals, who are the key components of hospitals, are important in managing the process. This research aims to examine the disaster preparedness and response competencies of health professionals working in nursing services.

**Method:** In this descriptive study conducted on 118 health professionals (nurses, atts, midwives and others) in a private hospital, data were collected via an online survey with informed consent after receiving ethics committee and institutional approval between January and April 2024. In the study, Socio-Demographic form and Disaster Nursing Preparedness and Response Competency Scale and descriptive, reliability, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H tests were used within the scope of analysis.

**Results:** 81.4% of the participants were women, 74.6% were in staff positions, 56.8% were single, 46.6% were high school graduates and 39% were 25 years old or younger. Among the Health Professionals, 62.7% are nurses, 18.6% are ATTs, 10.2% are midwives and 8.5% are others (health officers and paramedics). Approximately 81.9% of the sample size was reached. When the scale subscale scores were examined, Disaster Nursing Preparedness and Response Competency was calculated as  $143.46 \pm 22.27$ . In the scale sub-dimensions, it was determined that the ethical and legal practice, communication and information sharing and readiness scores of the participants were lower for those with undergraduate degrees than those with postgraduate degrees. In addition to these dimensions, safe care, individual care and family care, collaborative care, psychological care and care of disadvantaged groups, intervention scores, face-to-face education, being a member of Afad Umke, receiving education in a place outside the city and disaster relief work in/out of the city. It was found to be higher, making a significant difference in participation.

**Discussion and Conclusion:** As a result of the research, it is seen that many health professionals such as nurses, midwives and ATT, who serve human beings, regardless of language, religion or race, can take an active role in disaster preparedness and intervention without depending on many criteria such as age and gender. It is recommended that institutions support people at a postgraduate level to increase disaster preparedness and response, and receive disaster training face to face, applied in/outside the city, and by participating in disaster cooperation and disaster relief activities such as AFAD and UMKE.

**Keywords:** Disaster, Disaster Preparedness, Response, Nurse, Midwife, Att.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.79. Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu ve Bakım Davranışları Arasındaki İlişki

Zekiye Türkan Aslan<sup>1</sup>, Seda Tuğba Baykara Mat<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0003-1141-5925, İstanbul Okan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0002-3253-0597, İstanbul Beykent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Sağlık hizmetlerinde çalışan hemşireler, hastalarla doğrudan etkileşimde bulunarak önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışmanın amacı, İstanbul'daki üç hastanede görev yapan hemşireler arasında merhamet yorgunluğu ve bakım davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

**Yöntem:** Araştırma kesitsel tasarıma sahiptir. Araştırmanın evrenini 01.12.2022 ile 01.12.2023 tarihleri arasında İstanbul'da Sağlık Bakanlığına bağlı üç farklı hastanede görev yapan hemşireler oluşturmaktadır (N = 1.620). Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup örneklem büyüklüğü n = 346 olarak hesaplanmıştır. Veri toplama sürecinde katılımcılardan Mesleki ve Kişisel Bilgiler, Merhamet Yorgunluğu-Kısa Ölçeği ve Bakım Davranışları Ölçeği-30'u doldurmaları istenmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü ANOVA testleri ve Pearson korelasyon analizi gibi istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların %78,6'sı kadın, ortalama yaşları  $27,97 \pm 4,64$  olarak belirlenmiştir. Merhamet yorgunluğu ölçeği puanı ortalama  $60,62 (\pm 23,26)$  iken, bakım davranışları ölçeği puanı ortalama  $159,37 (\pm 20,69)$  olarak saptanmıştır. Kadın katılımcılar arasında çalıştıkları alandan memnun olmayanların merhamet yorgunluğu daha yüksekken, memnun olanların bakım davranışları puanları daha yüksektir ( $p < 0,05$ ). Merhamet yorgunluğu ile bakım davranışları ölçek ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Haftalık çalışma saati ile merhamet yorgunluğu ve bakım davranışları ölçek skorları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ( $p < 0,05$ ).

**Tartışma ve Sonuç:** Elde edilen bulgulara göre, hemşirelerde merhamet yorgunluğu orta düzeydedir. Kadın hemşireler ve iş memnuniyetsizliği yaşayanlar, diğer gruplara göre daha yüksek merhamet yorgunluğu yaşamaktadır. Ancak, merhamet yorgunluğu ile bakım davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bununla birlikte, haftalık çalışma saati ile merhamet yorgunluğu ve bakım davranışları arasında pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir. Bu bulgular, hemşirelerin çalışma koşullarının ve duygusal refahlarının önemini vurgulamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Bakım davranışı, hemşirelik, kesitsel araştırma, korelasyon, merhamet yorgunluğu.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.79. The Relationship Between Compassion Fatigue and Caring Behaviors in Nurses

**Introduction and Aim:** Nurses working in healthcare play an essential role by interacting directly with patients. This study aimed to examine the relationship between compassion fatigue and caring behaviors among nurses working in three hospitals in Istanbul.

**Method:** The population of this cross-sectional study consisted of nurses working in three different hospitals affiliated to the Ministry of Health in Istanbul between 01.12.2022 and 01.12.2023 (N = 1,620). Participation in the study was voluntary, and the sample size was calculated as n = 346. During the data collection process, the participants were asked to complete a questionnaire form that included occupational and personal information, compassion fatigue - short scale, and caring behaviors scale-30. Statistical methods such as descriptive statistics, independent samples t-tests, one-way ANOVA tests, and Pearson correlation analysis were used to analyze the data.

**Results:** 78.6% of the participants were female, and the mean age was  $27.97 \pm 4.64$  years. The mean compassion fatigue scale score was  $60.62 (\pm 23.26)$ , while the mean care behaviors scale score was  $159.37 (\pm 20.69)$ . Among the female participants, those dissatisfied with their field of work had higher compassion fatigue, while those satisfied had higher care behavior scores ( $p < 0.05$ ). No statistically significant relationship existed between compassion fatigue and the care behaviors scale and its sub-dimensions. A significant positive correlation was observed between weekly working hours, compassion fatigue, and caring behaviors scale scores ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion and Discussion:** According to the findings, compassion fatigue in nurses is at a moderate level. Female nurses and those who experience job dissatisfaction experience higher compassion fatigue than other groups. However, no statistically significant relationship was found between compassion fatigue and caring behaviors. However, a positive relationship was observed between weekly working hours, compassion fatigue, and caring behaviors. These findings emphasize the importance of nurses' working conditions and emotional well-being.

**Keywords:** Caring behavior, nursing, cross-sectional study, correlation, compassion fatigue.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.80. Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Profesyonel Tutumlarının Kontrol Odağıyla İlişkisi: Özduyarlılığın Aracı Rolü

Berna Reşitoğlu-Gültekin<sup>1</sup>, Seher Başaran-Açıl<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 0000-0002-0346-5634, Midyat İlçe Sağlık Müdürlüğü Çocuk Ergen Kadın ve Üreme Sağlığı Birimi, Mardin Türkiye

<sup>2</sup> 0000-0002-6383-9351, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye

**Giriş ve Amaç:** Hemşirelik öğrencilerinin profesyonel tutumları yüksek ve iç denetim odağına sahip bireyler olarak kendi kendine karar verebilen profesyoneller olması beklenmektedir. Bu tanımlayıcı-ilişkisel tasarımdaki araştırma, hemşirelik son sınıf öğrencilerinin profesyonel tutumlarının kontrol odağı ile ilişkisinde öz-duyarlılığın aracı rolünün incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırma Ankara ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde lisans düzeyinde hemşirelik eğitimi veren dört hemşirelik programında yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini 295 hemşirelik son sınıf öğrencisi oluşturmuştur. Veriler, Kişisel Bilgi Formu, Kontrol Odağı Ölçeği, Öğrenci Hemşirelere Yönelik Profesyonellik Tutum Ölçeği ve Öz-duyarlılık Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde sıklık, yüzde, ortalama±standart sapma kullanılmıştır. Kategorik değişkenlerde bağımsız grup karşılaştırmaları ki-kare veya Fisher testleri, sürekli değişkenlerde ise Student t-testi veya Tek Yönlü ANOVA yöntemi kullanılmıştır. Parametrik kolerasyon analizlerinde Pearson testi, ölçekler arasındaki nedensellik ilişkileri lineer regresyon modeli kullanılarak incelenmiştir. Profesyonel tutuma etki eden bağımsız faktörlerin belirlenmesi için yapısal eşitlik modellemesi ve öz-duyarlılığın aracı rolü aracı değişken analizi için yeniden örnekleme (bootstrap estimates), yanlılığı düzeltilmiş yüzdeler (Bias corrected percentile) methodu kullanılmıştır. Araştırma için bir üniversitenin etik komisyonundan izin alınmıştır.

**Bulgular:** Öğrencilerin Rotter'ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği puan ortalaması 119,1±25,4; Öğrenci Hemşirelere Yönelik Profesyonellik Tutum Ölçeği puan ortalaması 106,9±20,2; Öz-duyarlılık Ölçeği puan ortalaması ise 84,3±13,6'dır. Rotter'ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği ile Öğrenci Hemşirelere Yönelik Profesyonellik Tutum Ölçeği ( $p<0,001$ ) ve Öz-duyarlılık Ölçeği ( $p<0,001$ ) arasında negatif kolerasyon mevcuttur. Öz-duyarlılık düzeyi ile profesyonel tutum arasında anlamlı derecede pozitif yönlü kolerasyon ( $p=0,001$ ) bulunmaktadır. Kontrol odağı ile profesyonel tutum arasındaki ilişkide öz-duyarlılığın kısmi aracı rolü olduğu bulunmuştur [standardize indirekt etki katsayısı- 0,094 (95% CI: - 0,135; -0,05,  $p=0,013$ )].

**Tartışma ve Sonuç:** Çalışmamızda öğrencilerin profesyonel tutumlarının yüksek ve öz-duyarlılıklarının ortanın üstü; kontrol odaklarının iç kontrol odağı eğilimli olduğu bulunmuştur. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda hemşire eğitimcilerine ve politika yapıcılara hemşirelik son sınıf öğrencilerinin mesleki tutumları, kontrol odağı eğilimleri ve öz-duyarlılıklarının mezuniyet öncesi değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Aracılık rolü, hemşirelik öğrencileri, kontrol odağı, öz-duyarlılık, profesyonel tutum



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### **B.80. The Relationship Between Professional Attitudes and Locus of Control of Senior Nursing Students: The Mediating Role of Self-Compassion**

**Introduction and Aim:** Nursing students are expected to be self-determined professionals with high professional attitudes and an internal locus of control. This descriptive-relational study was conducted to examine the mediating role of self-compassion in the relationship between senior nursing students' professional attitudes and locus of control.

**Method:** The research was conducted in four nursing programs that provide undergraduate nursing education within the provincial borders of Ankara. The sample of the study consisted of 295 senior nursing students. Data were collected with Students Information Form, Locus of Control Scale, Professional Attitude Scale for Student Nurses, and Self-Compassion Scale. Frequency, percentage, mean±standard deviation (SD) were used in the analysis of the data. Chi-square or Fisher tests were used for independent group comparisons for categorical variables, and Student's t-test or One Way ANOVA method was used for continuous variables. In parametric correlation analysis, Pearson test, causality relationships between scales were examined using linear regression model. Structural equation modeling was used to determine the independent factors affecting professional attitude and Bootstrap estimates, Bias corrected percentile method was used for mediating variable analysis of the mediating role of self-sensitivity. Permission for the research was obtained from the ethics commission of a university.

**Results:** The students' Locus of Control Scale mean score was 119.1±25.4; Professional Attitude Scale mean score; 106.9±20.2; and the Self-Compassion Scale mean score was 84.3±13.6. There was a negative correlation between locus of control and professional attitude ( $p<0.001$ ) and self-compassion ( $p<0.001$ ). There was a statistically significant positive correlation ( $p=0.001$ ) between self-compassion and professional attitude. The mediating role of self-compassion in the relationship between locus of control and professional attitude was revealed [standardized indirect effect coefficient - 0.094 (95% CI: - 0.135; -0.05,  $p=0.013$ )].

**Discussion and Conclusion:** In our study, students' professional attitudes were high, and self-compassion were above average; locus of control was found to be prone to internal locus of control. In line with the results of the study, suggestions were made to the nurse educators and policymakers to evaluate and improve the professional attitudes, locus of control tendencies and self-compassion of nursing students before they graduate.

**Keywords:** Nursing students, professional attitude, locus of control, self-compassion.





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.81. İşe Yeni Başlayan Hemşirelerin İşe Hazır Olma Durumları ile Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki: Kamu Hastanesi Örneği

Demet Yurtsever<sup>1</sup>, Handan Alan<sup>2</sup>, Songül Yıldırım<sup>3</sup>, Eda Çiftçi Karan<sup>4</sup>

<sup>1</sup>0000-0002-0980-1088, İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0001-7414-2288, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

<sup>3</sup>0000-0001-9114-2730 İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

<sup>4</sup>0000-0001-7842-5971, İstanbul Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** İnsanların kaliteli hemşirelik bakımı ve güvenli sağlık bakım hizmeti talepleri gün geçtikçe artmaktadır. Bu talebin karşılanabilmesi için işe hazır yeni mezun hemşirelerin varlığı önem taşımaktadır. İşe hazır olmanın göstergesi olan beceri ve niteliklere sahip hemşirelerin bakım verici rollerine yönelik daha olumlu tutum sergilemeleri beklenmektedir. Bu çalışma, bir kamu hastanesinde işe yeni başlayan hemşirelerin işe hazır olma durumları ile bakım verici rollerine ilişkin tutumlarını belirleyerek aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki bu çalışma Ocak-Haziran 2022 tarihleri arasında İstanbul 'da Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir kamu hastanesinde işe başlayan 114 yeni mezun hemşire ile yapıldı. Veriler yüz yüze anket yoluyla "Kişisel Bilgi Formu", "Yeni Mezun Hemşirelerin İşe Hazır Olma Ölçeği" ve "Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği" kullanılarak toplandı. Araştırmada tanımlayıcı analizler, korelasyon ve regresyon analizleri kullanıldı. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul izni, kurum izni ve ölçeklerin kullanımı için yazarlarından izin alındı.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaşı 21 ile 27 arasında değişmekteydi ( $M \pm SD = 23,80 \pm 1,42$ ), çoğu kadın (%74,6) ve bekar (%85,1). Katılımcıların çoğu mesleği isteyerek seçtiğini (%78,9) ve sevdiğini (%82,5) belirtti. Katılımcıların işe hazır olma ölçek puan ortalaması  $7,53 \pm 0,69$  ve bakım verici rollerine ilişkin tutum ölçeği puan ortalaması  $4,51 \pm 0,39$  ile yüksek bulundu. Hemşirelerin işe hazır olma ölçeği ve bakım verici rollerine ilişkin tutum ölçeği skorları arasında pozitif yönlü, zayıf güçte ve ileri derecede anlamlı ilişki saptandı ( $p < 0,05$ ,  $p < 0,01$ ). İşe hazır olma ölçeği ve alt boyutlarının hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin toplam tutum puanına ve alt boyutlara etkileri regresyon analizi ile değerlendirildiğinde, tüm modellerin ileri düzeyde anlamlı olduğu bulundu ( $p < 0,01$ ).

**Tartışma ve Sonuç:** Bu çalışmada yeni mezun hemşirelerin işe hazır hissetme algılarının bakım verici rolleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Bu nedenle yeni hemşirelerin klinik alanda bağımsız çalışmaya başladıklarında uygulamaya yeterince hazır olup olmadıklarının değerlendirilmesi ve eksiklerinin giderilmesi için ek eğitimler ve yönetim desteği sağlanarak klinik alana başarılı bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olunması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yeni mezun hemşire, işe hazır olma, bakım verici roller



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### **B.81. Relationship Between Readiness for Work and Attitudes Towards Caregiver Roles of New Nurses: A Case Study of a Public Hospital Example**

**Introduction and Aim:** The demand for quality nursing care and safe healthcare services is increasing day by day. The presence of newly graduated nurses who are ready for work is important in meeting this demand. Nurses who possess the skills and qualifications indicative of readiness for work are expected to exhibit more positive attitudes towards caregiver roles. This study was conducted to determine the work readiness of nurses who have just started working in a public hospital and their attitudes towards their caregiving roles and to reveal the relationship between them.

**Method:** This descriptive and correlational study was conducted with 114 newly graduated nurses who started working at a public hospital affiliated with the Ministry of Health in Istanbul between January and June 2022. Data were collected through face-to-face surveys using the "Personal Information Form," "Newly Graduated Nurses' Readiness for Work Scale," and "Nurses' Attitudes Towards Caregiver Roles Scale." Descriptive analyses, correlation, and regression analyses were used in the study. Ethical approval, institutional permission, and permission from the authors were obtained for the conduct of the research and the use of the scales.

**Results:** The age of the nurses ranged from 21 to 27 years ( $M \pm SD = 23.80 \pm 1.42$ ), the majority were female (74.6%), and unmarried (85.1%). Most participants stated that they chose the profession willingly (78.9%) and enjoyed it (82.5%). The mean score for the readiness for work scale was found to be high at  $7.53 \pm 0.69$ , and the mean score for the attitudes towards caregiver roles scale was  $4.51 \pm 0.39$ . A positively correlated, weak to moderately strong, and significantly meaningful relationship was found between the scores of the readiness for work scale and attitudes towards caregiver roles scale ( $p < 0.05$ ,  $p < 0.01$ ). When the effects of the readiness for work scale and its sub-dimensions on the total attitude score towards caregiver roles and sub-dimensions were evaluated through regression analysis, all models were found to be significantly advanced ( $p < 0.01$ ).

**Discussion and Conclusion:** In this study, it was determined that new graduate nurses' perceptions of feeling ready for work had an impact on their caregiving roles. Therefore, it is recommended to provide additional training and management support to assess whether new nurses feel adequately prepared when they start working independently in clinical settings and to help them successfully adapt to the clinical environment by addressing any deficiencies.

**Keywords:** Newly graduated nurse, readiness for work, caregiver roles



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.82. Hemşirelerin Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutumları ile Malpraktis'e Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Sevgi Duran<sup>1</sup>, Eda Çiftci Karan<sup>2</sup>, Sinem Balota Büyükbayrak<sup>3</sup>

<sup>1</sup>0000-0003-2906-4692, Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, İstanbul

<sup>2</sup>0000-0001-7842-5971, Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, İstanbul

<sup>3</sup> Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, İstanbul

**Giriş ve Amaç:** Hemşireler, kişisel ve profesyonel ilişkilerinde davranışlarını biçimlendiren değer, inanç ve tutumlara sahiptir. Tutum; herhangi bir kişi, yer veya olay karşısında olumlu yada olumsuz tepki gösterme eğilimidir. Hemşirelik mesleğine olan tutum hasta güvenliğinin üst düzeye çıkarılması ve beraberinde malpraktis oranının azaltılması hususunda önem taşımaktadır.

**Yöntem:** Çalışmada bağımsız değişken olarak tanımlama formu ve bağımlı değişken olarak Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Malpraktise Eğilim Ölçeği kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeği alt boyutları ile malpraktis eğilim ölçeği alt boyutları arasında pozitif yönde düşük bir ilişki olduğu ölçülmüştür.

Tutumların olumlu veya olumsuz yönde artığında eğilimlerinde aynı yönde artıp azaldığı görülmüştür.

**Tartışma ve Sonuç:** Mesleğe ilişkin tutum ölçekleri kullanılarak meslek adaylarının, meslek üyelerinin durum saptaması yapılabilmektedir. Böylece, meslek adaylarına hemşirelik eğitimi sırasında mesleğe ilişkin olumlu tutumlar kazandırılarak mesleğe bağlı ve mesleğini seven hemşireler yetiştirilmesine katkıda bulunabilir. Aynı zamanda yönetici hemşirelerin yeni işe başlayan meslek üyelerine rehber hemşire seçiminin de mesleğine ilişkin olumlu tutum kazandırılması konusunda önemli rol oynadığı dikkate alınarak planlama yapılması faydalı olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, tutum, malpraktis



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### **B.82. Examining The Relationship Between Nurses' Attitudes Towards The Nursing Profession and Their Tendency Towards Malpractice**

**Introduction and Purpose:** Nurses have values, beliefs and attitudes that shape their behavior in their personal and professional relationships.

**Attitude;** It is the tendency to react positively or negatively to any person, place or event. Attitude to the nursing profession is important in maximizing patient safety and reducing the rate of malpractice.

**Method:** In the study, the diagnostic form was used as the independent variable and the Attitude Scale towards the Nursing Profession and the Malpractice Tendency Scale were used as the dependent variables.

**Results:** It was measured that there was a low positive relationship between the sub-dimensions of the attitude scale towards the nursing profession and the sub-dimensions of the malpractice tendency scale.

It has been observed that when attitudes increase in a positive or negative direction, their tendencies increase and decrease in the same direction.

**Discussion and Conclusion:** By using attitude scales related to the profession, the situation of profession candidates and members of the profession can be determined. Thus, it can contribute to the training of nurses who are committed to the profession and who love their profession by providing positive attitudes to profession candidates during nursing education.

At the same time, it would be useful to plan by taking into account that the selection of nurse guides by manager nurses plays an important role in helping new recruits gain a positive attitude towards their profession.

**Keywords:** Nursing, attitude, malpractice



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.83. Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesinde Down Sendromlu Prematüre Bebekte Aile Merkezli Bakım Uygulaması: Olgu Sunumu

Zülfiye Bıkmaz<sup>1</sup>, Bilal Kutlu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>0000-0003-3785-968X, Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kırklareli

<sup>2</sup>0009-0008-1735-6309, Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırklareli

**Amaç:** Karmaşık sağlık sorunları olan yenidoğanların yoğun bakım gereksinimlerinin karşılanmasında ailenin katılımı iyileşmede önemli bir rol oynamakta ve aile merkezli bakım uygulamaları hastalara, ailelere ve sağlık çalışanlarına çeşitli yararlar sağlamaktadır. Bu vaka çalışması yoğun bakımda yatan Down sendromlu, prematüre ve ek sağlık sorunları olan hastaya yönelik aile merkezli bakım yaklaşımını değerlendirmeyi amaçlamıştır.

**Olgu:** Olgu sunumu için ebeveyn izni alınmıştır. Yenidoğan intrauterin gelişme rötarı nedeniyle sectio ile doğmuştur. 32 haftalık, 780 gr ağırlığında, Down sendromlu, anal atrezi, konjenital pnömoni, simetrik gebelik yaşına göre küçük bebek gibi sağlık sorunları mevcuttu. Hastanın ailesiyle yapılan görüşmede; Down sendromu olma olasılığı ultrason takibi esnasında belirtildiği ancak ailenin amniyosentez yaptırmadığı, sağlık durumu konusunda endişe duydukları ve hastanın durumu hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları belirlenmiştir. Aileye yapılan müdahaleler arasında; hastanın durumu, bakım planları, operasyon ve işlem sonrası değerlendirme sonuçları hakkında bilgi verilmesi, kanguru bakımı, emzirme ve tamamlayıcı beslenme eğitimi, stoma bakımı, öz bakım gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik eğitim ve bakım sürecine katılım, hastanın taburculuk sonrası takipleri konusunda bilgilendirme, evde bakım konusunda beceri kazandırma ve aile desteğini içermektedir.

**Sonuç:** Aileyle görüşülmüş bazı duygu ve memnuniyetlerini 1-10 arası puanlaması istenmiştir. Yatışta anne korku düzeyi=8, üzüntü ve endişe düzeyi=10 iken taburculuk esnasında duygu durumunda iyileşme olduğu belirlenmiştir (korku=4, üzüntü=5, endişe=7). Sağlık hizmetlerinden yedi düzeyinde memnun olan ailenin verilen hemşirelik hizmetlerinden memnuniyet düzeyi=10'dur. Aile merkezli bakım uygulamasının ebeveynlerde yenidoğana bakım verme korkusunu azalttığı ve bakım verme konusunda kendilerine duydukları güveni arttırdığı bulunmuştur. Yoğun bakım ünitesinde aile merkezli bakımın uygulanmasını kolaylaştırmak için hastane politikalarınca desteklenmesi, sağlık profesyonellerinin desteğinin ve iş birliğinin sağlanması ve ailenin aktif katılımının sağlanması önemlidir. Yoğun bakım ünitelerinde aile merkezli bakımın aile, kurum ve sağlık profesyonelleri açısından bakım kalitesi, memnuniyet ve finansal katkıları konusunda çalışmaların artırılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Aile merkezli bakım, yenidoğan yoğun bakım ünitesi, down sendromu, olgu sunumu, prematüre bebek



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.83. Family-Centered Care Practice in a Premature Infant with Down Syndrome in the Neonatal Intensive Care Unit: Case Report

**Aim:** Family participation plays an important role in meeting the intensive care needs of newborns with complex health problems, and family-centered care practices provide various benefits to patients, families and healthcare professionals. This case study aimed to evaluate the family-centered care approach for a patient with Down syndrome, prematurity, and additional health problems in intensive care.

**Case:** Parental permission was obtained for case presentation. The newborn was born with sectio due to intrauterine growth restriction. She was 32 weeks old, weighed 780 g, had health problems such as Down syndrome, anal atresia, congenital pneumonia, and a symmetrical baby small for gestational age. During the meeting with the patient's family; It was determined that the possibility of Down syndrome was noted during ultrasound follow-up, but the family did not have amniocentesis, they were worried about the health condition and did not have sufficient information about the patient's condition. Among the interventions made to the family; providing information about the patient's condition, care plans, operation and post-procedure evaluation results, kangaroo care, breastfeeding and complementary feeding education, stoma care, education to meet self-care needs and participation in the care process, information about the patient's post-discharge follow-ups, skills in home care includes earning and family support.

**Conclusions:** The family was interviewed and asked to rate some of their feelings and satisfactions on a scale of 1-10. While the mother's fear level = 8, sadness and anxiety level = 10 at admission, it was determined that there was an improvement in her emotional state at the time of discharge (fear = 4, sadness = 5, anxiety = 7). The satisfaction level of the family, which is satisfied with the health services at the level of 7, with the nursing services provided = 10. It has been found that family-centered care practice reduces parents' fear of caring for their newborn and increases their self-confidence in caregiving. To facilitate the implementation of family-centered care in the intensive care unit, it is important to support it by hospital policies, ensure the support and cooperation of health professionals, and ensure the active participation of the family. It is recommended to increase studies on the quality of care, satisfaction and financial contributions of family-centered care in intensive care units for the family, institution and health professionals.

**Keywords:** Family centered care, neonatal intensive care unit, down syndrome, case report, premature baby



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.85. Sağlık Ekonomisi ve Hemşirelik

Zeynep Dindar<sup>1</sup>, Gülbahar Keskin<sup>2</sup>,

<sup>1</sup> 0000-0002-0092-0013, Zeynep Kamil Kadın ve Çocuk Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi

<sup>2</sup> Haliç Üniversitesi

**Giriş ve Amaç:** Birey ve toplumun yaşamı boyunca ihtiyacı olan mal ve hizmetlerin üretim ve tüketimi için kaynakların kıt olması ekonomi biliminin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sağlık ekonomisi kavramı, sağlık hizmetlerinin sunumunda optimum sağlığın sağlanabilmesi için kıt kaynakların adaletli, etkin ve verimli şekilde birey ve topluma yansıtılması amacıyla ortaya çıkmıştır. Sağlık hizmetlerinin sunumu ve tüketimi, kaynakların kullanılması, sağlık hizmetlerinin finansmanı, birey ve toplum sağlığını etkileyen düzenlemeler ile sağlık politikalarının oluşturulması sağlık ekonomisi alanına giren başlıca konulardır. Bu doğrultuda sağlık hizmetlerinin sunumunda birey ve toplumla en çok etkileşim halinde olan hemşirelerin sağlık ekonomisine etkisini literatür doğrultusunda ortaya koymak amaçlanmaktadır.

**Yöntem:** Hemşirelerin sağlık ekonomisine etkilerini ortaya koymak amacıyla literatür doğrultusunda derleme çalışması yapılmıştır.

**Bulgular:** Hemşireler; görev, yetki ve sorumlulukları doğrultusunda hastalara bakım vermeleri; meslektaşlarına bilgi, beceri, deneyim ve tecrübelerini aktarmaları; mesleki bilimsel bilgisini geliştirecek araştırma ve lisansüstü eğitim süreçlerine devam etmeleri; sağlık kurumlarında malpraktis uygulamalarına karşı farkındalık sahibi olmaları ve sağlık kurumlarında yönetici pozisyonunda görev yaparken kurum, hasta ve hemşire yararına yönelik kararlar almalarıyla sağlık ekonomisini etkilemektedir.

**Tartışma ve Sonuç:** Literatür incelendiğinde hemşirelik mesleğinin sağlık ekonomisini doğrudan ve dolaylı yollarla etkilediği görülmektedir. Hemşirelik mesleğinin sağlık ekonomisine ilişkin çalışmaların artırılması gerektiği düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, sağlık ekonomisi.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.85. Health Economics and Nursing

**Introduction and Aim:** The scarcity resources for the production and consumption of goods and services that individuals and societies need throughout their lives has led to the emergence of economics. The concept of health economics emerged to reflect scarce resources to individuals and society in a fair, effective, and efficient manner to ensure optimum health in the provision of health services. The provision and consumption of health services, the use of resources, the financing of health services, regulations affecting individual and public health, and the creation of health policies are the main issues within the field of health economics. In this regard, it is aimed to reveal the impact of nurses, who interact most with individuals and society in the provision of health services, on the health economy in line with the literature.

**Method:** A review study was conducted in line with the literature in order to reveal the effects of nurses on the health economy.

**Results:** Nurses; to provide care to patients in line with their duties, authorities and responsibilities; to transfer their knowledge, skills, knowledge and experience to their colleagues; to continue research and postgraduate education processes that will improve their professional scientific knowledge; to affect the health economy by being aware of malpractice practices in health institutions and making decisions for the benefit of the institution, the patient and the nurse while working in managerial positions in health institutions.

**Conclusion:** According to the literature, it is seen that the nursing profession affects the health economy direct and indirect ways. It is thought that studies on the health economics of the nursing profession should be increased.

**Keywords:** Nursing, health economics.





# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### B.86. Yönetici Hemşirelik ve Bir Değişim Yönetimi Örneği

Esra Davut<sup>1</sup>, Huriye Aslaner<sup>1</sup>, Kübra Ertem<sup>1</sup>, Sema Bahçeci<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

**Amaç:** Değişim var olan düzenin farklı bir düzene dönüştürülmesi sürecidir. Bu süreç içinde değişimler hem bireysel hem örgütsel düzeyde oluşmaktadır. Nüfus, zaman, salgın hastalıklar ve teknoloji gibi etkenler sağlık hizmet süreçlerinde değişimi etkilemekte ve bu dinamik yapısı nedeniyle sağlık hizmetlerinde değişim kaçınılmaz olmaktadır. Değişim sürecinin yönetiminde genellikle yönetici hemşireler etkin rol almaktadır. Teknolojinin sağlık hizmetlerine yansımalarından biri de dijital hastaneler olup, bu süreç kurumsal bazda birçok uygulama ve süreçte önemli değişimler gerektirmektedir. Bu bildiri bir hastanenin dijital hastane olma sürecinde yönetici hemşirelerin klinik ve kurumsal düzeydeki değişim süreçlerine katkılarını, değişime karşı ortaya çıkan direncin ortadan kaldırılmasına yönelik izledikleri stratejileri içeren bilgiler ile oluşturulmuştur.

**Olgu:** Hastanenin dijitalleşmeyle gelen değişim sürecinde öncelikle örgütsel yapılanma sağlanmış, yönetici hemşireleri de kapsayan bir HIMSS komitesi kurulmuştur. Sorunlar tanımlanmış, amaçlar belirlenmiş ve değişim süreci yönetilmeye başlanmıştır. Geri bildirimleri öğrenmek, işbirliğini artırmak amacı ile haftalık toplantılar gerçekleştirilmiştir. Düzenli olarak gerçekleştirilen komite toplantıları değişim sürecini izlemeye olanak tanımıştır. Geri bildirimler ışığında komitede alınan yeni kararlarla değişimin sürekliliği desteklenmiştir. Kliniklerde gerekli teknolojik alt yapı oluşturularak HBYS geliştirilmiş, kapalı döngü ilaç sistemine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Oluşturulan Karar Destek Sistemleriyle çalışanların karar alma süreçleri kolaylaştırılmış, oluşabilecek hataların önüne geçilmiştir. Depoların stok-miad izlemelerinin HBYS sistemi üzerinden yapılabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

**Sonuç:** Yönetici hemşireler tüm bu uygulamaları dijital sistem üzerinden hızlı şekilde kontrol etmiş, bu sayede değişim sürecindeki aksaklıklar izlenebilmiş, geri bildirimlerin alınmasıyla hızlı ve sistematik düzenlemeler yapılmış ve değişim süreci desteklenmiştir. Dijitalizasyon sürecinde değişime karşı direnç gözlemlenmiştir fakat çalışanların çoğunlukla genç yaş grubunda olması, teknoloji kullanımına yatkınlıkları, yönetici hemşirelerin sık sık toplantılara ve düzenleme süreçlerine çalışanları da dahil etmiş olmaları değişim sürecini ve değişime uyumu hızlandırmış, kurum politikasına sadakat oluşturmuştur. Güçlü yönlerin desteklenmesiyle mevcut direnç ortadan kaldırılarak, işbirliği sağlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici hemşire, dijitalleşme, değişim yönetimi



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.86. Executive Nursing and an Example of Change

**Aim:** Change is the process of transforming the existing order into a different order. In this process, changes occur at both individual and organizational levels. Factors such as population, time, epidemics and technology affect change in health service processes and change in health services is inevitable due to this dynamic structure. Generally, nurse managers take an active role in the management of the change process. One of the reflections of technology on health services is digital hospitals, and this process requires significant changes in many practices and processes on an institutional basis. This paper is based on the contributions of nurse managers to the change processes at the clinical and institutional level in the process of a hospital becoming a digital hospital, and the strategies they follow to eliminate the resistance to change.

**Case:** In the change process of the hospital with digitalization, firstly, organizational structuring was ensured, and a HIMSS committee including executive nurses was established. Problems were identified, goals were set and the change process was started to be managed. Weekly meetings were held to learn feedback and increase cooperation. Regular committee meetings enabled monitoring of the change process. The continuity of change was supported with new decisions taken by the committee in the light of feedback. By creating the necessary technological infrastructure in the clinics, HIS was developed and arrangements were made for a closed-loop drug system. Decision-making processes of employees were facilitated with the Decision Support Systems created, and errors that may occur were prevented. Necessary arrangements were made to enable stock-miad monitoring of warehouses to be carried out through the HIS system.

**Conclusions:** Managing nurses quickly controlled all these practices through the digital system, so that the problems in the change process could be monitored, rapid and systematic arrangements were made by receiving feedback, and the change process was supported. In the digitalization process, resistance to change was observed, but the fact that the employees were mostly in the young age group, their predisposition to the use of technology, and the fact that the nurse managers frequently included the employees in meetings and regulation processes accelerated the change process and adaptation to change, and loyalty to the institutional policy was formed. By supporting strengths, existing resistance was eliminated and cooperation was ensured.

**Keywords:** Executive nurse, digitalization, change management



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### B.88. Sağlık Hizmetinde Çevre Duyarlılığı: Yeşil Örgütsel Davranış

Melek Çakır<sup>1</sup>, Bilgen Özlük<sup>2</sup>,

<sup>1</sup>0000-0001-7756-7337, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Ankara Atatürk Sanatoryum Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Ankara

<sup>2</sup>0000-0002-2560-4199, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Konya

**Amaç:** Bu derlemenin amacı sağlık hizmetindeki yeşil örgütsel davranış kavramı hakkında bilgi sunmaktır.

**Olgu:** Endüstrinin gelişimiyle birlikte küresel sıcaklığın yükselmesi, kaynak kıtlığı, su ve toprak kaynaklarının kirliliği gibi çevresel sorunlar, küresel ölçekte yaşamı etkilemektedir. Büyük ölçüde insan faaliyetlerinin sonucu olarak ortaya çıkan bu sorunlar, atmosfere yayılan karbondioksit gazı dahil tüm sera gazlarının (CO<sup>2</sup>) yayılımına neden olmaktadır. Bu yayılım doğrudan ya da dolaylı olarak, birim karbondioksit cinsinden ölçülen karbon ayak izinin artışına sebep olmaktadır. İklim değişikliğine karşı bir tehdit unsuru oluşturan bu artış, bireyler, işletmeler ve sektörler açısından önemli kavramlardan biri haline gelmiştir. Dünya çapında karbon ayak izi en yüksek olan sektörlerden biri %4,4'lük oranıyla sağlık sektörüdür. Dünyaya oranlandığında bu, sağlık sektörünü en büyük beşinci emisyon salımı yapan ülkesi yapmaktadır. Lancet Kirlilik ve Sağlık Komisyonu 2015 yılında yayınladığı bir raporda, kirliliğe bağlı 9 milyon erken ölüm olduğunu ve bu durumun hastalık ve erken ölüm açısından dünyanın en büyük çevresel risk faktörü haline geldiğini bildirmektedir. Tüm sağlık profesyonelleri, çevre kirliliğinin sağlıklı yaşam üzerindeki negatif etkilerini azaltarak üzerine düşen davranışları klinik uygulamalarında hayata geçirmelidir. Bu çerçevede çalışanların bir yerden ayrılırken ışıkları kapatması, yazıcı ya da faks yerine elektronik haberleşme kanallarını kullanması, yüz yüze toplantı yerine telekonferans kullanması veya bir belgeyi yazdırmak için müsvedde kâğıt kullanması gibi davranışları, yeşil örgütsel davranış kavramını ortaya çıkarmaktadır. Geri dönüşüm, çevre projelerine katılım, meslektaşlarını çevre dostu faaliyetlere yönlendirme ve çalışma ortamında çevre dostu ürünlerin kullanımı gibi eylemler yeşil örgütsel davranışın temelini oluşturmaktadır. Bu noktada sağlık kurumlarının hizmet sunumunda çevre dostu uygulamaları benimsemesi ve çalışanlara yeşil örgütsel davranışları çevre üzerinde ve finansal performansta önemli olumlu etkiler yaratmaktadır.

**Sonuç:** Çevresel sorunların oluşumuna önemli etkisi olan sağlık hizmetlerini sunan profesyonellerin, kısa, orta ve uzun vadeli, çevre dostu stratejik hedef ve eylemler hakkında farkındalık sahibi olarak ve bu türden uygulamaları sergileyerek insan sağlığını iyileştirmede sorumlulukları bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Çevre, çevresel duyarlılık, sağlık hizmeti, sağlık çalışanları, yeşil örgütsel davranış.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

#### **B.88. Environmental Awareness in Healthcare: Green Organizational Behavior**

**Aim:** The purpose of this review is to provide information about the concept of green organizational behavior in healthcare.

**Case:** With the development of industry, environmental problems such as the rise of global temperature, resource scarcity, and pollution of water and soil resources affect life on a global scale. These problems, which largely arise as a result of human activities, cause the emission of all greenhouse gases (CO<sup>2</sup>), including carbon dioxide gas, emitted into the atmosphere. This emission directly or indirectly causes an increase in the carbon footprint measured in unit carbon dioxide. This increase, which poses a threat to climate change, has become one of the important concepts for individuals, businesses and sectors. One of the sectors with the highest carbon footprint worldwide is the healthcare sector, with a rate of 4.4%. Compared to the world, this makes the healthcare sector the fifth largest emitter. In a report published in 2015, the Lancet Commission on Pollution and Health reported that there were 9 million premature deaths due to pollution, making it the world's largest environmental risk factor for disease and premature death. All health professionals should implement their responsibilities in their clinical practices by reducing the negative effects of environmental pollution on healthy life. In this context, behaviors of employees such as turning off the lights when leaving a place, using electronic communication channels instead of printers or faxes, using teleconferences instead of face-to-face meetings, or using draft paper to print a document reveal the concept of green organizational behavior. Actions such as recycling, participation in environmental projects, directing colleagues to environmentally friendly activities and the use of environmentally friendly products in the work environment form the basis of green organizational behavior. At this point, healthcare institutions' adoption of environmentally friendly practices in service delivery and green organizational behavior towards their employees create significant positive effects on the environment and financial performance.

**Results:** Professionals who provide health services, which have a significant impact on the formation of environmental problems, have responsibilities in improving human health by being aware of short, medium and long-term, environmentally friendly strategic goals and actions and by demonstrating such practices.

**Keywords:** Environment, environmental awareness, green organizational behavior, healthcare, healthcare professionals.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## *"Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"*

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

# Kongre Sonuç Bildirgesi



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

### 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

#### (Kapanış Konuşması)

Değerli kongre katılımcılarımız, üç günlük yoğun bir kongre programının sonuna gelmiş bulunmaktayız.

Yönetici Hemşireler Derneği (YÖHED) tarafından düzenlenen **4. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresini 23-25 Mayıs 2024** tarihinde ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezinde sizlerin değerli katılımlarıyla başarıyla tamamladık. Gittikçe daha geleneksel hale gelmeye başlayan kongremizin ilk gününden başlayarak birbirimizle özlem giderdiğimiz ve yoğun bilgi paylaşımında bulunduğumuz bir kongre ortamını görmekten büyük mutluluk duyduğumuzu belirtmek istiyorum. Katılımcılarımızdan gelen olumlu geri bildirimler de bu duygu ve düşüncelerimizi destekler niteliktedir.

**Kongremizin ana teması "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"** olarak belirlenmiş olup kongremizin ilk günü yapılan kursların (**Nitel Araştırmalar Kursu** ve **Nöro Linguistik Programlama-NLP Kursu**) ardından, temayla ilgili üç konferans ve üç panelde 12 konuşmacıya yer verilmiştir. Kongremiz **143 kişilik** bir katılımcı sayısı ile gerçekleştirilmiş ve **85 sözel bildiri**, iki gün boyunca üç ayrı salonda eş zamanlı şekilde sunulmuştur.

Kongre ana teması, **Uluslararası Hemşireler Konseyi**'nin (International Council of Nurses-ICN) 2024 yılı teması olan "**Hemşirelerimiz Geleceğimiz: Bakımın Ekonomik Gücü**" ile örtüşmekte olup ICN'in üzerinde durduğu konulara kongre bilimsel programında ağırlıklı değinilmiştir. ICN, ekonomik gelişmenin sağlanabilmesi için sağlığa ve hemşireliğe yatırım yapılması gerektiğini, hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile onları meslekte ve ülkede tutmanın önemi üzerinde durmuştur. Bu raporda; sağlık hizmetlerine yapılacak her 1 ABD dolarlık yatırımın, toplumun üretkenliğinin artırılması nedeniyle 2 ile 4 ABD dolarlık ekonomik getiri sağlanacağı belirtilmiştir. Özellikle birincil basamak sağlık hizmetlerine ayrılan payın, gayrisafi yurt içi hasılanın (GSYİH) en az %1 oranında artırması gerektiği ve nitelikli hemşirelerin bu alanda görevlendirilmesinin ekonomik etkililiği artıracığı ve sağlık göstergelerini iyileştireceği üzerinde durulmuştur. Ayrıca ICN, dünya genelinde **29 milyon hemşirenin bulunduğunu** ve bu sayının **tüm sağlık meslek üyelerinin %50'sini oluşturduğunu** belirterek, sağlık göstergelerinde iyileşmenin sağlanabilmesi için **yaklaşık 60 milyon daha hemşireye gereksinim duyulduğunu** ve özellikle gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere doğru gelişen "göç" olgusunun olumsuz etkilerine değinmiştir.

Ülkemizde ise Sağlık Bakanlığı verilerine göre 234 bini Sağlık Bakanlığı'nda olmak üzere yaklaşık **310 bin hemşire-ebe olduğu** belirtilmekte ve hastanelerin yatak sayılarındaki artışla kıyaslama yapıldığında çok ciddi sayıda hemşire açığı olduğu görülmektedir. Ayrıca ülkemizde **son yıllarda hemşirelerin çalışma koşullarının giderek daha olumsuz hale dönüşmesi** (*haftalık çalışma saatlerinin artması, 16-24 saatlik vardiya düzeninin sık kullanılması, fazla mesai ücretlerinin düşük olması, düşük maaş ve sosyal hakların yetersiz olması, izin kullanmada yaşanan güçlükler vb.*) nedeniyle, **hemşirelerin işten ayrılma oranlarında artma olduğu**, özel sektörden kamu hastanelerine geçişlerin artmasının yanı sıra kamu hastaneleri arasında da hemşire hareketliliğinin görüldüğü vurgulanmaktadır. Bu sorunların **hemşirelerin tükenmelerine ve ilerleyen süreçte mesleklerini bırakmalarına** yol açtığı, diğer yandan ülkemizden gelişmiş ülkelere göç eden hemşire sayılarında da ciddi artışların olduğu belirtilmektedir.

Kongremizin ana teması kapsamında ilk konferansımızda "**Sürdürülebilirlik ve Sağlık Hizmetlerine Yansımaları**" başlığıyla, genel olarak sürdürülebilirlik kavramına açıklık getirilerek, sürdürülebilir kalkınma hedefleri ve sağlık hizmetlerine yansımaları konularına değinilmiştir. İkinci konferansta ise "**Hemşire İnsan Kaynağının Yönetiminde Sürdürülebilirlik**" üzerinde durularak, yönetici hemşireler olarak; *hemşirelerin işe alım sürecinden başlayarak, işe yerleştirme ve işe uyumunu (oryantasyonunu) sağlama, sürekli eğitim ve kariyer gelişimini destekleme, çalışma koşullarını olabildiğince iyileştirmeye çalışma, güdülenmelerini sağlayarak, performans ve verimliliklerini artırma konularını tartışmaya çalıştık.* Bu süreçte yönetici hemşirelerin temel rollerini, kamu ve özel hastane uygulamaları kapsamında kıyaslayarak, neler yapabileceğimize ilişkin çıkarımlarda bulunduk. Birinci günün öğleden sonraki ilk panelinde "Hemşireleri Meslekte ve Kurumda Nasıl Tutarız" başlığıyla, hemşireleri işte tutma stratejilerine değinilerek, hemşirelerin hemşirelik mesleği dışındaki istihdam alanlarına yönelmelerinin nedenleri ile gelişmiş ülkelere göçün etkileri ve nasıl önlenebileceği konularını tartıştık.



# 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

## "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

Kongremizin ikinci gününde gerçekleştirilen ilk konferansta, "Çevre Dostu Hastane" başlığıyla hastanelerin fiziki yapı ve hizmet süreçlerinde çevreye zarar vermemesi adına nelerin yapılması gerektiği üzerinde durduk. Kongremizin ikinci günü gerçekleştirilen ilk panelinde "Mali Kaynakların Yönetimi" başlığıyla, sağlık sistemindeki ekonomik sorunlar hemşirelik hizmetleri özelinde ele alınarak, *hemşirelik hizmetlerinde maliyet-etkililik hesabının nasıl yapılacağı, hemşirelik bakımının ekonomik gücünün ne olduğu ve nasıl gösterilmesi gerektiği, hemşirelik hizmetlerinde bütçeleme ve ülkemizde yaşanan sorunlar kamu ve özel sektör boyutuyla tartışılarak*, sonrasında yapılacaklara ilişkin değerlendirmeler yaptık. Öğleden sonra gerçekleştirilen ikinci panelde ise "Hastane ve Hemşirelik Hizmetlerinde İsrافی/Savurganlığı Önleme" konusu ele alınarak, savurganlığın önlenmesi ve yalın hastane uygulamalarına değindik.

Kongre sonrası yapılan **değerlendirme anketi sonuçlarını incelediğimizde**; genel olarak tüm sorulara verilen yanıtların yüksek düzeyde olumlu olduğu görülürken; katılımcıların kongre web sayfası içeriği ve kongre hakkında bilgilendirme ve duyurular ile kayıt süreçlerinde az da olsa sorun yaşadıkları, sorunlarını firmaya iletmede zorlandıkları, bildiri yükleme sisteminde sorunla karşılaştıkları görülmüştür. Anketi değerlendiren katılımcılarımız; kongre merkezinin fiziki alt yapısı ve sunulan olanaklardan, kongre programından memnun olduklarını belirtirken, ayrıca kongrede sunumların zamanında ve teknik sorun olmadan gerçekleştirildiğini, sorulara doyurucu şekilde yanıtların verildiğini, bildirilerin niteliklerinin iyi olduğunu, kongredeki konuşmaların ve bildirilerin bakış açılarını genişlettiğini, kongrenin yüz yüze yapılmasını ve %25,4 oranında da İstanbul'da yapılmasını istediklerini belirtmişlerdir. Değerlendirme sonunda genel olarak kongreden %94,6 oranında memnun kaldığı ve %92,7 oranında da daha sonraki yıllarda düzenlenecek kongrelere katılmak istendiği saptanmıştır.

Katılımcıların ankette **açık uçlu olarak belirttikleri görüşleri değerlendirdiğinde**; bir sonraki kongre temasına ilişkin görüşlerin dijitalleşme, yapay zeka ve bilgi teknolojileri ile örgütsel davranış konuları üzerinde olduğu, kongrenin büyük şehirlerde yapılmasının katılımı artıracığı, doktorasını tamamlamış meslektaşlarımızın da bilim kuruluna alınması gerektiği, bildiri ödülleri değerlendirirken, tez çalışmalarını dışındaki çalışmaların ayrı bir kategoride değerlendirilerek klinik alanda yapılan çalışmalara şans verilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.

Kongrede sunulan bildiriler, hakem konumundaki akademisyenler tarafından özerk ve tarafsız olarak değerlendirilmiş ve en başarılı bulunan aşağıda belirtilen üç bildiriye (birinci, ikinci ve üçüncü olarak) ödül verilmiştir. Ödüllerimiz; birinci için kitap ve gelecek yıl kongreye ücretsiz katılım, İkinci için kitap ve gelecek yıl kongreye %50 indirimli katılım, ve üçüncü için kitap ve gelecek yıl kongreye %25 indirimli katılım şeklinde belirlenmiştir.

### Ödül Verilen Bildiriler:

**Birincilik Ödülü:** *İşe Yeni Başlayan Hemşirelerin İşe Hazır Olma Durumları ile Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki: Kamu Hastanesi Örneği* (Demet Yurtsever, Handan Alan, Songül Yıldırım, Eda Çiftçi Karan)

**İkincilik Ödülü:** *Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü* (Yusuf Sarı, Aysun Türe).

**Üçüncülük Ödülü:** *Kahkaha Terapisi ve Bilinçli Farkındalık Uygulamalarının Hemşirelerin Yorgunluk ve İş Performans Alguları ile Dikkat Düzeyleri Üzerindeki Etkisi* (Nagihan Köroğlu Kaba, Havva Öztürk).

Ayrıca derneğimizin kurucu başkanı olan Prof. Dr. Sevgi Oktay anısına bu yıl ilkini başlattığımız ve her yıl tekrarlamayı planladığımız "**Prof. Dr. Sevgi Oktay Özel Ödülü**" için değerlendirme sonrası ödül verilen bildiri; "*Hemşirelik Hizmetlerinde Yalın Yönetim Uygulamaları: Bir Genel Cerrahi Servis Örneği* (Çiğdem Torun Kılıç, Havva Öztürk) başlıklı bildiri olup ödül olarak katılımcılarımıza kitap ve gelecek yıl kongreye ücretsiz katılım hakkı verilmiştir.

Kısacası Eskişehir'de gerçekleştirmiş olduğumuz 4. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongremizi başarılı şekilde tamamladığımızı, katılımcılarımızın genel olarak memnun kaldıklarını, yönetici hemşireler olarak, hemşirelik hizmetleri yönetimini geliştirmede öncelikle kendi kişisel ve mesleki gelişimimizi sürdürmemiz gerektiği bilinciyle, vizyonumuz, tutum ve davranışlarımızla hemşirelerimize rol model olmaya, onların gelişimini desteklemeye özen göstermemiz gerektiğini belirtmek isteriz.



## 4. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

### "Hemşirelikte Kaynak Yönetimi"

23-25 Mayıs 2024 | ETO Eskişehir Fuar ve Kongre Merkezi

YÖHED Yönetim Kurulu adına tüm kongre katılımcılarımıza ve sponsorlarımız Intersurgical Medical ve Koç Healthcare firmalarına çok teşekkür ederiz. Kongre düzenleme sürecimizde her zaman desteğini gördüğümüz, geçen yıl olduğu gibi bu yılda uyumlu bir şekilde çalıştığımız ve her sorunumuzda çözüm üreten Figur Organizasyon'dan Sayın Erol Ulaş ve Zülal Kadiroğlu şahsında tüm firma çalışanlarına teşekkür ederiz. Kongremizin bu kadar başarılı geçmesinde ve katılımcıların memnuniyetinde önemli desteği olan Eskişehir Ticaret Odası – Vehbi Koç Kongre Merkezi Müdürü ve onun şahsında tüm kongre merkezi çalışanlarına teşekkür ederiz. Ayrıca her yıl başarılı bir şekilde kongremizin düzenlenmesinde görev alarak, uyumlu ve titiz bir çalışma sergileyen düzenleme kurulunda görev alan tüm arkadaşlarıma çok teşekkür ediyorum.

**5. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi'nde buluşmak üzere sağlık, mutluluk ve başarılar diliyoruz.**

YÖHED Yönetim Kurulu Başkanı

ve

Kongre Başkanı

Prof. Dr. Ülkü Baykal





## ORGANİZASYON SEKRETARYASI



**Figür Kongre Organizasyonları ve Tic. A.Ş.**  
19 Mayıs Mah. 19 Mayıs Cad. Nova Baran Center No: 4,  
34360, Şişli / İstanbul - Türkiye  
Tel: 0 212 381 46 00 Pbx - Faks: 0 212 258 60 78  
E-posta: [yoneticihemsirelerkongresi@figur.net](mailto:yoneticihemsirelerkongresi@figur.net)

[www.yoneticihemsirelerkongresi.com](http://www.yoneticihemsirelerkongresi.com)