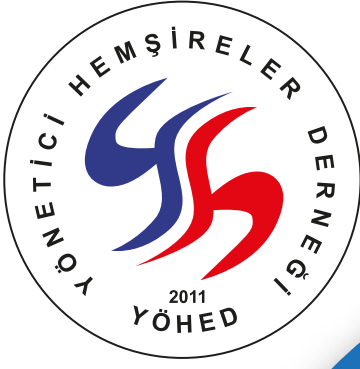




3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ “BAKIMIN YÖNETİMİ”

9-11 Eylül 2023, İstanbul
İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

BİLDİRİ KİTABI

www.yoneticihemsirelerkongresi.com



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

“BAKIMIN YÖNETİMİ”

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

ÖNSÖZ

Değerli Hocalarımız,
Sevgili Yönetici Hemşirelerimiz,
Sevgili Meslektaşlarımız ve
Sevgili Öğrencilerimiz,

Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu ve kongre düzenleme kurulu adına hepinize 3. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresine katıldığınız için teşekkür ediyor ve hoş geldiniz diyorum.

Yönetici Hemşireler Derneği olarak, kurulduğumuz 2011 tarihinden başlayarak, dernek tüzüğünde belirtilen amaçlarımız doğrultusunda “Yönetici hemşireler arasında dayanışma, bilgi ve deneyim paylaşımını sağlamak” ve “Bilimsel konferans, kongre, hemşirelikte yönetim kursu, seminer, sertifika gibi programlar düzenleyerek yönetici hemşirelerin mesleki gelişimlerini desteklemeye çalışmaktayız. Bu kapsamda 2021 yılında çevrimiçi başladığımız 1. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi etkinliğimizin, ikincisini İzmir’de Ege Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakülteleri desteğinde yine çevrim içi ortamda düzenledik. Ulusal kongre etkinliğimizin üçüncüsü ise uzun bir aradan sonra yüz yüze 2023 yılında yapıyor olmaktan ve sizlerle fiziki ortamda buluşmaktan dolayı çok mutlu olduğumuzu, büyük bir coşku ve heyecan içinde olduğumuzu belirtmek istiyorum.

Bu kongre programımızla hemşirelikte yönetimde, akademik alanda çalışan öğretim üyelerimiz ile klinik alanda çalışan meslektaşlarımızı bir araya getirerek, bilimi ve uygulamayı harmanlaştırabilmek, sorunları konuşup çözüm önerileri getirebilmek, farklı şehir ve kurumlardaki iyi uygulama örneklerini paylaşabilmeyi hedeflemekteyiz. Çünkü dernek yönetim kurulu olarak, kongre ve diğer etkinliklerimizi planlarken ve gerçekleştirirken hem akademi hem de uygulama alanında çalışan meslektaşlarımızın buluşmasının önemine inanmaktayız.

COVID-19 Küresel salgınının (pandemisinin) devam ettiği süreçte çevrim içi yapılan ilk iki kongremizde “Hastanelerde Olağanüstü Durumların Yönetimi” ve “Pandeminin Sağlık ve Hemşirelik Yönetimine Yansımaları” ana temalarını ele almıştık. Üçüncü kongrelerimizin temasını, sizlerden gelen geri bildirimleri de göz önüne alarak “Bakımın Yönetimi” olarak belirledik. Hem akademik alanda hem de uygulama alanlarında görev yapan hemşirelikte yönetime gönül vermiş 194 katılımcının katıldığı bu kongremizde, yine hem akademik alanda hem de farklı hastane gruplarında görevli klinik yönetici hemşire konumundaki çok kıymetli konuşmacılarımız yer almıştır.

Kongremizde, konuşma başlıklarına ilişkin bilimsel ve uygulamaya aktarılabilir derin bilgi ve deneyimlerin paylaşılmasının yanı sıra özellikle uygulama alanındaki katılımcılarımızın yönelttiği sorularla daha derin ve ayrıntılı bir bilgi paylaşım ortamı yaratılmaya çalışılmıştır. Kongrede katılımcılarımızın yoğun ilgi gösterdiği bildiri sunumlarında da toplam 78 sözel bildiri sunulmuştur.

Kongremizi her yıl ülkemizin farklı şehirlerinde yapıp, olabildiğince farklı bölgelerdeki meslektaşlarımızla buluşmayı ve alanda çalışan hemşirelerimize ulaşabilmeyi, onlarla birlikte hemşirelik hizmetleri yönetiminde değişim yaratabilmeyi istiyoruz. Bu nedenle de kongremizi ulusal düzeyde sürdürerek, ulusal boyutta ortak dil oluşturmaya amaçlıyoruz. Hemşirelik hizmetlerinin 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 açıdan hepimize büyük görevler düşmekte ve ulusal düzeyde bu kongremizin devamlılığının sağlanması için her yıl giderek artan katılımcı kitlesiyle, daha yararlı ve kalıcı çalışmalar yapmayı, ilgili taraflar üzerinde daha etkili olabilmeyi ve giderek etki alanımızı büyültmeyi diliyoruz.



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

“BAKIMIN YÖNETİMİ”

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

ÖNSÖZ

Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu olarak, hemşirelik hizmetlerinin yönetiminde her düzeyde görev alan tüm yönetici hemşirelerimizi ve yönetim eğitiminde görev alan öğretim elemanlarımızı kongremize katılım gösterdikleri, bize görüş ve önerileriyle destek vererek katkı sağladıkları için çok teşekkür ediyoruz. Ayrıca, bu kongre kitabının, kongrede tartışılan konuların daha geniş kitlelere yayılması ve bu bilimsel bilgi birikimine katkı sağlaması dileğiyle, kongremize bilimsel olarak destek veren “Bilimsel Kurul ve Düzenleme Kurulu” ile tüm üyelerimize de ayrı ayrı teşekkür ediyoruz.

Yönetici Hemşireler Derneği olarak, hemşirelik hizmetleri yönetimi uygulama ve bilimsel gelişimini desteklemeye yönelik olarak ulusal düzeyde üçüncüsünü de gerçekleştirmekte olduğumuz kongremizin geleneksel hale gelmesi ve hemşirelik hizmetleri yönetiminin uygulama ve eğitim aşamalarında görev alan meslektaşlarımızın buluşma noktası olması için çaba göstermeye devam edeceğimizi belirtmek isteriz. Kongremizin özellikle hemşirelik hizmetlerinin yönetimine yeni bakış açısı kazandırmasını, özellikle genç meslektaşlarımızın bilimsel gelişimine katkı sağlamasını ve yönetici, eğitimci, araştırmacı ve meslek örgüt dayanışmasının sürdürülmesinde bir dayanak oluşturmasını ve de bundan sonraki kongrelerimizde bir arada olabilmeyi gönülden diliyoruz.

Saygılarımızla,

Doç. Dr. Handan ALAN

Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu Adına

YÖHED Yönetim Kurulu Sekreteri



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

İÇİNDEKİLER

DÜZENLEME KURULU	10
KONGRE BİLİMSEL KURULU	11
KONGRE BİLİMSEL PROGRAMI.....	13
KONFERANSLAR	21
KONFERANS-1:	22
Hemşirelik Bakımının Yönetimine Kavramsal Bakış ve Uygulamada Kullanılan Modeller	
Prof. Dr. Gülseren Kocaman, Doç. Dr. Havva Arslan Yürümezoğlu	
KONFERANS-2	23
Cumhuriyetin 100. Yılında Hemşireliğin Bugünü	
Prof. Dr. Nurgün Platin	
PANELLER	23
PANEL 1: Hemşirelik Bakım Yönetiminin Dinamikleri	
Panel 1.1: Bakım Yönetiminde İnsan Odaklı Bakım Anlayışının Geliştirilmesi.....	25
Dr. Serap İleri	
Panel 1.2: Hemşirelik Sürecinin Önemi ve Bakımın Planlanması	27
Doç.Dr. Esra Uğur	
Panel 1.3: İnsan ve Maddi Kaynakların Yönetimi	28
Prof. Dr. Emine Türkmen	
Panel 1.4: Hemşirelik Bakımının Denetlenmesi ve Değerlendirilmesi	29
Doç. Dr. Ebru Özen Bekar	
PANEL 2: Bakımın Yönetimindeki Sorunlarımız ve Önerilerimiz	



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

İÇİNDEKİLER

Panel 2.1: Hemşirelik Sürecini Hasta Bakımında Nasıl Daha Etkili Kullanabiliriz?	30
Uzm. Hemş. Devrim Eren Tekin	
Panel 2.2: Hemşirelerin Bakım Davranışını Nasıl Değiştirebiliriz?	31
Dr. Öğr. Üyesi Ebru Melek Benligül	
Panel 2.3: Bakımı nasıl etkili denetleyebiliriz?	32
Rabia Tülübaş	
PANEL 3: Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği	
Panel 3.1: Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği.....	33
Zahide Cebeci	
Panel 3.2: Özel Hastanelerde Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği	34
Eda Eryiğit Sarıca	
Panel 3.3: Üniversite Hastanelerinde Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği.....	36
Beyhan Budak	
Panel 3.4: Hemşirelikte Yönetim Eğitiminin Geleceği.....	36
Doç. Dr. Nilgün Göktepe	
PANEL 4: Bakımın Yönetiminde İyi Uygulama Örnekleri	
Panel 4.1: İnsan Odaklı Hemşirelik Bakımı	37
Uzm. Hemş. Birsan Civil Subaş	
Panel 4.2: Planlı Hasta Ziyareti ile Hemşirelik Uygulamasının Değerlendirilmesi	38
Uzm. Hem. Ümmühan Dirican	
Panel 4.3: Bakımın Performansının Denetimi ve Değerlendirilmesi.....	39
Uzm. Hemşire Furkan Cihat Arıcı	
Panel 4.4: Bakımda Bilişim ve Yönetim.....	40
Dr. Öğr. Üyesi Asibe Özkan	

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİLER..... 42

Bildiri No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı	Sayfa
B.01	Hemşirelerin Teach Back (TB) Yöntemi Kullanımı Algılarının Değerlendirilmesi ve Davranışa Etkisinin İncelenmesi	Behiye Çetin	43
B.02	Hastanelerde Kullanılan Hemşirelik Bakım Sunum Yöntemlerinin Belirlenmesi	Devrim Eren Tekin	45
B.03	Bir Üniversite Hastanesinde Uygulanan Hemşirelik Bakım Sunum Yöntemlerinin Değerlendirilmesi: Nitel Bir Çalışma	Nermin Uyurdağ	47
B.04	Hipertansif Atak Yaşayan Hastaya Watson'ın İnsan Bakım Modeli Kullanılarak Yönetilen Hemşirelik	Meltem Tabakçioğlu	49
B.05	Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesinde Elektronik Hemşirelik Bakım Planının Uygulanması: Hemşirelerin Deneyim ve Görüşlerinin Niteliksel Olarak İncelenmesi	Nazlıhan Efe Sayan	51
B.06	Kemoterapi Alan Kanser Hastalarının Bakım Yönetiminde Müzik Terapisi: Bulantı Kusma Üzerine Etkisinin İncelenmesi	Rabia Tülübaş	53
B.07	El Hijyeni Gözlem Süresinin Uzatılmasının Hawthorne Etkisine ve El Hijyeni Uyum Oranına Etkisi	Berat Çetin	55
B.08	Hemşirelere Verilen Basınç Yarasını Önleme Eğitiminin Basınç Yarası Değerlendirme Sürveyans Uyumuna Etkisi	Gülşah Yılmaz	57
B.09	Hemşirelerin Kanıta Dayalı Uygulamalara Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi	Esra Kara	59
B.10	Pankreas Cerrahisinde Koordinatör Hemşirelik Uygulaması: Özel Bir Hastanede Koordinatör Hemşirenin Deneyimleri	Özge Gonce	61
B.11	HoLEP Operasyonu Sonrası Tedavi ve Hemşirelik Bakımı	İrem Şabahat	63
B.12	Yönetici Hemşireler İçin Yönetmelik Etik İlke ve Davranışlar: Delphi Method	Güzin Ayan	65
B.13	Hemşirelik Kayıtları ile İlgili Yaşanan Sorunlar: Kesitsel ve Retrospektif Bir Araştırma	Hande Demirtaş	67
B.14	58 Yataklı Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetimi	Şule Nur Kavak	69
B.15	Büyük Cerrahi Girişim Geçiren Hastaların Hemşirelik Bakım Gereksinimlerinin Belirlenmesi	Aynur Kaya	71
B.16	Hemşire İnsan Gücü Planlamada Hasta Sınıflandırma Sistemi ve İş Yüğü Analizi: Sistemik Derleme	Cansu Karakoç	73
B.17	Türkiye'deki Hemşirelik İnsan Gücünün Bölgesel Dağılımının 2002-2021 Yılları Arası Mekânsal Analizi	Tangül Aytur Özen	75
B.18	Hemşireler ve Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçü: Sistemik Derleme	Serpil Subaşı Çağlar	77
B.19	Covid - 19 Salgınında Hemşirelik; Stres, Motivasyon ve İş Doyumu	Ercan Yazıcı	79
B.20	Türkiye'de Organ Nakli Koordinatörlüğü: Deneyimler ve Zorlaştıran Faktörler	Kübra Bağcı Derinpınar	81
B.21	Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Yoğun Bakım Hemşirelerinin Meslek İçi İş Birliği Algıları Üzerine Etkisi: Tanımlayıcı-Kesitsel Bir Araştırma	Aleyna Özçelik	83
B.22	Klinik Liderlik İhtiyaç Analizi Ölçeği'nin Türkçe Geçerlik ve Güvenilirliği	Müzelfe Bıyık	85

İÇİNDEKİLER

B.23	Hemşirelerin Takım Liderliği ve Takım İletişimi Algılarının İş Doyumuna Etkisi	Semanur Kumral Özçelik	87
B.24	Hemşirelikte Kalite İyileştirme Tutum Ölçeği'nin Psikolinguistik ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi	Ayşe Çiçek Korkmaz	89
B.25	Yoğun Bakım Hemşirelerinin Kalite Algılarının Belirlenmesi	Hava Gökdere Çınar	91
B.26	Hemşirelik Süreçlerinde Kalite Yönetimi Örneği: Süreç Kontrolleri	Sanem İşcan	93
B.27	Sağlık Çalışanlarında Savurgan Davranışlara Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirilmesi	Seda Tuğba Baykara Mat	95
B.28	Kalp Retransplantasyonu Yapılan Hastada Yoğun Bakım Sürecince Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi	Melek Aydın	97
B.29	Yanıkla Gelen Hastada Hemşirelik Bakımı ve Hasta Sonuçları: Olgu Sunumu	Deniz Çilem Öz	99
B.30	Karşılanamayan Hemşirelik Bakımının Hemşireye Güven ve Bakım Memnuniyeti ile İlişkisi: Kesitsel Bir Çalışma	Ayşe Karadağ	101
B.31	Hasta Memnuniyetinde Özel Bir Model: Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems (HCAHPS), Sağlık Hizmeti Sağlayıcıları ve Sistemlerinin Tüketici Değerlendirmesi	Ayşegül Bayram	103
B.32	Bir Kamu Hastanesinin Elektronik Hemşirelik Bakım Planına Geçiş: Hemşirelerin Değişim Sürecindeki Deneyimleri ve Değerlendirmeleri Üzerine Nitel Bir Çalışma	Kübra Torlak	105
B.33	Hemşirelerin Sağlık Alanında Yapay Zeka Kullanımına İlişkin Görüşleri	Arzu Timuçin	107
B.34	Hemşirelerin Afete Hazır Bulunuşluklarının Afet Direncine Etkisi	Nilgün Katrancı	109
B.35	Covid-19 Salgınında Kriz Yönetimi Uygulamalarının Alt Kademe Yönetici Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi	Nilgün Göktepe	111
B.36	Doğumhane Ortamında Yenidoğan Kriz Yönetimi Simülasyon Uygulaması Deneyimi: Yenidoğan Canlandırması	Songül Ovalı Gural	113
B.37	Hemşirelerin Mesleki Yetkinlik Durumlarının Belirlenmesi	Dilek Sakallı	115
B.38	Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Destek ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Bir Eğitim Araştırma Hastanesi Örneği	Serap Sökmen	117
B.39	Hemşirelerin Ekip Çalışması Tutumu ve Mesleki Özelliklerinin Hasta Güvenliği Kültürüne Etkisi	Bahar Çavuş	119
B.40	Hemşireler için Hastalık Presenteizmi ile Meslektaş Dayanışması Arasındaki İlişki	Sema Çakmak	121
B.41	Hemşirelerin Yönetici Hemşirelerine Yönelik Metafor Algıları	Bahar Kuleyin	123
B.42	Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları Mobbing Davranışları ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma	Gülnur Akkaya	125
B.43	Kalp ve Damar Cerrahisi Servisinde Hemşirelik Bakımının Yönetimi	İlknur Öztürk Ceyhan	127
B.44	Hemşirelik Bakımının Denetimi: Vizit Kontrolleri	Sanem İşcan	129
B.45	COVID-19 Pandemisinin İlk Döneminde Hemşirelerin Bakım Verme Davranışları ile Hasta Merkezli Bakım Yetkinliğinin Belirlenmesi	Necmettin İşçi	131
B.46	Pediyatri ve Yenidoğan Birimlerinde Karşılanmamış Hemşirelik Bakımı ve Etkileyen Faktörler: Kapsamlı Bir Literatür Derleme	Sinem Özmen	133
B.47	Nutcracker Sendromlu Bir Hastanın Ameliyat Sonrası Yoğun Bakım Ünitesinde Hemşirelik Bakımının Yönetimi	Aleyna Tufan	135
B.48	Hemşirelik Bakımının Yönetiminde Dijital Dönüşüm ve Çevreci Uygulamalar	Meltem Tabakcıoğlu	137

İÇİNDEKİLER

B.49	COVID-19 Sürecinde Yönetici Hemşirelerde Dayanıklılık ve İlişkili Faktörler: Sistemik Derleme	Berra Yıldız	139
B.50	Bireysel İş Performansı Algısı Ölçeğinin Geliştirilerek Hemşirelerde Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi	Kamuran Cerit	141
B.51	İkincil Mağdur: Olgu Sunumu	Berat Çetin	143
B.52	Ekip İş Becerikliliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması	Oya Çelebi Çakıroğlu	145
B.53	Sieloff-King Kurumlarda Çalışma Ekibi/ Grubu Güçlendirme Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması ve Türk Hemşireler için Psikometrik Özelliklerinin Saptanması	Erdoğan Yolbaş	147
B.54	Hemşirelerin Ekip Çalışması ile Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Aylin Söylemez	149
B.55	Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılmış Çalışmaların İncelenmesi: Sistemik Derleme	İbrahim Kavaslar	151
B.56	Yeni Mezun Hemşirelerde Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Betül Demir Çelik	153
B.57	Yönetici Hemşirelerin Öz Yeterlilik Düzeyleri, Güçlendirme Algıları ve Profesyonel Otonomiye Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki	Büşra Nur Ömür	155
B.58	COVID-19 Pandemisinde Hemşirelerin İş Stresi Düzeyleri ve İş Stres ile Başa Çıkma Davranışlarının Belirlenmesi	Fuat Kahraman	157
B.59	Hemşirelerde Kayırmacılık Algısının İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	Işık Atasoy	159
B.60	Hemşirelerde Örgütsel Körlük ve İş Doyumu İlişkisi	Merve Özlü	161
B.61	Hemşirelerde İletişim Becerileri ile İlgili Yapılmış Olan Tez Profillerinin İncelenmesi	Filiz Coşkun	163
B.62	Hastanelerde Çalışan Güvenlik Görevlilerinin Sağlıkta Şiddet Olgularına Yönelik Bilgi Düzeylerinin ve Deneyimlerinin İncelenmesi	Rabia Çalışkan	165
B.63	Hemşirelerin Yetenek Yönetimi İle İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Selin Akdeniz	167
B.64	Bir Üniversite Hastanesinin Yoğun Bakımında Çalışan Hemşirelerinin Ekip Çalışması Tutumlarının İncelenmesi	Selin Vural	169
B.65	Hemşirelerde Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Stresi ilişkisi	Serap Arıcan	171
B.66	Hemşirelerin Sorun Çözme Becerileri ve İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi: Sistemik Derleme	Berra Yılmaz Kuşaklı	173
B.67	Klinik ve Yönetici Hemşirelerin Hemşire Yetkinlik Değerlendirmesi'nin Karşılaştırılması	Ayşe Önal	175
B.68	Hemşirelerin Sessiz İstifasının Yükselen Sesi	Ebru Melek Benligül	177
B.69	COVID-19 Döneminde Yeni İşe Başlayan Hemşirelerin Oryantasyon Süreçlerinin Retrospektif Olarak İncelenmesi	Ezgi Bayır	180
B.70	Sağlıkta Dijital Dönüşüm: Dijital Hastaneler	Melek Çakır	182
B.71	Son Sınıf Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Uygulama Deneyimleri: Refleksiyon Çalışması	Müzelfe Bıyık	184
B.72	Hemşirelik Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Uzaktan Eğitim Sürecinde Mesleki Hazır Oluşluk Algıları	Filiz Coşkun	186
B.73	Hemşirelik Lisans Programında Hemşirelikte Yönetim Dersinin Öğrenci Merkezli Eğitim Yöntemi ile Yürütülmesi: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği	Emine Türkmen	188
B.74	Psikolojik Dayanıklılığın Kariyer Platosu Algısı Üzerindeki Etkisi: Hemşirelerde Kariyer Engellerinin Aracılık Etkisi	Şehrinaz Polat	190



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

İÇİNDEKİLER

B.75	Hemşirelerin Yurt Dışına Göç Eğilimleri ve Beyin Göçüne Yönelik Tutumları	Gülşen Akpınar	192
B.76	Hemşirelerde Ahlaki Duyarlılığın Hasta Mahremiyetini Gözetmelerine Etkisi: Kesitsel Bir Çalışma	Şehrinaz Polat	194
B.77	Sosyal Siberaylaklığın Hemşirelerin Bireysel İş Performansına Etkisi	Tuğba Öztürk Yıldırım	196
B.78	Hemşirelerde Sindirella Sendromu: Tanımlayıcı, Kesitsel ve Karşılaştırmalı Bir Araştırma	Tülay Demirci	198

KONGRE SONUÇ BİLDİRGESİ 200



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

DÜZENLEME KURULU

KONGRE BAŞKANI

Prof. Dr. Ülkü Baykal

KONGRE DÜZENLEME KURULU

(soyada göre alfabetik sıralanmıştır)

Handan Alan

Ülkü Baykal

Nilgün Göktepe

Serkan Güngör

Berra Yılmaz Kuşaklı

Sevim Şen Olgay

Seda Değirmenci Öz

Şehriban Serbest

Arzu Kader Harmancı Seren

Devrim Eren Tekin

Emine Türkmen

SEKRETERYA

Berra Yılmaz Kuşaklı

Şehriban Serbest

Devrim Eren Tekin



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

KONGRE BİLİMSEL KURULU

Prof. Dr. Seçil Aksayan

Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Kıbrıs

Prof. Dr. Serap Altuntaş

Bandırma Onyedil 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. 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

Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Hemşirelik Hemşirelik
Fakültesi, İstanbul

Doç. Dr. Nilgün Göktepe

Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ordu

Doç. Dr. Şehrinaz Polat

İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Doç. Dr. Arzu Kader Harmancı Seren

Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

Doç. Dr. Betül Sönmez

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale
Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Doç. Dr. Rujnan Tuna

İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,
İstanbul

Doç. Dr. Fahriye Vatan

Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir

Doç. Dr. Havva Arslan Yürümezoğlu

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir

Dr. Öğr. Üyesi Seher Başaran Açı

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Ankara

Dr. Öğr. Üyesi Gülnur Akkaya

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri
Fakültesi, Çanakkale

Dr. Öğr. Üyesi Burcu Alaçam

Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Erzurum

Dr. Öğr. Üyesi Sevdâ Arslan

Munzur Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Tunceli

Dr. Öğr. Üyesi Nimet Ateş

Bezmialem Vakıf Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,
İstanbul

Dr. Öğr. Üyesi Veysel Karani BARİŞ

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir

Dr. Öğr. Üyesi Nihal Ünalı Baydın

Öndokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Samsun

Dr. Öğr. Üyesi Nükhet Bayer

Lokman Hekim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ankara

Dr. Öğr. Üyesi Ebru Özen Bekar

Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Düzce

Dr. Öğr. Üyesi Zülfiye Bıkmaz

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kırklareli

Dr. Öğr. Üyesi Hava Gökdere Çınar

Bursa Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Bursa

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Fehmi DİRİK

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

KONGRE BİLİMSEL KURULU

Dr. Öğr. Üyesi Serpil Çelik Durmuş

Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kırıkkale

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 Gülcan Taşkıran Eskici

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Samsun

Dr. Öğr. Üyesi Necmettin İşci

Iğdır Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Iğdır

Dr. Öğr. Üyesi Gülşah Ünsal Jafarova

Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Karadaş

Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Balıkesir

Dr. Öğr. Üyesi Hilal Kuşcu Karatepe

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Osmaniye

Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Katrancı

Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Gaziantep

Dr. Öğr. Üyesi Gülbahar Keskin

Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

Dr. Öğr. Üyesi Meral Madenoğlu Kıvanç

İstanbul Kültür Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,
İstanbul

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Çiçek Korkmaz

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri
Fakültesi, Balıkesir

Dr. Öğr. Üyesi Şule Kurt

Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Trabzon

Dr. Öğr. Üyesi Gülhan Erkuş Küçükkelepçe

Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Adıyaman

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül Oksay Şahin

Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Karabük

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

İstanbul Aydın Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik

Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

Dr. Öğr. Üyesi Bilgen Özlük

Necmettin Erbakan Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Konya

Dr. Öğr. Üyesi Serap Sökmen

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri
Fakültesi, Erzincan

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 Aysun Türe

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Eskişehir

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 Tuğba Öztürk Yıldırım

Doğuş Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, İstanbul

Dr. Öğr. Üyesi Cennet Çirş Yıldız

İstanbul Aydın Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

Dr. Öğr. Üyesi Ana Luiza Ferreira Aydoğdu

İstanbul Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi Sağlık Bilimleri
Fakültesi, İstanbul



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

BİLİMSEL PROGRAM

09 Eylül 2023, Cumartesi

10:00-10:30 **Açılış Konuşmaları**

10:30-12:00 **Konferans - 1**

Oturum Başkanları: Şeyda SEREN İNTEPELER, Yasemin AKBAL ERGÜN

Hemşirelik Bakımının Yönetimine Kavramsal Bakış ve Uygulamada Kullanılan Modeller

Konuşmacılar: Havva ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU, Gülseren KOCAMAN

12:00-13:00 **YEMEK ARASI**

13:00-14:00 **Panel 1: Hemşirelik Bakım Yönetiminin Dinamikleri**

Oturum Başkanları: Serap ALTUNTAŞ, Hilal KUŞCU KARATEPE

İnsan Odaklı Bakım Anlayışının Geliştirilmesi

Serap İLERİ

Hemşirelik Sürecinin Önemi ve Bakımın Planlanması

Esra UĞUR

İnsan ve Maddi Kaynakların Yönetimi

Emine TÜRKMEN

Hemşirelik Bakımının Denetlenmesi ve Değerlendirilmesi

Ebru ÖZEN BEKAR

Soru ve Yanıtlar

14:00-14:15 **KAHVE ARASI**

14:15-15:15 **Panel 2: Bakımın Yönetimindeki Sorunlarımız ve Önerilerimiz**

Oturum Başkanları: Hatice ULUSOY, Serap SÖKMEN

Hemşirelik sürecini hasta bakımında nasıl daha etkili kullanabiliriz?

Devrim EREN TEKİN

Hemşirelik bakım davranışını nasıl değiştirebiliriz?

Ebru Melek BENLİGÜL

Bakımı nasıl etkili denetleyebiliriz?

Rabia TÜLÜBAŞ

15:15-15:30 **KAHVE ARASI**



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

BİLİMSEL PROGRAM

10 Eylül 2023, Pazar

09:30-10:30 **Konferans - 2**

Oturum Başkanları: Ayşe Nefise BAHÇECİK, Arzu Kader HARMANCI SEREN

Cumhuriyetin 100. Yılında Hemşireliğin Bugünü

Konuşmacı: Nurgün PLATİN

10:30-10:45 **KAHVE ARASI**

10:45 -12:00 **Panel 3: Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği**

Oturum Başkanları: Ülkü BAYKAL, Filiz KANTEK

Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği

Zahide CEBECİ

Özel Hastanelerde Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği

Eda SARICA

Üniversite Hastanelerinde Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği

Beyhan BUDAK

Hemşirelikte Yönetim Eğitiminin Geleceği

Nilgün GÖKTEPE

Soru ve Yanıtlar

12:00-13:00 **YEMEK ARASI**

13:00-14:15 **Panel 4: Bakımın Yönetiminde İyi Uygulama Örnekleri**

Oturum Başkanları: Havva ÖZTÜRK, Feride EŞKİN BACAĞSIZ

İnsan Odaklı Hemşirelik Bakımı Uygulama Örneği

Birsen CİVİL SUBAŞ

Bakımda Bilişim ve Yönetim

Asibe ÖZKAN

Planlı Hasta Ziyaretleri ile Hemşirelik Uygulamalarının Değerlendirilmesi

Ümmühan DİRİCAN

Bakım Performansının Denetimi ve Değerlendirilmesi

Furkan Cihat ARICI

Soru ve Yanıtlar

14:15-14:30 **KAHVE ARASI**



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

BİLDİRİ PROGRAMI

Tarih: 09.09.2023

Saat: 15:30–18:00

Salon: A

Oturum Başkanları: Fahriye VATAN, Tuğba YEŞİLYURT

Bildiri No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
B.01	Hemşirelerin Teach Back (TB) Yöntemi Kullanımı Algılarının Değerlendirilmesi ve Davranışa Etkisinin İncelenmesi	Behiye Çetin
B.02	Hastanelerde Kullanılan Hemşirelik Bakım Sunum Yöntemlerinin Belirlenmesi	Devrim Eren Tekin
B.03	Bir Üniversite Hastanesinde Uygulanan Hemşirelik Bakım Sunum Yöntemlerinin Değerlendirilmesi: Nitel Bir Çalışma	Nermin Uyurdağ
B.04	Hipertansif Atak Yaşayan Hastaya Watson'ın İnsan Bakım Modeli Kullanılarak Yönetilen Hemşirelik	Meltem Tabakçıoğlu
B.05	Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesinde Elektronik Hemşirelik Bakım Planının Uygulanması: Hemşirelerin Deneyim ve Görüşlerinin Niteliksel Olarak İncelenmesi	Nazlıhan Efe Sayan
B.06	Kemoterapi Alan Kanser Hastalarının Bakım Yönetiminde Müzik Terapisi: Bulantı Kusma Üzerine Etkisinin İncelenmesi	Rabia Tülübaş
B.07	El Hijyeni Gözlem Süresinin Uzatılmasının Hawthorne Etkisine ve El Hijyeni Uyum Oranına Etkisi	Berat Çetin
B.08	Hemşirelere Verilen Basınç Yarasını Önleme Eğitiminin Basınç Yarası Değerlendirme Sürveyans Uyumuna Etkisi	Gülşah Yılmaz
B.09	Hemşirelerin Kanıta Dayalı Uygulamalara Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi	Esra Kara
B.10	Pankreas Cerrahisinde Koordinatör Hemşirelik Uygulaması: Özel Bir Hastanede Koordinatör Hemşirenin Deneyimleri	Özge Gonce
B.11	HoLEP Operasyonu Sonrası Tedavi ve Hemşirelik Bakımı	İrem Şabahat
B.12	Yönetici Hemşireler İçin Yönetmelik Etik İlke ve Davranışlar: Delphi Method	Güzin Ayan



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

Tarih: 09.09.2023

Saat: 15:30–18:00

Salon: B

Oturum Başkanları: Şehrinaz POLAT, Semanur Kumral ÖZÇELİK

Bildiri No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
B.13	Hemşirelik Kayıtları ile İlgili Yaşanan Sorunlar: Kesitsel ve Retrospektif Bir Araştırma	Hande Demirtaş
B.14	58 Yataklı Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetimi	Şule Nur Kavak
B.15	Büyük Cerrahi Girişim Geçiren Hastaların Hemşirelik Bakım Gereksinimlerinin Belirlenmesi	Aynur Kaya
B.16	Hemşire İnsan Gücü Planlamada Hasta Sınıflandırma Sistemi ve İş Yüğü Analizi: Sistematiik Derleme	Cansu Karakoç
B.17	Türkiye’deki Hemşirelik İnsan Gücünün Bölgesel Dağılımının 2002-2021 Yılları Arası Mekânsal Analizi	Tangül Aytur Özen
B.18	Hemşireler ve Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçü: Sistematiik Derleme	Serpil Subaşı Çağlar
B.19	Covid - 19 Salgınında Hemşirelik; Stres, Motivasyon ve İş Doyumu	Ercan Yazıcı
B.20	Türkiye’de Organ Nakli Koordinatörlüğü: Deneyimler ve Zorlaştıran Faktörler	Kübra Bağcı Derinpınar
B.21	Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Yoğun Bakım Hemşirelerinin Meslek İçi İş Birliği Algıları Üzerine Etkisi: Tanımlayıcı-Kesitsel Bir Araştırma	Aleyna Özçelik
B.22	Klinik Liderlik İhtiyaç Analizi Ölçeği’nin Türkçe Geçerlik ve Güvenilirliği	Müzelfe Bıyık
B.23	Hemşirelerin Takım Liderliği ve Takım İletişimi Algılarının İş Doyumuna Etkisi	Semanur Kumral Özçelik
B.24	Hemşirelikte Kalite İyileştirme Tutum Ölçeği’nin Psikolinguistik ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi	Ayşe Çiçek Korkmaz
B.25	Yoğun Bakım Hemşirelerinin Kalite Algılarının Belirlenmesi	Hava Gökdere Çınar
B.26	Hemşirelik Süreçlerinde Kalite Yönetimi Örneği: Süreç Kontrolleri	Sanem İşcan
B.27	Sağlık Çalışanlarında Savurgan Davranışlara Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirilmesi	Seda Tuğba Baykara Mat



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

Tarih: 09.09.2023

Saat: 15:30–18:00

Salon: C

Oturum Başkanları: Handan ALAN, Şeyda SAYDAMLI

Bildiri No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
B.28	Kalp Retransplantasyonu Yapılan Hastada Yoğun Bakım Sürecince Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi	Melek Aydın
B.29	Yanıkla Gelen Hastada Hemşirelik Bakımı ve Hasta Sonuçları: Olgu Sunumu	Deniz Çilem Öz
B.30	Karşılanamayan Hemşirelik Bakımının Hemşireye Güven ve Bakım Memnuniyeti ile İlişkisi: Kesitsel Bir Çalışma	Ayşe Karadağ
B.31	Hasta Memnuniyetinde Özel Bir Model: Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems (HCAHPS), Sağlık Hizmeti Sağlayıcıları ve Sistemlerinin Tüketici Değerlendirmesi	Ayşegül Bayram
B.32	Bir Kamu Hastanesinin Elektronik Hemşirelik Bakım Planına Geçiş: Hemşirelerin Değişim Sürecindeki Deneyimleri ve Değerlendirmeleri Üzerine Nitel Bir Çalışma	Kübra Torlak
B.33	Hemşirelerin Sağlık Alanında Yapay Zeka Kullanımına İlişkin Görüşleri	Arzu Timuçin
B.34	Hemşirelerin Afete Hazır Bulunuşluklarının Afet Direncine Etkisi	Nilgün Katrancı
B.35	Covid-19 Salgınında Kriz Yönetimi Uygulamalarının Alt Kademe Yönetici Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi	Nilgün Göktepe
B.36	Doğumhane Ortamında Yenidoğan Kriz Yönetimi Simülasyon Uygulaması Deneyimi: Yenidoğan Canlandırması	Songül Ovalı Gural
B.37	Hemşirelerin Mesleki Yetkinlik Durumlarının Belirlenmesi	Dilek Sakallı
B.38	Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Destek ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Bir Eğitim Araştırma Hastanesi Örneği	Serap Sökmen
B.39	Hemşirelerin Ekip Çalışması Tutumu ve Mesleki Özelliklerinin Hasta Güvenliği Kültürüne Etkisi	Bahar Çavuş
B.40	Hemşireler için Hastalık Presenteizmi ile Meslektaş Dayanışması Arasındaki İlişki	Sema Çakmak
B.41	Hemşirelerin Yönetici Hemşirelerine Yönelik Metafor Algıları	Bahar Kuleyin
B.42	Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları Mobbing Davranışları ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma	Gülnur Akkaya



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

Tarih: 10.09.2023

Saat: 14:30–17:00

Salon: A

Oturum Başkanları: Manar ASLAN, Hava GÖKDERE ÇINAR

Bildiri No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
B.43	Kalp ve Damar Cerrahisi Servisinde Hemşirelik Bakımının Yönetimi	İlknur Öztürk Ceyhan
B.44	Hemşirelik Bakımının Denetimi: Vizit Kontrolleri	Sanem İşcan
B.45	COVID-19 Pandemisinin İlk Döneminde Hemşirelerin Bakım Verme Davranışları ile Hasta Merkezli Bakım Yetkinliğinin Belirlenmesi	Necmettin İşci
B.46	Pediyatri ve Yenidoğan Birimlerinde Karşılanmamış Hemşirelik Bakımı ve Etkileyen Faktörler: Kapsamlı Bir Literatür Derleme	Sinem Özmen
B.47	Nutcracker Sendromlu Bir Hastanın Ameliyat Sonrası Yoğun Bakım Ünitesinde Hemşirelik Bakımının Yönetimi	Aleyna Tufan
B.48	Hemşirelik Bakımının Yönetiminde Dijital Dönüşüm ve Çevreci Uygulamalar	Meltem Tabakçioğlu
B.49	COVID-19 Sürecinde Yönetici Hemşirelerde Dayanıklılık ve İlişkili Faktörler: Sistemik Derleme	Berra Yıldız
B.50	Bireysel İş Performansı Algısı Ölçeğinin Geliştirilerek Hemşirelerde Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi	Kamuran Cerit
B.51	İkincil Mağdur: Olgu Sunumu	Berat Çetin
B.52	Ekip İş Becerikliliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması	Oya Çelebi Çakıroğlu
B.53	Sieloff-King Kurumlarda Çalışma Ekibi/ Grubu Güçlendirme Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması ve Türk Hemşireler için Psikometrik Özelliklerinin Saptanması	Erdoğan Yolbaş
B.54	Hemşirelerin Ekip Çalışması ile Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Aylin Söylemez



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

Tarih: 10.09.2023

Saat: 14:30–17:00

Salon: B

Oturum Başkanları: Aysun TÜRE, Seda DEĞİRMENCİ ÖZ

Bildiri No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
B.55	Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılmış Çalışmaların İncelenmesi: Sistematik Derleme	İbrahim Kavaslar
B.56	Yeni Mezun Hemşirelerde Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Betül Demir Çelik
B.57	Yönetici Hemşirelerin Öz Yeterlilik Düzeyleri, Güçlendirme Algıları ve Profesyonel Otonomiye Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki	Büşra Nur Ömür
B.58	COVID-19 Pandemisinde Hemşirelerin İş Stresi Düzeyleri ve İş Stres ile Başa Çıkma Davranışlarının Belirlenmesi	Fuat Kahraman
B.59	Hemşirelerde Kayırmacılık Algısının İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	Işık Atasoy
B.60	Hemşirelerde Örgütsel Körlük ve İş Doyumu İlişkisi	Merve Özlü
B.61	Hemşirelerde İletişim Becerileri ile İlgili Yapılmış Olan Tez Profillerinin İncelenmesi	Filiz Coşkun
B.62	Hastanelerde Çalışan Güvenlik Görevlilerinin Sağlıkta Şiddet Olgularına Yönelik Bilgi Düzeylerinin ve Deneyimlerinin İncelenmesi	Rabia Çalışkan
B.63	Hemşirelerin Yetenek Yönetimi İle İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Selin Akdeniz
B.64	Bir Üniversite Hastanesinin Yoğun Bakımında Çalışan Hemşirelerinin Ekip Çalışması Tutumlarının İncelenmesi	Selin Vural
B.65	Hemşirelerde Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Stresi ilişkisi	Serap Arıcan
B.66	Hemşirelerin Sorun Çözme Becerileri ve İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi: Sistematik Derleme	Berra Yılmaz Kuşaklı



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

Tarih: 10.09.2023

Saat: 14:30–17:00

Salon: C

Oturum Başkanları: Cennet ÇİRİŞ YILDIZ, Sevim ŞEN OLGAY

Bildiri No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
B.67	Klinik ve Yönetici Hemşirelerin Hemşire Yetkinlik Değerlendirmesi'nin Karşılaştırılması	Ayşe Önal
B.68	Hemşirelerin Sessiz İstifasının Yükselen Sesi	Ebru Melek Benligül
B.69	COVID-19 Döneminde Yeni İşe Başlayan Hemşirelerin Oryantasyon Süreçlerinin Retrospektif Olarak İncelenmesi	Ezgi Bayır
B.70	Sağlıkta Dijital Dönüşüm: Dijital Hastaneler	Melek Çakır
B.71	Son Sınıf Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Uygulama Deneyimleri: Refleksiyon Çalışması	Müzelfe Bıyık
B.72	Hemşirelik Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Uzaktan Eğitim Sürecinde Mesleki Hazır Oluşluk Algıları	Filiz Coşkun
B.73	Hemşirelik Lisans Programında Hemşirelikte Yönetim Dersinin Öğrenci Merkezli Eğitim Yöntemi ile Yürütülmesi: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği	Emine Türkmen
B.74	Psikolojik Dayanıklılığın Kariyer Platosu Algısı Üzerindeki Etkisi: Hemşirelerde Kariyer Engellerinin Aracılık Etkisi	Şehrinaz Polat
B.75	Hemşirelerin Yurt Dışına Göç Eğilimleri ve Beyin Göçüne Yönelik Tutumları	Gülşen Akpınar
B.76	Hemşirelerde Ahlaki Duyarlılığın Hasta Mahremiyetini Gözetmelerine Etkisi: Kesitsel Bir Çalışma	Şehrinaz Polat
B.77	Sosyal Siberaylaklığın Hemşirelerin Bireysel İş Performansına Etkisi	Tuğba Öztürk Yıldırım
B.78	Hemşirelerde Sindirella Sendromu: Tanımlayıcı, Kesitsel ve Karşılaştırmalı Bir Araştırma	Tülay Demirci



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

KONFERANSLAR

KONFERANS-1: Hemşirelik Bakımının Yönetimine Kavramsal Bakış ve Uygulamada Kullanılan Modeller

Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN¹, Doç. Dr. Havva ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU²

1. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi,

2. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Yönetimi Anabilim Dalı

Hemşirelik ve hemşirelik yönetimi, dünyadaki sağlık politikalarındaki gelişmelere paralel olarak değişim süreci geçirmiştir. 20. Yüzyılın ilk yarısında hemşirelik ve hemşirelik dışı hizmetlerin birlikte yönetildiği dönem ile başlayıp, bugün çok büyük ölçekteki hastanelerde hemşirelerin gözlemsel yönetimine evrilmiştir. Taylorizm felsefesi, hemşire yöneticileri yönetimin daha teknik boyutlarına yönelmiş, giderek bakımın yönetiminden uzaklaşarak idari yönetim rollerinin ağırlıklı olduğu bir anlayışa doğru sürüklemiştir. Bununla birlikte verimlilik odaklı sağlık politikaları, yöneticileri işleri parçacıklar olarak görmeye ve çözüm getirmeye yönlendirmektedir. Yapılan kavram analizinde, hemşirelerin yönetim uygulamalarının bürokratik faaliyetlere odaklandığı ve bakımla çok az ilişkisi olduğu gösterilmiştir. Buna karşın bakım yönetimi; bakımı planlama, organize etme ve kontrol etme ile ilgili olduğu için bakımı daha nitelikli hale getirecektir. Bugün hastanelerde kullanılan hemşirelik yönetim modelleri üç ana grupta değerlendirilebilir; bakımın iyileştirilmesine odaklanan, verimliliğe odaklanan, maliyetlere odaklanan. Güvenli bakım için yönetim ve bakım boyutunun birlikte ele alındığı bakım yönetimi modellerinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

Ülkemizde, son yıllarda Sağlık Bakanlığı'nın oluşturduğu sağlıkta kalite ve akreditasyon standartları hastanelerde bakım yönetiminin ana aracı olmuştur. Bu standartların içinde bakım ile ilgili olan standartlar olmakla birlikte ağırlıklı olarak verimlilik odaklı bir yaklaşım söz konusudur. Hastane standartlarını ele alan bir analizde 277 standardın hemşirelik hizmetleriyle ilgili olduğu, ancak bunların 199'unun teknik boyutta ele alındığı görülmüştür. Dünyada popüler olan, ülkemizde de özellikle özel sektör sağlık kuruluşlarının gündeminde olan Joint Commission International'ın akreditasyon standartları ise hasta merkezli ve yönetim standartları olarak iki farklı yaklaşımla ele almaktadır. Hasta merkezli standartlarda hasta merkezli bakım, hastanın tanılanması, hastaların bakımı gibi bakımın ana unsurlarına yer verilirken, yönetim standartları insan kaynakları ve teknik kalite boyutunda kalmaktadır. Ülkemizde diğer bir bakım yönetimi aracı ise yasal düzenlemelerdir. Sağlık bakım hizmetleri müdürünün görev tanımında genel bir hizmet sunumunun yönetimi tanımlanırken, hemşirelik yönetmeliğindeki görev tanımında başhemşirenin hemşirelik hizmetinin etkin ve verimli sunumundan sorumlu olduğu vurgulanmaktadır. Her ikisinde de yine verimlilik odaklı yönetim anlayışının baskın olduğu görülmektedir. Hemşirelik yönetmeliğinde, sorumlu hemşire bakım yönetiminden doğrudan sorumlu olan yönetici olarak tanımlanmaktadır. Diğer taraftan bakımın yönetilememesinin bir sonucu olarak dünyada olduğu gibi ülkemizde de karşılanmamış bakım sorunu olduğu bilinmektedir. Çoğu zaman kaynak sorunları bu durumun nedeni olarak ortaya çıksa da özünde sağlıksız çalışma ortamları ve bakımın sahiplenilmemesi nedeniyle hastalar gereksinim duydukları bakımı alamamaktadırlar. Bu nedenle nitelikli bakım için uygulamada bakım yönetimi modellerinin kullanılması ve bakım sürecine rehberlik edilen bir yönetim anlayışının benimsenmesi gerektiği açıktır.

Anahtar Kelimeler: Bakım yönetimi, yönetici hemşire, modeller, karşılanmamış bakım.

KONFERANS-2: Cumhuriyetin 100. Yılında Hemşireliğin Bugünü

Prof. Dr. Nurgün PLATİN

KTO Karatay Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü

Konuşma içeriği; klinikte 100 yıldaki gelişmelerden örnekler, ICN'in önerileri ve özellikle 2023 Değişim Bildirgesi, Harvard Business Review Türkiye (HBR 2022-2023 Bültenleri) ve Jean Watson önerileri ve The Nursing Way programı olmak üzere dört başlıkta yapılandırılmıştır.

Klinikte çarpıcı örnekler başlığında; sağlık çalışanlarının hemşirelerin özerkliğini kabul etmemesi, değer verilmemesi, hemşirelik eğitiminde meslek dışı istihdamın olması, gençleri gerçekten hemşirelik yapmalarını sağlayacak ve meslekte tutacağımız yapıların oluşturulmaması, hemşirelik dışı kişilerin yönetici hemşire olabilmesi, hemşirelerin çalışma koşullarının ve özlük haklarının iyileştirilmesi, bu bağlamda siyasi ve sendikal haklarının kullanılmasına ortam hazırlanması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca klinikte görevli hemşirelerin yurt dışına gitmeye çalıştığı veya akademik kadrolara kayıldığı, hemşirelikte bilimsel çalışmaların artmakla birlikte bunun uygulamaya yansımadağı ve özellikle sağlıkta şiddetin hemşireleri nasıl etkilediğine değinilmiştir. Mesleki örgütlenmelerin güçlendirilmesi gerektiği ve hastane okul işbirliğinin yapılandırılması gerektiği üzerinde durulmuştur.

ICN 2023 değişim bildirgesinde; sağlığın vazgeçilmez bir temel insan hakkı olduğu, sağlık harcamasının insana yapılan bir harcama olmadığı topluma bir yatırım olduğu, Dünyanın COVID-19 benzeri bir afeti bir kez daha kaldıramayacağı ve COVID-19'un tüm dünyada hemşireleri, kaygı, stres, depresyon, tükenmişlik, psikolojik distres ve post-travmatik stres sorunları ile ciddi bir biçimde etkilediği şeklinde dört başlıkta ele alınmıştır. ICN 2023 yılı temasını «Bizim Hemşiremiz Bizim Geleceğimizdir» şeklinde belirlemiştir. ICN başkanı konuşmasında; Dünyanın hemşireliği yeterince takdir etmemekle, yeterince görünür kılmamakla ve tükenmeyecek bir kaynak olarak görmekle büyük hata yaptığını belirterek, hemşirelere değer verin, koruyun, saygı duyun ve hemşireliğe yatırım yapın şeklinde önerilerini vurgulayarak, 10 maddelik "Değişim Bildirgesi" yayınlamıştır.

Harvard Business Review'de yayınlanan 70 000 çalışan üstünde yapılan "Yetenek Eğitim Anketi (2023)" sonuçlarına göre; küresel salgın sonrasında iş yaşamında birçok şeyin değiştiği ve artık geriye dönülemeyeceği, iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılığın, işe verilen değer ve kariyer beklentilerinin farklı şekilde geliştiği belirtmiştir. Tükenmeye dikkat çekilerek, kuşak farklılıklarının iş yaşamına nasıl yansıdığı ve çağdaş liderlik yaklaşımlarının önemi üzerinde durulmuştur.

Son olarak; Jean Watson bakım verenlerin bakımı ve The Nursing Way programı hakkında bilgi verilmiştir.



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

PANELLER

PANEL 1: *Hemşirelik Bakım Yönetiminin Dinamikleri*

Panel 1.1: Bakım Yönetiminde İnsan Odaklı Bakım Anlayışının Geliştirilmesi

Dr. Serap İLERİ

Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi

Yirminci yüzyılın ikinci yarısından bu yana insana yüklenen anlamların değişmesi ile bilimin paradigmaları değişmiştir. Bu değişim, hemşirelik biliminde (bakım biliminde) insan odaklı ve kaliteli bakım anlayışını getirmiştir.

Bu anlayış, insanı yani bakım alanı ve vereni gereksinimleri olan bir bireyden bütüncül ve etkileşim halinde olan, üniter(bütünleştirici), dönüşen ve dönüştüren bir boyuta getirirken; bakım kavramını da, sadece fiziksel bakım değil nezakat, empati, şefkat ve kültürel duyarlılıkla, önemseme, sevgi frekansı ile bakımı zaman ve mekanın ötesine taşımak olarak değiştirmiştir. Bu durum hemşireliği iş odaklılıktan insan odaklı olmaya yöneltmiştir.

Bakım yönetiminde insan odaklı bakım anlayışının geliştirilmesi için Duffy'nin kaliteli bakım modeli (KBM) bir çerçeve sunmaktadır. Kalite bakım modeli hemşirelik sanatını ve bilimini birleştirir ve her ikisinin de eşit önemini vurgular. Hem kaliteye hem de bakıma odaklanan Kaliteli Bakım Modeli, hemşirelere uygulamalarını geliştirmeleri ve bakımı sağlık ortamına yerleştirmeleri için somut bir temel sağlar. Modele göre bakım, insanlar arasında karşılıklı etkileşimi içeren ve bu sayede olumlu duyguya, "önemsendiği hissine" ulaşılan bir süreçtir. İşte bu süreçte bireylerin önemsendiklerini hissetmeleri sonucunda işbirliği ortamı gelişmektedir.

Kaliteli Bakım Modeline göre, yönetici yaklaşımları önemseme davranışlarına dayandırılmış ve her bir önemseme davranışı için yöneticiden beklenen liderlik davranışları belirlenmiştir. Duffy'nin KBM'de önemsenmeyi gösteren sekiz davranış ve her davranış için yöneticiden beklenen liderlik davranışları şunlardır: karşılıklı problem çözme (kararlara katılma, dinleme, yeni bilgileri ve fikirleri paylaşma), yardıma hazır olma (hemşireleri tanıma, nazik davranma, güvenilir ve ulaşılabilir olma), insana saygı (meslektaşlarına ismiyle hitap etme, göz teması kurma, kurum için önemli olduklarını söyleme), cesaretlendirme (coşkulu ve istekli davranma, eğitim ve destek sağlama, sözlü ve sözsüz destek mesajları verme), hemşirenin özgünlüğünü kabul etme (hemşireler için neyin önemli olduğunu bilme, varsayımlardan ve yargılamalardan kaçınma, Tüm bireylerin, benzersiz yaşam deneyimlerinin bir karışımı olduğunu kabul edin.), iyileştirici bir ortam oluşturma (hemşireleri destekleme, ekip çalışmasını güçlendirme, esnek çalışma planı yapma, güvenli bir çalışma ortamı sağlama), temel insan gereksinimleri (hemşirelerin fiziksel ve emosyonel sağlığı yanı sıra başarı ve benlik saygısı gibi daha yüksek düzeydeki insan gereksinimlerini karşılama), bağlanma gereksinimidir (özel günleri ve başarıları kutlama, iş-yaşam dengesinin sağlama, kişisel gelişim ve ekip gelişimini destekleme).

Liderlik davranışlarına temellenen yönetici hemşire önemseme davranışları yönetici hemşire-hemşire ilişkilerinde bireyin, grubun ve sistemin kendini geliştirmesine katkıda bulunmasının yanı sıra çalışma ortamları üzerinde de iyileştirici bir etkiye sahiptir (38).

Amerika birleşik devletlerinde hemşirelik yapılan çalışmalarda en güvenilir meslek olduğu ortaya konmuştur. Bunun magnet hastanelerin varlığı bu durma çok büyük katkı sağlamaktadır ve magnet hastanelerde hemşirelik kuramlarının / modellerinin uygulandığı görülmektedir.

KBM'lini uygulayan Jefferson sağlık hizmetlerinin uygulamaları, yöneticilere bakım yönetiminde insan odaklı bakımı geliştirmeleri için rehberlik sağlayabilir. Jefferson sağlık hizmetlerinin hemşirelik anlayışı bir modele dayanmaktadır. Hemşirelik uygulama modelinde hemşiresinin çeşitli boyutlarını simgeleyen bir anahtar kullanılmıştır. Bu anahtarın birden fazla parçası vardır. Bu kavramsal yaklaşım, bireylerin önemsendiklerini hissetmelerine olanak tanır ve bir işbirliği ortamının oluşmasını sağlar. Bu model, uyumlu ekipleri teşvik etmek ve kaliteli bakımı teşvik etmek için kanıta dayalı uygulamalarla birleştirilmiş ilişkilerin önemini vurgulamaktadır. Anahtarın başı, hemşire, hastalar ve aileler arasında güven ve saygı ortamını ve bakım planının kolektif sahipliğini destekleyen işbirlikçi ilişkileri temsil etmektedir. Yüzükler, Jefferson hemşiresinin eşsiz özelliklerini yansıtır (uzmanlık, bütünlük, yenilikçi, nezaket sahibi, şefkatli, merhametli, kendinden emin, bağlantı kuran, empati sahibi, onurlu, iş birliği, ilham verici ve savunuculuk). Anahtarın omuzu, hemşirelik uygulamalarında güvenliğin yüksek önceliğini ifade etmektedir. Bıçak kısmı ise, hemşirelik teorisini temsil etmektedir. (Duffy'nin Kaliteli Bakım Modeli). Bu model, kaliteli bakımı teşvik etmenin bir yolu olarak ilişkilere, mesleki gelişime ve insan bakıma odaklanır. Jefferson'daki her hemşirenin bir yansımasıdır. Hasta/aile ve birbirlerine olan bağlılığın eşsizliğini savunmaktadır. Güvenli ve kaliteli bakıma güçlü bir şekilde odaklanmanın, sonuçları yönlendireceğini savunur.

Bakım anlayışının geliştirilmesinde hemşirelik anlayışının yanı sıra hemşirelik yönetim yapısı da önemlidir. Jefferson sağlık hizmetlerinde hemşirelik, profesyonel uygulamalar, sistem çapında ve birim bazlı konseyler aracılığıyla büyümeyi, optimal hasta sonuçlarını ve memnuniyetini destekleyen ortak bir yönetim yapı ile yönetilmektedir. Yönetim yapısı konseylerden oluşmaktadır: Hemşirelik Koordinasyon Konseyi, Hemşire Yürütme Konseyi (NEC), Güvenli Uygulama Konseyi, Kanıta Dayalı Uygulamayı ve Araştırma Konseyi, Mesleki Gelişim Konseyi, Hemşire İşyeri Ortamı ve Personel Konseyi, Hemşirelik Bilişim Konseyi, Gece Vardiyası Konseyi, Birim Konseyi). Bu konseylerin faaliyet alanları, amaçları, kimlerden oluşacağı ve toplanma sıklıkları incelendiğinde katılımcı yönetim anlayışının hakim olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, insan odaklı bakım sonuçları yıllık faaliyet raporlarıyla görünür kılınmalıdır. Jefferson sağlık hizmetleri yıllık raporlarında, hemşirelerin çeşitli başarılarını sergilemektedir. Her raporda, hemşirelerin hastalar ve birbirleri için bakım ortamlarını nasıl yarattıklarını ve bakım sunumunu dönüştürmenin anlamlı yollarını nasıl geliştirdiklerini izlenebilmektedir. Bu deneyimler, Jefferson hemşirelerinin mesleğe olan tutkularını nasıl gösterdiklerini ve yaşamları sürekli iyileştirerek Jefferson'un misyon, vizyon ve değerlerini nasıl yerine getirdiklerini göstermektedir. Ülkemizde yönetici hemşirelerin insan odaklı bakım anlayışını geliştirmesi için hemşirelik anlayışını yansıtan modellerle çalışılması ve hemşirelik yönetim yapısını değiştirmesi gerekmektedir. Ayrıca yapılan tüm faaliyetleri de görünür kılmaları gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan odaklı bakım, model, kaliteli bakım modeli, hemşirelik yönetimi

Panel 1.2: Hemşirelik Sürecinin Önemi ve Bakımın Planlanması

Doç.Dr. Esra UĞUR

Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

Sağlık bakım sisteminin her alanında konumlanmış bulunan hemşireler, sahip oldukları tıbbi bilgiyle birlikte bakımın yönetiminde eşsiz bir konumdadırlar. Hemşireler mesleki uygulamalarını hemşirelik süreci ile sürdürmektedir. Hemşirelik süreci, verimli ve etkili, hedef odaklı ve hümanist hemşirelik bakımının sağlanmasına yönelik yapılandırılmış ve sistematik bir süreçtir. Standartlaştırılmış hemşirelik dili aracılığıyla bireyselleştirilmiş, sürekli hemşirelik bakımının sağlanmasına yönelik bir standarttır. Hemşirelik süreci, bakım uygulamalarında hemşirenin çalışmasını organize etmek için önemli bir yöntemdir. Karar verme, hemşirelik eylemlerinin planlanması, sağlanan bakımın organizasyonu ve belgelenmesi için klinik akıl yürütmeyi sağlar.

Hemşirelik sürecini kullanmanın bakım alan bireyler açısından yararları; bakımın niteliğini artırır ve sürekliliğini garanti eder. Bireysel bakım olanağı sağlayarak bireye kendi bakımına katılma, bakımı ile ilgili karar verme ve onu denetleme olanağı vererek iyileşmesi için güdüler, memnuniyetini artırır. Hemşirelik süreci doğrultusunda verilen bakımın sağlık bakım hasta sonuçlarına etkisini araştıran çeşitli araştırmalarda bireylerin günlük yaşam aktiviteleri, yaşam kalitesi, öncelikli hedefe ulaşma oranları ve umut düzeyleri, semptom derece ve şiddeti üzerinde olumlu gelişmeler elde edildiği belirlenmiştir. Hemşirelik sürecini kullanmanın hemşireliğe olan katkıları ise; hemşirenin hasta bakımına daha etkin katılımını sağlar, motivasyonunu artırır. Hemşireye mesleki uygulamalarında hesap verebilirlik sağlar, kalitenin ve performansın değerlendirilmesine katkıda bulunur, kaynakların ekonomik kullanımına olanak sağlar. Hemşirelik sürecinin çok boyutlu özelliklerinin çözülmesi ve diğer sağlık çalışanlarından ve hemşirelik dışı bakım faaliyetlerinden ayrılması zordur. Yapılan çalışmalarda hemşireliğe bakımına duyarlı çıktıların tanımlanması gerekliliği belirtilmiş ve bunların başında hasta düşmeleri, basınç yaralanmaları, mortalite, kateter ilişkili idrar yolu enfeksiyonları, ilaç hataları ve araç ilişkili pnömoniler geldiği belirlenmiştir. Hemşirelik bakımının maliyetlendirilmesi sürecinde karşılaşılan metodolojik farklılıklara karşı standart hemşirelik dillerinin kullanılması önerilmektedir.

Hemşirelik sürecinin önemi vurgulanmakla birlikte bakım sunumunda kullanımının sağlanması ve yaygınlaştırılmasının önünde engeller bulunmaktadır. Bunların başında kurumların organizasyon yapıları ve tesisler, iş yeri ortamı, hemşire-hasta oranlarında dengesizlikler, hasta akışının fazlalığı ve sürecin uygulanabilmesini kolaylaştıran kaynakların kıtlığı gibi motive edici faktörlerin eksikliği gibi sağlık tesisiyle ilgili faktörler gelmektedir. Yönetici hemşirelerin hemşirelik sürecine ilişkin algılarını inceleyen çalışmalar yönetici hemşirelerin hemşirelik sürecinin öneminin farkında olmakla birlikte bir öncelik olarak görmediklerini, bakımdan daha çok bürokratik aktivitelere odaklandıklarını ortaya koymuştur. Hemşirelerin eğitim durumu, bilgi-beceri ve deneyimleri ile profesyonel hemşirenin özerklik düzeyiyle sürecin uygulanmasında etkilidir. Hemşireler hemşirelik sürecinde kendisini yeterli bulduğunu ve klinikte hastaya bakım verirken hemşirelik sürecini kullanmayı gerekli görmektedir.

Klinik uygulamada ve hemşirelik eğitiminde hemşirelik sürecini aktif şekilde kullanabilmeyi sağlamak üzere

teknolojinin getirdiği olanaklardan yararlanılması, çeşitli yazılımlar ve hemşirelere yönelik klinik karar destek sistemlerinin kullanılması yararlı bulunmuştur. Mesleki olarak iki soru akıldan çıkarılmamalıdır: Hastaya/topluma karşı sorumluluk ve hesap verebilirliğini nasıl yerine getirebilir? Hemşirelik süreci kullanılmazsa hemşireler bakımın kalitesini nasıl değerlendirebilir?

Panel 1.3: İnsan ve Maddi Kaynakların Yönetimi

Prof. Dr. Emine TÜRKMEN

İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi *Hemşirelik Bölümü*

Sürekli değişimlerin yaşandığı ve ekonomik baskıların yoğun biçimde hissedildiği günümüzde, yönetici hemşirelerin temel amacı insani ve maddi kaynakları etkili ve verimli kullanarak en iyi sonuçların elde edilmesini sağlamaktır. Yönetici hemşireler, amaçlarına ulaşmak üzere yönetim sürecinin planlama, örgütleme, yöneltme, eşgüdüm sağlama ve denetleme-değerlendirme basamaklarından yararlanırlar. Bu basamaklardan ilkini oluşturan planlamanın etkili yapılması çok önemlidir, çünkü bu bölümde planlanan aktivitelerin doğruluğu sonraki aşamalardaki başarıyı etkilemektedir.

Yönetici hemşireler, insan ve maddi kaynakları planlama aşamasında Donabedian'ın "yapı, süreç ve sonuç" modelinden yararlanabilir. Hemşirelik hizmetlerinin planlanmasında öncelikle "sonuçların planlanması" gerekir. Geriye doğru tasarım olarak adlandırılan bu strateji, verilecek hizmetin sonunda elde edilecek sonuçların bilinmesini ve böylece çalışanlar arasında ortak amaçlara yönelinmesini kolaylaştıracaktır. Planlanacak sonuçlara örnek olarak hasta memnuniyetinin artırılması, hasta şikayetlerinde azalma, düşme oranında ve ilaç hatalarında azalma gibi hasta sonuçları ile hemşire memnuniyetinde artma ve hemşire devir hızında azalma gibi çalışan sonuçları örnek olarak verilebilir. Ancak yönetici hemşirelerin planladıkları bu işleri etkili yürütebilmeleri, çalışanlara önderlik edebilmeleri ve kaliteli bakım sunulmasını sağlayabilmeleri için çalışma ortamlarının da sağlıklı olması gerekir. Bu bağlamda yönetici hemşirelere üst yönetimin kaynak desteği sağlaması son derece önemlidir. Diğer taraftan birimdeki işleri kapsamlı biçimde planlaması ve bu planlara çalışanlarını dahil ederek yönetimi paylaşılarak yürütmesi de istenen sonuçlara ulaşmalarını sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yönetici hemşire, kaynak yönetimi, Donabedian modeli, hasta sonuçları, çalışan sonuçları.

Panel 1.4: Hemşirelik Bakımının Denetlenmesi ve Değerlendirilmesi

Doç. Dr. Ebru ÖZEN BEKAR

Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Hemşirelik hizmetlerinin kalitesinin, hemşire yöneticinin başarısıyla doğrudan ilişkili olduğu, yöneticinin başarısının da yönetim sürecini doğru kurgulamaktan geçtiği bilinmektedir. Yönetim sürecinin en önemli ve son aşaması denetim sürecidir. Denetim; örgütsel amaçlara ulaşmak için planlanan süreç ve kaynakların izlenmesi ve değerlendirilmesi, planlananlar ile gerçekleşenlerin karşılaştırılması olarak tanımlanmaktadır. Kelime olarak olumsuz bir çağrışım yapsa da denetim çalışana karşı manuplatif ya da cezalandırıcı bir yaklaşım anlamına gelmez. Denetim bir yönetici işlevi ve yetkinliğidir. Aynı zamanda hem bireysel hem de profesyonel büyüme ve öğrenmenin bir yoludur. Hemşirelerin gelişiminde yönetici hemşirelerin önemli bir rolü olduğu bilinmektedir. Denetim sonuçlarının etkili şekilde geri bildiriminin motivasyonu arttığı, ekip çalışmasını güçlendirdiği ve geliştirdiği belirtilmektedir.

Yönetici hemşirelerin temel amaçlarından birisi hemşirelik bakımının denetlenmesidir. Türkiye’de genel olarak hemşire yöneticilerin temizlik, teknik işler, malzeme takibi gibi genel ünite yönetimini kapsayan işlere bakım yönetiminden daha fazla odaklandıkları ifade edilmektedir. Bakımın denetiminden yönetici hemşirelerin uzaklaşması hemşirelik hizmetlerini olumsuz etkilemektedir. Bu konuyla ilgili nitel bir çalışmada hemşirelik hizmetlerinde denetim sisteminin yararları ele alındığında; hemşirelerin yarısından fazlası ve yönetici hemşirelerden bazılarının denetim sürecinin hemşirelik hizmetlerine katkı sağlamadığını ifade etmektedir. Ayrıca denetimin etkin yapılmaması servis hemşirelerinin yönetici hemşirelere olan güvenini olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir.

Etkin denetim; amacı, sıklığı, kullanılan yöntemler ve hemşire ve yöneticilerin yaşadıkları sorunların ele alındığı bir süreçtir. Denetimin amaçları kurgulanırken, mutlaka hemşirelere açıklanmalı, denetimin amaçları konusunda hemşire ve yönetici hemşirelerin bakış açıları ortak olmalıdır. Denetim süreci içerisinde yöneticiler mutlaka denetim kriterlerini oluşturmalarıdır. Kurumlarda denetim sıklığı; servis sorumlularının yetkinliklerine ve personellerin deneyimlerine göre değişmektedir. Ayrıca denetim süreçlerinde hemşire ve yönetici hemşirelerin yaşadıkları sorunlar mutlak göz önünde bulundurulmalı ve süreci kurgularken bu sorunlar ele alınmalıdır.

İyi uygulanmış yönetsel denetim yeniliğe izin verecek kadar esnek, hedefe ulaşmak için etkin bir yapılandırmaya yetecek kadar var olmalıdır. Denetimin etkinliği ancak yöneticilerin ve çalışanların sürecin yararlarına inanmaları ölçüsünde gerçekleşeceğinden, hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin denetim sürecini nasıl ele aldıkları, denetim işlevini nasıl gerçekleştirdikleri, bu sürecin hemşireleri ve yönetici hemşirelerin bakış açılarında farklılık yaratıp yaratmadığı büyük önem kazanmaktadır. Sonuç olarak, hemşire yöneticiler denetimlerle çalışanlarını görmek, duymak ve konuşmak için birimlerde görünür olmalı ve ardından desteğe mi yoksa dönüşüme mi ihtiyaç duyduğuna karar vermelidir.

Anahtar Kelimeler: Denetim, bakımın değerlendirilmesi, yönetici hemşire

PANEL 2: *Bakımın Yönetimindeki Sorunlarımız ve Önerilerimiz*

Panel 2.1: Hemşirelik Sürecini Hasta Bakımında Nasıl Daha Etkili Kullanabiliriz?

Uzm. Hemş. Devrim EREN TEKİN

IÜC Lisanüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi

Hemşirelik mesleğine profesyonel bir kimlik kazandıran hemşirelik süreci; bilimsel olarak düşünme ve araştırmayı gerektiren, birey/aileye özgü olarak planlanıp, uygulanan ve değerlendirilen dinamik bir süreçtir.

Hemşirelik Sürecinin Yararları: Bireyselleşmiş bakım sunma olanağı verir, hemşirelere çok yönlü eleştirel düşünme alışkanlığı kazandırır, verilecek bakımda öncelikler saptanır, hemşireye, yaptığı işleri kaydettiği için yasal dayanak sağlar, araştırmalar için yazılı kaynak oluşturur, hemşire rasgele değil, planlı ve amaca yönelik çalışacağı için, zamandan ekonomi sağlar, işgücü kaybı azalmış olur, hemşireliğe bilimsel bir kimlik kazandırır, bireyi kendi bakımına katılma konusunda teşvik eder, ekip üyeleri arasında bireyin ihtiyaçları konusunda iletişim sağlar, bakımın kalitesini artırır, devamlı öğrenme fırsatı sağlar ve daha birçok faydası vardır.

Hemşirelik Sürecinin Aşmaları: Veri Toplama, Tanılama, Planlama, Uygulama, Değerlendirme

Kalite Standartları Ne İstiyor?: Sağlıkta Kalite Standartları; SHB01 Hasta bakımına ilişkin süreçler ayakta, yatan ve acil hastaları kapsayacak şekilde tanımlanmalıdır. SHB04 Bakım ihtiyaçları doğrultusunda yatan hastalara yönelik bakım planı düzenlenmelidir. SHB04.04 Hasta bakım planlarında uluslararası ortak terminoloji (ICD 10, NANDA, NIC, NOC vb.) kullanılmalıdır. SHB04.05 Hastanın bakımı sırasında meydana gelen tüm değişiklikler ve gelişmeler bakım planına eş zamanlı olarak yansıtılmalıdır der ve bunların yapıldığını hasta kayıtlarda görmek ister.

Aynı şekilde JCI (Joint Commission International) standartları; COP.2.2 Her bir hasta için, hastaya özel bir bakım planı hazırlanmalı ve dokümanite edilmelidir der ve hasta kayıtlarında görmek ister.

Hemşirelik Sürecini Nasıl Etkili Kullanabiliriz?: Hemşirelere nasıl veri toplanacağı ve fizik muayene yapılacağı konusunda kapsamlı bir eğitim verilmesi, uygulama yaptırılması, kapsamlı bir şekilde hemşirelik süreci eğitimi verilmesi, veri toplama ve tanılama aşamalarına yeterli zaman ayrılması, tanılama formunun bir modele dayandırılması (Örn.: Gordon'un Fonksiyonel Sağlık Örüntüleri Modeli), hastalığa özel standart bakım planlarının kullanılmaması, standart hemşirelik tanımlarının hazırlanması, hemşirelik tanımlarının staf hemşirelerle birlikte hazırlanması, bireye özel yapılan bakım planlarının ekibin diğer üyeleri ile paylaşılması ve önerilerinin alınması.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik Süreci, Hemşirelik Bakımı, Bakımın Kaydı

Panel 2.2: Hemşirelerin Bakım Davranışını Nasıl Değiştirebiliriz?

Dr. Öğr. Üyesi Ebru Melek BENLİGÜL

İzmir Tınaztepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, *Hemşirelik Bölümü*

Profesyonel bir disiplin olan hemşirelik mesleğinin gelişebilmesi bilimsel bilginin yorumlanarak uygulamaya yansıtılması ile mümkündür. Günümüzde hastalara en iyi sağlık bakım hizmetini sunabilmek için, uygulamaları en iyi kanıtlara göre gerçekleştirmeye olan gereksinim artmaktadır. Hemşirelik hizmetinin değerlendirilmesi ve elde edilen bulgulara yönelik yapılan iyileştirme çalışmaları ile bakım kalitesinin artırılması mümkündür. Bu amaçla tüm dünyada kalite göstergeleri artan oranda kullanılmaktadır. Kalite göstergeleri, üretilen hizmetlerin hatasız, belirli standartlara uygun ve ne kadar iyi yerine getirildiğinin ölçülmesini sağlar. Hemşirelik bakım kalitesini değiştirmek için başlangıç noktası nereden başlanacağına karar vermektir. Burada temel soru; neyi değiştirmek gerektiğidir. Hemşirelik bakımda kaliteli hizmet sunumunu sağlayabilmek için ilk önce sistemin nitelik ve nicelik olarak bu hedefin neresinde olduğunu görmek gerekmektedir. Sunulan hemşirelik hizmeti ile planlanan hemşirelik hizmeti arasındaki açığı belirlemek, ideal hizmet ile sunulan hizmet arasındaki açığı kapatmak önemlidir. Hemşirelik hizmet kalitesinin sürekli artırılması için ilk adım verilen hemşirelik bakım kalitesinin izlenmesi ve ölçülmesidir. Hemşirelik bakım davranışını değiştirmede hedefin neresinde olduğumuzu kalite göstergeleri ile belirlenebilir. Ancak göstergeleri olmayan bir stratejinin yararı olmadığı gibi stratejisi olmayan rakamların da anlamı yoktur. Bu nedenle hedefe ulaşmak için strateji de belirlenmelidir.

Bakım davranışlarını değiştirmek ve en güçlü kanıtların uygulamaya aktarılmasını sağlamak kolay ulaşılabılır hedef değildir. Hemşirelik yöneticilerinin bakım ortamlarında aktif gözlemci olarak yer alması, sunulan hemşirelik bakımını izlemesi, bakım süreçlerine dahil olması hemşirelerin bakım davranışlarını tespit etmede, değişim gereksinimi belirlemede ve değişim için gerçekçi hedefler koymada yol göstericidir. Bakım davranışının değişimi için, hemşire ekibine değişimin neden gerektiğini anlatmak, hasta açısından yararlarını ve hedefleri açıklamak ve böylece ekibin değişime inancını sağlamak önemlidir. Bakım davranışlarının değişimi için ayrıca sağlıklı bakım ortamları da oluşturulmalıdır. Yeterli sayıda hemşire istihdamı ve yeterli malzeme sağlanmalı, yazılı protokoller oluşturulmalı, hemşire ekibi eğitilmeli ve hemşirelik yöneticileri bu süreçte iyi rol modeller olmalıdır. Değişim sürecinde hemşire ekibinin motivasyonu açısından takdir etme, ödüllendirme ve sürekli geri bildirimden yararlanılmalıdır. Kuşkusuz bu süreç bir ekip işidir ve biz bilinci ile çalışılması değişimde başarıya giden yolda esastır.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, bakım davranışı, kanıta dayalı hemşirelik, bakım kalitesi

Panel 2.3: Bakımı nasıl etkili denetleyebiliriz?

Rabia TÜLÜBAŞ

VM Medical Park Maltepe Hastanesi, Hasta Bakım Hizmetleri Müdürlüğü

Denetim süreci, plan ve politikalar çerçevesinde denetim standartlarının saptanması, yapılan faaliyetlerin niteliksel ya da niceliksel olarak ölçülmesi, ölçüm sonuçlarının standartlar ile karşılaştırılması ve düzeltilmelere yönelik karar verme aşamalarından oluşmaktadır. Denetlemede amaç, hemşirelik hizmetlerinin kalitesini yükseltmek, belirlenen bakım standartlarına uygunluğu gözlemlemek, bakıma ilişkin kalite göstergelerini izlemek, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimine katkı sağlamak, oluşan sorunların çözüm yollarını belirleyerek denetim çıktılarından yararlanmaktır. Hemşirelik hizmetlerinde denetim; politika belirleme, belirlenen politikaları programa dönüştürme, eylem planları üretme ve uygulama, bütçe yapma ve örgütsel sistemler saptama, mali konuları kontrol altına alabilme, gelişmeleri izleme, sonuçları değerlendirme, sonuçlara göre var olan planı yeniden gözden geçirme başlıkları altında toplanmaktadır. Bakımı denetlemede kullanılan en önemli indikatörler; düşmeler, ilaç hataları, enfeksiyon takip süreci, basınç yaralanmaları ve hasta memnuniyet oranlarıdır. Bakımın etkili denetlenmesinde önemli ölçütler şunlardır. Bakım standartlarının belirlenmesi, uygulamanın bu standartlara göre ölçülmesi, değerlendirme ve kontrol, hasta memnuniyetinin izlenmesidir. Bakımın etkin denetlenmesinde planlamalar ve uygulamalar, alınan stratejik kararların ve planlanan faaliyetlerin hayata geçirilmesi için uygulamaya yönelik planlamaların yapılması, gerekli kaynakların sağlanması, planlamaların uygulanması için gerekli organizasyonun yapılması ve süreçlerin alt kademe yöneticilere iletilmesidir. Hemşirelik hizmetleri yöneticileri, Hemşirelik bakımının verimliliğini ölçmek, klinik hemşirelik uygulamalarının en iyi şekilde yürütülmesini sağlamak, klinik hemşirelik uygulamalarını ve hasta bakımını yönetmek için gerekli olan insan, finans ve gereksinim duyulan diğer kaynakları sağlamak ile yükümlüdür. Her düzeydeki hemşirenin gelişimi için gereken aksiyonlar almak, kurumsal bakım standartlarının ülkedeki mesleki, yasal standartlara uyumunun sağlanmasına katkı sağlamak, hemşirelik hizmetlerinin stratejik planlarının yapılmasını sağlamak ve disiplinler arası ve klinikler arası işbirliğini oluşturmasını yapmakla yükümlüdür.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelikte yönetim, yönetici hemşire, bakımın yönetimi, bakımın denetlenmesi, etkin denetim

PANEL 3: *Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği*

Panel 3.1: Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği

Zahide CEBECİ

Prof. Dr. Cemil Taşcıoğlu Şehir Hastanesi, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü

Hemşirelik hizmetleri yönetimi; hastayı tüm boyutlarıyla ele alarak, rehabilitasyon hizmetleriyle birlikte; koruyucu, tedavi edici ve hasta ile ilgili süreçleri geliştirerek, bu süreçlerin etkinliğini değerlendirmekten sorumludur.

Ülkemizdeki sağlık sisteminin içinde bulunduğu durum bilgi sisteminden, insan gücüne, finansmandan hizmet sunumuna kadar pek çok alanda köklü değişiklikler yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu değişiklikleri gerçekleştirmek için 2003 yılında Sağlıkta Dönüşüm Programı faaliyete geçirilmiştir. Sağlık hizmetlerinde maliyetlerin artması, toplumun beklentilerinin yükselmesi ve sağlık hizmetleri yönetim anlayışının sorgulanmaya başlanması sağlıkta dönüşümün temel nedenleri olarak belirtilmiştir. 2011 yılında kamu örgütlenmesinde meydana gelen köklü değişimden Sağlık Bakanlığı da etkilenmiş ve 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) (RG: 02.11.2011, Sayı: 28103) çıkarılmıştır. Kamu hizmetlerinin etkin ve verimli sürdürülmesi gerekçesiyle Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında yeni birimler kurulmuştur. Bu amaçla Kamu Özel İşbirliği (KÖİ) Modeli büyük çaptaki altyapı faaliyet ve projelerin finansmanını üstlenen, kamu hizmetinin sağlanabilmesi amacıyla kamu ve özel sektörün işbirliği içinde beraber olarak hareket ettiği ve kamu hizmet sunumunun ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için bütün süreçlerde gerçekleşme ihtimali olan risklerin ortaklaşa paylaşıldığı bir model olarak tanımlanabilmektedir. Bu modelin beraberinde getirdiği şehir hastaneleri fikri ile teknoloji, hemşirelik uygulamalarında aynı zamanda bir değişim sürecini de başlatmıştır.

21. yüzyılda dünyada ve ülkemizde yaşanan demografik ve teknolojik değişimler bireyleri, toplumu, sağlık bakımını, meslekleri ve dolayısıyla hemşireliği ve hemşirelik hizmetlerinin yönetimini doğrudan etkileyecek dinamikleri oluşturmaktadır. Bu değişimlerin; bilgi ve iletişim teknolojilerinde, çevresel faktörlerde, sağlık bakım hizmetlerinde ve dolayısıyla sağlık eğitimi ve yönetiminde olacağı öngörülmektedir. Sağlıkta yaşanan bu dönüşüm ve şehir hastanelerinin kurulması ile teknoloji, hemşirelik uygulamalarında aynı zamanda bir değişim sürecini de başlatmıştır. Bu doğrultuda hemşirelik hizmetlerinin nitelikli bir şekilde sunulabilmesi için, hemşirelik hizmetleri yönetiminin yapı ve işleyişinin belirli standartlar doğrultusunda yapılandırılması, işleyişin gerekli yasal düzenlemelerle güçlendirilmesi, sağlık bakım hizmetleri yönetim ve denetiminde uluslararası kabul edilen yönetim sistemlerinin kullanılması, görevlendirilmesi yapılan hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin, gelişen yeni hemşirelik rollerini temel alarak gelişim ve değişimlere ayak uydurabilmesi, hemşirelik hizmetleri yönetiminde yetki devri etkin bir şekilde gerçekleştirilerek, hemşirelerin bağımsız karar verebilmeleri için yetki ve sorumluluklarının artırılması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik hizmetleri yönetimi, sağlıkta dönüşüm, şehir hastaneleri

Panel 3.2: Özel Hastanelerde Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği

Eda ERYİĞİT SARICA

Acıbadem Sağlık Grubu, Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğü İş geliştirme ve Proje Müdürü

Sağlık sistemi ve hemşirelik dinamik bir değişim içindedir. Herkese 'etkin maliyette' ve 'iyi bir bakım' sunma konusunda yaşanan zorluklar, global olarak sağlık sistemlerinde 'transformation' dönüşüm ihtiyacını gündeme taşımıştır.

Son on yılda sağlık politika ve uygulamalarında yaşanan bu değişim iklimi, dikkatleri sağlık sisteminin en büyük grubunu oluşturan hemşirelik mesleğine ve bu dönüşümdeki büyükrolüne çevirmiştir.

Değişimdeki İtici Güçler;

- ☐ Yaşlanan toplum nüfusu (Türkiyede yaşlı nüfüsü son 5 yılda %22,6 oranında artış göstermektedir.)
- ☐ Her yaşta daha fazla kronik hastalığa sahip bireyler
- ☐ Bakım koordinasyonundaki aksamalar
- ☐ Ekonomik krizler, salgın hastalıklar, savaşlar ve etkileri bu dönüşümün tetikçilerinden bazılarıdır.
- ☐ Hemşireler toplumun ihtiyaç duyduğu sağlık reformlarını başlatmada öncülük etmeleri gerekmektedir.

Hemşirelikteki Değişimin İtici Güçleri

Taşınabilirlik ve Hareketlilik:

Teknoloji hastaların yaşam sürelerini uzatmaktadır. Hemşirelerin özellikle, hastaların taburculuk süreçlerinde etkin teorik ve uygulamaları eğitimler vermelidir.

Kanıtı Dayalı Uygulamalar:

Kanıtı dayalı uygulamalarının yaygınlaştırılması, meslektaşlarımız arasında doğru bilginin hızlı yayılmasını ve zaman yönetimini sağlamamıza neden olur.

Hasta Güvenliği ve Kaliteli Bakım:

Gelecekte, hastalarımız kendi haklarını çok daha iyi bilecek ve hemşirelik göstergeleri ile sağlık kuruluşları bakımın ve uygulamanın doğruluğunu kanıtlayabilecektir.

(Hasta bakım çıktıları)

Teknoloji:

Hayatımızın her noktasında olan teknolojinin kullanımı, hemşire kayıtlarının sürdürülebilirliği, hemşirelere hatırlatıcı mekanizmaların oluşturulması, doğru uygulamalara hızlı erişim sağlamaktadır.

Tecrübeli-Olgun Hemşire:

Uzun yıllar mesleğe emek vermiş hemşireler, yeni mezun hemşireler ile beraber tecrübe ve değerlerini kullanarak , “yeni normal” oluşturmaları beklenmektedir.

Şifa alanları:

Hastanelerde “mindfulness” inziva sunan ve hemşirelerin görev sürelerinde küçük aralarda okuyabilecekleri, olumlama mesajları gönderebilecekleri, daha kişisel- tatmin edici çalışma ortamlarına olan ihtiyaç artmaktadır.

Hemşirelik Eğitimi ve Öğrenme Teknikleri:

Profesyonelleşmiş eğitimler, bölüm bazlı değerlendirmeler yapılarak ve özellikle eğitimlerin alanlarda davranış değişiklikleri ve eğitimin etkinliğinin ölçülmesi takip edilmelidir. Eğitim sırasında “öğrenmeyi öğrenme” ve “hayat boyu öğrenme” becerisi kazandırılmalıdır.

Simülasyon merkezleri:

Hemşirelerin kompleks senaryoları henüz hasta ile karşılaşmadan öğrenmelerine, kendine güvenli, teknolojiyi etkin bir şekilde kullanan sağlık profesyonelleri olmalarına yardım etmektedir.

Hemşire Liderleri:

Sağlık politikalarına yön verebilen, ekonomi ve teknolojik gelişmelere hızlı adaptasyon sağlayan hemşire liderlerine ihtiyaç önümüzdeki 15 yıl artacaktır.

Hemşirelik Liderleri;

- ☐ Değişen teknoloji ve bilgiye kolay ulaşabilecek yöntemler geliştirmeli,
- ☐ Akış şemaları oluşturmali,
- ☐ Hastanelerde organizasyon şemaları oluşturarak, unvan bazı görev tanımları ve ana sorumlulukları net bir şekilde belirlemelidir,
- ☐ Çalışanların gelişme açık alanlarını hızlı fark edilmeli, kişisel gelişim planları ile desteklemelidir,
- ☐ Hasta bakım odaklı kuramlarını oluşturmali ve takip-kontrol mekanizmalarını kurmalıdır,
- ☐ Hemşirelik göstergelerine yansıyan durumları, fırsata çevirerek hasta bakım süreçlerini iyileştirmelidir.
- ☐ Hemşireler dünyadaki değişim ve gelişmeleri sürekli izlemeli ve bunlarla baş etmede gerekli donanımı sağlamalıdır.

Hemşirelik hizmetleri yönetiminin geleceğini şekillendirirken;

- ☐ Hemşireler, diğer sağlık profesyonelleriyle işbirliği içinde olmalı,
- ☐ Lisans ve üstü eğitim alan hemşireler arttırılmalıdır,
- ☐ Hemşirelerin mesleki eğitimlerine uygun olarak uygulama yapmalarına izin verilmeli,
- ☐ Aldıkları eğitim onları hasta merkezli, adil, güvenli, kaliteli sağlık hizmeti sunmaya daha iyi hazırlamalıdır.

- ☐ Liderlik bazında, liderlerin seçilmesi, liderlik vasıflarının geliştirilmesinde hangi yöntemlerin kullanılacağı, bu yöntemlerin sahadaki etkileri ve davranış değişikliklerine dönüştürülmesi,
- ☐ Uygulama alanlarında, sistematik ve bütüncül yaklaşımlar ile hasta güvenliğini ön planda tutarak hizmetin sunulması,
- ☐ Hemşirelerin araştırmaya teşvik etmek amacı ile bilimsel komiteler oluşturulması,
- ☐ Stratejik Planların oluşturulması, (liderlik, uygulama, eğitim ve araştırma)
- ☐ Değişime öncülük,
- ☐ Geleceğin liderlerine yatırım yapılması,
- ☐ Hemşirelerin karar verme alanlarının genişletilmesi,
- ☐ Bilişime önem verilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik mesleğinin geleceği, hemşirelik mesleğinin geleceğinin planlanması.

Panel 3.3: Üniversite Hastanelerinde Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği

Beyhan BUDAK

İÜC Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

(Konuşmacımız sunumunu bizimle paylaşmamıştır.)

Panel 3.4: Hemşirelikte Yönetim Eğitiminin Geleceği

Doç. Dr. Nilgün GÖKTEPE

Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Birey, aile ve toplumun sağlık bakım gereksinimlerinin karşılanmasında kritik bir meslek grubunu oluşturan hemşirelerin ve hemşirelik hizmetlerinin yönetimi önemlidir. Dünya genelindeki hemşire açığı, küreselleşme ve hemşire göçünün yanı sıra hemşirelik eğitime yapılan yatırımlar ile hemşirelik eğitimin geleceğini etkileyen Covid-19 salgını ile değişen eğitim yaklaşımları, dijitalizasyon, yapay zeka uygulamaları, değişen teknolojiler, simülasyon ve sanal gerçeklik uygulamaları gibi pek çok faktör hemşirelik eğitimin geleceğini şekillendirmektedir. Hemşirelikte yönetim eğitimi, hemşirelik eğitiminin temel bileşenlerinden birini oluşturmaktadır. Bu sunumda hemşirelikte yönetim eğitimi; lisans eğitimi, lisansüstü eğitimler ve mezuniyet sonrası eğitim programları olarak üç boyutu ile ele alınmıştır. Hemşirelikte yönetim eğitiminin lisans, lisansüstü ve mezuniyet sonrası eğitim programlarına ilişkin ülkemizdeki ve Dünyadaki mevcut durumuna, sorunlarına, yasal düzenlemelere ve konuyla ilgili alan yazındaki araştırma örneklerine yer verilerek, lisans, lisansüstü ve mezuniyet sonrası hemşirelikte yönetim eğitimlerinin geleceğine yönelik bilgilerin yanı sıra hemşirelikte yönetim eğitiminin şekillendirilmesinde rol alacak eğitimci, uygulayıcı, yöneticilerin yanı sıra ilgili tüm paydaşların sorumluluklarına ilişkin konulara değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, hemşirelikte yönetim, hemşirelikte yönetim eğitimi,

PANEL 4: *Bakımın Yönetiminde İyi Uygulama Örnekleri*

Panel 4.1: İnsan Odaklı Hemşirelik Bakımı

Uzm. Hemş. Birsen CİVİL SUBAŞ

Anadolu Sağlık Merkezi, Hasta Bakım ve Hemşirelik Hizmetleri Direktörü

Hasta Odaklı Bakım ‘Hasta-merkezli olarak (ya da “Hasta etrafında”) şekillendirilmiş bir bakım, hastaların ihtiyaç ve tercihlerini her yönüyle belirlemek ve karşılamak için sağlık uzmanlarının hasta ve aileleriyle birlikte çalıştığı bir modeldir (Planetree ve Picker Enstitüsü, 2008)’. Hasta odaklılık, yüksek kaliteli bakımın ve hasta güvenliğinin temel bileşenidir. Etkili ve başarılı hasta güvenliği uygulamaları için hastaların da bu süreçte aktif katılımları gerekmektedir.

İnsan odaklı bakımın etkin şekilde sağlanması ve sürdürülmesi için kurum kültürünün bu yönde yapılandırılması, çalışanların ve hastaların sürecin paydaşı olmasının sağlanması önemli bir yönetsel fonksiyondur. Kültür oluşturmak için işe alım süreci, görev tanımları, performans değerlendirme süreci, prosedürler, stratejik plan, hemşirelik felsefesi ve kurumun liderlik kültürü mutlaka insan odaklı bakım bakış açısı ile yeniden ele alınmalı ve yapılandırılmalıdır. Hasta ve Yakınları ile Ortaklığı Teşvik Eden İnsan Odaklı Bakım Uygulamalarının bazıları şu şekilde sıralanabilir;

- **Yatak Başı Devir Teslim;** nöbet devir teslim sürecini, hemşire bankosundan hastanın başucuna taşıyarak, hasta ve ailesini kapsamayı amaçlayan bir yöntemdir. Hasta ve ailenin tedavi ve bakım süreçlerine aktif katılımını ve hemşireler arasında güvenli bilgi aktarımını sağlayarak hasta güvenliği risklerini azaltmak amaçlanmaktadır. Etkili ve amacına uygun bir yatak başı devir teslim süreci için hasta isteği ve onayının alınması, çevre kontrolü, dikkati dağıtan faktörlerin uzaklaştırılması, iletişim üçgeni oluşturulması, teslime katılımın teşvik edilmesi, sade, anlaşılır, tıbbi terminolojiden uzak bir dil kullanılması dikkat edilmesi gereken önemli konulardır.
- **Beyaz Tahta;** hasta ve bakım ekibinin üyelerini, günün planı ve dikkat edilmesi gereken noktalar hakkında uyaran, hasta ve aile üyelerinin bakım ekibinin aktif bir parçası olmasını sağlayan araçlardır. Beyaz tahtaların kullanımında hasta mahremiyetine dikkat edilmesi, okunaklı, anlaşılır, sade bir dil kullanılması, bilgilerin doğru ve güncel olması dikkat edilecek önemli noktalardır.
- **Teach Back (Geri Öğretme) Metodu;** eğitiminin hastaya neyin önemli olduğunu ve hastanın anlayacağı bir şekilde açıkladığını doğrulamanın bir yoludur. Geri öğretme, sadece bilgilerin tekrar ifade edilmesi olmayıp aynı zamanda bu bilgileri kişisel şartlar, değerler ve yaşam tarzıyla ilişkilendirmektedir.
- **Bakım Ortağı Programı;** hasta ve aileyi eğiterek ve bilgilendirerek bakıma dahil etmeyi amaçlayan ve destekleyen faaliyetlerdir.
- **Ayakta Kısa Toplantılar;** hastaları, çalışanları ve sağlık hizmeti ortamına erişen herhangi bir kişiyi etkileyebilecek potansiyel veya mevcut güvenlik riskleri hakkında, kısa, odaklanmış, yapılandırılmış, multidisipliner bilgi alışverişlerinin yapıldığı toplantılardır.

İnsan Odaklı Bakım çalışmaları kapsamında ele alınması gereken bir diğer önemli husus tüm bakım sağlayıcıların/sağlık çalışanlarının desteklenmesi, güçlendirilmesi ve geliştirilmesidir. İstendik hasta sonuçlarına ulaşmanın yolu merkeze alınan, desteklenen, güçlü, motive ekip üyeleri ile mümkün olacaktır. Bu kapsamda, sürekli eğitim ve gelişim programları, sosyal, psikolojik destek programları ve motivasyon çalışmaları, çalışanların fikirlerinin ve önerilerinin alınacağı sistemler kurmak, yatay ve dikey kariyer olanakları sunulması, ödüllendirme sistemlerinin varlığı ve aktif kullanımı, iletişim becerileri, şefkat ve empati atölyeleri vb programlarla sağlık çalışanlarının güçlendirilmesi ve motive edilmeleri kurumsal düzeyde önemle ele alınması ve yapılandırılması gereken başlıklardır.

Anahtar Kelimeler: İnsan odaklı bakım, hemşirelik bakımı, devir teslim, beyaz tahta

Panel 4.2: Planlı Hasta Ziyareti ile Hemşirelik Uygulamasının Değerlendirilmesi

Uzm. Hem. Ümmühan DİRİCAN

Memorial Sağlık Grubu, Hemşirelik ve Bakım Hizmetleri Grup Müdürü

Hastaya dokunmak, hasta beklentilerini tespit ederek süreçleri iyileştirmek, hastanın düşme riskini azaltarak bakım kalitesini artırmak, empati kurmak, sağlık hizmetinin hastalar arasında eşit dağılımı yapılarak, hasta memnuniyetini sağlamak ve geliştirmek en temel hedeflerimiz arasındadır. Hemşireler planlı hasta ziyareti –rounding sistemini uygulayarak yatan hastaların hekimler tarafından belirlenen tedavi ve bakım planı dışında, hasta odaklı, proaktif ve etkin bir bakım hizmeti sunmak amacıyla hastanelerde çalışan multidisipliner ekipler tarafından hastanın kalış süresi boyunca düzenli aralıklarla ziyaret edilmesidir. Rounding uygulaması 20. yüzyılın başlarında hemşireler tarafından, hastaların mükemmel bakım görmesini sağlamak için hasta başı ziyaretleri planlamaya başlamış ve profesyonel anlamda ilk ABD ‘de Owensboro Medical Health System tarafından ortaya atılan” *Rounding terimi* “proaktif hasta viziti veya hemşirelik bakımının temel unsurları olarak planlanmıştır. Bu uygulama Memorial Sağlık Grubu hastane yöneticileri tarafından 2016 yılında ‘Cleveland Clinic’ ziyareti sırasında yerinde gözlemlenerek kurum genelinde konu ile ilgili çalışmalar başlatılmıştır. Planlı hasta ziyareti hemşire rounding uygulaması, sorumlu hemşire rounding uygulaması ve idari yönetici rounding uygulaması şeklinde alanda uygulanmakta ve hemşire, sorumlu hemşire kontrol listeleri uygulanarak takibi sağlanmaktadır.

Yurtdışı kanıtlarına bakıldığında; son on yılda “saatlik rounding ”i destekleyen yeni politikalar oluşturulduğu ve hastanın hemşirelerin duyarlılığına ilişkin algısını iyileştirmek, düşmeleri azaltmak, cilt bütünlüğü bozulmasını azaltmak ve Alzheimer, Demans gibi bazı hastaların davranışlarını kontrol altına almak için hastalara yardımcı olmak amacıyla rounding uygulanmaya başlandığı belirtilmiştir. Hemşirelik ziyaretlerinin hasta memnuniyetini etkileyen avantajları olduğunu, bazılarının hasta sorunlarının çözülmesini, hastanın ihtiyaçlarının karşılanabilmesini, profesyonel bir hemşirelik yaklaşımı oluşturmasını göstermektedir. Kanıtlar; hastalardan, hasta yakınlarından gelen olumsuz geri bildirimler sonucunda yanıt vermemeye ilişkin endişeleri en aza indirmek amacıyla Dört “P”nin (Pain, Personel needs, pozition, placement –Ağrı, personel ihtiyacı,

pozisyon ve yerleştirme örn. çağrı cihazı ve kişisel eşyaların ulaşılabilir mesafede olması gibi...) tutarlı bir şekilde kullanılmasına yönelik uygulamaların, hemşireler tarafından saatlik rounding üzerinde olumlu bir etkisi olduğu gösterilmiştir. (Mitchell ve diğerleri, 2014).

Kurumlarımızda; hasta bakımını proaktif ve etkin bir şekilde uygulayabilmek amacıyla hastaların teslim-tessellümünün etkin yapılması, gün içinde “Planlı Hasta Ziyaretinin”, sistematik yapılmasını sağlamaya çalışmaktayız. Bu uygulamanın etkinliğini NPS (Net Tavsiye Skoru), iç kalite denetimleri, hasta şikâyet ve memnuniyet ölçüm sonuçları, rounding kontrolleri ile takip etmekteyiz.

Uygulamanın etkin yapıldığı alanlarda; hastayı elde tutma, tıbbi uygulama hatasını önleme ve hasta memnuniyetini artırma, ulusal ve uluslararası düzeyde kullanılarak gittikçe artan iş yükünü göz önünde bulundurularak hemşire hasta oranını planlamak, hasta çağrı sayısında azalma, hasta bakımında hastaların psikososyal yönünü ve ihtiyaçlarının öncelikli fark edilmesi sağlanmıştır. Hastalarda güven duygusunun oluşması ve hemşire ile hasta arasında doğru iletişim kurulması açısından planlı hasta ziyaretleri önemlidir.

Anahtar Kelime: Hemşire, planlı hasta ziyareti, hasta deneyimi, hasta memnuniyet oranı

Panel 4.3: Bakımın Performansının Denetimi ve Değerlendirilmesi

Uzm. Hemşire Furkan Cihat ARICI

VKVSK Amerikan Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Yöneticisi

Hemşirelik bakımının iyileştirilmesi için sağlık kuruluşlarında sağlanan hemşirelik bakımının, denetimi ve değerlendirilmesi için ölçülebilir hemşirelik çıktılarına ihtiyaç vardır. ABD, Kanada ve İngiltere’nin ölçtükleri hemşirelik çıktılarına bakıldığında; hastaların hastane yatışında oluşan basınç ülserleri, enfeksiyon oranları, düşme ve düşmeye bağlı yaralanmalar göze çarpmaktadır. Ayrıca lisanslı hemşire sayısı, hasta memnuniyet oranları, hemşirenin hasta başına harcadığı saat, ilaç hataları, şikâyetler gibi göstergeleri hemşirelik çıktısı olarak kullanılmaktadır.

Amerikan Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri çıktıları ise; hasta/hemşire oranı, çalışan deneyimi, çalışan bağlılık oranı, işten ayrılma oranı ve sebepleri, yıllık alınan eğitim saati, bakım planı uygunluk oranı, hemşire yaralanmaları, iletişim tahtası kullanım oranı, güvenli taburculuk, ilaç eğitimleri ile Kuzey Amerika’da kullanılan hemşirelik çıktılarıdır.

Bakım performansının denetimi kurumun hemşirelik çıktıları ile yapılmaktadır. Hemşirelik çıktıları hastane işletim sistemleri, deneyim ofisi, sürekli kalite geliştirme birimlerinden gelen bildirimlerin hariç hemşirelik hizmetlerine bağlı alt ve orta düzey yöneticilerin (ekip lideri hemşire, sorumlu hemşire, eğitim hemşiresi, klinik lider hemşire, klinik süpervizör, idari süpervizör) takibi ile yapılmaktadır. Bakım performansının denetiminde hastalara yapılan anketler, yüz yüze yapılan görüşmeler, iz sürme çalışmaları, dosya kontrolleri, hastane bilgi sistemlerinin aktif kullanılması, hasta ziyaretleri, hasta deneyimlerinin verileri tutulmaktadır.

Tutulan veriler ilgili departman yöneticilerine raporlanmaktadır ve iyileşme çalışmaları için gerekli aksiyonlar alınmaktadır.

Hemşirelik çıktılarının değerlendirilmesi hemşirelerin performansına yansımaktadır. Kurumumuzda performans sistemi Koç Diyalog üzerinden yapılmaktadır. Hemşireler ve üst yöneticisi sene başında belirlediği hedeflere yönelik OKR ve KPI'ları; OKR Belirleme, OKR İnce ayar, Kariyer Konuşmaları ve Yıl Sonu Görüşmesinden oluşan dört diyalog görüşmesi üzerinden üst yöneticisiyle birlikte yapmaktadır.

Performans değerlendirilmesi yapılan hemşirelerin potansiyeli belirlenir. Hemşirenin potansiyel belirleme ölçeğinde İnsan, İş ve Öğrenme alt başlıkları bulunmaktadır. Performans ve potansiyel puanı belirlenen hemşire Yetenek Yönetimi aracı olan dokuz kutu matrisine yerleştirilmekte ve hemşelik hizmetlerinin yetenek havuzu oluşmaktadır. Hemşirelik hizmetleri açısından kilit pozisyonlar (öncelikli, zor bulunan ve kritik) belirlenmekte, çalışanların gelişim, kariyer ve yedekleme planı oluşturulmaktadır.

Panel 4.4: Bakımda Bilişim ve Yönetim

Dr. Öğr. Üyesi Asibe ÖZKAN

Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Hemşirelik Fakültesi Öğretim Üyesi

Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi Koordinatör Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü

Sağlık bilişim sistemleri, koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinin yönetimi ve sunumuna yönelik her çeşit bilginin üretilmesi, iletimi ve etkin bir şekilde kullanılabilmesi için kurulan donanım, yazılım, yöntem ve yönergeler bütünü biçiminde ifade edilmektedir.

Sağlık bilişim sistemlerinin amacı, hizmetin sunulmasında sağlık profesyonellerini desteklemek ve işlerini kolaylaştırmaktır. Sağlık kayıtlarının yarısından fazlasını üreten hemşirelik mesleğine sağlanacak kayıt kolaylığı, kayıt güvenliği ve girdiği kayıtlardan oluşturulacak tetikleyiciler ile önerilecek bakım planı uygulamaları, iş listeleri sağlık sunumu için optimum öneme sahiptir.

Hemşirelik bilişimi; hemşirelik bakımının planlanmasından değerlendirilmesine kadar tüm alanlarında bilgisayar biliminin, bilgi biliminin ve hemşirelik biliminin birlikte kullanılması olarak tanımlanmaktadır. Hemşirelik verilerinin nasıl elde edileceği, nasıl iletebileceği, nasıl saklanacağı ve yönetileceği, nasıl enformasyona ve bilgiye dönüştürüleceği konularında çalışan bir alandır. Başka bir tanıma göre de; hemşireliğin bütün alanlarında bilgi sistemlerinin/ bilgisayar teknolojisinin kullanılmasıdır. Bakımda bilişim; hasta bakımına ya da hemşirelik uygulamalarına veri setleri uygulayarak; her aşamada, planlamasında, değerlendirilmesinde ve geliştirilmesinde yardım etmektir.

Hemşireler zamanının %30- 40'nı veri toplamak ve kaydetmek için kullanmaktadır. Günümüzde hemşirelik ve diğer sağlık mesleklerinin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri "büyük veri" kavramıdır. Büyük veri, son yıllarda bilgisayar ve internet ortamında yaratılan ve kullanılamayan verinin değer yaratabilecek şekilde

işlenmesi ve fayda sağlaması için geliştirilen teknolojileri kapsayan bir terimdir. Büyük veri, tıp alanında nesnelerin interneti, yapay zeka, öngörücü analitik, doğal dil işleme, sanal ve artırılmış gerçeklik, genomik ve blok zinciri gibi gelişen teknolojiler için verinin işlenerek kullanımını sağlayan teknolojileri ifade eder. Veri üreten yüzlerce makine; monitörler, pumplar, ventilatör, kan gazı cihazları, glikometreler, hasta bileklikleri, akıllı telefonlar bir sürü cihaz hasta hakkında bir sürü veri üretir ve bu veriler nesnelerin interneti aracılığı ile hastane bilgi sistemlerini aktarılır. Nesnelerin interneti teknolojisi kavramı; nesnelere/cihazlara gömülü cihazlar, sensörler ve algılayıcı ağlar, gelişmiş internet protokolü gibi teknolojilerin kullanılarak; nesne/cihazlarda mevcut olan bilgileri paylaşarak, nesne/cihazların birbirleriyle iletişime geçmesi ve kendilerine atanmış görevleri yerlerine yetirmesini sağlayan teknoloji olarak tanımlanabilir.

Tüm bu verilerin harmanlanması, kanıt düzeyi anlamlı olanların tetikleyici olarak kullanılması, bu tetikleyiciler ile geliştirilen uyarıların ve karar desteklerin hemşirelere yardımcı/asistan olarak kullanılması girilen/üretilen yüzlerce verinin sadece kayıtlar olarak kalmasını engeller. Hemşirelik bilgi teknolojilerinin çalışıldığı ekibin içinde mutlaka hemşireler yer almalıdır. Böylece sadece doğru teknoloji değil işlevsel olan hemşirelik bilgi teknolojileri hayat bulacak ve kabul görecektir. Bu da kullanımın benimsenmesine, yaygınlaştırılmasına destek sağlar. Elektronik girilen veriler yapay zeka teknolojileri kullanılarak bakıma yardımcı olurlar.

Nesnelerin interneti aracılığı ve/veya mobil teknolojiler ile kayıt edilen veriler geliştirilen takip/istatistik ekranları aracılığı ile takip edilebilir. Böylece kaç hastanın verileri sağlıkta kalite standartlarına, hemşirelik bilimine ve hasta ihtiyaçlarına uygun planlandığı, uygulandığı ve değerlendirildiği kolaylıkla izlenebilir. Bu da bakımda eksiklerin, iyileştirme açık yanların, güçlü yanların, fırsatların saptanmasını sağlar. Normalden sapmalar, acil durumlar, atlanmaması gereken riskler hemşirelik yöneticileri tarafından kolaylıkla takip edilebilir, düzenleyici önleyici faaliyetler ve gerekli eğitimler planlanır.

Anahtar Kelimeler: Bakım, bilişim, işlevsellik, yönetim



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

SÖZEL BİLDİRİLER

B.01. Hemşirelerin Teach Back (TB) Yöntemi Kullanımı Algılarının Değerlendirilmesi ve Davranışa Etkisinin İncelenmesi

Özlem Topkaya¹, Nazife Utlu Tan¹, Behiye Çetin¹, Ayçin Gedik¹, Müge Karakuş¹

¹ Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi

Giriş ve Amaç: Teach-Back, sağlık eğitimi ve bakım/ uygulamalarında hemşirelerin iletişim kaynaklı sorunlarının azaltılması, hasta güvenliği ve memnuniyetini arttırmada oldukça önemli bir yöntemdir. Amaç; hemşirelerin TB eğitim yöntemi kullanımı ile ilgili algılarını değerlendirilmesi ve hasta eğitimlerinde kullanımını yaygınlaştırarak davranışa etkisinin incelenmesidir.

Yöntem: Araştırma 2022 Haziran -2023 Haziran tarihleri arasında özel bir hastanede kontrol grupsuz ön test son test yarı deneysel olarak 80 hemşire ile yapıldı. Veriler araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda hazırlanan “Sosyo-demografik Özellikler ve TB Eğitim Metodu Kullanımı Bilgi Formu” ve ‘TB Hasta Eğitimi Gözlem Aracı’ ile toplandı. Ön test sonrası 80 hemşireye 1 saatlik sınıf içi TB yöntemi eğitimi verildi. Verilerin analizinde SPSS 26 kullanıldı. Kurum ve kişilerden etik kurul onayı alındı.

Bulgular: Bulgular çalışan algısı, hasta eğitim gözlemi, uyum ve sürveyans olarak ele alınmıştır. Çalışmaya katılan hemşirelerin %90’ı kadın, % 55’i 20-29 yaş, %53,8’i lisans mezunu olup %45’i 1-5 yıl, %65 ‘i ise 6 yıl üzeri çalışmıştır. Çalışan algısı; hasta eğitimlerinde TB yönteminin kullanılmasının önemliliği ön test %58,8, son test 82,6, eğitimlerde TB yöntemini kullanım becerisine güvenme durumu ön test %35, son test 65,1; hasta eğitimlerinde TB yöntemini etkili bir şekilde kullandığına inanma durumu ön test %29,2, son test 61,3; eğitim sırasında TB yöntemini etkin kullanan kişi sayısı ön test %35, son test %75; geri öğrenme ile eğitim etkinliğini kontrol edip eğitim tekrarı yapan kişi sayısı ön test %77,5, son test %93,8’dir. Hasta eğitim gözlemi: eğitim sırasında TB yöntemini etkin kullanma durumu eğitim öncesi %60, sonrası %74; geri öğrenme ile eğitim etkinliğini kontrol edip eğitim tekrarını yaptığını gözlemlene durumu eğitim öncesi %57, sonrası %88 dir. TB kullanım genel uyum oranları; eğitim öncesi %37, sonrası %98 dir. Sürveyans gözlemleri; çalışma öncesi %46,9, sonrası %91,2 dir.

Tartışma ve Sonuç: Sonuç olarak hemşirelerin TB eğitim yöntemini kullanımı ile ilgili algılarının ve uyumlarının arttığı, hasta eğitim gözlemleri ile davranışa yansıdığı görülmüş olup literatür ile uyumlu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algı değerlendirmesi, eğitim, hemşire, teach-back

B.01. Evaluation of Nurses' Perceptions of the Use of Teach Back (TB) Method and Investigation of Its Effect on Behavior

Introduction and Aim: Teach-Back is a training method used for patients to remember and understand important information about diagnosis, treatment and discharge processes. This method is critical in reducing the communication-related problems of nurses in health education and care/practices, increasing patient safety and satisfaction, evaluating nurses' perceptions about the use of TB education method, and examining its effect on behavior by expanding its use in patient education.

Method: The research was conducted with 80 nurses in a private hospital between June 2022 and June 2023, without a control group, as a quasi-experimental pre-test, post-test. The data were collected using the "Socio-demographic Characteristics and TB Education Method Usage Information Form" and the "TB Patient Education Observation Tool" prepared by the researchers in line with the literature. After the pre-test, 80 nurses were given 1-hour in-class TB method training. SPSS 26 was used in the data analysis. Ethics committee approval was obtained from institutions and individuals.

Results: Findings were handled as employee perception, patient education observation, compliance and surveillance. 90% of the nurses participating in the study are women, 55% are 20-29 years old, 53.8% are undergraduate graduates, 45% have worked for 1-5 years and 65% have worked for more than six years. Employee perception; The importance of using the TB method in patient education was 58.8% in the pretest, 82.6% in the posttest, confidence in the ability to use the TB method in training was 35% in the pretest, 65.1% in the posttest; belief in using the TB method effectively in patient education was 29.2% in the pre-test, 61.3% in the post-test; the number of people using the TB method effectively during the training was 35% in the pre-test, 75% in the post-test; The number of people who checked the training effectiveness with back-learning and repeated the training was 77.5% in the pre-test and 93.8% in the post-test. Patient education observation: effective use of the TB method during education is 60% before and 74% after education; Controlling the effectiveness of the training with back-learning and observing the repetition of the training is 57% before the training and 88% after the training. General compliance rates for TB use; 37% before training and 98% after. Surveillance observations; 46.9% before the study and 91.2% after the study.

Discussion and Conclusion: As a result, it was observed that the perceptions and compliance of nurses about the use of T.B education method increased; it was reflected in the behavior with patient education observations, and it was found to be compatible with the literature.

Keywords: Education, Nurse, Perception Assessment, Teach-back

B.02. Hastanelerde Kullanılan Hemşirelik Bakım Sunum Yöntemlerinin Belirlenmesi

Devrim Eren Tekin¹, Ülkü Baykal²

¹ 0000-0002-5563-7362, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi

² 0000-0001-5790-5992, İstanbul Arel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

Giriş ve Amaç: Hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin hastanede kullanılacak en uygun hasta bakım sunum yöntemine karar verebilmesi için birçok konuyu dikkate alması gerekmektedir. Bu çalışma, Türkiye genelindeki hastanelerde görevli yönetici hemşirelerin kullandıkları bakım sunum yöntemlerini belirlemek amacıyla, tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırmanın örneklemini; Türkiye’de SB, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan ve çevrim içi ortamda çalışmaya katılımda gönüllü toplam 177 yönetici hemşire oluşturmuştur. Araştırmada iki aşamalı veri toplama aracı kullanılmış olup birinci aşamada; 12 sorudan oluşan “Tanıtıcı Bilgi Formu”, ikinci aşamada ise S. Bozkurt’un yüksek lisans tez çalışmasında kullanmış olduğu 29 sorudan oluşan “Hemşirelik Bakım Sunum Yöntemleri Anket Formu” kullanılmıştır. Veriler, çevrim içi ortamda, 2023 Ağustos ayı içinde sosyal medya hesapları üzerinden yönetici hemşirelere ulaşılarak toplanmıştır. Bu çalışma için Arel Üniversitesinin Etik Kurulundan onay alınmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılanlara ait bulgular incelendiğinde; çoğunluğunun kadın, lisans ve üstü eğitime sahip, alt kademe yönetici konumunda, mesleki deneyimlerinin 15 yılın üstünde, yöneticilik deneyimlerinin 1 yıl üzerinde olduğu, yönetim ve hemşire görevlendirme sistemleri konularında eğitim almadığı belirlenmiştir. Yönetici hemşirelere yöneltilen “Hemşirelere birimle ilgili işlerin dağılımını yaparken dikkate aldığınız özellikler nelerdir” sorusuna birden fazla seçenek işaretlenerek verilen yanıtlar incelendiğinde; hemşirelerin deneyiminin ilk sırada yer aldığı saptanmıştır. Hemşirelik sunum yöntemleri anket formu verileri değerlendirildiğinde; yönetici hemşirelerin en fazla göz önüne aldıkları ilk üç konunun; “Hemşireler arasında güçlü bir iş birliğinin olmasına (%91,4), İşe yeni başlayan hemşirelerin ekip içinde daha iyi yetiştirilmelerine (%91,4), Ekip yöntemiyle çalışırken, deneyimsiz hemşirelerin eğitimlerinin ve gelişimlerinin sürdürülmesine (%90,3)” olduğu görülmüştür. En az göz önünde bulundurdıkları konunun ise; “Hemşirelik bakımını kontrol ederken, her hemşire ile değil lider / yetkin / kıdemli hemşire ile iletişim kurmaya (%23,1)” şeklinde olduğu belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Araştırma sonuçlarına göre, yönetici hemşirelerin takım hemşireliği ve primer hemşirelik ile ilgili maddeleri daha fazla göz önüne aldığı, fonksiyonel yönetime ilişkin maddeleri dikkate almadığı saptanmıştır. Bu durum yönetici hemşirelerin takım ve primer hemşireliği daha fazla kullandıklarını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, bakım sunum yöntemleri, hemşirelik yönetimi

B.02. Determination of Nursing Care Delivery Methods Used in Hospitals

Introduction and Aim: Nursing service managers need to consider many issues to decide on the most appropriate patient care delivery method to be used in the hospital. This study was carried out in a descriptive and cross-sectional design to determine the care delivery methods used by nurses working in hospitals across Turkey.

Method: The sample of the research; In Turkey, the Ministry of Health created a total of 177 executive nurses working in private and university hospitals and volunteering to participate in the study in the online environment. In the research, the "Introductory Information Form" consisting of 12 questions and "Nursing Care Presentation Methods Questionnaire" consisting of 29 questions, which S. Bozkurt used in his master's thesis, was used. The data were collected online by reaching nurse managers through their social media accounts. This study was approved by the Ethics Committee of Arel University.

Results: When the findings of the participants in the study were examined, it was determined that the majority of them are women, have undergraduate and master's degrees, are in the position of lower-level managers, have more than 15 years of professional experience, more than one year of managerial experience, and have not received training on management and nurse assignment systems. When the data of "Nursing Presentation Methods Questionnaire Form" is evaluated, the first three issues that nurse managers consider are strong cooperation between nurses (91.4%), better training of newly recruited nurses within the team (91.4%), inexperienced nurses continuing their education and development while working with the team method (90.3%). The subject they least consider is the necessity to communicate with the leader/senior nurse rather than with every nurse (23.1%).

Discussion and Conclusion: According to the results of the research, it was determined that the manager nurses considered the items related to team nursing and primary nursing more but did not consider the items related to the functional method.

Keywords: Nursing, care delivery methods, nursing management

B.03. Bir Üniversite Hastanesinde Uygulanan Hemşirelik Bakım Sunum Yöntemlerinin Değerlendirilmesi: Nitel Bir Çalışma

Nermin Uyurdağ¹, Seyhan Çerçi², Satı Birbudak³

¹ 0000-0001-5838-3057 Dicle Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

² 0000-0002-1370-9604

³ 0000-0002-4223-7693 Dr. Siyami Ersek Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğt. Araş. Hastanesi

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmet sunumunun temel bileşenlerinden birisi olan bakım, hemşireliğin merkezinde yer almaktadır. Bakımın nasıl sunulacağı etkin bir hemşirelik bakımı için önemlidir ve bu konu hemşirelik hizmetleri yönetiminin başlıca sorumlulukları arasındadır. Bu çalışmada bir üniversite hastanesinde uygulanan bakım sunum yöntemlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Niteliksel desende gerçekleştirilen çalışmanın evrenini bir kamu üniversitesi hastanesinde çalışan tüm sorumlu hemşireler oluşturdu (N:39). Örneklem ise, sorumlu hemşirelerin maksimum çeşitliliği yansıtacak potansiyele sahip olması ve araştırmaya katılımda gönüllü olması yaklaşımı ile belirlendi (n:15). Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile yüz yüze görüşme yapılarak toplandı. Görüşmeler Microsoft Word programına aktarıldı ve MAXQDA paket programı kullanılarak içerik analizi yapıldı. Hemşirelerin görüşlerinin transkripsiyonu yapılarak ifadeler kodlandı, temalar ve alt temalar oluşturuldu. Araştırma öncesinde etik kurul izni, araştırmanın yapılacağı kurumdan kurum izni ve katılımcılardan gönüllü onam alındı.

Bulgular: Araştırma verileri, uygulanan bakım sunum yöntemi, bakım sunum yöntemine karar verme, afet ya da kriz durumunda uygulanan bakım sunum yöntemi, bakım sunum yönteminin kurumsal çıktıları ve bakım sunum yöntemi eğitim olmak üzere beş tema altında gruplandırıldı. Bakım sunum yöntemlerinden vaka yöntemi, takım hemşireliği, primer hemşirelik, fonksiyonel hemşirelik ve karma yöntem yöntemlerinin tercih edildiği belirlendi. Bakım sunum yöntemine yönetim isteği, hemşire sayısı, hastanın bakım ihtiyacı gibi değişkenlere göre karar verildiği bulundu. Afet ya da kriz anında uygulanan bakım sunum yönteminde herhangi bir değişiklik yapılmadığı saptandı. Bakım sunum yöntemlerinin hasta yatış süresinde azalma, enfeksiyonların azalması, hasta ve çalışan memnuniyetinin artması gibi çıktıları olacağı tespit edildi. Ayrıca genel anlamda hemşirelerin bakım sunum yöntemi ile ilgili herhangi bir eğitim almadığı ama bir eğitimin gerekli olduğunu düşündükleri belirlendi.

Tartışma ve Sonuç: Üniversite hastanesinin kliniklerinde farklı nedenlerle, farklı bakım sunum yöntemlerinin tercih edildiği görüldü. Bu konuda standart bir yapılanma olmadığı, ayrıca hemşirelerin bu konuda eğitiminin olmadığı bulundu. Yönetici hemşirelerin sorumlu hemşireleri destekleyerek, eğitimler düzenlenmesi ve etkili yöntemlerin uygulanması konusunda hemşirelerin cesaretlendirilmesi önerilir.

Anahtar Kelimeler: Bakım, hemşirelik bakımı, bakım sunum yöntemi,

B.03. Evaluation of Nursing Care Delivery Methods Applied in a University Hospital: A Qualitative Study

Introduction and Aim: Care, one of the basic components of health service delivery, is at the center of nursing. How care is provided is important for effective nursing care, and this issue is among the main responsibilities of nursing services management. This study aimed to determine the care delivery methods applied in a university hospital.

Method: The universe of the research, which was conducted with a qualitative design, consisted of all charge nurses (N: 39) working in a state university hospital. The sample was determined with the approach that the nurses in charge had the potential to reflect maximum diversity and volunteered to participate in the research (n:15). Data were collected through face-to-face interviews using a semi-structured interview form. The interviews were transferred to Microsoft Word and content analysis was conducted using the MAXQDA package program. By transcribing the nurses' opinions, the expressions were coded and themes and sub-themes were created. Before the research, ethics committee permission, institutional permission from the institution where the research would be conducted, and voluntary consent from the participants were obtained.

Results: The research data were grouped under five themes: applied care delivery method, deciding on the care delivery method, care delivery method applied in case of disaster or crisis, institutional outcomes of the care delivery method, and care delivery method training. It was determined that case method, team nursing, primary nursing, functional nursing and mixed methods were preferred among the care delivery methods. It was found that the care delivery method was decided according to variables such as management request, number of nurses, and the patient's need for care. It was determined that no changes were made in the care delivery method applied during a disaster or crisis. It was determined that care delivery methods would have outcomes such as decreasing patient length of stay, decreasing infections, and increasing patient and employee satisfaction. It was also determined that, in general, nurses did not receive any training on the care delivery method, but they thought that training was necessary.

Discussion and Conclusion: It was observed that different care delivery methods were preferred in the clinics of the university hospital for different reasons. It was found that there is no standard structure on this subject, and nurses do not have training on this subject. It is recommended that nurse managers support the nurses in charge, organize training and encourage nurses to apply effective methods.

Keywords: Care, nursing care, care delivery method,

B.04. Hipertansif Atak Yaşayan Hastaya Watson'ın İnsan Bakım Modeli Kullanılarak Yönetilen Hemşirelik

Meltem Tabakçioğlu¹, Neslihan Çiçekli², Sema Bahçeci², Dilek Aydın²

¹ 0000-0002-6998-8163, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

² Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Amaç: Hipertansif atak yaşayan hastanın hemşirelik bakımına Watson'un İnsan Bakım Modeli (İBM)'yle farklı bir bakış açısı getirmek ve hemşirelerin hipertansiyon yönetimindeki rolünün önemini vurgulamak

Olgu: Erkek hasta M.G.(38yaş)1.75cm ve 150 kilodur. Bir yıl önce atipik göğüs ağrısı, 230/146mmhg tansiyon ile koroner anjiyografi laboratuvarına alınmıştır. Sirkumfleks arterde plak ve sol ön inen arter(LAD) %100 tıkalı olarak tespit edilmiştir. LAD'ye girişim yapılmış ve açıklık sağlanmıştır. Tekrar göğüs ağrısı şikayetiyle acile başvuran hasta Koroner Yoğun Bakım Ünitesi(KYBÜ)'ne alındı. Tansiyonu 256/168mmhg,nabız 113/dk, ateş 36,3°C ve spO₂ %92'ydi. Dispne ve hipertansif atak yaşayan hastaya diüretik ve antihipertansif tedavi hekim tarafından başlandı. Sıvı dengesi ve vital bulguları hemşirelerce izlendi. Hekim direktifiyle noninvaziv(NIV) ventilatöre bağlandı. Durumu stabilleşen hasta koroner anjiyografiye alındı. Koroner damarlarda ektatik yavaş akımı olan hastaya hekim tarafından 12 saat Agravat infüzyonu tedavisi başlandı. Servise transfer edildi. İnsani değerler sistemi: Açıklayıcı, sabırlı bir yaklaşım sergilendi. Hasta mahremiyeti ön planda tutuldu. İnanç-umut: Hastalık ve süreçle ilgili soru sorması, varsa korkuları, düşüncelerini ifade etmesi konusunda cesaretlendirildi. Kendine ve başkalarına duyarlılık: Hastalığıyla ilgili eksik konular, alışkanlık edindiği yanlış uygulamalar dinlendi. Arkadaşları ve ailesinden psikolojik destek alması önerildi. Yardım eden ilişki: Korkularını ifade etmesi sağlandı. Hastalığı hakkında konuşması, tedavi ve bakıma katılması cesaretlendirildi. Olumlu ve olumsuz duyguları ifade etme: Hastalığından kaynaklanan duygu değişimlerinin normal olduğu belirtilip emosyonel destek verilerek, yoğun bakımın ve hastalığının getirdiği stres ile başa çıkabilmesi, hissettiklerini ifade etmesi için teşvik edildi. Bakım sürecinde yaratıcı problem çözme: NIV maskesi nedeniyle yüzünde oluşan kızarıklıklar için pansuman yapıldı. Basınçlı havadan dolayı ağız içi kuruluk oluşmasını engellemek için ağız bakımı uygulandı. Kişilerarası öğrenme/öğretme: Kan basıncı dengesini sağlamak için beslenme düzeninin önemi anlatıldı. Destekleyici, koruyucu ve iyileştirici, zihinsel, fiziksel, toplumsal ve ruhsal çevre: Tedavi sürecinin hastaneyle sınırlı kalmayacağı belirtilerek, evde bakım konusunda desteklendi. İnsan yardımına gereksinim duyma: Öz bakım gereksinimleri karşılandı. Dispne nedeniyle yorucu aktivitelerden kaçınılması ve dinlenme periyotlarıyla aktivitelerin yapılması önerildi. Varoluşçu/fenomenolojik/manevi güçler: Tedavi ve bakım süreçlerinin sonunda hastanın özgüveni arttı, tedaviye uyum gösterdi.

Sonuç: M.G'nin hastanede ihtiyaç duyduğu fiziksel, sosyal ve ruhsal ihtiyaçları İBM'ye göre değerlendirilip süreç yönetilerek iyilik halinin devamlılığı sağlanmış, fiziksel, sosyal ve ruhsal açıdan daha rahat hissettiğini ifade etmiş ve tedaviye uyum sağlamak konusunda cesaretlendiğini belirtmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bakım modeli, hemşirelik, hemşirelik yönetimi

B.04. Managed Nursing Care for a Patient Experiencing Hypertensive Attacks Using Watson's Human Care Model

Aim: To bring a different perspective to the nursing care of patients experiencing hypertensive attacks with Watson's Human Care Model and to emphasize the importance of the role of nurses in hypertension management

Case: Male patient M.G. (38 years) is 1.75 cm and 150 kg. One year ago, atypical chest pain was taken to the coronary angiography laboratory with a blood pressure of 230/146mmHg. Plaque in the circumflex artery and left anterior descending artery (LAD) were found to be 100% occluded. LAD has been challenged and clarified has been provided. The patient was admitted to the emergency department with chest pain again and was taken to the Coronary Intensive Care Unit (KIÜ). Blood pressure was 256/168mmHg, pulse rate 113/min, fever 36.3°C and spO2 92%. **Diuretic and antihypertensive treatment was started by the physician in the patient who experienced dyspnea and hypertensive attacks. Fluid balance and vital signs were monitored by nurses. He was connected to a noninvasive (NIV) ventilator under physician direction. The patient whose condition stabilized was taken to coronary angiography. The patient with ectatic slow flow in the coronary vessels was started by the physician for 12 hours of Agrastat infusion treatment and transferred to the service. Human value system: An explanatory, patient approach was exhibited. Patient privacy was prioritized. Faith-hope: She was encouraged to ask questions about the disease and the process, to express her fears and thoughts, if any. Sensitivity to self and others: Missing issues related to his illness, habitual wrong practices were listened to. He was advised to seek psychological support from friends and family. Relationship that helps: She was made to express her fears. She was encouraged to talk about her illness and participate in treatment and care. Expressing positive and negative emotions: It was stated that the emotional changes caused by the disease were normal and emotional support was given, and she was encouraged to cope with the stress of intensive care and her illness and to express what she felt. Creative problem solving in the care process: Dressing was applied for the rashes on the face due to the NIV mask. Oral care was applied to prevent the formation of intraoral dryness due to compressed air. Interpersonal learning/teaching: The importance of nutrition to achieve blood pressure balance was explained. Supportive, protective and healing, mental, physical, social and spiritual environment: It was stated that the treatment process would not be limited to the hospital and supported in home care. Due to dyspnea, it was recommended to avoid strenuous activities and to do activities with rest periods. Existential/phenomenological/spiritual forces: At the end of the treatment and care processes, the patient's self-confidence increased, and he adapted to the treatment.**

Conclusion: M.G.'s physical, social and spiritual needs in the hospital were evaluated according to the IBC and the process was managed to ensure the continuity of his well-being, he expressed that he felt more comfortable physically, socially and spiritually and stated that he was encouraged to adapt to the treatment.

Keywords: Model of care, nursing, nursing management

B.05. Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Elektronik Hemşirelik Bakım Planının Uygulanması: Hemşirelerin Deneyim ve Görüşlerinin Niteliksel Olarak İncelenmesi

Ayşe Çiçek Korkmaz¹, Nazlıhan Efe Sayan²

¹ 0000-0001-8184-1490, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

² 0000-0002-9231-6998, Bandırma Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Giriş ve Amaç: Hemşireler belirli standardizasyona ulaşmış elektronik bakım planları ile sağlık bakımı hizmeti sunarlar. Elektronik bakım planları, sağlık bakım hizmet kalitesi ve meslek otonomisinin sağlanması açısından önemlidir. Bu araştırma elektronik hemşirelik bakım planını uygulayan hemşirelerin deneyim ve görüşlerini aktarmak amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırma kalitatif desende olup bir eğitim ve araştırma hastanesinde elektronik hemşirelik bakım planını kullanan 16 hemşire ile derinlemesine görüşme tekniğiyle yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılmıştır. Veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: İçerik analizi sonucunda, elektronik hemşirelik bakımı ile ilgili, 3 ana tema ve 8 alt tema ve bu alt temalara ilişkin 19 kod belirlenmiştir. İlk tema elektronik bakım planı kullanımında algılanan olumlu ve olumsuz yönler olup, bu tema altında; hemşirelere yönelik çıktılar, hastalara yönelik çıktılar ve kuruma yönelik çıktılar olarak 3 alt tema belirlenmiştir. İkinci tema elektronik bakım planında yaşanan sorunlar olup, bu tema altında; teknoloji ve sistem kaynaklı sorunlar ve insan kaynaklı sorunlar olarak 2 alt tema oluşturulmuştur. Üçüncü tema elektronik bakım planının uygulanmasına ilişkin öneriler olup, bu tema altında; bakım planı sisteminin geliştirilmesi, kullanıcı desteği ve eğitim, uygulama şartlarının geliştirilmesi olarak 3 alt tema oluşturulmuştur. Elektronik bakım planı kullanımının, hemşirelere kanıta dayalı uygulamaların ve tanılarının kaydedilmesinde zaman kazandırdığı ve iş yükünü azalttığı, bilgisayar ve teknik alt yapı yetersizliğinin zaman kaybettiği ifade edilmiştir. Hemşireler, hastaya bütüncül bakım vermenin kolaylaştığını ve elektronik ortamda daha okunaklı ve anlaşılır kayıtların oluşturulduğunu belirtmişlerdir. Elektronik bakım planı kullanmalarına karşın tekrar çıktı alarak hasta dosyasına arşivleme yapmanın kâğıt israfına sebep olduğunu söylemişlerdir.

Tartışma ve Sonuç: Bu araştırmanın sonucunda, hemşirelerin elektronik bakım planı kullanmasının; profesyonel mesleki uygulamalara, hasta bakım kalitesine ve kuruma yararlı olduğu belirlenmiştir. De Veer ve Francke (2010) yapmış oldukları çalışmada elektronik hemşirelik bakımının daha güvenli ve daha nitelikli bakıma yarar sağladığı bulunmuştur. Araştırmaya katılan hemşireler elektronik bakım planının uygulama aşamasında belirli problemlerle karşılaştıklarını ve bu problemlerin giderilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Elektronik bakım planı, hemşirelik, hemşirelik bakımı

B.05. Implementation of Electronic Nursing Care Plan in a Training and Research Hospital: Qualitative Analysis of Nurses' Experiences and Views

Indroduction and Aim: Nurses provide health care services with electronic care plans that have reached certain standardization. Electronic care plans are important in terms of ensuring health care service quality and occupational autonomy. This research was conducted to convey the experiences and opinions of the nurses who applied the electronic nursing care plan.

Method: Approval was obtained from Bandırma Onyedi Eylül University Health Sciences Non-Interventional Research Ethics Committee (Approval date: 16.11.2022, protocol number: 158) and institutional permission was obtained at the meeting dated 19.01.23. The research has a qualitative design and was conducted with 16 nurses using the electronic nursing care plan, using in-depth interview technique and semi-structured interview form.

Results: As a result of the content analysis, 3 main and 8 sub-themes related to electronic nursing care and 19 codes related to these sub-themes were determined. The first theme is perceived positive and negative aspects in the use of electronic maintenance plan. Under this theme; 3 sub-themes were determined as outputs for nurses, outputs for patients and outputs for the institution. The second theme is the problems experienced in the electronic maintenance plan, and under this theme; 2 sub-themes were created as technology and system-related problems and human-induced problems. The third theme is suggestions for the implementation of the electronic maintenance plan, and under this theme; 3 sub-themes were created as the development of the maintenance plan system, user support and training, and improvement of the application conditions.

Discussion and Conclusion: Using the electronic care plan of nurses; It has been determined that it is beneficial to professional professional practices, patient care quality and the institution. The nurses participating in the research stated that they encountered certain problems during the implementation of the electronic care plan and that these problems should be eliminated.

Keywords: Electronic care plan, nursing, nursing care

B.06. Kemoterapi Alan Kanser Hastalarının Bakım Yönetiminde Müzik Terapisi: Bulantı Kusma Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Rabia Tülübaş¹, Vesile Ünver², Hanefi Özbek³

¹ VM Medical Park Maltepe Hastanesi

² Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi

³ Bakırçay Üniversitesi

Giriş ve Amaç: Kemoterapiye bağlı bulantı-kusma, hastanın günlük yaşam aktivitelerini etkileyen ve sık yaşanan semptomlardır. Kemoterapi ilişkili semptomların yönetiminde geleneksel ve tamamlayıcı tıp uygulamaları sıklıkla kullanılmaktadır. Bu araştırmanın amacı, canlı olarak yapılan müziğin kanser hastalarının kemoterapiye bağlı yaşadıkları bulantı kusma üzerindeki etkisini değerlendirmektir.

Yöntem: Randomize kontrollü tasarımda sürdürülen araştırma Ocak -Mart 2018 tarihlerinde İstanbul'da bulunan özel bir sağlık grubuna bağlı hastanede gerçekleştirildi. Araştırma **örneklemini**, ayaktan kemoterapi ünitesinde tedavi alan 27 deney, 30 kontrol olmak üzere 57 hasta oluşturdu. Deney grubu hastalara kemoterapi sırasında müzik terapistler tarafından 20 dakika boyunca Türk Müziği icra edildi. Her iki gruba müzik icrasından önce ve sonra değerlendirme ölçeği uygulandı. Araştırmanın verileri Hasta Tanıtım Bilgi Formu, Rhodes Bulantı, Kusma ve Öğürme İndeksi (BKÖİ) ve yüz yüze görüşme yöntemi ile toplandı.

Araştırma verileri SPSS istatistik programında analiz edildi. Anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirildi. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro Wilks testi ile, normal dağılmayan niceliksel verilerin iki grup arası değerlendirmelerinde ise Mann-Whitney U testi ile değerlendirildi. Niteliksel verilerin değerlendirilmesinde Ki-Kare testi (Continuity (Yates) Düzeltmesi ve Fisher'in Kesin Ki-Kare testi) kullanıldı.

Bulgular: Gruplar arasında terapi öncesi ve sonrasında BKÖİ toplam puanları açısından istatistiksel anlamlı bir farklılık saptanmadı ($p > 0.05$). Ayrıca gruplar arasında terapi öncesine göre terapi sonrasında BKÖİ toplam puanlarında meydana gelen değişimler açısından da istatistiksel anlamlı bir farklılık saptanmadı ($p > 0.05$).

Tartışma ve Sonuç: Bu çalışmada uygulanan müzik terapinin kemoterapi alan onkoloji hastalarındaki bulantı kusma üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kontrol edilemeyen değişkenlerden (hastaların farklı kanser türü, kemoterapi protokollerine sahip olması) kaynaklandığı düşünülmektedir. Kemoterapi protokollerinin farklılıklarından kaynaklanan değişiklikleri azaltmak amacıyla daha homojen bir örneklemle benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir. Bu çalışmada müzikterapi tek seans uygulanmış olması, ortamın mimarisi nedeniyle müzik icracıları ile hastalar arasındaki mesafe yüz yüze bir iletişimi sağlayamamıştır. İleride yapılacak çalışmalarda bu sınırlılıkların dikkate alınması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bulantı-kusma, kanser hastaları, kemoterapi, müzik terapi, onkoloji

B.06. Music Therapy in Care Management of Cancer Patient Taking Chemotherapy: Investigation of Its Effect on Nausea Vomiting

Introduction and Aim: Chemotherapy-induced nausea-vomiting is one of the most common symptoms that affect the daily life activities of the patient. Traditional and complementary medicine practices are frequently used in the management of chemotherapy-related symptoms. The purpose of this thesis study is to evaluate the effect of live music on the nausea and vomiting cancer patients experience due to chemotherapy.

Method: The research, which was carried out in a randomized controlled design, was carried out in a hospital affiliated to a private health group in Istanbul between January - March 2018. The study sample consisted of 57 patients, 27 of whom were treated in the outpatient chemotherapy unit, 30 of which were control. Turkish music was performed for 20 minutes by music therapists during chemotherapy to the experimental group patients. Evaluation scale was applied to both groups before and after the music performance. The data of the study were collected using the Patient Information Form, Rhodes Nausea, Vomiting and Regurgitation Index (WPI) and face-to-face interviews.

Research data were analyzed in SPSS statistical program. Significance was evaluated at the $p < 0.05$ level. The conformity of the variables to the normal distribution was evaluated with the Shapiro Wilks test, and the non-normally distributed quantitative data was evaluated with the Mann-Whitney U test in the evaluations between the two groups. Chi-square test (Continuity (Yates) Correction and Fisher's Exact Chi-Square test) was used to evaluate qualitative data.

Results: There was no statistically significant difference between the groups in terms of WPI total scores before and after therapy ($p > 0.05$). In addition, there was no statistically significant difference between the groups in terms of changes in the total scores of WPI after therapy compared to before therapy ($p > 0.05$).

Discussion and Conclusion: It was concluded that music therapy applied in this study was not effective on nausea and vomiting in oncology patients receiving chemotherapy. It is thought to be caused by uncontrollable variables (patients having different types of cancer, chemotherapy protocols). It is recommended to carry out similar studies with a more homogeneous sample in order to reduce the changes caused by the differences in chemotherapy protocols. In this study, the distance between musician and patients could not provide a face-to-face communication due to the fact that music therapy was applied in a single session and the architecture of the environmental. The limitations of this test should be taken into account in future studies.

Keywords: Nausea-vomiting, cancer patient, chemothreapy, music therapy, oncology

B. 07. El Hijyeni Gözlem Süresinin Uzatılmasının Hawthorne Etkisine ve El Hijyeni Uyum Oranına Etkisi

Nehir Demirel¹, Özlem Ecemiş², Müge Aygüler³, Gülfer Özgür⁴, Ayşen Karagöz⁵, Berat Çetin⁶

¹0000-0001-7468-9355, İzmir Ekonomi Üniversitesi

²0009-0009-2353-9803, İEÜ Medical Point Hastanesi

³0009-0006-8155-3732, İEÜ Medical Point Hastanesi

⁴0009-0003-9003-8319, İEÜ Medical Point Hastanesi

⁵0009-0003-0578-8298, İEÜ Medical Point Hastanesi

⁶0009-0008-5661-9773, İEÜ Medical Point Hastanesi

Giriş ve Amaç: Hastanemizde 15-20 dakikalık gözlemlerde son 3 aylık el hijyeni uyum oranları ortalaması en düşük %86, en yüksek %96 olarak saptandı. Söz konusu değerlerin uluslararası el hijyeni uyum oranlarına kıyasla yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebinin Hawthorne etkisi olduğu düşünülmektedir. Hawthorne etkisi, gözlemlendiklerini bilen deneklerin davranışlarını geçici olarak değiştirme eğilimi şeklinde tanımlanır. Çeşitli araştırmalar el hijyeni performansının gözlemleri sırasında Hawthorne etkisinin kanıtlarını rapor etmişlerdir. Bazı araştırmacılar, el hijyeni uyumunu ölçerken bu etkinin hesaba katılması gerektiğine dikkat çekerken, diğerleri bunun sağlık bakım ortamlarında el hijyeni uyumunu iyileştirmek için bir araç olarak kullanılmasını önermektedir. Çeşitli araştırmalar, gözlemin neden olduğu el hijyeni uyumundaki iyileşmenin kısa ömürlü olabileceğini düşündürmektedir. Bittner ve ark. gözlemler sona erdiğinde el hijyeni uyum oranında bir azalma olduğunu göstermiştir. Söz konusu bilgiler doğrultusunda Hawthorne etkisinin el hijyeni gözlemine etkisi yadsınamaz bir gerçektir.

Yöntem: Bu doğrultuda gerçek el hijyeni uyum oranlarını belirlemek için birimlerde 2 saatlik kesintisiz el hijyeni gözlemleri yaptık.

Bulgular: Bu gözlemler sonucunda; birim bazında değerlendirildiğinde 2 saat kesintisiz yapılan el hijyeni gözleminde Koroner Yoğun Bakım Ünitesi gibi 8 birimin el hijyeni uyum oranı 15-20 dakikalık gözlemlerdeki el hijyeni uyum oranından düşük olarak saptanmıştır. Bu veri doğrultusunda 2 saat yapılan gözlemlerde el hijyeni uyum oranının daha düşük çıkması Hawthorne etkisinin azaldığını ve 2 saatlik gözlem sonucunda elde edilen el hijyeni oranının gerçeği gösterdiği söylenebilir. 15-20 dakika gözlem sonucunda en yüksek el hijyeni uyum oranına sahip olan Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesinin (%94) 2 saatlik el hijyeni uyum oranı da %93,33 ile benzerlik göstermiştir. Bu durum Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesinin El hijyeni Uyum oranının gerçekten hastanede en yüksek el hijyeni uyumuna sahip birim olduğunun bir kanıtıdır.

Tartışma ve Sonuç: Bu doğrultuda 2 saatlik el hijyeni gözlemi ile el hijyeni uyum ortalaması %80'e düşmüştür. Dolayısıyla 2 saatlik gözlemlerde Hawthorne etkisinin azaldığını ve gerçek el hijyeni oranına daha yakın bir değer elde edildiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: El hijyeni, enfeksiyon kontrolü, gözlem, Hawthorne etkisi, süreç iyileştirme

B. 07. The Effect of Extending the Hand Hygiene Observation Period on the Hawthorne Effect and Hand Hygiene Compliance Rate

Introduction and Aim: In our hospital, during a 15-20 minute observation, the average hand hygiene compliance rates for the last 3 months were found to be 86% at the lowest and 96% at the highest. It is seen that these values are high compared to international hand hygiene compliance rates. The reason for this situation is thought to be the Hawthorne effect. The Hawthorne effect is defined as the tendency of subjects to temporarily change their behavior when they know they are being observed. Several studies have reported evidence of the Hawthorne effect during observations of hand hygiene performance. While some researchers note that this effect should be taken into account when measuring hand hygiene compliance, others suggest using it as a tool to improve hand hygiene compliance in healthcare settings. Various studies suggest that the improvement in hand hygiene compliance caused by observation may be short-lived. Bittner et al. showed a decrease in the rate of hand hygiene compliance when the observations ended. In line with the information in question, the impact of the Hawthorne effect on hand hygiene observation is an undeniable fact.

Method: In this regard, we conducted 2-hour uninterrupted hand hygiene observations in the units to determine actual hand hygiene compliance rates.

Results: As a result of these observations, when evaluated on a unit basis, the hand hygiene compliance rate of 8 units, such as the Coronary Intensive Care Unit, was found to be lower than the hand hygiene compliance rate in the 15-20 minute observation, in the 2-hour uninterrupted hand hygiene observation. In line with this data, it can be said that the lower hand hygiene compliance rate in the 2-hour observation shows that the Hawthorne effect has decreased and the hand hygiene rate obtained as a result of the 2-hour observation shows the truth. The 2-hour hand hygiene compliance rate of the Neonatal Intensive Care Unit (94%), which had the highest hand hygiene compliance rate after 15-20 minutes of observation, was similar to 93.33%. This is proof that the Neonatal Intensive Care Unit's hand hygiene compliance rate is indeed the unit with the highest hand hygiene compliance in the hospital.

Discussion and Conclusion: Accordingly, with a 2-hour hand hygiene observation, the average hand hygiene compliance decreased to 80%. Therefore, it is seen that the Hawthorne effect decreases in the 2-hour observation and a value closer to the real hand hygiene rate is obtained.

Keywords: Hand hygiene, Hawthorne effect, infection control, monitoring, process improvement

B.08. Hemşirelere Verilen Basınç Yarasını Önleme Eğitiminin Basınç Yarısı Değerlendirme Sürveyans Uyumuna Etkisi

Gülşah Yılmaz¹

¹ Özel Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli

Giriş ve Amaç: Basınç yarası, hastanın yaşam kalitesini, konforunu, iyileşmesini, hastanede kalış süresini etkileyen hastanın mortalite ve morbidite riskini arttıran, başta enfeksiyon olmak üzere çeşitli komplikasyonlara sebep olan yoğun ve uzun süre tedavi gerektiren bir sağlık sorunudur.

Bu çalışma hemşirelere verilen basınç yarasını önleme eğitiminin basınç yarısı değerlendirme sürveyans uyumuna etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Çalışma yarı deneysel bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Çalışmanın örneklemini özel bir hastanede çalışan 77 hemşire oluşturmaktadır. Çalışma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada; Ekim-Kasım 2022 tarihinde 77 hemşireye «Sosyo-demografik Bilgi Formu» ve « Basınç Ülseri Önlemede Bilgi Değerlendirme Ölçeği» kullanılmış ve hemşirelerin %45'inin basınç yarısı risk değerlendirme parametrelerinde iyileşmeye açık yönlerinin olduğu tespit edilmiştir. İkinci aşamada; 77 hemşireye Stoma ve Yara Bakım Hemşiresi tarafından basınç yarısı risk değerlendirmesi eğitimi verilmiş ve Ocak-Haziran 2023 tarihleri arasında 1291 hastada Basınç ülseri değerlendirme sürveyans gözlemi yapılmıştır. Etik kurul onayı, kurum ve kişilerden izin alınmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 26 ile tanımlayıcı istatistikler yöntemlerden sayı ve yüzde analizi kullanılmıştır.

Bulgular: 77 hemşirenin %84'ü kadın, %96,9 u üniversite mezunu olup %39'unun basınç yaralanmaları konusunda eğitim almadığı belirlenmiştir. Ölçek alt gruplarında eğitim alan hemşirelerde dahil; %56 'sı basınç yarısı sınıflama ve gözlem, %58'i basınç miktarı, %92'si ise basınç süresi ile ilgili temada yanlış cevap vermiştir. Hemşirelerin basınç ülserini önleme eğitimi sonrası eğitim düzeylerinde %88 artış olduğu tespit edilmiştir. Basınç ülseri değerlendirme sürveyans gözlemi yapılan 1291 hastanın %100 ünde basınç yarısı risk değerlendirmesinin yapıldığı ve uyum oranının %94 olduğu saptanmıştır.

Tartışma ve Sonuç: Sonuç olarak; hemşirelerin basınç yarısı risk değerlendirme bilgi düzeylerinin tespit edilerek verilen eğitimin, basınç yarısı önleme sürveyans uyumunu arttırdığı söylenebilir. Sonuçlar literatür ile uyumludur. Hasta bakım kalitesini artırmak için düzenli aralıklarla basınç yarısı risk değerlendirme eğitimlerinin verilmesi ve basınç ülseri değerlendirme sürveyans takiplerinin yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Basınç yarısı, hemşirelik bakımı, risk değerlendirme

B.08. The Effect Of Pressure Wound Prevention Training Given To Nurses On Pressure Wound Assessment Survey Compliance

Introduction and Aim: Pressure ulcer is a health problem that requires intensive and long-term treatment, which affects the patient's quality of life, comfort, recovery, hospital stay, increases the risk of mortality and morbidity of the patient, and causes various complications, especially infection. This study was conducted to examine the effect of pressure ulcer prevention training given to nurses on pressure ulcer assessment and surveillance compliance.

Method: The study was designed as a quasi-experimental study. The sample of the study consists of 77 nurses working in a private hospital. The study was carried out in two stages. In the first stage; "Socio-demographic Information Form" and "Knowledge Evaluation Scale for Pressure Ulcer Prevention" were used on 77 nurses in October-November 2022 and it was determined that 45% of the nurses had aspects that are open to improvement in pressure ulcer risk assessment parameters. Pressure ulcer risk assessment training was given by the Wound Care Nurse and pressure ulcer assessment surveillance observations were made in 1291 patients between January and June 2023. Ethics committee approval, permission was obtained from institutions and individuals. SPSS 26 and descriptive statistics methods, number and percentage analysis were used in the evaluation of the data.

Results: It was determined that 84% of the 77 nurses were women, 96.9% were university graduates, and 39% did not receive training on pressure injuries. Including nurses trained in scale subgroups; 56% gave wrong answers on the theme of pressure sore classification and observation, 58% on the amount of pressure, and 92% on the theme of pressure time. It was determined that there was an 88% increase in the education level of nurses after pressure ulcer prevention training. Pressure ulcer risk assessment was performed in 100% of 1291 patients for whom pressure ulcer assessment and surveillance was observed, and the compliance rate was 94%.

Discussion and Conclusion: In conclusion; It can be said that the education given by determining the pressure ulcer risk assessment knowledge levels of the nurses increases the pressure ulcer prevention surveillance compliance. The results are consistent with the literature. In order to increase the quality of patient care, it is recommended to provide pressure ulcer risk assessment trainings at regular intervals and pressure ulcer assessment and surveillance follow-ups.

Keywords: Nursing care, nursing education, pressure ulcer, risk assessment

B.09. Hemşirelerin Kanıta Dayalı Uygulamalara Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi

Esra Kara,¹ Berna Akıncı¹

¹Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi

Giriş ve Amaç: Kanıta dayalı hemşirelik son yirmi yılda sağlık sisteminin ana politikalarından birisi olmuş, birçok ülkede kararların kanıta dayalı olması benimsenmiştir. Literatürde, hemşirelik bakımının kalitesini arttırmak, klinik uygulamalarda ve hasta bakım sonuçlarında fark yaratmak, bakımı standardize etmek ve hasta memnuniyetini arttırmanın kanıta dayalı hemşirelik uygulamaları ile gerçekleşeceği bildirilmektedir. Bu araştırma ile hedefimiz hemşirelerin kanıta dayalı uygulamaya yönelik tutumlarını ve etkileyen faktörleri belirlemektir.

Yöntem: Hastanemizde görev yapan hemşireler araştırmanın evrenini (N=262) oluşturmaktadır. Veri toplama aşamasında izinli olmayan ve araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 112 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler 15.03.2023-15.05.2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanmış "Sosyodemografik form" ve "Kanıta Dayalı Hemşirelik Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler SPSS 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamasının 33,06±7,56 olduğu; %84,82'sinin kadın, %51,78'sinin lisans mezunu, %79,46'sının servis hemşiresi, %46,42'sinin meslekte 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu, %67,85'inin daha önce kanıta dayalı uygulamalar ile ilgili eğitim aldığı, %66,07'sinin bilimsel yayınları takip ettiği, %70,53'ünün mesleki bilimsel toplantılara katıldığı ve %59,82'sinin mezuniyet sonrası hemşirelik alanında bilimsel bir araştırma yaptığı ve %80,35'nin kanıta dayalı uygulamaları kullandığı saptanmıştır. Hemşirelerin ölçek toplam puan ortalaması 65,06±7,56 olarak saptanmıştır. Daha önce kanıta dayalı uygulamalar ile ilgili eğitim alan, yüksek lisans mezunu olan ve yönetici hemşire olarak çalışanların ölçek toplam puanının istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tartışma ve Sonuç: Orak & ark. (2022) ve Alqahtani & ark. (2019) yaptıkları çalışmalarda da hemşirelerin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumlarının olumlu olduğu saptanmıştır. Şen & Yurt (2021) yaptıkları çalışmada hemşirelerin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Farokhzadian & ark. (2015) yaptıkları çalışmada hemşirelerin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumlarının olumsuz olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada ise hemşirelerin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumlarının olumlu olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, kanıta dayalı uygulama, tutum

B.09. Determining Nurses' Attitudes Towards Evidence-Based Practices

Introduction and Aim: Evidence-based nursing has been one of the main policies of the health system in the last two decades. In the literature, it is reported that increasing the quality of nursing care, making a difference in clinical practices and patient care outcomes, standardizing care and increasing patient satisfaction will be achieved with evidence-based nursing practices. Our aim with this research is to determine the attitudes of nurses towards evidence-based practice and the contributing factors.

Method: This research is a cross-sectional descriptive study. Permission (ASM-EK-23 / 207) was obtained from the Private Anadolu Health Center Ethics Committee to conduct the study. The nurses working in our hospital constitute the population of the research (N=262). A total of 112 nurses who were not on leave and agreed to participate in the research during the data collection phase constituted the sample of the research. Data were collected between 15.03.2023 and 15.05.2023. "Sociodemographic form" and "Evidence-Based Nursing Attitude Scale" prepared by the researchers were used as data collection tools. The data were analyzed using the SPSS 22 program.

Results: The mean age of the nurses participating in the study was 33.06 ± 7.56 ; 84.82% were women, 51.78% were undergraduates, 79.46% were service nurses, 46.42% had 10 years or more experience in the profession, 67.85% had previous evidence based applications, 66.07% follow scientific publications, 70.53% attend professional scientific meetings, 59.82% do scientific research in the field of postgraduate nursing, and 80.35% have It was determined that they used evidence-based practices. The nurses' total scale score average was 65.06 ± 7.56 . It was found that the scale total score of those who had previously received training on evidence-based practices, had a master's degree and worked as a nurse manager was statistically significantly higher.

Discussion and Conclusion: According to the results of the study, it was determined that the attitudes of nurses towards evidence-based nursing were positive.

Keywords: Attitude, evidence-based practice, nurse

B.10. Pankreas Cerrahisinde Koordinatör Hemşirelik Uygulaması: Özel Bir Hastanede Koordinatör Hemşirenin Deneyimleri

Özge Gonçe¹

¹ Amerkan Hastanesi

Giriş ve Amaç: Koordinatör hemşirelik uygulaması, hastanelerde tedavi ve bakım süreçlerini yönetmede uzun yıllardır bilinen bir uygulama olmakla birlikte Türkiyede kullanımı yaygın değildir. Bu uygulama, hasta ve yakınlarının tedavi ve bakım süreçlerine uyumunu sağlama, olası sorun ve komplikasyonları erken farketme ve gerekli önlemleri alma gibi hasta çıktıları ile hastaya sağlık hizmeti sunan ekip üyelerinin de etkin ve verimli çalışmasını sağlamaktadır. Bu çalışmanın amacı, özel bir hastanede pankreas cerrahisi uygulanacak hasta ve yakınlarının tedavi ve bakım sürecine katılımı sağlanarak en iyi bakımın sunulabilmesi için görevlendirilen "Koordinatör Hemşire" uygulaması ile ilgili deneyimleri paylaşmaktır. Çalışma süresince kurum izni alınmış olup, hastalardan sözel onam alınmıştır.

Yöntem: Kurumsal düzeyde planlamada; Koordinatör Hemşire görevlendirilmiş, hasta ve yakınlarının tedavi ve bakım süreçleri hakkında bilgilendirmek ve katılımlarını sağlamak üzere broşür şeklinde "Pankreas Cerrahisi Hasta Rehberi" ve hasta izlem süreçlerinde kullanacağı "Hepatopankreatobilier Post-op Hastalarda Taburculuk Sonrası Takip Formu" oluşturulmuştur. Uygulamada, hastanın anamnezi alınması, ameliyat öncesi anestezi ekibi ile görüşülerek gerekli hazırlıkların yapılması ve sonuçların takibi; ameliyattan bir gün önce alınması gereken antikoagülan ilaç reçetesi verilerek uygulama eğitimi verilmektedir. Ameliyat gün-saati, hastaneye yatış saati ve cerrahi süreci boyunca yakınlarına aralıklı bilgilendirme yapılacağı açıklanmaktadır. Hasta ve/veya yakınları, taburculuk sonrası ilk hafta içinde iki günde bir, ikinci, üçüncü ve dördüncü haftalarda ise birer kez aranarak olası komplikasyonların olup olmadığı belirlenmekte, mevcut durum Takip Formu'na kaydedilmekte, primer hekime bilgi verilmekte ve eğer sorun var ise ilgili branştaki doktora bilgi verilmekte ve/veya hemşireye yönlendirilmektedir. Yukarıda özetlenen uygulamaları yapılarak Şubat 2018-2020 tarihleri arasında 127 hastayı izlemiş olup taburculuk sonrası dönemde 75 hastanın sorunları olduğu belirlenmiş olup, 24 hasta hastanede ve 51 hasta ise evde takip edilerek bakımı sürdürülmüştür.

Bulgular ve Sonuç: Koordinatör Hemşire tarafından Hepatopankreatobilier cerrahi hastalarının ameliyat öncesi, sırası ve sonrası süreçleri yakından izlemesi ile hastaların iyi bir bakım aldığı, hastaneye yatışların azaldığı, hasta ve yakınlarının süreçlerden memnuniyetinin yüksek olduğu söylenebilir. Konu ile ilgili ampirik çalışmaların yapılması yararlı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Koordinatör hemşire, telesağlık, vaka yönetimi, yönetim

B.10. Coordinator Nursing Practice in Pancreatic Surgery; Experiences of Coordinator Nurse in a Private Hospital

Introduction and Aim: Although the practice of coordinator nursing has been known for many years in managing the treatment and care processes in hospitals, its use is not common in Turkey. This practice enables the team members who provide health services to the patient to work effectively and efficiently, with patient outcomes such as ensuring compliance of patients and their relatives with the treatment and care processes, early recognition of possible problems and complications, and taking necessary precautions. The aim of this study; The aim is to share experiences about the “Coordinator Nurse” application, which is assigned to provide the best care by ensuring the participation of the patients and their relatives who will undergo pancreatic surgery in a private hospital in the treatment and care process. Institutional permission was obtained during the study and verbal consent was obtained from the patients.

Method: In institutional level planning; The Coordinator Nurse has been assigned, and the “Pancreatic Surgery Patient Guide” in the form of a brochure was created to inform the patients and their relatives about the treatment and care processes and to ensure their participation, and the “Post-Discharge Follow-up Form for Hepatopancreatobiliary Post-op Patients” to be used in the patient follow-up processes. In practice, taking the patient’s anamnesis, making the necessary preparations by meeting with the anesthesia team before the operation and following the results; Application training is given by giving an anticoagulant drug prescription that must be taken the day before the surgery. It is explained that intermittent information will be given to the relatives during the operation day-time, hospitalization time and the surgery process. The patient and/or his relatives are called every two days in the first week after discharge, and once in the second, third and fourth weeks to determine whether there are any possible complications, the current situation is recorded in the Follow-up Form, the primary physician is informed, and if there is a problem, The doctor is informed and/or directed to the nurse. Following the practices outlined above, 127 patients were followed up between February 2018 and 2020, and it was determined that 75 patients had problems in the post-discharge period, 24 patients were followed up in the hospital and 51 patients were followed up at home.

Results and Conclusion: It can be said that the pre-, intra- and post-operative processes of Hepatopancreatobiliary surgery patients are closely monitored by the Coordinating Nurse, and it can be said that the patients receive good care, the hospitalizations are reduced, and the satisfaction of the patients and their relatives is high. It would be useful to conduct empirical studies on the subject.

Keywords: Nurse coordinator, telehealth, case management, management

B.11. HoLEP Operasyonu Sonrası Tedavi ve Hemşirelik Bakımı

Tuğçe Tüylüoğlu¹, İrem Sabahat¹

¹Özel Göztepe Medicalpark Hastanesi

Giriş ve Amaç: Bu çalışma ile HoLEP operasyonu yapılan hastanın post operatif süreçte multidispliner bakım ve sonuçlarının sunulması amaçlanmıştır.

Olgu: HoLEP; benign prostat hiperplazisi tedavisinde ileri lazer teknolojisi kullanılarak prostat dokusunun kapalı bir şekilde tamamen temizlenip dışarıya alınabilen güncel cerrahi yöntemdir. İşlem sırasında tüm damarlar lazer ile yakıldığı için kanama miktarı genellikle çok az olmaktadır. R.Ö isimli 61 yaşında hipertansiyon ve koroner bypass öyküsü olan erkek hasta, idrar yapmakta zorluk, idrar yaparken yanma, ağrı ve kanama şikayetleri ile hastanemize başvurmuştur. Hasta idrar yapmakta zorlandığı için poliklinikte hekim tarafından foley sonda takılmış istirahat amaçlı eve yönlendirilmiştir. Operasyon sabahı servise foley sonda ile kabulü sağlanmıştır. HoLEP operasyonuna alınan hastanın işlemi 2 saat sürmüştür. Operasyon sonrası hasta servise irigasyon mayisi ile gelmiştir. Hekimin uygun gördüğü irigasyon mayisi hastaya operasyon sırasında takılan 3 lümenli 20 numara idrar sondasının uygun olan ucundan ilk 24 saat bolus olmakla birlikte hastaya irrige edilmek üzere planlanmıştır. Foley sondası steril yıkama yapılarak belirli aralıklarla tıkanıklık yönünden takip edilmiştir. İrigasyonun amacı foley sonda akışının bozulmaması pıhtı oluşumunun engellenmesi hastada glob oluşmasını önlemektir. Foley sonda yeterli gerginlik sağlanıp takip edilmiştir ve kanama kontrolü sağlanmıştır. Yeterli gerginliğin sağlanabilmesi için diz üzerinden 2-3cm yükseklikte foley sondanın ucuna yapılan traksiyon bandajı ile sabitlenip sonda hattında yeterli gerginlik sağlanmıştır. Hasta hematüri yönünden takip edildi. Post-op 0'da immobil takip edilip yatak içi pasif egzersizler yaptırılmıştır. Post-op 0 6.saatinde diyeti R2 olarak düzenlenmiştir. Post-op 1.günüde hematürüsü olmadığı için irigasyon stoplanıp mobilize edilmiştir. Post-op 2. günüde hekim istemi ile foley sondası çekilen hastanın taburculuk eğitimleri verilerek şifa ile taburculuğu gerçekleştirilmiştir. Taburculuk eğitimlerinde; ilk birkaç gün idrar kaçırma kesik kesik idrar gibi sorunların olabileceği, bol su içmesi, dik oturmaması, ağır kaldırmaması ve bir hafta sonra kontrole gelmesi gerektiği anlatılmıştır.

Sonuç: HoLEP cerrahisinde post operatif bakım ve hastanın taburculuk eğitimi ile hastanın yaşam kalitesi artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: : HoLEP, irigasyon, hemşirelik bakımı, hematüri

B.11. Treatment and Nursing Care After HoLEP Operation

Objective: This study aims to present the multidisciplinary care and results of the patient who underwent HoLEP operation in the post-operative period.

Case: HoLEP It is a current surgical method in the treatment of benign prostatic hyperplasia in which the prostate tissue can be completely cleaned and removed in a closed manner using advanced laser technology. Since all veins are burned with laser during the procedure, the amount of bleeding is generally very low. A 61-year-old male patient named R.Ö, with a history of hypertension and coronary bypass, was admitted to our hospital with complaints of difficulty in urinating, burning sensation during urination, pain and bleeding. Since the patient had difficulty urinating, a Foley catheter was inserted by the physician at the outpatient clinic and he was directed home to rest. On the morning of the operation, he was admitted to the ward with a Foley catheter. The patient underwent a HoLEP operation and the procedure lasted 2 hours. After the operation, the patient came to the service with irrigation fluid. The irrigation fluid deemed appropriate by the physician is planned to be irrigated to the patient as a bolus for the first 24 hours from the appropriate end of the 3-lumen size 20 urinary catheter inserted into the patient during the operation. The Foley catheter was sterilely washed and monitored for obstruction at regular intervals. The purpose of irrigation is to prevent the flow of the Foley catheter, to prevent clot formation, and to prevent the formation of globes in the patient. Adequate tension of the Foley catheter was maintained and followed, and bleeding control was achieved. To ensure sufficient tension, a traction bandage was applied to the tip of the Foley catheter at a height of 2-3 cm above the knee, and sufficient tension was provided in the catheter line. The patient was followed up in terms of hematuria. Immobility was followed at post-op 0, and passive exercises in bed were performed. At the 6th hour of post-op 0, his diet was arranged as R2. Since there was no hematuria on post-op day 1, irrigation was stopped and mobilized. On the second post-op day, the patient, who had a Foley catheter removed upon the physician's request, was discharged with discharge training and recovery. In discharge training; It was explained that there may be problems such as urinary incontinence and intermittent urination in the first few days, that he should drink plenty of water, sit upright, avoid lifting heavy items, and come for a check-up in a week.

Conclusion: In HoLEP surgery, the patient's quality of life increases with post-operative care and discharge education of the patient.

Keywords: HoLEP, irrigation, nursing care, hematuria

B.12. Yönetici Hemşireler İçin Yönetmelik Etik İlke ve Davranışlar: Delphi Method

Güzin Ayan¹, Ülkü Baykal²

¹0000-0001-8273-4451, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gediz Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü

²0000-0001-5790-5992, İstanbul Arel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Giriş ve Amaç: Hemşirelik hizmetlerinin yönetiminde etik ilke ve davranışlar belirlenerek, yüksek kaliteli ve uygun maliyetli hasta bakımının sağlanması için uygun ortamın yaratılması, desteklenmesi ve kurumsal hedeflere ulaşılması amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın amacı, yönetici hemşireler için yönetmelik etik ilke ve davranışları belirlemektir.

Yöntem: Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden e-Delphi yöntemi kullanıldı. Veriler elektronik ortamda Şubat 2022-Haziran 2022 tarihleri arasında toplandı. Uzmanlar amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik (klinik alanda yönetim pozisyonunda çalışan hemşireler, hemşirelik yüksek okul/fakültelerinde yönetim anabilim dalında ki akademisyenler ya da etik alanında çalışmalar yürüten akademisyenler) ve kartopu örnekleme yöntemi ile belirlendi. I. Delphi oturumuna 42, II. Delphi oturumuna 39 uzman dahil edildi. Veri toplama aracı olarak literatür katkıları ile oluşturulan "I. Delphi Anket Formu" – "II. Delphi Anket Formu" kullanıldı. Veri analizi için uzlaşma yüzdesi, standart sapma, ortalama, meydan ve çeyrek değerler genişliği gibi istatistiksel analizler kullanıldı. Araştırmacının çalıştığı üniversitenin girişimsel olmayan klinik araştırmalar etik kurulundan etik kurul izni alındı. Araştırma sürecinin planlanması ve raporlanmasında Guidance on Conducting and Reporting Delphi Studies (CREDES) kullanıldı.

Bulgular: II. Delphi oturumu sonunda uzmanlar sekiz yönetmelik etik ilke ve bu ilkeler altında yer alan 29 etik davranış üzerinde %80 üzerinde fikir birliğine vardı.

Tartışma ve Sonuç: Etik davranışların ilkelere göre dağılımı; adalet ilkesi (6 etik davranış), eşitlik ilkesi (2 etik davranış), doğruluk ilkesi (2 etik davranış), tarafsızlık ilkesi (2 etik davranış), sorumluluk ilkesi (8 etik davranış), gizlilik ilkesi (2 etik davranış), açıklık ilkesi (2 etik davranış), hümanizm ilkesi (5 etik davranış) şeklinde idi. Yönetici hemşireler için belirlenen bu yönetmelik etik ilke ve davranışların yönetici hemşirelerin rollerine, görevlerine, sorumluluklarına, davranışlarına ve ilişkilerine rehberlik etmesi için temel oluşturması planlanmaktadır. Yönetici hemşireler bu etik ilkelere uyarak ve bu ilkelere uygun davranış sergileyerek kurumun hedeflere ulaşmasını ve yüksek kaliteli ve maliyet etkin hasta bakımının sağlanması için uygun ortamın yaratılmasını sağlayabilirler. Bu yönetmelik etik ilke ve davranışların değişen koşullar ve gelişmeler doğrultusunda zaman zaman güncellenmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Delphi method, hemşirelikte yönetim, etik ilkeler, etik davranışlar

B.12. Managerial Ethical Principles and Behaviors for Nurse Managers: A Delphi Method

Introduction and Aim: By establishing ethical principles and behaviors in the management of nursing services, it is aimed to create and support the appropriate environment for the provision of high quality and cost-effective patient care and to achieve institutional goals. The aim of this study is to establish managerial ethical principles and behaviors for nurse managers.

Method: In this study, e-Delphi method, one of the qualitative research methods, was used. Data were collected electronically between February 2022 and June 2022. Experts were determined by maximum diversity (nurses working in management positions in the clinical field, academicians in the department of management in nursing colleges/faculties, or academicians working in the field of ethics) and snowball sampling method. 42 experts were included in the first Delphi round and 39 experts were included in the second Delphi round. "I. Delphi Questionnaire Form" and "II. Delphi Questionnaire Form" were used as data collection tools. Statistical analyses such as percentage of agreement, standard deviation, mean, square and quartile values width were used for data analysis. Ethics committee permission was obtained from the non-interventional clinical research ethics committee of the university where the researcher worked. Guidance on Conducting and Reporting Delphi Studies (CREDES) was used for planning and reporting the research process.

Results: At the end of the second Delphi round, the experts reached 80% consensus on eight managerial ethical principles and 29 ethical behaviors under these principles.

Discussion and Conclusion: The distribution of these behaviors and principles were: justice (six behaviors), equality (two behaviors), honesty (two behaviors), fairness (two behaviors), responsibility (eight behaviors), confidentiality (two behaviors), clarity (two behaviors), and humanity (five behaviors). It is planned that these managerial ethical principles and behaviors determined for nurse managers will form the basis for guiding the roles, duties, responsibilities, behaviors and relationships of nurse managers. By adhering to these ethical principles and demonstrating appropriate behavior, nurse managers can ensure that the organisation achieves its goals and creates an appropriate environment for the provision of high quality and cost-effective patient care. These managerial ethical principles and behaviors need to be updated from time to time in line with changing conditions and developments.

Keywords: Delphi survey, nursing management, ethical principles, ethical behaviors

B.13. Hemşirelik Kayıtları ile İlgili Yaşanan Sorunlar: Kesitsel ve Retrospektif Bir Araştırma

Hande Demirtaş¹, Serap Altuntaş²

¹ 0000-0002-2870-8890, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

² 0000-0002-7695-7736, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

Giriş ve Amaç: Hemşirelik kayıtları, sağlık hizmetlerinde bilgilerin kalıcılığının sağlanması, bilgi paylaşımı, iletişim sağlanması, kanıt olması vb. birçok açıdan hasta, sağlık çalışanları ve sağlık kurumları açısından önemli dokümanlardır. Hemşirelik bakımının belgelenmesindeki problemler, hizmet sunumunun etkisiz kalmasına sebebiyet verebilmektedir. Bu nedenle tam ve doğru olarak tutulmalıdır. Kayıtların önündeki engellerin belirlenmesi ve önlenmesi, güvenli uygulamaların yapılmasında katkı sağlayacaktır. Bu araştırma hemşirelik kayıtlarındaki sorunların belirlenmesi amacıyla kesitsel ve retrospektif olarak gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırmada bir eğitim ve araştırma hastanesinin Koroner Yoğun Bakım biriminde 01 Ocak-31 Aralık 2022 tarihleri arasında yatan 800 hastanın dokümana dayalı hemşirelik kayıtları incelenmiştir. Veriler, araştırmacılar tarafından kurumda kullanılan hemşirelik formlarındaki kriterler ile oluşturulan veri toplama aracıyla toplanmıştır. Veriler bilgisayar ortamında frekans, yüzde dağılımıyla analiz edilmiştir. Çalışma için 18.10.22 tarihli ve 2022-148 sayılı etik kurul onayı alınmış, 06.12.2022’nde kurum izni verilmiştir.

Bulgular: 2022 yılında Koroner Yoğun Bakım’da yatan ve dosyası incelenen 800 hastanın hemşirelikle ilgili kayıtlarda hasta tanılama formu (n=800), yoğun bakım gözlem formu (n=791), taburcu eğitim formu (n=223), yatan hasta eğitim formu (n=800), güvenli invaziv işlem kontrol listesi formu (n=675), hasta transfer formu (n=733), tedavi onam formu (n=800), bakım planı formu (n=782), kan transfüzyon formu (n=33) ve nutrisyon formunda (n=763) yer alan parametrelerle ilgili bilgileri boş bırakma, eksik veri, yüzeysel bilgi, okunaksız yazıyla kayıt, kısaltma yapılmış kayıt, karalama yapılmış kayıt ve formun dosyada bulunmadığı durumların olduğu görülmüştür. Hemşirelikle ilgili mavi kod, hasta eşyaları teslim, narkotik ve psikotrop ilaç talep formlarındaki kayıtların tam tutulduğu belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Hemşirelerin mesleki yükümlülüklerinin bir parçası olmasına rağmen, dünya genelinde hemşirelik kayıtlarının tutulmasında problemlerin olduğu bildirilmektedir. Bu araştırma sonucunda da literatürle benzer şekilde hemşirelik kayıtlarının tutulmasında, boş bırakılan ve yüzeysel yapılan kayıtlar olduğu saptanmıştır. Saptanan sorunların giderilmesi için hemşirelerin kayıtların önemi hakkındaki farkındalıkları artırılmalı, teknolojinin hemşire kayıtlarının oluşturulmasında kullanımı artırılmalı ve form içerikleri hemşirelerin kayıtları kolay tutabilecekleri biçimde düzenlenmelidir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, hemşirelik, hemşirelik kayıtları

*Bu çalışma Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenen 23-1013-002 numaralı doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

B.13. Problems Related to Nursing Records: A Sectional and Retrospective Research

Introduction and Aim: Nursing records, ensuring the permanence of information in health services, sharing information, providing communication, being evidence, etc. In many respects, they are important documents for patients, health workers and health institutions. Problems in the documentation of nursing care can lead to ineffective service delivery. Therefore, it should be kept completely and accurately. Identifying and preventing barriers to registration will contribute to safe practices. This study was carried out as a cross-sectional and retrospective in order to identify deficiencies, errors and problems in nursing records.

Method: In the study, document-based nursing records of 800 patients hospitalized in the Coronary Intensive Care Unit of a training and research hospital between 01 January - 31 December 2022 were examined. The data were collected by the researchers with the data collection tool created with the criteria in the nursing forms used in the institution. The data were analyzed in the computer environment with frequency and percentage distribution. Ethics committee approval dated 18.10.22 and numbered 2022-148 was obtained for the study and institutional permission was granted on 06.12.2022.

Results: In the nursing records of 800 patients who were hospitalized in the Coronary Intensive Care Unit in 2022 and whose files were examined; patient identification form (n=800), intensive care observation form (n=791), discharge training form (n=223), inpatient education form (n=800), safe invasive procedure checklist form (n=675), Do not leave blank the information about the parameters in the patient transfer form (n=733), treatment consent form (n=800), care plan form (n=782), blood transfusion form (n=33) and nutrition form (n=763) It has been observed that there are cases where there are missing data, superficial information, illegible writing, abbreviated, scribbled record and the form is not in the file. It was determined that the records in the blue code regarding nursing, delivery of patient belongings, and narcotic and psychotropic drug request forms were kept completely.

Discussion and Conclusion: Although it is a part of the professional obligations of nurses, it is reported that there are problems in keeping nursing records around the world. As a result of this research, it was determined that the records left blank and superficial in keeping nursing records were high. In order to eliminate the identified problems, nurses' awareness of the importance of records should be increased, the use of technology in the creation of nurse records should be increased, and the content of the forms should be arranged in a way that nurses can keep records easily.

Keywords: Nurse, nursing, nursing records

* This study was produced from the PhD thesis study numbered 23-1013-002 supported by Bandırma Onyedi Eylül University Scientific Research Projects Coordinatorship.

B.14. 58 Yataklı Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetimi

Sule Nur Kavak¹, Ceyda Canbey Baydilli², Ayşe Doğruyol³, Huriye Arslaner⁴, Dilek Aydın⁵

¹0000-0003-4674-1018, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

²0000-0003-2923-3724, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

³0000-0002-4662-0120, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

⁴0000-0003-2692-1273, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

⁵0000-0003-1490-6607, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Giriş ve Amaç: Yoğun bakım üniteleri organ yetmezliği olan, durumu kritik, hemşirelik bakımına yoğun gereksinim duyan hastalara hizmet verilen ünitelerdir. Kaliteli ve etkili hemşirelik bakımı bu ünitelerde oldukça önemlidir. Bu çalışma Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinin 58 yataklı Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım ünitesinde hemşirelik hizmetlerinin yönetimini içeren bilgileri kapsamaktadır.

Yöntem: Üniteye 86 Hemşire, 1 yaşlı bakım teknisyeni, 1 evde bakım teknisyeni görev yapmaktadır. Bunun dışında 10 kişilik Sorumlu hemşire, Shift sorumluları, Klinik Rehber Hemşireden oluşan ekip bulunmaktadır. Ünite’de; Kalp Damar Cerrahisi, Göğüs Cerrahisi, Gastroentroloji Cerrahisi, Kalp-Akciğer Nakli ve aday hastalarına bakım sağlanmaktadır.

Bulgular: Özellikle bakım gerektiren hasta gruplarında kaliteli ve etkin bakım hemşirelerin yetkinlik düzeyleri, yoğun bakım hemşireliği sertifikasına sahip olma durumu ve Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesi’nde çalışma süresi göz önünde bulundurularak planlanmaktadır. Hemşirelerimizin yeterliliğini ve bilgi düzeyini artırmak amacıyla kurum içi eğitimler dışında klinik içi eğitimlere de ağırlık vermekteyiz. Günümüzde sağlık bakım hizmetleri kompleks hale gelmiş olup sağlık çalışanlarının bilgi ve beceri ile donanımlı ve işlerinde yetkin olmaları, bakım verdikleri hastalar, çalıştıkları kurumlar ve kendileri açısından güvenli bir ortam yaratmanın önkoşulu olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda yoğun bakım hemşirelerinin sertifikasyonu hastaların güvenliği ve bakımın kalitesi için önemlidir. Bu nedenle Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesi’nde görev yapan ortalama 10 hemşire yıl içinde yoğun bakım hemşireliği sertifika programına katılmaktadır. Hasta bakımına rehberlik ve bakımın kontrolü Sorumlu hemşire, Klinik Rehber Hemşire ve Shift sorumlularınca yapılmaktadır. Üniteye başlayan hemşireler 1 aylık oryantasyon eğitimi sonrasında hasta bakımına aşamalı olarak dahil edilmektedir.

Tartışma ve Sonuç: Üniteye bakımın denetimi vizit raporu halinde dosyalanarak haftalık/aylık toplantılar ile ekip içinde değerlendirilip üst yönetime de raporlanmaktadır. Bununla birlikte bakım kalitesini artırmak amacıyla Nutrisyon Ekibi, yara bakım hemşireleri, enfeksiyon komitesi, hemovijilans ekibi ve psikologlardan destek almaktayız. Yoğun Bakım hizmet kalitesini artırmak; hekim-hemşire işbirliğinin sağlanması ve mevcut insan kaynaklarının verimli şekilde kullanılmasıyla başarılabılır.

Anahtar Kelimeler: Bakım yönetimi, hemşirelik, kardiyovasküler cerrahi, yoğun bakım

B.14. Management of Nursing Services in 58-Bed Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit

Introduction and Aim: Intensive care units are units that serve patients with organ failure, whose condition is critical, and who need more nursing care. Quality and effective nursing care is therefore more important. This study covers information including the management of nursing services in the 58-bed Cardiovascular Surgery Intensive Care unit of Koşuyolu High Specialised Training and Research Hospital.

Method: There are 86 Nurses, 1 elderly care technician and 1 home care technician in the unit. In addition, there is a team of 10 responsible nurses, shifters, Clinical Guide Nurses. In the Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit; Cardiovascular Surgery, Thoracic Surgery, Gastroenterology Surgery, Heart Transplant and its candidate, Lung Transplant and its candidate patients are provided with care.

Results: In order to provide quality and effective care in these patient groups that require special care, we plan considering the competence levels of the nurses, the status of having an intensive care nursing certificate and the working time in the Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit. In order to increase the adequacy and knowledge level of our nurses, we also focus on in-clinical trainings in addition to in-house trainings. Today, health care services have become complex and it is accepted as a prerequisite for health workers to be equipped with their knowledge and skills and competent in their work, creating a safe environment for the patients they care for, the institutions they work for and themselves. In this context, the certification of intensive care nurses is very important for the safety of patients and the quality of care. For this reason, an average of 10 nurses working in the Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit participate in the intensive care nursing certificate program within the year. Guidance and control of care for patient care is carried out by the responsible nurse, Clinical Guidance Nurse and Shift supervisors. Nurses who start the unit are gradually included in the patient care after at least 1 month of orientation training.

Discussion and Conclusion: The audit of patient care in the unit is filed as a visit report, evaluated within the team with weekly/monthly meetings and reported to the senior management. In addition, we also receive support from the Nutrition Team, wound care nurses, infection committee, haemovigilance team and psychologists in our hospital in order to improve the quality of care. To increase the quality of Intensive Care service; It can be achieved both by ensuring physician-nurse cooperation and by using the most efficient use of existing human resources.

Keywords: Care management, nursing, cardiovascular surgery, intensive care

B.15. Büyük Cerrahi Girişim Geçiren Hastaların Hemşirelik Bakım Gereksinimlerinin Belirlenmesi

Aynur Kaya¹, Funda Büyükyılmaz²

¹ İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Tezli Yüksek Lisans Programı, Koç Üniversitesi Hastanesi 8A servisi

² 0000-0002-7958-4031 İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı

Giriş ve Amaç: Ameliyat sonrasında bireylerin değişen bağımlılık düzeylerine yönelik olarak hemşirelik bakım gereksinimlerinin karşılanabilmesi için bakımın planlanması ve hemşire insan gücünün belirlenmesine yönelik hasta sınıflandırma sistemlerinin kullanılması oldukça önemlidir. Araştırma, büyük cerrahi girişim geçiren hastaların hemşirelik bakımı gereksinimlerinin belirlenmesi amacıyla planlandı.

Yöntem: Tanımlayıcı olarak planlanan araştırmanın evrenini, özel bir üniversite hastanesinde Kasım 2022-Ocak 2023 tarihleri arasında büyük cerrahi girişim geçiren hastalara ameliyat sonrası 1. gününde bakım veren hemşireler oluşturdu (N=124). Örneklem ise belirlenen evren içinden, Power (Güç) analizi ile 111 hemşire olarak hesaplandı. Araştırma verileri; "Hemşire Bilgi Formu", "Hasta Bilgi Formu", "Perroca Hasta Sınıflandırma Ölçeği" kullanılarak toplandı. Örneklem kriterlerine uyan (Meslekte / kurumda en az 6 ay ve üzerinde bir süredir görev yapma ve en az lisans mezuniyet derecesine sahip olma) ve çalışmayı katılmayı kabul eden hemşirelerden, bakım ve tedavi saatlerini aksatmayacakları uygun zaman diliminde hasta tanınması yapması istendi. Veriler, araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemi ile toplandı. Verilerin toplanması 10-15 dakika arasında tamamlandı. Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak uygun istatistiksel yöntemler ile analiz edildi. Araştırmanın yürütüldüğü kurumdan etik kurul ve kurum izinleri alındı.

Bulgular: Tanılamayı gerçekleştiren hemşirelerin; yaş ortalamasının 25,51±2,21 yıl, %83,8'inin kadın, %94,6'sının lisans mezuniyet derecesine sahip olduğu ve %78,4'ünün ortalama 33,72±20,90 aydır servis hemşiresi olarak görev yaptığı görüldü. Büyük çoğunluğu genel cerrahi (%29,7) ve göğüs cerrahisi (%23,4) kliniklerinde ameliyat olan hastaların, %68,5'inin ameliyat sonrası yoğun bakımda tedavi ve bakım gördüğü saptandı. Hastaların Perroca Hasta Sınıflandırma Ölçeği'ne göre "orta düzey üstü (20,50±4,86)" bakım gereksinimlerinin olduğu saptandı. Orta düzey üstü ve üst düzey bakım gereksinimi olan hastaların ameliyat sonrası yoğun bakımda tedavi-bakım alma oranlarının diğer hastalara göre anlamlı derecede yüksek olduğu belirlendi (p<0,05).

Tartışma ve Sonuç: Ameliyat sonrası dönemde olan hastaların bakım gereksinimi düzeylerinin belirlenmesinde eksiksiz veri toplanması ve sistematik değerlendirme için, hasta sınıflandırma ölçeklerinden yararlanılması önerilmektedir. Aynı zamanda hastaların bakım gereksinimlerinin karşılanması ve hemşire insan gücü planlanmasında bu analizlerin dikkate alınması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bakım gereksinimi, hasta sınıflandırma, perroca, cerrahi girişim.

B.15. Determination of Nursing Care Needs of Patients Undergoing Major Surgery

Introduction and Aim: It is important to use patient classification systems for planning care and determining nurse manpower in order to meet the nursing care needs of individuals for their changing dependency levels after surgery. In this direction, the study was planned as a descriptive study to determine the nursing care needs of patients undergoing major surgical intervention. It is thought that the results obtained will be guiding in nursing care planning.

Method: The study population consisted of nurses who provided care to patients who underwent major surgery between November 2022 and January 2023 on the 1st postoperative day in a private university hospital. The sample consisted of nurses who met the sampling criteria and accepted to participate in the study. According to the sampling formula calculated by Power analysis, it was determined that the sample number to represent the population (N=124 nurses) according to 3% margin of error and 98% confidence interval was 111. The research data were collected using the "Nurse Information Form", "Patient Information Form" and "Perroca Patient Classification Scale". The data obtained were analyzed with appropriate statistical methods. Ethics committee permission was obtained from Koç University and institutional permission was obtained from Koç University Hospital. Written consent was obtained from the nurses to participate in the study.

Results: The majority of the patients underwent surgery in general surgery (29.7%) and thoracic surgery (23.4%) clinics, and 68.5% received postoperative treatment and care in the intensive care unit. According to the Perroca Patient Classification Scale, the patients were found to have "above intermediate level (20.50±4.86)" care needs. It was determined that the rate of receiving treatment and care in postoperative intensive care unit was significantly higher in patients with intermediate and higher level care needs compared to other patients ($p<0.05$). Variables such as low level of education, smoking-alcohol use, presence of chronic disease, need for treatment and care in intensive care unit were found to be important in determining the need for care ($p<0.05$).

Discussion and Conclusion: It is recommended that patient classification scales should be utilized for complete data collection and systematic evaluation in determining the level of care needs of patients in the postoperative period. At the same time, it is recommended that these analyzes should be taken into consideration in meeting the care needs of patients and planning nurse manpower.

Keywords: Care requirement, patient classification, perroca, surgical intervention

B.16. Hemşire İnsan Gücü Planlamada Hasta Sınıflandırma Sistemi ve İş yükü Analizi: Sistematik Derleme

Cansu Karakoç¹, Seda Değirmenci Öz²

¹ 0009-0007-2127-4907, İstanbul Aydın Üniversitesi

² 0000-0002-4790-9639, İstanbul Aydın Üniversitesi

Giriş ve Amaç: Hemşire insan gücü planlamasının doğru yapılması, hasta bakım yönetiminin kaliteli ve güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlayan önemli bir etkidir. Hemşire insan gücü planlamasında hemşire gereksinimlerinin belirlenmesi, hastaya kaliteli bakımı sağlamak amacıyla insan gücünü sayısal ve niteliksel olarak planlama ve belirleme sürecidir. Bu sistematik derlemenin amacı, hemşire insan gücü planlaması yapılırken kullanılan hasta sınıflandırma sisteminin ve iş yükü analizi kullanımının önemini incelemektir.

Yöntem: Hemşire insan gücü planlamasına yönelik Türkçe ve İngilizce tam metnine ulaşılabilen çalışmalar sistematik derleme kapsamına alınmış olup, tam metin olmayan ve devam eden çalışmalar kapsam dışı bırakılmıştır. Ocak 2017-Aralık 2022 tarihleri arasında yıl kısıtlaması yapılmıştır. DergiPark Açık Erişim Sistemi, Google Scholar, ScienceDirect, Clinical Key ve Tubitak Ulakbim veri tabanlarında “hemşire”, “insan gücü planlama”, “hemşire insan gücü” ve “iş yükü” anahtar kelimeleri Türkçe ve İngilizce eş anlamlıları kullanılarak tarama yapılmıştır. Yapılan taramalarda 63.775 çalışmaya ulaşılmıştır. Dahil edilme kriterlerine uygun 11 kaynak araştırmaya dahil edilmiştir. Sistematik derleme kapsamına alınan çalışmalar incelenmiştir.

Bulgular: Hasta sınıflandırma sistemlerinin kullanıldığı (n=6) ve iş yükü analizi uygulanan (n=5) çalışmalar incelendiğinde; araştırmaların çoğunun yoğun bakım (n=7) ve cerrahi ve diğer birimler (n=4) üzerinde yapıldığı, hastanelerin hasta bağımlılık düzeylerinin en yüksek olduğu birimin yoğun bakım üniteleri olduğu ve bu birimlerde hemşirelerin iş yüklerinin fazla olduğu belirtilmiştir. İş yükü ve işlem sayısı az olan hemşirelik uygulamalarına kıyasla yüksek riskli müdahale gerektiren işlemlerin zorluk derecesinin arttığı gözlemlenmiştir. Bu sebeple hasta sınıflandırma ölçekleri, iş yükü analizi ve diğer araçlar dikkate alınmadan yapılan hemşire insan gücü planlamasının yetersiz kaldığı ortaya çıkarılmıştır.

Tartışma ve Sonuç: Araştırmalar çoğunlukla hastanelerin yoğun bakım ve cerrahi-acil servislerinde yapılmıştır. Bu sebeple yönetici hemşirelerin her birim için kendi ihtiyaç ve sorunlarına, hasta düzeyine ve hemşirelerin iş yüküne uygun insan gücü planlaması yapması gerekmektedir. Böylece yetersiz hemşire sayısının önüne geçilecek; hemşirelerin iş doyumunun ve hasta bakımının kalitesinin artmasını sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Hasta sınıflandırma, hemşirelik, insan gücü planlama, iş yükü

B.16. Patient Classification System and Workload Analysis in Nurse Manpower Planning: Systematic Review

Introduction and Aim: The correct planning of nurse manpower is an important factor that ensures the quality and safety of patient care management. Determination of nurse requirements in nurse manpower planning is the process of planning and determining manpower numerically and qualitatively in order to provide quality care to patients. The purpose of this systematic review is examining the importance of the patient classification system and the usage of workload analysis while planning nurse manpower.

Method: Completed studies in Turkish and English regarding nurse manpower planning were included in the scope of the systematic review, and ongoing studies that were not full text were excluded. January 2017 and December 2022 has been chosen as year restriction. DergiPark Open Access System, Google Scholar, ScienceDirect, Clinical Key and Tubitak Ulakbim databases were searched using the synonymous keywords in Turkish and English “nurse”, “manpower planning”, “nurse manpower” and “workload”. 63.775 studies were found in the screenings. 11 sources that met criterias were included in the study. Studies included in the systematic review were examined.

Results: The studies in which patient classification systems were used ($n = 6$) and workload analysis were applied ($n = 5$) were examined. It was stated that most of the studies were conducted on intensive care units ($n = 7$) and surgical and other units ($n = 4$), that the units with the highest patient dependency levels in hospitals are intensive care units and that the workload of nurses in these units is high. It has been observed that the difficulty level of procedures requiring high-risk intervention has increased compared to nursing practices with low workload and number of procedures. For this reason, it has been revealed that nurse manpower planning that doesn't consider patient classifications, workload analysis, and other tools is inadequate.

Discussion and Conclusion: Studies were mostly conducted in intensive care and surgical-emergency departments of hospitals. For this reason, nurse managers need to plan manpower for each unit in accordance with their needs and problems, patient level, and nurses' workload. In this way, the insufficient number of nurses will be prevented and it will increase the job satisfaction of nurses and the quality of patient care.

Keywords: Manpower planning, nursing, patient classification, workload

B.17. Türkiye'deki Hemşirelik İnsan Gücünün Bölgesel Dağılımının 2002-2021 Yılları Arası Mekânsal Analizi

Tangül Aytur Özen¹, Dilek Çetin²

¹ 0000-0002-5507-5400, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

² 0000-0002-0854-8746, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü

Giriş ve Amaç: Hemşire insan gücü kaynaklarının mekansal tahsisi, ülkenin sağlık sonuçlarıyla yakından ilişkilidir. Türkiye, hasta başına en düşük hemşire oranına sahip ülkeler arasındadır. Artan hemşire mezunu sayısına rağmen, son yirmi yılda hem hemşirelerin dışarıya göçü hem de büyük şehirler ile kırsal alanlar veya birincil ve özel sağlık hizmetleri arasındaki hemşire insan gücü arzındaki farklılıklar ve eşitsiz dağılımı, sağlık sistemleri için önemli zorluklar oluşturmaktadır. Bu nedenle; düşük hemşire insan gücü kaynaklarına sahip bölgelerin belirlenmesi oldukça önemlidir.

Yöntem: Bu çalışmada Türkiye'nin hemşire insan gücünün dağılımı iki değişken kullanılarak mekansal analizle incelenmiştir. Verilerin analizinde 2002-2021 yıllarına ait TÜİK verileri kullanılmıştır. Analizlerde İİBS3 düzeyinde (81 il bazında) toplam hemşire sayısı, hemşire başına düşen yatak sayısı değişken olarak ele alınmıştır. Analizde Lisa kümelenme haritaları ve Moran's I testi kullanılmıştır.

Bulgular: 2002-2021 yılları arasında hemşire sayısında en az artışın Artvin, Ardahan ve Tunceli illerinde, en fazla artışın ise İstanbul, İzmir ve Ankara'da olduğu saptanmıştır. Hemşire başına yatak oranlarında incelendiğinde; en az oranın Ardahan, Erzurum ve İstanbul'da, en çok oranın Osmaniye, Yalova ve Sinop'ta olduğu belirlenmiştir. Hemşire insan gücü açısından Edirne ve Kırklareli'nin dezavantajlı, Elazığ, Gaziantep, Hatay ve Kars'ın çevre illere göre daha dezavantajlı bir durumda olduğu saptanmıştır. Hemşire sayısının artışında eşitliğin gözetildiği, hemşire başına düşen yatak oranında ise eşitsizliğin giderek arttığı belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Türkiye'de 2002-2021 yılları arasında hemşire sayısı ve hemşire başına düşen ortalama yatak sayısında olumlu yönde artış olmasına karşın elde edilen değerlerin Avrupa Birliği, OECD ülkeleri ve tüm dünya ülkeleri arasında oldukça düşük bir oranda kaldığı, hemşire başına düşen yatak oranlarının yıllara göre değişiminde belli bir bölgeye ağırlık verilmediği söylenebilir. Türkiye'nin hemşire mezunlarını elinde tutacak ve hemşire göçünü azaltacak politikalar uygulaması, hemşire insan gücünün boyutu, yapısı ve dağılımına ilişkin etkin ve kanıta dayalı stratejilerin ortaya konması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, hemşirelik insan gücü, kümelenme haritası, mekansal analiz.

B.17. Spatial Analysis of Regional Distribution of Nursing Workforce in Turkey between 2002-2021

Introduction and Aim: A country's health outcomes are closely related to the spatial distribution of nursing resources. Turkey is one of the countries with the lowest ratio of nurses to patients in the world. Despite the increase in the number of nursing graduates, both the out-migration of nurses over the last two decades and the disparities and inequities in the distribution of the nursing workforce between large cities and rural areas or between primary and private health care services are major challenges for the health care system. Therefore, it is important to identify regions with a low level of nursing workforce resources.

Method: In this study, the distribution of nurses in Turkey was analyzed by spatial analysis using two variables. TurkStat data for the years 2002-2021 were used in the data analysis. The variables in the analysis were the total number of nurses at the NUTS3 level (on the basis of 81 provinces) and the number of beds per nurse. Lisa cluster maps and Moran's I test were used in the analysis.

Results: Between 2002 and 2021, the lowest increase in the number of nurses was observed in the provinces of Ardahan, Ardavin, and Tunceli, while the highest increase was observed in Istanbul, Izmir, and Ankara. In terms of the ratio of beds per nurse, the lowest ratios were observed in Ardahan, Erzurum, and Istanbul, while the highest ratios were observed in Osmaniye, Yalova, and Sinop. In terms of nurse workforce, Edirne and Kırklareli were found to be disadvantaged, while Elazığ, Gaziantep, Hatay, and Kars were found to be more disadvantaged compared to neighboring provinces. It was found that the increase in the number of nurses has been equal over the years, while the inequality in the ratio of beds per nurse has been gradually increasing.

Discussion and Conclusion: Although there has been a positive increase in the number of nurses and the average number of beds per nurse in Turkey between 2002 and 2021, it can be said that the values obtained remain at a meager rate among the European Union, OECD countries, and all countries of the world and that a particular region is not emphasized in the change of the ratio of beds per nurse over the years. It is recommended that Turkey implement policies to retain nursing graduates, reduce nursing migration, and propose practical and evidence-based strategies regarding the size, structure, and distribution of the nursing workforce.

Keywords: Nursing, nursing workforce, cluster map, spatial analysis.

B.18. Hemşireler ve Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçü: Sistematiik Derleme

Serpil Subaşı Çağlar¹

¹ 0000-0001-6965-5556, Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

Giriş ve Amaç: Hemşirelerin beyin göçü, hemşirelik iş gücünün nitelik, niceliğini ve bakımın kalitesini etkileyen bir süreçtir. Hemşirelerde beyin göçünü birçok faktörün etkilediği bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı hemşire ve hemşirelik öğrencilerinde beyin göçüne yönelik tutumu etkileyen faktörleri içeren ulusal yapılan çalışmaların sistematiik olarak derlemesidir.

Yöntem: Sistematiik derleme niteliğindeki bu çalışmada, PRISMA Bildirimi’nden yararlanıldı, Haziran-Ağustos 2023’de. Türkçe ve İngilizce dizinler taranarak yapıldı. Çalışmada “beyin göçü, hemşire göçü ve hemşire” anahtar kelimeleri ve kombinasyonları (AND, OR, VE, VEYA) ile Google Akademik, EBCOHOST, PubMed, Ulusal Tez Merkezi, Dergi park, Ulakbim ve Türk Medline arama motorlarından tarama yapıldı. Örneklem hacmi 6740’dır. Taramada “beyin göçü, hemşire göçü ve hemşire” anahtar kelimeleri kullanıldı. Türkiye’de 2000-2023 yıllarında yapılmış Türkçe ve İngilizce olarak yayınlanmış, hemşire ve hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarını bildiren 8 çalışma alınmıştır, Veri tabanlarında belirlenen çalışma sayısı: 421 Tekrarlar çıkarıldıktan sonraki çalışmalar: 124 - Dışlanan kayıtlar:108 Başlık ve özetle ayrılan çalışmalar:16 dışlanan çalışmalar: 8 Analize alınan çalışmalar: 8

Bulgular: İngilizce (2) ve Türkçe (6) olarak yayımlanan 8 kesitsel çalışma alındı. 267 hemşire ve 6473 hemşirelik öğrencisi yer almıştır. Çalışmalar 2018- 2023 tarihlerinde yayınlanmıştır. Kullanılan anahtar kelimeler Beyin göçü, hemşirelik, hemşirelik eğitimi, “Öğrenci Tanıtım Formu”ve “Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği” kullanılmaktadır. Beyin göçünü etkileyen faktörler incelendiğinde Öğrencilerin beyin göçü ölçek puan ortalamaları yüksek bulunmuştur, çekirdek aile yapısı ve kariyer hedefi, kariyer kararı verme yetkinliği, sınıf düzeyi, gelir düzeyi, bilinen yabancı dil düzeyi ve öğrenci değişim programlarına katılım durumları yaş, cinsiyet, gelir durumu, çalışma durumu, anne ve baba eğitim durumu, büyük şehirde yaşama, çok dilli olma, daha önce yurt dışında bulunma, akraba durumu, çalışma koşulları hakkında bilgi mezun çalışmayı isteme, sosyo-politik faktörler faktörler olarak tanımlanmaktadır.

Tartışma ve Sonuç: Çalışmalarda, hemşirelik öğrencilerinin ve hemşirelerin beyin göçüne ilişkin olumlu tutuma sahip oldukları eğilimlerinin arttığı görülmektedir Türkiye’deki nitelikli sağlık çalışanın yurtdışına çıkmasına neden olan itici etkenlere yönelik yasal ve politik düzenlemelerle hızlı adımların atılması önerilir.

Anahtar Kelimeler: Beyin göçü, hemşire, hemşirelik öğrencisi

B.18. Brain Drain in Nurses and Nursing Students: A Systematic Review

Introduction and Aim: Brain drain of nurses is a process that affects the quality and quantity of the nursing workforce and the quality of care. It is known that many factors affect brain drain in nurses. The aim of this study was to systematically review national studies on the factors affecting the attitude towards brain drain in nurses and nursing students.

Method: This systematic review was based on the PRISMA Statement, June-August 2023. It was conducted by searching Turkish and English indexes. The keywords “brain drain, nurse drain, and nurse” and their combinations (AND, OR, AND, OR) were searched from Google Scholar, EBCOHOST, PubMed, National Thesis Center, Dergi park, Ulakbim and Turkish Medline search engines. The sample size is 6740. The keywords “brain drain, nurse migration, and nurse” were used in the search. We included 8 studies published in Turkish and English between 2000 and 2023 in Turkey, reporting the attitudes of nurses and nursing students towards brain drain, Number of studies identified in the databases: 421 Studies after removing duplicates: 124 - Excluded records:108 Studies separated in title and abstract:16 excluded studies: 8

Results: Studies included in the analysis: 8 cross-sectional studies published in English (2) and Turkish (6) were included. 267 nurses and 6473 nursing students were included. The studies were published between 2018 and 2023. Keywords used: Brain drain, nursing, nursing education, “Student Introduction Form” and “Attitude Scale Towards Brain Drain in Nursing Students” are used. When the factors affecting brain drain were examined, the mean scores of the brain drain scale of the students were found to be high, nuclear family structure and career goal, career decision-making competence, grade level, income level, foreign language level and participation in student exchange programs, age, gender, income status, employment status, mother and father education status, living in a big city, being multilingual, being abroad before, relatives, information about working conditions, willingness to graduate, socio-political factors are defined as factors.

Discussion and Conclusion: In the studies, it is seen that nursing students and nurses have positive attitudes towards brain drain and their tendencies are increasing. It is recommended that rapid steps should be taken with legal and political regulations to address the driving factors that cause qualified health professionals in Turkey to go abroad.

Keywords: Brain drain, nurse, nursing student

B.19. Covid - 19 Salgınında Hemşirelik; Stres, Motivasyon ve İş Doyumu

Ercan Yazıcı¹, Emine Özelkan², Ayhan Koç³

¹ 0000-0002-5397-5800, Acıbadem Ataşehir Hastanesi

² 0000-0002-8349-8267, Acıbadem Fulya Hastanesi

³ 0000-0002-5721-518X, Acıbadem Fulya Hastanesi

Giriş ve Amaç: Çin'in Hubei Eyaleti'nin Wuhan Şehri'nde ortaya çıkan yeni koronavirüs, insandan insana bulaştığı bilinen yedinci koronavirüs şeklidir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından Covid-19 olarak tanımlanan hastalık bir pandemi olarak ilan edilmiştir. Covid-19 pandemisi sürecinde sağlık çalışanları ön safta yer alarak bu mücadelenin en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Araştırmamız pandemi sürecinin hemşirelerin stres, motivasyon ve iş doyumuna etkilerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Bu araştırma tanımlayıcı türde tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini özel bir sağlık grubuna bağlı hastanelerde Covid-19 tanılı hastalara bakım veren hemşireler oluşturmaktadır (N=676). Araştırmaya başlanmadan önce gerekli etik kurul ve kurum izinleri alınmıştır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeden tüm evrene ulaşmaya çalışılmıştır. Araştırmanın verileri, Tanıtıcı Bilgi Formu, İsveç İş Yüğü Kontrol Destek Anketi, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nden faydalanılarak, Mart 2020–Temmuz 2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Verilerin analizi SPSS 21 programı ile yapılmış ve %95 güven aralığında çalışılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların %42,2'sinin 25 yaş altında olduğu, %74,1'inin kadın, %31'inin ön lisans mezunu, %24,1'inin yoğun bakım ünitelerinde, %61,2'si staff hemşire olarak çalıştığı, %41,4'ü meslekte 5 yıl üzerinde deneyime sahip olduğu ve % 71,6'sının Covid-19 ile ilgili eğitim almış oldukları saptanmıştır. Motivasyon ölçeği alt boyutlarında 25 yaş altında olan hemşirelerin puan ortalamaları ile Covid-19 hakkında eğitim alanların puan ortalamaları en yüksek olarak bulunmuştur. Covid-19 ile ilgili eğitim alanların motivasyon ve iş doyum puan ortalamaları diğer değişkenlere göre istatistiksel olarak yüksek bulunmuştur.

Tartışma ve Sonuç: Yaptığımız çalışmada Covid-19 tanısı veya şüphesi ile takip edilen hastalara bakım veren hemşirelerin; yaş arttıkça motivasyon düzeylerinin azaldığı, motivasyon, stres ve iş yükü puan ortalamalarının lisansüstü mezuniyete sahip olanlarda daha yüksek olduğu, sürekli gündüz çalışanların iş kontrolü ve karar serbestliği açısından puan ortalamaları daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunların yanında Covid-19 ile ilgili eğitim alma durumu hemşirelerde motivasyon ve iş doyum düzeylerini artırdığı sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Covid-19, stres, motivasyon, iş doyum

B.19. Nursing in the Covid - 19 Pandemic; Stress, Motivation and Job Satisfaction

Introduction and Aim: The new coronavirus, which emerged in Wuhan City, Hubei Province, China, is the seventh form of coronavirus known to be transmitted from person to person. The disease defined as Covid-19 by the World Health Organization has been declared a pandemic. During the Covid-19 pandemic, healthcare workers are at the forefront and constitute the most important element of this struggle. Our research was conducted to examine the effects of the pandemic process on nurses' stress, motivation and job satisfaction.

Method: This research was designed as a descriptive type. The population of the research consists of nurses who care for patients diagnosed with Covid-19 in hospitals affiliated with a private health group (N = 676). Necessary ethics committee and institutional permissions were obtained before starting the research. In the research, an attempt was made to reach the entire universe without choosing a sample. The data of the research was collected between March 2020 and July 2020, using the Introductory Information Form, Swedish Workload Control Support Survey, Multidimensional Work Motivation Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale. Data analysis was done with SPSS 21 program and 95% confidence interval was used.

Results: 42.2% of the participants were under the age of 25, 74.1% were women, 31% had an associate degree, 24.1% worked in intensive care units, 61.2% worked as staff nurses, and 41.4% had more than 5 years of experience in the profession. It was determined that 71.6% of them had training on Covid-19. In the sub-dimensions of the motivation scale, the mean scores of nurses under the age of 25 and those who received training about Covid-19 were found to be the highest. The motivation and job satisfaction score averages of those who received training on Covid-19 were found to be statistically higher than other variables.

Discussion and Conclusion: In our study, nurses caring for patients diagnosed or suspected of having Covid-19; It has been observed that motivation levels decrease as age increases, motivation, stress and workload average scores are higher in those with a graduate degree, and those who work constantly during the day have higher average scores in terms of job control and decision freedom. In addition, it was found that receiving training on Covid-19 increased the motivation and job satisfaction levels of nurses.

Keywords: Nursing, Covid-19, stress, motivation, job satisfaction

B.20. Türkiye’de Organ Nakli Koordinatörlüğü: Deneyimler ve Zorlaştıran Faktörler

Kübra Bağcı Derinpınar¹, Hava Gökdere Çınar², Dilek Yılmaz³

¹ 0000-0001-5135-6048, Bursa Uludağ Üniversitesi

² 0000-0002-5792-5958, Bursa Uludağ Üniversitesi

³ 0000-0001-7269-8493, Bursa Uludağ Üniversitesi

Giriş ve Amaç: Organ nakli, son dönem organ yetmezliğinden mustarip binlerce hasta için sağlıklı bir yaşama dönmek demektir. Organ nakli bu hastaların dokularının uyduğu canlı bir donör veya beyin ölümü gerçekleşmiş kişiler tarafından yapılan organ bağışları ile mümkün olmaktadır. Bu sürecin organizasyonunda organ nakli koordinatörlerinin hayati sorumlulukları vardır. Organ nakli koordinasyonu profesyonellik ve özveri gerektiren bir uzmanlık alanıdır. Organ naklinde, verimli ve istekli çalışan organ nakil koordinatörleri olmadan istenen başarının elde edilemeyeceği bilinmektedir. Özellikle kadavradan organ bağışının temin edilme oranı etkin çalışan organ nakli koordinatör sayısı ile doğru orantılıdır. Bu araştırma, Türkiye’deki organ nakli koordinatörlerinin mesleki deneyimlerini ve karşılaştıkları zorlukları belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırma, kalitatif araştırma metoduyla, 2021 Temmuz-Aralık ayları arasında uygulanmıştır. Çalışmaya Türkiye genelindeki 8 bölge koordinasyon merkezinin her birinden bir koordinatör, İstanbul bölge koordinasyon merkezinin Avrupa ve Anadolu yakasından olmak üzere iki koordinatör olmak üzere toplam 10 katılımcı dâhil edilmiştir. Araştırma verileri çevrimiçi (yüz yüze) görüşme tekniği ile “Katılımcı Tanıtım Formu”, ‘Gönüllü Olur Formu’ ve “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları Formu” kullanılarak toplanmıştır. Temalar ve alt temalar, transkripsiyon yöntemi ile yazıya dökülüp çözümlenerek, verilerin kodlanması ile belirlenmiştir.

Bulgular: Yapılan çözümleme sonucunda üç tema, on iki alt tema oluşturulmuştur. İlk tema, organ nakli koordinatörlüğünü zorlaştıran faktörlerdir. Bu tema altında yönetsel, yasal, iletişime, kültür/inanç sistemine, Covid 19 pandemisine, göç ve sığınmacılara ilişkin faktörler olmak üzere altı alt tema belirlenmiştir. İkinci tema, zorluklarla baş edebilmek için sundukları çözüm önerileridir. Bu tema altında yönetsel, terminal dönem hasta bakımına ilişkin, ekip içi iletişim ve iş birliğine ilişkin öneriler olmak üzere üç alt tema belirlenmiştir. Üçüncü tema, organ nakil koordinatörlüğüne ilişkin beklentilerdir. Bu ana tema altında eğitimlerin artırılması, sosyal medyanın olumlu kullanılması ve politikaların geliştirilmesi olmak üzere üç alt tema belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Organ nakli koordinatörlüğünün halen ayrı bir disiplin olarak tanınmadığına değinen koordinatörler, değişen yasal, kültürel, sosyal faktörlerle karşı karşıya kaldıklarından, bu durumda artan zorluklardan ve buna ilişkin deneyimlerinden söz etmişlerdir. Bu kapsamda kurumsal boyutta yöneticilerin koordinatörlerin sorunlarına ilişkin yapıcı ve acil çözümler üretmeleri, politika yapıcıların tarafından hem özlük hakları hem de mesleki kimlik boyutuyla yeni yasal düzenlemeler planlanması, diğer taraftan yazılı, görsel ve sosyal medya temsilcilerinin toplumsal farkındalığın artırılması amacıyla aktif çalışmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Donör, koordinatör, organ nakli, zorluklar

B.20. Organ Transplant Coordinatorship in Turkey: Experiences and Complicating Factors

Introduction and Aim: The rate of cadaveric organ donation is directly proportional to the number of transplant coordinators working effectively. Therefore, this study was conducted to determine the professional experiences and challenges faced by organ transplant coordinators in Turkey.

Method: The research was conducted between July-December 2021 using qualitative research methodology. A total of 10 organ transplant coordinators from across Turkey were included in the study. The research data were collected through online (face-to-face) interviews using the 'Participant Introduction Form', 'Voluntary Consent Form' and 'Semi-structured Interview Questions Form'. Themes and sub-themes were identified by transcribing and analyzing the data by transcription method and coding the data.

Results: As a result of the analysis, three themes and twelve sub-themes were formed. The first theme is the factors that make organ transplantation coordinatorship difficult. Under this theme, six sub-themes were identified: administrative, legal, communication, culture/belief system, Covid 19 pandemic, migration and asylum seekers. The second theme is solution suggestions to cope with the challenges. Under this theme, three sub-themes were identified: managerial, suggestions regarding terminal patient care, and suggestions regarding communication and cooperation within the team. The third theme is expectations regarding organ transplant coordinatorship. Under this main theme, three sub-themes were identified: education, use of social media and development of policies.

Discussion and Conclusion: They was mentioned that organ transplant coordinatorship is not recognized as a separate discipline. Coordinators talked about the increasing difficulties due to legal, cultural and social factors and their experiences in this regard. In this context, it is suggested that administrators should produce constructive and urgent solutions to the problems of coordinators, new legal regulations should be planned by policy makers in terms of both personal rights and professional identity, and representatives of print, visual and social media should work actively to raise public awareness.

Keywords: Challenges, coordinator, donor, organ transplant

B.21. Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Yoğun Bakım Hemşirelerinin Meslek İçi İş Birliği Algıları Üzerine Etkisi: Tanımlayıcı-Kesitsel Bir Araştırma

Aleyna Özçelik¹, Merve Tarhan²

¹0009-0009-4630-9330, Koşuyolu İstanbul Medipol Hastanesi

²0000-0002-9841-4708, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Giriş ve Amaç: Yoğun bakım ünitelerinde hemşireler arasındaki iletişim ve iş birliği, sağlık bakım hizmetinin kalite ve güvenliğinin iyileştirilmesinde önemlidir. Hemşirelik takımlarına liderlik etmek ise etkili iletişim ve iş birliğinin vazgeçilmez unsurlarındandır. Bu noktadan hareketle araştırma, yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının yoğun bakım hemşirelerinin meslek içi iş birliği algıları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirildi.

Yöntem: Tanımlayıcı-kesitsel tasarımlı araştırma, Mart-Haziran 2023 tarihleri arasında bir üniversiteye bağlı üç özel hastanede çalışan ve olasılıksız gelişigüzel örneklemeyle seçilen 127 yoğun bakım hemşiresi ile gerçekleştirildi. Kişisel Özellikler Formu, Liderlik Davranışları Ölçeği ve Hemşire-Hemşire İş Birliği Ölçeği'nden oluşan öz bildirime dayalı bir anket formu ile veriler toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı testler, bağımsız gruplarda t-testi, Pearson korelasyon analizi ve doğrusal regresyon analizi kullanıldı. Bu araştırma için etik onay (Tarih: 26.01.2023, Karar No: 133), hastanelerden yazılı izin ve hemşirelerden sözel onam alındı.

Bulgular: Liderlik davranışları düşükten yükseğe doğru çalışan odaklı ($4,22 \pm 0,76$), değişim odaklı ($4,22 \pm 0,67$), görev odaklı ($4,41 \pm 0,58$) olarak sıralandı. Hemşire-hemşire iş birliği algısı, $3,35 \pm 0,45$ puan ortalaması ile yüksek düzeydeydi. Bağımsız mesleki karar ve uygulamaları gerçekleştirme düzeyini 7 puan üzerinde ($p=0,013$) ve ekip içi iletişim ve iş birliği düzeyini 8 puan üzerinde ($p<0,001$) değerlendirenlerin, hemşire-hemşire iş birliği algıları anlamlı derecede yüksekti. Yönetici hemşirelerin çalışan odaklı ($r=0,50$), görev odaklı ($r=0,55$), değişim odaklı ($r=0,52$) liderlik davranışları ile hemşirelerin hemşire-hemşire iş birliği algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki bulundu ($p<0,001$). Hemşire-hemşire iş birliği algıları üzerinde çalışan odaklı liderlik davranışının %24,8 ($F=41,206$; $p<0,001$), değişim odaklı liderlik davranışının %27,8 ($F=48,094$; $p<0,001$) ve görev odaklı liderlik davranışının %30,7 ($F=55,303$; $p<0,001$) oranında etkisi olduğu saptandı.

Tartışma ve Sonuç: Araştırmanın sonuçları; yoğun bakım hemşirelerinin yöneticilerinde daha çok görev odaklı liderlik davranışını algıladıklarını ve bu liderlik davranışının meslek içi iş birliği algılarını daha fazla etkilediğini göstermektedir. Yoğun bakım ünitelerinin karmaşık ve değişken doğası nedeniyle yönetici hemşireler ekip içinde görev, yetki ve sorumlulukların etkili bir şekilde yürütülmesini, koordine edilmesini ve denetlenmesini kolaylaştıracak strateji ve araçları geliştirmelidir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, meslek içi iş birliği, yoğun bakım hemşireliği, yoğun bakım üniteleri, yönetici hemşireler

B.21. The Effect of Leadership Behaviors of Nurse Managers on Intensive Care Nurses' Perceptions of Professional Collaboration: A Descriptive-Cross-Sectional Study

Introduction and Aim: Communication and collaboration among nurses in intensive care units are essential in improving the quality and safety of health care services. Leading nursing teams is a necessary element of effective communication and collaboration. From this point of view, the study was carried out to determine the effect of leadership behaviors of nurse managers on intensive care nurses' perceptions of professional collaboration.

Method: The descriptive-cross-sectional study was conducted with 127 intensive care nurses in three private hospitals affiliated with a university between March and June 2023 and selected by random sampling. Data were collected with a self-reported questionnaire including a personal characteristics form, Leadership Behaviors Scale, and Nurse-Nurse Collaboration Scale. Descriptive tests, independent samples t-test, Pearson correlation analysis, and linear regression analysis were used for data analysis. Ethical approval (Date: 26.01.2023, Issue: 133), written permission from the hospitals, and verbal consent from the nurses were obtained.

Results: Leadership behaviors were ranked from highest to lowest as employee-oriented ($4,22 \pm 0,76$), change-oriented ($4,22 \pm 0,67$), and production-oriented ($4,41 \pm 0,58$). Nurse-nurse collaboration was high with a mean score of 3.35 ± 0.45 . Nurse-nurse collaboration of nurses who rated the level of independent professional decisions and practices with >7 points ($p=0.013$) and the level of communication and collaboration with >8 points ($p<0.001$) were significantly higher. There was a positive correlation between employee-oriented ($r=0.50$), production-oriented ($r=0.55$), and change-oriented ($r=0.52$) leadership behaviors and nurse-nurse collaboration ($p<0.001$). Among leadership behaviors, 24.8% of employee-oriented ($F=41,206$; $p<0.001$), 27.8% of change-oriented ($F=48,094$; $p<0.001$), and 30.7% of production-oriented ($F=55.303$; $p<0.001$) had an effect on nurse-nurse collaboration.

Discussion and Conclusion: These results showed that intensive care nurses perceived more production-oriented leadership behavior in their managers and this behavior affected professional collaboration more. Due to the complex and variable nature of intensive care units, nurse managers should develop strategies and tools that will facilitate the effective execution, coordination, and supervision of duties, authorities, and responsibilities within the team.

Keywords: Intensive care nursing, intensive care units, intraprofessional collaboration, leadership, nurse managers

B.22. Klinik Liderlik İhtiyaç Analizi Ölçeği’nin Türkçe Geçerlik ve Güvenilirliği

Aysun Türe ¹, Müzelle Bıyık ², Nilüfer Demirsoy ³, Gözde Çetinkaya ⁴

¹ 0000-0003-2513-0904, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

² 0000-0002-8622-3541, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi

³ 0000-0002-2647-0807, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

⁴ 0000-0003-3666-9649, Eskişehir Şehir Hastanesi

Giriş ve Amaç: Sağlık bakım hizmetlerinin sunumunda kaliteli ve güvenli hasta bakımını sağlamaya odaklanan klinik liderlere ihtiyaç olduğu bilinmektedir. Klinik liderlik ihtiyacının belirlenmesi, pozitif hasta sonuçlarında ve sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasında yöneticilerin planlamalarında yol gösterici olacaktır. Literatürde kaliteli ve güvenli hasta bakımını destekleyen hemşirelerin klinik liderlik ihtiyacına sınırlı vurgu yapılmaktadır. Bu çalışmada, “Klinik Liderlik İhtiyaç Analizi” ölçeği uyarlanarak, geçerlik ve güvenilirliğinin sınanması, hemşirelik literatürüne kazandırılması amaçlanmıştır.

Yöntem: Metodolojik ve tanımlayıcı nitelikte bir çalışmadır. Araştırmanın örneklemini Eskişehir il merkezinde bulunan bir üniversite hastanesinde çalışan 284 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın verileri Mc Carthy ve arkadaşlarının (2019) geliştirdiği “Klinik Liderlik İhtiyaç Analizi Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” ile toplanmıştır. Çalışmaya katılmayı kabul edenlerden yazılı onam, bir üniversitenin Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan etik onay ve çalışmanın yürütüldüğü hastanelerden kurum izinleri alınmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini test etmek için dil ve içerik geçerliliği, test- tekrar test güvenilirlik analizi, iç tutarlık analizi ve madde toplam puan ortalamaları kullanılmıştır.

Bulgular: Yapılan istatistiksel analizler sonucunda; ölçeğin test- tekrar test güvenilirlik korelasyon katsayısı $r=,98$; ($p<0,001$) olarak gerçekleşmiştir. Test tekrar test puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ($p\leq 0,05$). Cronbach α güvenilirlik katsayısı 0,98 olarak yüksek ve güvenilir bulunmuştur. Ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerleri 0,30 ile 0,82 arasında, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise maddelerin faktör yüklerinin 0,26 ile 1,59 arasında değiştiği belirlenmiştir. 56 madde ve 7 alt boyuttan oluşan (Kişisel Gelişim ve Ekip Gelişimi, Personel ve Bakım Sunumu, Teknoloji ve Bakım Hizmetleri ve Finans Hizmet Yönetimi, Liderlik ve Klinik Uygulamalar, Hasta Güvenliği ve Risk Yönetimi ve Bakım Standartları) ölçeğin uyum indekslerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Analizler sonucunda, “Klinik Liderlik İhtiyaç Analizi Ölçeği” hemşireler için geçerli ve güvenilir ölçmeler yapabilen bir ölçme aracıdır.

Anahtar Kelimeler: Klinik liderlik, hemşirelik, ölçek, geçerlik, güvenilirlik

B.22. Turkish Validity and Reliability of the Clinical Leadership Needs Assessment Scale

Introduction and Aim: It is known that there is a need for clinical leaders who focus on providing quality and safe patient care in the delivery of health care services. Determining the need for clinical leadership will guide managers in planning for positive patient outcomes and creating healthy working environments. The literature has a limited emphasis on the clinical leadership needs of nurses who support quality and safe patient care.

This study aimed to adapt the “Clinical Leadership Needs Analysis” scale, test its validity and reliability, and introduce it to the nursing literature.

Method: It is a methodological and descriptive study. The study sample consisted of 284 nurses working in a university hospital in Eskişehir city center. The data were collected with the “Clinical Leadership Needs Assessment Scale” and “Personal Information Form” developed by Mc Carthy et al. Written informed consent was obtained from those who agreed to participate in the study, ethical approval was obtained from the Clinical Research Ethics Committee of a university, and institutional permissions were obtained from the hospitals where the study was conducted. To test the validity and reliability of the scale, language and content validity, test-retest reliability analysis, internal consistency analysis, and item-total score averages were used.

Results: As a result of the statistical analysis, the test-retest reliability correlation coefficient of the scale was $r=.98$; $p=0,000$. A statistically significant difference was determined between the test-retest mean scores ($p\leq 0.05$). Cronbach’s α reliability coefficient was high and reliable as 0.98. The item-total score correlation values of the scale ranged between 0.30 and 0.82, and as a result of confirmatory factor analysis, the factor loadings of the items ranged between 0.26 and 1.59. Consisting of 56 items and seven sub-dimensions (Personal Development and Team Development, Staffing and Care Delivery, Technology and Care Services and Finance Service Management, Leadership and Clinical Practices, Patient Safety and Risk Management, and Standards of Care), the scale was found to have moderate fit indices.

Discussion and Conclusion: As a result of the analysis, it was determined that the “Clinical Leadership Needs Analysis Scale” is a valid and reliable scale that can be used for nurses.

Keywords: Clinical leadership, nursing, scale, validity, reliability

B.23. Hemşirelerin Takım Liderliği ve Takım İletişimi Algılarının İş Doyumuna Etkisi

Semanur Kumral Özçelik¹, Gülbin Çelebi², Mehmet Ali Bilgiç³, Muhammet Tayanç⁴, Mehmet Hanifi Çimen⁵, Ömer Demir⁶, Süleyman Önel⁷

¹ 0000-0003-0379-0936, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

² 0009-0009-2103-4860, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Mezunu

³ 0009-0005-7600-7844, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Mezunu

⁴ 0009-0009-5601-9409, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Mezunu

⁵ 0009-0006-4582-8890, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Mezunu

⁶ 0009-0008-6749-3010, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Mezunu

⁷ 0009-0004-3828-7307, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Mezunu

Giriş ve Amaç: Çalışanı destekleyen bir liderlik anlayışının, sağlıklı bir iletişimin, birbirini destekleyen ve kişilerarası ilişkilerin iyi olduğu bir ortamda iş doyumunun yüksek olabileceği bildirilmektedir. İş doyumuna, hemşirelerin daha mutlu ve üretken olmaları ve verdikleri sağlık bakım hizmetinin kalitesinin artması yönünden önem taşımaktadır. Araştırma, hemşirelerin takım liderliği ve takım iletişimi algılarının iş doyumuna etkisini belirlemek amacıyla yapıldı.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki araştırma İstanbul İlinde özel bir hastane gurubunda çalışmakta olan, araştırmaya dahil edilme kriterlerini karşılayan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 233 hemşire ile gerçekleştirildi. Etik kurul ve kurum izinleri alındı. Verilerin toplanmasında Bilgi Formu, Hemşire İş Doyum Ölçeği, Takım Çalışması Algıları Ölçeği Liderlik ve İletişim Alt Boyutları kullanıldı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Mann Whitney-U testi, Kruskal Wallis-H testi ve Spearman Korelasyon Analizi kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin yaş ortalaması 25,95±4,02 olup, %80,7'si kadın, %27,9'u lisans mezunu, %84,5'i hemşire olmaktan memnun ve %60,5'inin mesleki deneyim süresi 5 yıl ve altındadır. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeği toplam puan ortalaması 3,77±,75, Liderlik Alt Boyutu puan ortalaması 4,32±,78, İletişim Alt Boyutu puan ortalaması 4,37±,71 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin takım liderliği ve takım iletişimi algıları ile iş doyumları arasında pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur (sırasıyla; $r=,490$, $p<,001$; $r=,462$, $p<,001$).

Tartışma ve Sonuç: Hemşirelerin genel olarak iş doyumları, takım liderliği ve iletişim algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Hemşirelerin takım liderliği ve iletişimi algı puanları arttıkça iş doyumları artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, iş doyumuna, takım iletişimi, takım liderliği.

B.23. The Effect of Nurses' Perceptions of Team Leadership and Team Communication on Job Satisfaction

Introduction and Aim: It is reported that job satisfaction can be high in an environment where a leadership understanding that supports the employee, a healthy communication, supporting each other and interpersonal relations are good. Job satisfaction is important in terms of making nurses happier and more productive and increasing the quality of health care services they provide. The research was carried out to determine the effect of nurses' perceptions of team leadership and team communication on job satisfaction.

Method: The descriptive and correlational research was conducted with 233 nurses working in a private hospital group in Istanbul, who met the inclusion criteria and agreed to participate in the study. Information Form, Nurse Job Satisfaction Scale, Teamwork Perceptions Scale Leadership and Communication Sub-Dimensions were used to collect data. Descriptive statistics, Mann Whitney-U test, Kruskal Wallis-H test and Spearman Correlation Analysis were used in the analysis of the data.

Results: The average age of the nurses is 25.95 ± 4.02 , 80.7% of them are women, 27.9% are undergraduate graduates, 84.5% are satisfied with being nurses, and 60.5% of them have 5 years or less of professional experience. Nurses' Job Satisfaction Scale total score was $3.77 \pm .75$, Leadership Sub-Dimension mean $4.32 \pm .78$, Communication Sub-Dimension mean $4.37 \pm .71$. A positive, statistically significant relationship was found between nurses' perceptions of team leadership and team communication and their job satisfaction (respectively; $r = .490, p < .001$; $r = .462, p < .001$)

Discussion and Conclusion: Nurses' job satisfaction levels, team leadership and communication perceptions were found to be high in general. As nurses' team leadership and communication perceptions increase, their job satisfaction levels increase.

Keywords: Nurse, job satisfaction, team communication, team leadership.

B.24. Hemşirelikte Kalite İyileştirme Tutum Ölçeği'nin Psikolinguistik ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi^{1*}

Özlem Gür¹, Ayşe Çiçek Korkmaz²

¹ 0000-0002-9856-3498, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü

² 0000-0001-8184-1490, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

Giriş ve Amaç: Bu çalışma, hemşirelerin kalite iyileştirme tutumlarını ölçmeye yönelik olarak geliştirilen ‘Hemşirelikte Kalite İyileştirme Tutum Ölçeği’nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Metodolojik tasarımda yapılan bu araştırma Nisan-Kasım 2022 tarihleri arasında, Ordu il merkezi ile iki ilçesinde bulunan üç kamu hastanesi ve bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 519 hemşire ile yapılmıştır. Araştırmanın verileri hemşirelerin bireysel-mesleki özellikleri ve kalite ile ilgili düşüncelere yönelik soruları içeren tanıtıcı bilgi formu ve ölçeğin Türkçe versiyonu ile toplanmıştır. Ölçeğe önce psikolinguistik sonra psikometrik analizler yapılmıştır.

Bulgular: Ölçeğin uzman görüşü sonrası kapsam geçerliği ortalaması 0,87 olarak bulunmuştur. Madde analizi yapılan ölçeğin ilk aşamasında toplam madde-toplam korelasyonu 0,30’dan küçük olan maddeler orijinal ölçek tek boyuttan oluştuğu için çıkarılmamıştır. Faktör analizi sonucuna göre madde çıkarma işlemi hedeflenmiş ve açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre 27 madde ve dört boyuttan oluşan bir yapı elde edilmiştir. Bu sonuç doğrulayıcı faktör analizi, ölçek madde geçerlik ve yakınsak ıraksak geçerlik ile desteklenmiştir. Faktörler “Kalite İyileştirme İnancı”, “Kurum ve Güvenlik Kültürü”, “Ekip Çalışması ve İş birliği” ve “Hata Bildirimi” olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin ve tüm alt boyutlarının test-tekrar test puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmadığı ($p>0,05$) ve puanlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,001$). İç tutarlılık analizinde ölçek geneli Cronbach alfa katsayısının 0,93, alt boyutlarında ise 0,72-0,93 arasında değiştiği belirlenmiştir. Son aşamada ölçeğin tüm maddelerin madde-toplam puan değerleri 0,332-0,727 arasında bulunmuştur ve tüm maddelerin birbiriyle ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Tartışma ve Sonuç: Sonuç olarak, ölçeğin Türkçe formunun, hemşirelerin kalite iyileştirme tutumlarının belirlenmesinde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, kalite, kalite iyileştirme, kalite tutumu, sağlık hizmetleri

* Bu çalışma, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü’nün Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir ve Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından BAP-22-1010-001 proje numarası ile desteklenmiştir.

B.24. Investigation of the Psycholinguistic and Psychometric Properties of the Quality Improvement Nursing Attitude Scale

Introduction and Aim: This study was carried out with the aim of determining the Turkish validity and reliability of the ‘ Quality Improvement Nursing Attitude Scale’, which was developed to measure the attitudes of nurses towards quality improvement.

Method: This methodological study was conducted between April and November 2022 with 519 nurses working in three public hospitals and a training and research hospital located in the city center of Ordu and two of its districts. The data for the study were collected using a descriptive information form containing questions about the individual-professional characteristics of the nurses and their thoughts related to quality, as well as the Turkish version of the scale. Both psycholinguistic and psychometric analyses were performed on the scale.

Results: The mean content validity in the expert opinion is 0.87. In the first item analysis, items with an item-total correlation of less than 0.30 were not excluded since the original scale consisted of one dimension. Item extraction was aimed with factor analysis. In the explanatory factor analysis, 27 items and a four-dimensional structure were formed. This confirmatory factor analysis was supported by scale item validity and convergent-divergent validity. Factors are named as “Quality Improvement Belief”, “Culture of Institution and Safety”, “Teamwork and Collaboration”, “Error Reporting”. There is no significant difference between the test-retest mean scores of the scale and its sub-dimensions ($p>0.05$), there is a significant correlation between the scores ($p<0.001$). In internal consistency, the Cronbach’s alpha coefficient of the scale is 0.93, and that of the sub-dimensions is between 0.72-0.93. The item-total score values of all items of the last scale are between 0.332 and 0.727.

Discussion and Conclusion: All items are interrelated. It has been determined that the Turkish version of the scale is valid and reliable in determining the quality improvement attitudes of nurses.

Keywords: Nursing, quality, quality improvement, attitude to quality, health services

B.25. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Kalite Algılarının Belirlenmesi

Hava Gökdere Çınar¹, Dilek Yılmaz², Kübra Bağcı Derinpınar³, Şenay Yiğit Avcı⁴

¹ 0000-0002-5792-5958, BUÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi

² 0000-0001-7269-8493, BUÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi

³ 0000-0001-5135-6048, BUÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi

⁴ 0000-0002-1269-8173, BUÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi

Giriş ve Amaç: Yoğun bakım hemşireleri, sürekli kritik durumda hastalarla, ileri teknoloji, karmaşık terapötik işlemler ve zorlayıcı etik ikilemlerle karşı karşıya kalmakta ayrıca kalite algısı, personel düzeyleri, hemşire-hasta oranları, eğitim ve öğretim, iletişim, kaynaklar ve ekipman gibi bir dizi faktörden etkilendiği bilinmektedir. Bu nedenle araştırma yoğun bakım hemşirelerinin kalite algılarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırma nitel yöntem kullanılarak yapılmış olup araştırmanın popülasyonunu, Haziran - Ağustos 2023 tarihleri arasında bir tıp fakültesi uygulama ve araştırma hastanesinin yoğun bakım ünitelerinde görev yapan 25 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama araçları olarak "Katılımcı Bilgi Formu" ve "Bireysel Görüşme Formu" kullanılmıştır. Temalar ile alt temalar, veriler yazıya dökülüp çözümlenerek ve kodlanarak belirlenmiştir.

Bulgular: Yapılan çözümleme sonucunda iki ana tema, sekiz alt tema oluşturulmuştur. İlk tema kalite kavramı ve bu tema altında standart hizmet, hasta ve/veya çalışan merkezli hizmet, planlı hizmet olmak üzere üç alt tema belirlenmiştir. İkinci ana tema kalite uygulamalarının yararları ve bu ana tema altında hasta ve çalışan memnuniyetinde artış, hasta ve çalışan güvenliğinde artış, maliyet etkili bakım, bakım kalitesinde artma, ölçme ve değerlendirmenin etkili kullanımı beş alt tema belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Yoğun bakım hemşireleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen veriler hemşirelerin kalite kavramına yabancı olmadığını, kurumsal uygulamaların farkında ve bir parçası olarak hareket ettiklerini göstermektedir. Ancak çoğunluğun kalite kavramı ve faydalarına ilişkin farkındalığına rağmen bazı hemşirelerin kalite uygulamalarının etkinliğine inanmıyor oldukları görülmektedir. Kalite süreçleri içerisinde tüm ekibin başarının parçası olması ve aynı amaca inanması gerekmektedir. Bu kapsamda yönetici hemşirelerin yoğun bakımda çalışan ekibi hizmet içi ve oryantasyon eğitimlerini geliştirerek kalite süreçlerinde aktif katılım sağlamaya yöreklendirmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kalite algısı, yoğun bakım, hemşire.

B.25. Determination of Quality Perceptions of Intensive Care Nurses

Introduction and Aim: Intensive care nurses are constantly faced with critically ill patients, advanced technology, complex therapeutic procedures, and challenging ethical dilemmas, as well as a range of issues such as perception of quality, staffing levels, nurse-patient ratios, education and training, communication, resources, and equipment. It is known that it is affected by this factor. For this reason, the research was conducted to determine the quality perceptions of intensive care nurses.

Method: The research was conducted using the qualitative method and the population of the study consisted of 25 nurses working in the intensive care units of a medical faculty practice and research hospital between June and August 2023. "Participant Information Form" and "Individual Interview Form" were used as data collection tools in the research. Themes and sub-themes were determined by transcribing, analyzing and coding the data.

Results: As a result of the analysis, two main themes and eight sub-themes were created. The first theme is the concept of quality, and under this theme, three sub-themes were determined: standard service, patient and/or employee-centered service, and planned service. The second main theme is the benefits of quality practices, and under this main theme, five sub-themes were determined: increase in patient and employee satisfaction, increase in patient and employee safety, cost-effective care, increase in quality of care, effective use of measurement and evaluation.

Discussion and Conclusion: The data obtained from the interviews with intensive care nurses show that nurses are not unfamiliar with the concept of quality and that they are aware of and act as a part of institutional practices. However, despite the majority's awareness of the concept of quality and its benefits, it appears that some nurses do not believe in the effectiveness of quality practices. Within quality processes, the entire team must be a part of success and believe in the same goal. In this context, nurse managers should encourage the team working in intensive care to actively participate in quality processes by improving their in-service and orientation training.

Keywords: Quality perception, intensive care, nurse.

B.26. Hemşirelik Süreçlerinde Kalite Yönetimi Örneği: Süreç Kontrolleri

Sanem İşcan¹, Nazmiye Köseoğlu², Berrin Çepni³

¹ 0009-0004-2488-395X, Koç Üniversitesi Hastanesi

² 0000-0001-9467-2008, Koç Üniversitesi Hastanesi

³ 0000-0003-2384-6669, Koç Üniversitesi Hastanesi

Amaç: Sağlık hizmetlerinde kalite yönetimi, hasta ve çalışan güvenliğini etkileyen önemli bir rekabet unsurudur. Sağlık kuruluşlarının başarısı, hemşirelik hizmetlerinin bakım kalitesi ile direkt olarak ilişkilidir. Hizmet sunumunda var olan kalite standartlarını uygulamayı ve geliştirmeyi, sorunları oluşmadan önlemeyi ve oluşan sorunların da etkin çözümünü kapsayan sistem olarak tanımlanan kalite yönetiminin sürdürülebilirliği için sürekli izlemi kritik önemdedir.

Olgu: Hastanemizde “Süreç Kontrolleri” mevcut durumu değerlendirmek, verilen eğitimlerin ve yapılan iyileştirme çalışmalarının etkinliğini ölçmek ve sürekliliğini sağlamak amacıyla; hasta güvenliği, ilaç süreci, hasta değerlendirme, hasta/hasta yakını eğitimi, çalışan/çevre güvenliği ve kalite süreçlerini kapsayacak şekilde 106 değerlendirme kriteriyle 2017 yılında yapılmaya başlandı.

□ Planla

Veri toplama formu geliştirildi, pilot uygulamayla değerlendirilerek revizyonlar yapıldı, kalite yönetim sisteminde tanımlandı. 2017-2023 yılları arasında toplam 102 kişiye “değerlendirici eğitimi” verildi. Üç aylık dönemlerde bölüm ve kişi bazlı olarak, çapraz şekilde planlama yapılmaktadır. Eğitim/yönetici hemşireler tarafından ayaktan ve yatan hasta bölümlerinde gerçekleştirilmektedir.

□ Uygula

Süreç kontrollerinin gerçekleştirilmesi sırasında her bölümden 1-3 örneklem random seçilmektedir. Değerlendirme kişi bazlı değil süreç bazlı yapılmaktadır.

□ Kontrol Et

Üç aylık dönemlerde analizler gerçekleştirilmektedir. 2017-2023 yıllarında toplam 3.504 farklı örneklemde, 254.053 kriter incelenerek, genel uyum oranı %89,1 saptanmıştır. Süreç bazlı uyum oranları incelendiğinde; hasta güvenliği %91,8, ilaç süreci %91, hasta değerlendirme %86,6, hasta/hasta yakını eğitimi %91,2, çalışan/çevre güvenliği %88,9, kalite %79,6 tespit edilmiştir.

□ Önlem Al

Toplantılarda sonuçlar paylaşılmakta ve iyileştirme çalışmaları planlanarak uygulanmaktadır. Uyum oranı 2019 yılı itibarıyla performans göstergesi ve gerçekleştirilme oranı yıllık bireysel OKR hedefi olarak izlenmeye devam etmektedir.

Sonuç: Süreç bazında en yüksek uyum oranı belirlenen bölümlere yönetim tarafından bölüm ziyareti ile tebrikler iletilmektedir. Sonuç olarak kalite çalışmalarının şeffaflıkla sürekliliği sağlanırken, standartlara uyum ölçülmekte ve geliştirilmektedir. Böylelikle hasta güvenliği ve çalışanların yetkinliğinin artırılması sağlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, yönetim, kalite yönetimi

B.26. An Example of Quality Management in Nursing Processes: Process Controls

Aim: Quality management in healthcare services is an important competitive element that affects patient and employee safety. The success of healthcare institutions is directly related to the quality of care of nursing services. Continuous monitoring is critical for the sustainability of quality management, which is defined as a system that includes applying and improving existing quality standards in service delivery, preventing problems before they occur, and effectively solving problems that occur.

Case: "Process Controls" in our hospital are carried out in order to evaluate the current situation, measure the effectiveness of the training provided and the improvement works carried out, and ensure their continuity; It started in 2017 with 106 evaluation criteria, including patient safety, medication process, patient evaluation, patient/ patient relative education, employee/environmental safety and quality processes.

□ *Plan*

A data collection form was developed, evaluated with a pilot application, revisions were made, and defined in the quality management system. Between 2017 and 2023, a total of 102 people were given "evaluator training". Planning is done crosswise on a departmental and person-based basis in three-month periods. It is carried out by training/manager nurses in outpatient and inpatient departments.

□ *Do*

During process controls, 1-3 samples are randomly selected from each department. Evaluation is done on a process basis, not on a person basis.

□ *Check*

Analyzes are carried out quarterly. In 2017-2023, 254,053 criteria were examined in a total of 3,504 different samples, and the overall compliance rate was determined as 89.1%. When process-based compliance rates are examined; patient safety was determined as 91.8%, medication process as 91%, patient evaluation as 86.6%, patient/patient relative education as 91.2%, employee/environmental safety as 88.9%, and quality as 79.6%.

□ *Act*

Results are shared at meetings and improvement efforts are planned and implemented. As of 2019, the compliance rate continues to be monitored as a performance indicator and the realization rate as an annual individual OKR target.

Conclusion: Who have highest compliance rate on a process basis, conveyed by the management to give congratulations the departments with through directly visits. As a result, while the continuity of quality studies is ensured with transparency, compliance with standards is measured and improved. In this way, patient safety and employee competence are increased.

Keywords: Nursing, management, quality management

B.27. Sağlık Çalışanlarında Savurgan Davranışlara Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirilmesi

Seda Tuğba Baykara Mat¹, Ülkü Baykal²

¹ 0000-0002-3253-0597, İstanbul Beykent Üniversitesi

² 0000-0001-5790-5992, İstanbul AREL Üniversitesi

Giriş ve Amaç: Günümüzde sağlık harcamalarının tüm dünyada arttığı bilinmektedir. Yapılan çalışmalar sonucu sağlık harcamalarının yüzde 20'sinin sağlığa katkı sağlamadığı ve savurgan davranışlar sonucu harcanıldığı ortaya konmuştur. Bu davranışlara yönelik tutumların farkına varılması kaynakların savurganca kullanılmasının önüne geçilmesi için oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının hastanelerdeki savurgan davranışlara yönelik tutumlarını değerlendirmek için yeni bir ölçeğe aracı olarak "Sağlık Çalışanlarında Savurgan Davranışlara Yönelik Tutum Ölçeği" ni geliştirmektir.

Yöntem: Metodolojik tasarımdaki çalışmanın verileri bir vakıf üniversitesi hastanesi ve bir özel hastane olmak üzere iki farklı hastanede görevli 503 sağlık çalışanından Aralık 2021 ile Mart 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Elde edilen veriler kapsamında araştırmacılar tarafından 52 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. 12 uzman ile değerlendirilen kapsam geçerliği sonuçlarının ardından 50 maddelik ölçek taslağı elde edilmiştir. Ölçeğin; içerik geçerliliği, yapı geçerliliği, iç tutarlılığı ve zamana göre değişmezliği ölçek geliştirme adımlarına uygun olarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın etik kurul onayı (Sayı: 152, Tarih: 02.12.2021) olup her katılımcıdan bilgilendirilmiş onay alınmıştır.

Bulgular: Ölçeğin kapsam geçerlilik indeksi 0,96'dır. Açıklayıcı faktör analizine göre ölçek 30 maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır; alt boyutların toplam varyansın %58,17 sini açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa değeri, 93 olup, alt boyutlar için savurganlık algısı $\alpha = ,76$, Bireysel tutum = ,85, kaynakların kullanımı $\alpha = ,85$, değer katmayan süreçler $\alpha = ,83$ ve kurum kültürü $\alpha = ,76$ şeklindedir. Ölçek yüksek iç tutarlılık ve zamana göre değişmezliğe sahiptir ve uyum indeksleri yüksektir.

Tartışma ve Sonuç: 30 maddeden oluşan ölçek; savurganlık algısı, bireysel tutum, kaynakların kullanımı, değer katmayan süreçler ve kurum kültürü olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin sağlık çalışanlarının savurgan davranışlara yönelik tutumunu belirlemek için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu ortaya konmuştur. Hastanelerde sağlık meslek mensuplarının savurgan davranışlara yönelik tutumlarının çok boyutlu olarak değerlendirilmesinde kullanılmak üzere geliştirilen bu ölçek sağlık sektöründe yaşanan savurgan davranışlara yönelik öngörü sağlayarak, bu davranışların önlenmesine yönelik girişimlerin yapılması ve sürdürülebilirliğin sağlanması açısından yararlı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Ölçek geliştirme, sağlık çalışanları, savurganlık, sürdürülebilirlik, tutum

B.27. Development of an Attitude Scale towards Wasteful Behaviors in Healthcare Workers

Introduction and Aim: It is known that healthcare expenditures are increasing all over the world today. Studies have shown that 20 per cent of health expenditures do not contribute to health and are spent as a result of wasteful behavior. Being aware of attitudes towards these behaviors is very important to prevent wasteful use of resources. The aim of this study is to develop the "Attitude Scale Towards Wasteful Behavior in Health Care Workers" as a new measurement tool to evaluate the attitudes of health care workers towards wasteful behavior in hospitals.

Method: The data of the study in methodological design was collected from 503 healthcare professionals working in two different hospitals, a foundation university hospital and a private hospital, between December 2021 and March 2022. Within the scope of the data obtained, the researchers created a pool of 52 items. Following the content validity results evaluated by 12 experts, a 50-item scale draft was obtained. The scale; Content validity, construct validity, internal consistency and invariance over time were evaluated in accordance with the scale development steps. The research had ethics committee approval (Number: 152, Date: 02.12.2021) and informed consent was obtained from each participant.

Results: The content validity index of the scale is 0.96. According to exploratory factor analysis, the scale consists of 30 items and five sub-dimensions; It was observed that the sub-dimensions explained 58.17% of the total variance. The Cronbach's alpha value of the scale is .93, and the sub-dimensions are the perception of wastefulness $\alpha = .76$, individual attitude = .85, use of resources $\alpha = .85$, processes that do not add value $\alpha = .83$ and corporate culture $\alpha = .76$. The scale has high internal consistency and invariance over time, and its fit indices are high.

Discussion and Conclusion: The scale consists of 30 items; It consists of five sub-dimensions: perception of waste, individual attitude, use of resources, non-value-adding processes and corporate culture. It has been demonstrated that the scale is a valid and reliable measurement tool to determine the attitudes of healthcare professionals towards wasteful behavior. This scale, which was developed to be used in multidimensional evaluation of the attitudes of healthcare professionals towards wasteful behavior in hospitals, may be useful in terms of providing insight into wasteful behavior in the health sector, taking initiatives to prevent these behaviors and ensuring sustainability.

Keywords: Attitude, extravagance, healthcare workers, scale, sustainability

B.28. Kalp Retransplantasyonu Yapılan Hastada Yoğun Bakım Sürecince Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi

Melek Aydın¹, Ali Taştan², Şule Nur Kavak³, Ayşe Doğruyol, Dilek Aydın⁴

¹ 0009-0006-7432-5117, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

² 0009-0007-0688-693X, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

³ 0000-0002-4662-0120, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

⁴ 0000-0003-1490-6607, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Amaç: Transplantasyon yapılan hastaların en kritik dönemi yoğun bakım sürecidir. Etkin bakımın sağlanması ve iş birliğinin organize edilmesi hastaların iyileşmesini hızlandırmaktadır.

Olgu: 25.07.2018 tarihinde kalp transplantasyonu gerçekleştiren hasta ameliyathaneden yoğun bakım ünitesine ECMO ve IABP desteği ile transfer edildi. 7 gün yoğun bakımda ECMO ve IABP desteği ile bilinç açık takip edildi. Rejeksiyon gelişen hastaya 01.08.2018 tarihinde retransplantasyon yapıldı. Yoğun Bakım Sürecince Bakım Yönetimi: Yoğun bakımda primer takibini yapacak hemşireler daha önce bu hasta grubuna bakım vermiş, yoğun bakım hemşireliğine sertifikasına sahip, klinik tecrübe ve yetkinliklerine bakılarak belirlenmiştir. Enfeksiyon kontrolü; enfeksiyon kontrol komitesi, hemşiresi ve yoğun bakım hekimleri ile günlük ortak vizitler yapılarak sağlanmıştır. Beslenme takibi; nutrisyon ekibi ile günlük vizit yapılarak takip edildi. Gün içinde beslenme durumu ile ilgili değişikliklerde nutrisyon ekibi ile iletişime geçilerek beslenme düzeni sağlanmıştır. Basınç yaralanmaları; klinik durumu değerlendirilerek uzun yatış olabileceği ön görülen hastaya erken dönemde pozisyon takibi başlanması organize edilmiştir. Klinik durumu takiben mobilize edilmiştir. Fizyoterapi; hastanın immobil olduğu dönemde fizyoterapistler ile iş birliği yapılarak fizyoterapisi sağlanmıştır. Psikolojik destek; hastanın bilinç durumu göz önünde bulundurularak yoğun bakım hekimlerince uygun görülen zamanlarda psikolog ile görüşmeler organize edilmiştir.

Sonuç: Uzun yatış olabilecek bu hasta grubuna, hastanın takibini yapacak hemşirelerin belirlenmesi, multi-disipliner iş birliğinin sağlanması ve organizasyonlarının yapılması hastanın servise transfer süresini olumlu yönde etkilemiştir. Hasta post-op 9'uncu gününde servise transfer edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, hemşirelik bakımı, transplantasyon, yoğun bakım

B.28. Nursing Services Management During the Intensive Care Process in a Heart Transplanted Patient

Aim: The most critical period of transplant patients is the intensive care period. Providing effective care and with patient a cooperation accelerates the recovery of patients.

Case: On 25.07.2018, the patient who underwent heart transplantation was transferred to the intensive care unit with ECMO and IABP support. He was followed up for 7 days in the intensive care unit with ECMO and IABP support. The patient who developed rejection underwent retransplantation on 01.08.2018. Care Management During Intensive Care

The nurses who will perform primary follow-up in intensive care unit were chosen by clinical experience and competences, having a certificate of intensive care nursing. Infection control was ensured by making daily joint visits with the infection control committee, nurse and intensive care physicians. Nutrition follow-up was monitored by making daily visits with the nutritional team. He hold an enteral feeding tube and enteral nutrition was given care.

Because of the patient would receive in the ice for a long period we planed to change position every two hours to prevent pressure injury. Physiotherapy; physiotherapy was provided in cooperation with physiotherapists during the period when the patient was immobile. Psychological support; considering the patient's state of consciousness, intensive care physician consulted with psychologist.

Conclusion: Determining the nurses who will follow up the patient, ensuring multidisciplinary cooperation and organisation of this patient group, which may have a long hospitalisation, positively affected the transfer time of the patient to the ward. The patient was transferred to the ward on the 9th post-op day.

Keywords: Nursing, nursing care, transplantation, intensive care

B.29. Yanıkla Gelen Hastada Hemşirelik Bakımı ve Hasta Sonuçları: Olgu Sunumu

Öz Deniz Çilem¹, Yalıt Tuba²

¹ 0009-0001-6106-5356, VM Medicalpark Pendik Hastanesi

² 0000-0003-0523-1871, VM Medicalpark Pendik Hastanesi

Amaç: Yanık; ısı, radyasyon, kimyasallar, elektrik gibi nedenler ile ortaya çıkan cilt ve cilt altı dokuların yaralanmasıdır. Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) dünyada her yıl yaklaşık 180.000 kişi yanık kaynaklı sorunlar nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Yanık vakalarının büyük bir çoğunluğu ev ve iş kazaları nedeniyle gelişmektedir. Yanıkların değerlendirilmesine farklı sınıflama metotları kullanılmaktadır. Bunlar; yanığın nedenlerine, derinliğine ve şiddetine bağlıdır. Yaranın nedenlerine göre sınıflamasında; kimyasal maruziyetler, ısı, elektrik çarpmaları, güçlü ışın maruziyetleri ve radyasyon yer almaktadır.

Olgu: F.F. 18 yaşında erkek hasta. Yabancı uyruklu, ülkesinde ikamet eden hasta öğrenci, medeni hali bekar, ailesi ile yaşıyordu. Tunus'ta yaşayan hasta evde çıkan yangın sonrası annesini kurtarmak isterken mutfak tüpü yüzüne patlayarak alev almıştı. Kronik hastalık ve geçirilmiş operasyon öyküsü yoktu. Boyu 190 cm, kilosu 50 kg idi. 06.12.2021 tarihinde hastanemizin Plastik ve Rekonstrüktif Cerrahi kliniğinde takip edilmek üzere yatışı yapıldı. Eklem kontraktürü, yanık, korozyon ve donma sekeli tanılarıyla takip ve tedavisine başlandı. Vital parametreleri normaldi. Ağrısı VAS (Visual Analog Skala) ile 10 puan olarak değerlendirildi. Kas-iskelet sisteminde kontraktür ve immobilizasyon mevcuttu. Diğer sistem muayeneleri doğaldı. Hasta emosyonel açıdan huzursuz ve üzüntülüydü, kendisini rahat ifade edemiyordu. Ağrı ve kaygı bozukluğuna bağlı uyku örüntüsü bozulmuştu. Hastanın yüzünde 4. evre, kol ve bacaklarında 3. evre yaralar mevcuttu. Tunus'ta hastaya greft/flep işlemleri yapılmış fakat doku iyileşmesi sağlanamamıştı. Hastanın el ve ayaklarında kontraktür mevcuttu. İmmobil olan hasta öz bakım gereksinimlerini karşılamakta güçlük çekiyordu. Hastanemize başvurduğunda yüz, alt ve üst ekstremitelerde evre 1, 2, 3 ve 4. derece yanıklar vardı. Deri turgoru azalmış, elastikiyet kaybı gelişmiş ve yanık lezyonlarında akıntı oluşmuştu.

Sonuç: 2 yıllık tedavi sürecinin sonunda hasta yeterli beslenebilir, mobilize olabilir, fonksiyonel ihtiyaçlarını ve öz bakım gereksinimini kendisi karşılayabilir durumdaydı. Hareket edebiliyor, beslenebiliyor ve kendi gereksinimlerini karşılayabiliyordu. Emosyonel anlamda daha iyiydi ve olumsuz düşüncelerinden uzaklaşmıştı. Görsel algısı ile ilgili olumsuz düşünceleri azalmaya başladı, kendisi ile barışık hale geldi ve yüzünü saklamaktan vazgeçtiği gözlemlendi.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik bakımı, yanık, yanık rehabilitasyonu

B.29. Nursing Care and Patient Outcomes in the Patient with Burns: A Case Report

Aim: Burn; It is an injury to the skin and subcutaneous tissues that occurs due to reasons such as heat, radiation, chemicals and electricity. According to the World Health Organization (WHO), approximately 180,000 people die every year in the world due to burn-related problems. The majority of burn cases occur due to home and work accidents. Different classification methods are used to evaluate burns. These; It depends on the causes, depth and severity of the burn. In the classification of wounds according to their causes; chemical exposures, heat, electric shocks, strong beam exposures and radiation.

Case: F.F. 18-year-old male patient. The patient was a student of foreign nationality residing in his country, his marital status was single, and he was living with his family. While the patient living in Tunisia was trying to save his mother after a fire broke out at home, a kitchen cylinder exploded in his face and caught fire. He had no history of chronic disease or previous surgery. His height was 190 cm and his weight was 50 kg. On 06.12.2021, he was hospitalized for follow-up in the Plastic and Reconstructive Surgery clinic of our hospital. Follow-up and treatment was started with the diagnosis of joint contracture, burn, corrosion and frostbite sequelae. Vital parameters were normal. His pain was evaluated as 10 points with VAS (Visual Analog Scale). There was contracture and immobilization in the musculoskeletal system. Other system examinations were normal. The patient was emotionally restless and sad, and could not express himself comfortably. His sleep pattern was disrupted due to pain and anxiety disorders. The patient had stage 4 wounds on his face and stage 3 wounds on his arms and legs. Graft/flap procedures were performed on the patient in Tunisia, but tissue healing could not be achieved. The patient had contractures in his hands and feet. The immobile patient had difficulty meeting his self-care needs. When he was admitted to our hospital, he had stage 1, 2, 3 and 4 degree burns on his face, lower and upper extremities. Skin turgor decreased, loss of elasticity developed, and discharge occurred in the burn lesions.

Conclusion: At the end of the 2-year treatment period, the patient was able to eat adequately, be mobilized, and meet his functional needs and self-care needs. He was able to move, feed himself and meet his own needs. He was better emotionally and had moved away from his negative thoughts. His negative thoughts about his visual perception began to decrease, he became at peace with himself, and it was observed that he stopped hiding his face.

Keywords: Burn, burn rehabilitation, nursing care

B.30. Karşılanamayan hemşirelik bakımının hemşireye güven ve bakım memnuniyeti ile ilişkisi: Kesitsel bir çalışma

Ayşe Karadaş¹, Sibel Ergün², Serap Kaynak³

¹ 0000-0003-3955-2980 Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Bölümü

² 0000-0003-1227-5856 Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Bölümü ³ 0000-0001-9482-5254 Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Bölümü

Giriş ve Amaç: Karşılanamayan hemşirelik bakımı, hasta sağlığını, güvenliğini, memnuniyetini ve bakımın kalitesini tehdit eden önemli bir sorun ve hata olarak nitelendirilmektedir. Karşılanamayan bakımın ilişkili olduğu faktörlerin değerlendirilmesi, hasta bakımının kalitesinin ve sürekliliğinin sağlanmasına katkı sağlayacaktır. Araştırmanın amacı karşılanamayan hemşirelik bakımının hemşireye güven düzeyi ve bakım memnuniyeti ile ilişkisinin belirlenmesidir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tipte olan araştırma, 15 Haziran-15 Aralık 2022 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinin kardiyoloji kliniğinde tedavi gören 350 hasta ile yürütüldü. Veriler, tanımlayıcı bilgi formu, Karşılanamayan Bakım Anketi, Hemşireye Güven Ölçeği (HGÖ) ve Newcastle Hemşirelik Bakımından Memnuniyet Ölçeği (NHMÖ) ile toplandı. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama, bağımsız gruplarda student t testi, ANOVA, Pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanıldı. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul onayı, kurum izni ve araştırmaya katılan hastalardan sözlü ve yazılı onam alındı.

Bulgular: Araştırmaya katılan hastaların çoğunluğunun kadın, evli, ilköğretim mezunu ve ev hanımı olduğu, çoğunluğunun ilçede yaşadığı, daha önce hastane yatışı olduğu ve kronik hastalığa sahip olduğu belirlendi. Araştırmada hastaların Karşılanamayan Bakım Anketi puan ortalaması 1,79±0,64, HGÖ puan ortalaması 21,97±3,08, NHMÖ puan ortalaması ise 78,92±16,13 olarak saptandı. Karşılanamayan Bakım Anketi alt boyut ortalamaları; İletişim 1,81±0,72, temel bakım 0,59±0,90 ve zamanında yanıt 2,69±1,37 olarak bulundu. Korelasyon analizi sonucunda HGÖ ile NHMÖ arasında pozitif yönde güçlü ilişki saptandı (p<,001). Karşılanamayan Bakım Anketi toplam puanı ile HGÖ ve NHMÖ arasında negatif yönlü güçlü ilişki saptandı (p<,001).

Tartışma ve Sonuç: Araştırma sonucunda, karşılanamayan bakım düzeyinin düşük, hemşireye güven ve bakım memnuniyeti düzeyinin yüksek olduğu tespit edildi. Karşılanamayan bakım düzeyi arttıkça hemşireye güven düzeyi ve bakım memnuniyeti azalmaktadır. Hemşireye güven ve bakım memnuniyeti üzerinde önemli etkisi olan karşılanamayan bakım düzeylerinin sürekli izlenmesi ve eksiklik saptanan alanlara yönelik iyileştirmelerin uygulanması ve sonuçlarının değerlendirilmesi önerilir.

Anahtar Kelimeler: Güven, hemşire, karşılanamayan bakım, memnuniyet

B.30. The relationship between missed nursing care and trust in nurses and care satisfaction: A cross-sectional study.

Introduction and Aim: Missed nursing care is described as an important problem and error that threatens patient health, safety, satisfaction and quality of care. Evaluating the factors associated with missed nursing care will contribute to ensuring the quality and continuity of patient care. The aim of the research is to determine the relationship between missed nursing care and the level of trust in nurses and care satisfaction.

Method: The descriptive and cross-sectional study was conducted with 350 patients treated in the cardiology clinic of a university hospital between 15 June and 15 December 2022. Data were collected with a descriptive information form, Misscare Survey, Trust in Nurse Scale (TNS) and Newcastle Nursing Care Satisfaction Scale (NCSS). Number, percentage, average, student t test in independent groups, ANOVA, Pearson correlation analysis and multiple regression analysis were used to analyze the data. In order to conduct the research, ethics committee approval, institutional permission and verbal and written consent were obtained from the patients participating in the research.

Results: It was determined that the majority of the patients participating in the study were women, married, primary school graduates and housewives, most of them lived in the district, had previous hospitalizations and had chronic diseases. In the study, the patients' mean score of the Misscare Survey was found to be 1.79 ± 0.64 , the mean score of the TNS was 21.97 ± 3.08 , and the mean score of the NCSS was 78.92 ± 16.13 . Misscare Survey subscale averages; communication was found to be 1.81 ± 0.72 , basic care was 0.59 ± 0.90 , and timeliness response was 2.69 ± 1.37 . As a result of the correlation analysis, a strong positive relationship was detected between TNS and NCSS ($p < .001$). A strong negative relationship was detected between the Misscare Survey total score and TNS and NCSS ($p < .001$).

Discussion and Conclusion: As a result of the research, it was determined that the level of missed care was low, and the level of trust in nurses and care satisfaction was high. As the level of missed care increases, the level of trust in nurses and care satisfaction decreases. It is recommended to constantly monitor missed care levels, which have a significant impact on nurse trust and care satisfaction, and to implement improvements in areas where deficiencies are detected and evaluate the results.

Keywords: Missed care, nurse, patient satisfaction, trust

B.31. Hasta Memnuniyetinde Özel Bir Model: Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems (HCAHPS), Sağlık Hizmeti Sağlayıcıları ve Sistemlerinin Tüketici Değerlendirmesi

Ayşegül Bayram¹, Canan Sarı¹

¹Liv Hospital Ulus

Amaç: Hasta memnuniyetinde yeni bir yaklaşım olan Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems (HCAHPS) sistemi; misafirlerimizin daha kaliteli hizmet alabilmesi, sağlık çalışanlarının düzenli ve sürdürülebilir hizmet sağlaması için geliştirilmiş bir yönetim sistemidir. Bu çalışmanın amacı bu modeli diğer meslektaşlarımız ile paylaşmaktır.

Olgu: Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems (Sağlık Hizmeti Sağlayıcıları ve Sistemlerinin Tüketici Değerlendirmesi) (HCAHPS) sistemi; misafirlerimizin daha kaliteli hizmet alabilmesi, sağlık çalışanlarının düzenli ve sürdürülebilir hizmet sağlaması için geliştirilmiş bir yönetim sistemidir. Üç önemli başlık yapıyı oluşturmaktadır. Saatlik hemşire viziti, günlük sorumlu hemşire viziti, sağlık çalışanı nöbet teslim süreci. Saatlik ziyaret yaparken kullanacağımız yöntemde amaç: Yapılan işi doğru iletişim yöntemleri ve doğru teknikler ile sistematik hale getirip işgücünü etkin kullanabilmektir. Bunun için planlanmış bir akış ve iş listesi oluşturulmuştur. Sisteme ait 4P kuralı oluşturularak, hemşire ziyaretlerinde muhakkak sorulması için hemşirelere eğitim verilmiş ve takip edilmiştir. Hasta odalarına iletişim tahtaları (beyaz tahta) yerleştirilmiş, hastamıza verilmek istenen mesajlar, eğitimler eş zamanlı buradan da kısa notlar halinde görsel olarak tahtaya yazılmıştır. Günlük sorumlu hemşire viziti ile bakım veren hemşirelerin etkinliği hasta ve hasta yakını ile değerlendirilir. İş akış listesi ve soru listesi oluşturulmuştur. Nöbet teslim sürecinde ise hasta teslimlerinde kullanılan bir yöntem olan HANDOFFS yöntemi kullanılmaya başlanmıştır. Son olarak da taburcu arama soru listesi oluşturulmuş, hastanın eve gittiğinde tedavi ve iyileşme süreci takip edilmiştir.

Sonuç: Hasta memnuniyeti için geliştirilen Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems (HCAHPS) sistemi, memnuniyet puanı ile ölçülebilir hale getirildiğinde objektif bir değerlendirme ortaya çıkmıştır. Yapılan ziyaretler, nöbet teslim süreci ve sorular memnuniyet için belirlense de hasta güvenliğinde de iyileşmelere destek olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bakım, güvenlik, hemşirelik, memnuniyet

B.31. A Special Model In Patient Satisfaction: Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems (HCAHPS), Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems

Aim: Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems (HCAHPS) system, a new approach to patient satisfaction; It is a management system developed to ensure that our guests receive better quality service and that healthcare professionals provide regular and sustainable service. The purpose of this study is to share this model with other colleagues.

Case: Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems (HCAHPS) system; It is a management system developed to ensure that our guests receive better quality service and that healthcare professionals provide regular and sustainable service. Three important headings constitute the structure. Hourly nurse rounds, daily charge nurse rounds, healthcare worker on-call handover process. The purpose of the method we will use when making hourly rounds is to systematize the work done with the right communication methods and correct techniques and to use the workforce effectively. A planned flow and work list has been created for this. The 4P rule of the system was created and nurses were trained to ask questions during nurse visits and were followed. Communication boards (whiteboards) were placed in the patient rooms, and the messages and training to be given to our patients were simultaneously written visually on the board in the form of short notes. The effectiveness of the nurses providing care is evaluated with the patient and the patient's relatives through daily rounds of the nurse in charge. A workflow list and a question list were created. During the shift handover process, the HANDOFFS method, which is a method used in patient handovers, started to be used. Finally, a discharge search questionnaire was created, and the patient's treatment and recovery process was followed when he went home.

Conclusion: When the Consumer Assessment of Healthcare Providers and Systems (HCAHPS) system, developed for patient satisfaction, was made measurable with a satisfaction score, an objective evaluation emerged. Although the visits, shift handover process and questions were determined for satisfaction, they also supported improvements in patient safety.

Keywords: Care, security, nursing, satisfaction

B.32. Bir Kamu Hastanesinin Elektronik Hemşirelik Bakım Planına Geçiş: Hemşirelerin Değişim Sürecindeki Deneyimleri ve Değerlendirmeleri Üzerine Nitel Bir Çalışma

Kübra Torlak¹, Ayşe Çiçek Korkmaz²

¹ 0000-0001-5886-3106, İznik Devlet Hastanesi

² 0000-0001-8184-1490, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

Giriş ve Amaç: Küresel teknolojik gelişmelerin etkisiyle hemşirelik bakım planlarının dijitalleşme sürecini başlatmış ve hemşirelerin bu değişimlere uyum sağlamasını zorunlu hale getirmiştir. Bu uyum, hemşirelerin çalışma yöntemlerini ve bakım kalitesini doğrudan etkilemektedir. Amaç, bir kamu hastanesinin elektronik hemşirelik bakım planına geçiş sürecini incelemek ve hemşirelerin değişim sürecini nasıl yaşadıklarını ve değerlendirdiklerini ortaya koymaktır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve keşfedici nitel çalışma Aralık 2022-Nisan 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle, bir devlet hastanesinde görev yapan farklı özelliklere sahip 21 hemşire araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin elektronik bakım planı geçiş sürecindeki deneyimleri ve değerlendirmeleri incelenmiştir. Hemşirelerle yüz yüze gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış derinlemesine bireysel görüşmelerde 7 soru kullanılmıştır. Görüşmeler, kayıt cihazıyla kaydedilmiş ve tematik içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Çalışmanın gerçekleştirilmesi için etik kurul onayı ve kurum izni alınmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin tamamının kadın, %57,1'inin 25-40 yaş aralığında ve %57,1'inin lisans mezunu olduğu belirtilmiştir. Hemşirelerin %52,4'ünün 11 yıldan fazla mesleki deneyimine, %81'i 1-10 yıl arası kurum deneyimine ve %66,7'si 6 ay-2 yıl arası birim deneyimine sahip olduğu bulunmuştur. Katılımcıların %85,7'sinin birim hemşiresi olarak görev yaptığı, %57,1'inin ise elektronik hemşirelik bakım planı kullanımda deneyimli olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonucunda bulgular üç ana ve dokuz alt tema olmak üzere sınıflandırılmıştır. Temalar; kurum/birimin elektronik bakım planına geçiş sürecindeki çalışmaları, elektronik bakım planına geçiş sürecinin itici-engelleyici güçleri ve elektronik hemşirelik bakım planı uygulamasının etkileri şeklinde belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Çalışma, hemşirelerin bakım planlarının dijitalleşme sürecindeki değişim sürecine uyumlarını incelerken, teknolojik gelişmelerin hemşirelik bakım planı üzerindeki doğrudan etkisini ortaya koymuştur. Katılımcılar, elektronik bakım planıyla hasta bakımının daha etkili olduğunu ve bu değişimin zaman yönetimi ile dokümantasyonu olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Uyum sürecinde karşılaşılan zorluklar ve gereksinimlerin de belirlendiği çalışmada, kurumların teknolojik değişikliklere ayak uydururken hemşireleri desteklemesi ve online doküman yönetimini etkin şekilde kullanması gerektiği vurgulanmıştır. Bulgular, dijitalleşme sürecinin hemşirelik bakım planı üzerindeki etkilerini anlama ve bu süreci optimize etme yönünde önemli bir adımı temsil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Değişim yönetimi, elektronik bakım planı, hemşirelik bakım planı

B.32. A Public Hospital's Transition to an Electronic Nursing Care Plan: A Qualitative Study on Nurses' Experiences and Evaluations in the Change Process

Introduction and Aim: With the impact of global technological developments, it initiated the digitization process of nursing care plans and made it mandatory for nurses to adapt to these changes. This compliance directly affects the working methods and quality of care of nurses. The aim is to examine the transition process of a public hospital to an electronic nursing care plan and to demonstrate how nurses experience and evaluate the change process.

Method: Descriptive and discoverer qualitative work was carried out between December 2022 and April 2023. With the maximum diversity sampling method, 21 nurses with different characteristics working in a public hospital were included in the research. The experiences and evaluations of the nurses who agreed to participate in the research in the electronic care plan transition process were examined. 7 questions were used in semi-structured in-depth individual interviews with nurses face to face. The interviews were recorded with the recorder and evaluated with the thematic content analysis method. Ethics committee approval and institution permission were obtained for the realization of the study.

Results: It is stated that all nurses are female, 57.1% are 25-40 years old and 57.1% are undergraduate graduates. It has been found that nurses have more than 11 years of professional experience of 52.4% 1-10 years of institutional experience and 66.7% of 6 months-2 years of experience. It is stated that 85.7% of the participants served as unit nurses of and 57.1% of them were experienced in the use of an electronic nursing care plan. As a result of the research, the findings were classified as three main and nine sub-themes. Themes; The work of the institution/ unit in the transition to the electronic maintenance plan has been determined as the driving-blocking forces of the transition to the electronic maintenance plan and the effects of the implementation of the electronic nursing care plan.

Discussion and Conclusion: The study examined the compliance of nurses' care plans with the change process in the digitalization process, while revealing the direct impact of technological developments on the nursing care plan. The participants stated that patient care was more effective with the electronic care plan and that this change positively affected time management and documentation. In the study, where the difficulties and requirements encountered in the adaptation process were determined, it was emphasized that institutions should support nurses and use online document management effectively while keeping up with technological changes. The findings represent an important step towards understanding and optimizing the effects of the digitalization process on the nursing care plan.

Key Words: Change management, electronic care plan, nursing care plan

B.33. Hemşirelerin Sağlık Alanında Yapay Zeka Kullanımına İlişkin Görüşleri

Arzu Timuçin¹, Dilek Sakallı², Yadigar Atalay³

¹ 0000-0001-9318-6630, Harran Üniversitesi

² 0000-0002-9034-2244, Harran Üniversitesi

³ 0009-0006-9869-3205, Şanlıurfa Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Giriş ve Amaç: Teknolojideki gelişmeler, hemşirelerin daha güvenli ve verimli şekilde bakım görevlerini yapabilmelerine yardımcı olabilmeyi amaçlamaktadır. Hemşireler, hastanın bakım ihtiyacını belirleyip, planlayıp uygularken, malzemeleri nasıl, nerede kullanacak tüm bunlara karar verirken teknolojiyi yoğun bir şekilde kullanmak durumunda kalmaktadırlar. Gelişen teknolojinin hemşirelikte dönüşüm yaratmaya başlaması, hemşirelerin bakım uygulamalarını geliştirmek için robotları ve yapay zekayı kullanmayı benimsemeleri ile mümkün olacaktır. Her geçen gün gelişen ve değişen teknoloji ile yapay zeka sağlık bakım hizmetlerinde de sıkça kullanılmaya başlamıştır. Bu çalışma hemşirelerin hemşirelik hizmeti sunum sırasında yapay zeka kullanımına dair düşüncelerini değerlendirmek amacıyla kesitsel türde gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırmanın evrenini il merkezinde yer alan dört kamu hastanesinde çalışan 2088 hemşire oluşturmıştır. Araştırmanın örnekleme, örneklem seçimine gidilmeden veri toplama zamanında evrende yer alan ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden hemşireler oluşturmaktadır. Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen "Sosyo-demografik Veri Formu" ve Yılmaz ve ark., (2021) tarafından geliştirilen "Yapay Zeka Farkındalık Anketi" ile araştırmacılar tarafından yüz yüze toplanmıştır. Etik kurul, kurum izni ve anket kullanımı ile ilgili gereken izin alınmıştır. Verilerin analizi, istatistik paket programında; frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Çalışmaya 813 hemşire katılmıştır. Hemşirelerden internet teknolojisi kullanma durumlarına 1-10 arası puan vermeleri istendiğinde sadece %18,5'i 10 puan vermiştir. Yapay zekanın sağlıkta kullanımı hakkında %58,4'ü kısmen bilgi sahibi olduğunu bildirmiştir. Yapay zeka hakkında bilgi alma kaynakları olarak en fazla %81,5 ile sosyal medya olduğunu ifade etmişlerdir. Hemşirelerin yapay zeka ve sağlıkta yapay zeka kullanımına ilişkin görüşlerini içeren maddeler arasından "Yapay zeka uygulamaları etik yönden de eğitilmedir." En yüksek puanı (3,97 ±0,94) almıştır. Ardından "Yapay zeka sağlık alanında kullanılmalıdır." İfadesi (3,96±1,00) almıştır. "Yapay zeka sistemleri ırkçı, cinsiyetçi, ayrımcı kararlar olarak toplumu olumsuz etkiler." (2,70±1,23) en düşük puanı almıştır.

Tartışma ve Sonuç: Araştırmanın sonucunda hemşirelerin sağlık alanında yapay zeka kullanımına olumlu baktıkları, bilgi eksikliklerinin olduğu, hemşireliğin yerini alamayacağını düşündüğü fakat etik anlamda endişelerinin olduğu görülmüştür. Günden güne hayatımıza giren yapay zekanın hemşirelik bakımında kullanımı ve farkındalığının artırılması için çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, sağlıkta yapay zeka, yapay zeka

B.33. Nurses' Views on the Use of Artificial Intelligence in Healthcare

Introduction and Aim: Advances in technology are designed to help nurses provide care more safely and efficiently. Nurses will need to use technology extensively as they identify, plan, and implement patient care needs and decide how and where to use supplies. Evolving technology will have the potential to transform nursing as nurses adopt the use of robotics and artificial intelligence to improve their care practices. Artificial intelligence has started to be used frequently in health care services with the developing and changing technology every day. This cross-sectional study was conducted to evaluate nurses' thoughts on the use of artificial intelligence in the delivery of nursing services.

Method: The study population consisted of 2088 nurses working in four public hospitals in the city center. The sample of the study consisted of nurses who were included in the population at the time of data collection and who voluntarily agreed to participate in the study. The data were collected face-to-face by the researchers using the "Socio-demographic Data Form" developed by the researchers and the "Artificial Intelligence Awareness Questionnaire" developed by Yılmaz et al. Ethics committee, institutional approval, and the necessary permission to use the questionnaire were obtained. Data analysis was evaluated with descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation in the statistical package program.

Results: A total of 813 nurses participated in the study. When nurses were asked to rate their use of Internet technology on a scale of 1-10, only 18.5% gave a score of 10. 58.4% said they were partially informed about the use of artificial intelligence in healthcare. The most common source of information about AI was social media, cited by 81.5%. The statement "Artificial intelligence applications should also be trained in ethical aspects." received the highest score (3.97 ± 1.00) among the items containing nurses' opinions on artificial intelligence and the use of artificial intelligence in health care. This was followed by the statement "Artificial intelligence should be used in health care." (3.96 ± 0.997). The statement "Artificial intelligence systems negatively affect society by making racist, sexist and discriminatory decisions." (2.70 ± 1.23) received the lowest score.

Discussion and Conclusion: As a result of the study, it was found that nurses have a positive view of the use of artificial intelligence in health care, lack knowledge, think that it cannot replace nursing, and have ethical concerns. It is believed that studies are needed to increase the use and awareness of artificial intelligence, which is entering our lives every day, in nursing.

Keywords: Nurse, Artificial intelligence in health, Artificial intelligence

B.34. Hemşirelerin Afete Hazır Bulunuşluklarının Afet Direncine Etkisi

Nilgün Katrancı¹, Hilal Kuşcu Karatepe²,

¹ 0000-0002-0954-6224, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

² 0000-0001-9237-2714, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

Giriş ve Amaç: Son yıllarda artan çeşitli felaketler insan hayatını, sosyal durumları, fiziksel koşulları ve ekonomiyi önemli düzeyde etkilemektedir. Afetlere hazırlıklı olan toplumlar olayın olumsuz etkileri ile baş etme sürecinde daha başarılı olmaktadır. Afetlerin oluşması halinde afetlere hazırlıklı olan hemşirelerin, afet sürecinin yönetimi, sağlık müdahaleleri, bakım ve rehabilitasyon gibi önemli rolleri etkili bir şekilde gerçekleştirebilecekleri öngörülmektedir. Ayrıca afetlere hazırlıklı olmanın bireysel dirençliliği ifade eden tehlikelere zamanında müdahale etme, direnme, uyum sağlama ve iyileşme sürecini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Literatürde hemşirelerin afetlere hazırlık düzeylerine yönelik çalışmalar bulunurken bireysel direnç durumlarını nasıl etkilediğine yönelik bir sonuca rastlanmamıştır. Bu çalışma ile hemşirelerin afete hazırlık algılarının afet dirençlerine olan etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel bir çalışmadır. Veriler 6 Şubat depremini yaşayan illerdeki kamu ve özel hastanelerin acil servisinde çalışan 114 hemşireden Haziran-Temmuz 2023 ayları arasında kartopu örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Çevrimiçi anket kullanılarak WhatsApp, Instagram ve e-mail ile yanıtlar alınmıştır. Verilerin toplanmasında "Kişisel Bilgi Formu", "Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Personelin Afetlere Hazırlık Algısı Ölçeği (28 madde ve beş alt boyut; istek, önem, öz yeterlik, müdahale ve yarar)" ve Bireysel Afet Direnci (19 madde ve 4 alt boyut; tecrübe ile başa çıkma, bilgi ile başa çıkma, ortak başa çıkma ve duygusal başa çıkma)" ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde 26,0 (SPSS) programında tanımlayıcı istatistikler, Cronbach Alpha katsayısı, bağımsız örneklem t testi, pearson korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Çalışma için etik kurul izni alınmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin çoğu kadın, evli, 20-30 yaş aralığında, lisans mezunu, 6 yıl ve üzeri çalışmış, aynı kurumda 1-5 yıldır bulunan, kamu çalışanıdır. Çoğunluğu Gaziantep'te yaşadıklarını, can ve mal kaybı olmadığını belirtmiştir. 20-30 yaş grubu hemşirelerde afete hazırlık algıları anlamlı düzeyde daha yüksektir (p:0,020). Çalıştıkları kurum tipi arasında anlamlı fark belirlenmemiştir (p>0,05). Hemşirelerin bireysel afet direnci ile yaş (p:0,048) ve eğitim düzeyleri (p:0,042) ile bireysel afet direnci arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Hemşirelerin afete hazırlık algıları puan ortalaması 3,91±0,45 ve bireysel afet direnci puan ortalaması ise 3,61±0,43 olarak ortalamanın üzerinde bulunmuştur. Hemşireler afete hazırlık algı ölçeğini "önem" (4,77±0,44) alt boyutundan ve bireysel direnç ölçeğinin "ortak baş etme" (4,11±0,51) alt boyutunda en fazla puan ortalamasına sahiptir.

Hemşirelerin afete hazırlık algılarının bireysel afet direnci üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu saptanmıştır (p<0,001). Hemşirelerin afete hazırlık algıları alt boyutlarından önem, öz yeterlilik ve yarar bireysel afet direncini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü etkilemiştir (p<0,001).

Tartışma ve Sonuç: Hemşirelerin afete hazırlık algıları ve bireysel afet dirençliliği ortalamasının üzerinde bulunmuştur. Hemşirelerin afete hazırlığa büyük oranda önem verdiği ve bireysel afet dirençliliğinde de çoğunlukla ortak başa çıkma düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Sonuçlar hemşirelerin afetlere hazırlık algıları arttıkça bireysel afet dirençlerinin de arttığını göstermektedir. Hemşirelerin afete hazırlık algılarının belirlenmesi ve müdahale yetkinliklerinin geliştirilmesine katkı sağlayacak eğitim, öğretim ve simülasyon uygulama tatbikatları gibi çeşitli stratejilerinin hazır bulunuşluğu ve dolayısıyla bireysel afet direncini de olumlu düzeyde etkileyeceği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Afetlere hazırlık, afet direnci, hemşirelik

B.34. The Effect of Nurse's Disaster Ready On Disaster Resilience

Introduction and Aim: Various disasters, which have increased in recent years, have a significant impact on human life, social conditions, physical conditions and the economy. Societies that are prepared for disasters are more successful in coping with the negative effects of the event. In case of disasters, it is predicted that nurses who are prepared for disasters will be able to effectively perform important roles such as the management of the disaster process, health interventions, care and rehabilitation. In addition, it is thought that being prepared for disasters will positively affect the process of responding, resisting, adapting and recovering to hazards that express individual resilience. While there are studies on the level of preparedness of nurses for disasters in the literature, no results have been found on how it affects individual resilience. The aim of this study is to determine the effect of nurses' perceptions of disaster preparedness on disaster resilience.

Method: It is a descriptive and cross-sectional study. Data were collected from 114 nurses working in the emergency departments of public and private hospitals in the provinces that experienced the 6 February earthquake between June and July 2023 by snowball sampling method. Responses were received via WhatsApp, Instagram and e-mail using an online survey. In data collection, "Personal Information Form", "Disaster Preparedness Perception Scale of Personnel Working in Pre-Hospital Emergency Health Services (28 items and five sub-dimensions; desire, importance, self-efficacy, response and benefit)" and Individual Disaster Resilience (19 items and 4 sub-dimensions; coping with experience, coping with knowledge, joint coping and emotional coping)" scales were used. Descriptive statistics, Cronbach Alpha coefficient, independent sample t-test, Pearson correlation and regression analyzes were used in the evaluation of the data by 26,0 (SPSS) program. Ethics committee approval was obtained for the study.

Results: Most of the nurses are female, married, between the ages of 20-30, undergraduate graduates, have worked for 6 years or more, have been in the same institution for 1-5 years, and are public employees. Most of them stated that they lived in Gaziantep and that there was no loss of life or property. Disaster preparedness perceptions are significantly higher in nurses in the 20-30 age group ($p:0.020$). There was no significant difference between the type of institution they work in ($p>0.05$). A statistically significant difference was found between nurses' individual disaster resilience and age ($p:0.048$) and education levels ($p:0.042$) and individual disaster resilience. The mean score of nurses' perception of disaster preparedness was 3.91 ± 0.45 and the mean individual disaster resistance score was 3.61 ± 0.43 , which was above the average. Nurses have the highest mean score in the "importance" (4.77 ± 0.44) sub-dimension of the disaster preparedness perception scale and the "joint coping" (4.11 ± 0.51) sub-dimension of the individual resilience scale. It was determined that nurses' perceptions of disaster preparedness had a statistically significant and positive effect on individual disaster resilience ($p<0.001$). Nurses' perception of disaster preparedness sub-dimensions such as importance, self-efficacy and benefit had a statistically significant and positive effect on individual disaster resilience ($p<0.001$).

Discussion and Conclusion: The nurses' perceptions of disaster preparedness and individual disaster resilience were found above the average. It was determined that nurses attach great importance to disaster preparedness and that they mostly have high levels of joint coping in individual disaster resilience. The results show that as nurses' perceptions of preparedness for disasters increase, their individual disaster resilience also increases. It can be said that various strategies such as education, training and simulation application exercises that will contribute to the determination of nurses' perceptions of disaster preparedness and development of response competencies will positively affect readiness and therefore individual disaster resilience.

Keywords: Disaster preparedness, disaster resilience, nursing

B.35. Covid-19 Salgınında Kriz Yönetimi Uygulamalarının Alt Kademe Yönetici Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi

Nilgün Göktepe¹, Emine Türkmen², Begüm Yalçın³, Saliha Koç Aslan⁴, İlknur Yurdakul⁵

¹ 0000-0003-3567-7399 ,Ordu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü,

² 0000-0002-3356-5871, İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü,

³ 0000-0002-9211-3568, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Fakültesi

⁴ 0000-0003-3348-8519, Acıbadem Sağlık Grubu

⁵ 0000-0002-7166-503X, Acıbadem Üniversitesi, Center of Advance Simulation and Education

Giriş ve Amaç: Alt kademedeki yönetici hemşirelerin, kurumsal kriz yönetimi uygulamalarını hayata geçirmede ve hemşirelik hizmetlerinin sunulmasında çok önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Bu çalışma, COVID-19 salgını sırasında bir özel hastane grubunda kriz yönetimi uygulamalarının alt kademe yönetici hemşirelerin tükenmişlik düzeylerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Kesitsel ve ilişki arayıcı çalışmada veriler Qualtrics ile çevrimiçi anket yöntemi ile bir zincir özel hastane grubundaki 261 alt kademe yönetici hemşirenin katılımı ile Nisan-Mayıs 2021 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın etik kurul onayı alınmıştır. Veriler, katılımcıların bireysel ve mesleki özelliklerine ilişkin tanıtıcı bilgileri içeren 15 soru, Kriz Yönetimi Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların kriz yönetimi ölçeği puan ortalaması $3,88 \pm 0,61$ saptanmıştır. Çoklu regresyon analizi sonucunda, Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt boyutunda; kriz sonrası faaliyetler, iş doyumunu, iş yükü, karar alma süreçlerine katılım, yaş ve cinsiyetin etkilediği belirlenmiştir (R^2 : %48, F: 35,428, $p < 0,001$, Durbin Watson: 1,99). Duyarsızlaşma alt boyutunda; kriz sonrası faaliyetler, iş yükü, karar alma süreçlerine katılım ve mesleki deneyimin etkili olduğu saptanmıştır (R^2 : %18,3, F: 13,032, $p < 0,001$, Durbin Watson: 1,1801). Kişisel Başarı alt boyutunda, kriz esnasındaki faaliyetler ve haftalık çalışma saatinin etkili olduğu belirlenmiştir (R^2 : %7,1, F: 8,94, $p < 0,001$, Durbin Watson: 2,147).

Tartışma ve Sonuç: Çalışma sonuçları, COVID-19 salgınında kurumda yürütülen kriz sonrası faaliyetlere yönelik uygulamalarını iyi bulan, işinden ve karar alma süreçlerine katılımdan memnun olan, yaşı fazla olan, iş yükünü fazla bulan ve erkek alt kademe yönetici hemşirelerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermiştir. Kriz sonrası faaliyetleri iyi bulma, karar alma süreçlerine katılımdan memnun olma, mesleki deneyim süresinin fazla olması ve iş yükünü fazla bulmanın ise yönetici hemşirelerde duyarsızlaşmayı azalttığı görülmüştür. Kişisel başarı boyutunda ise kriz esnasındaki faaliyetleri iyi bulma ve haftalık çalışma süresi uzun olması durumunun tükenmeyi azalttığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda kurumların, alt kademe yönetici hemşirelerin kriz dönemlerinde tükenmeyi azaltıcı stratejiler geliştirmeleri önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Alt kademe yönetici hemşire, COVID-19, kriz yönetimi, tükenmişlik

B.35. The Effect of Crisis Management Practices on the Burnout Levels of First Level Manager Nurses during the Covid-19 Pandemic

Introduction and Aim: First level manager nurses have very important responsibilities in implementing institutional crisis management practices and providing nursing services. This study was conducted to examine the effect of crisis management practices on the burnout levels of lower-level manager nurses in a private hospital group during the COVID-19 epidemic.

Method: In the cross-sectional and correlation-seeking study, data were collected via online survey method with Qualtrics in April-May 2021, with the participation of 261 lower-level manager nurses in a chain private hospital group. The study was approved by the Ethics committee. Data were collected with 15 questions containing information about the participants' individual and professional characteristics, the Crisis Management Scale and the Maslach Burnout Scale. Descriptive statistics, correlation analysis and multiple regression analysis were used to analyze the data.

Results: The average score of the participants on the crisis management scale was found to be 3.88 ± 0.61 . As a result of multiple regression analysis, in the emotional exhaustion sub-dimension of Maslach Burnout Scale; it was determined that post-crisis activities, job satisfaction, workload, participation in decision-making processes, age and gender affected (R^2 : 48%, F : 35.428, $p < 0.001$, Durbin Watson: 1.99). In the depersonalization sub-dimension; post-crisis activities, workload, participation in decision-making processes and professional experience were found to be effective (R^2 : 18.3%, F : 13.032, $p < 0.001$, Durbin Watson: 1.1801). In the personal accomplishment sub-dimension, activities during the crisis and weekly working hours were determined to be effective (R^2 : 7.1%, F : 8.94, $p < 0.001$, Durbin Watson: 2.147).

Discussion and Conclusion: The results of the study showed that the emotional exhaustion levels of male first level manager nurses who found the practices of the post-crisis activities carried out in the institution during the COVID-19 outbreak to be good, who were satisfied with their work and participation in decision-making processes, who were older, who had a higher workload, and who were male had lower levels of emotional exhaustion. It has been observed that finding post-crisis activities to be good, being satisfied with participation in decision-making processes, having a long period of professional experience and finding the workload to be high reduce desensitization in manager nurses. In the personal accomplishment dimension, it was determined that finding the activities during the crisis good and having a long working week reduced burnout. In line with these results, it can be recommended that institutions develop strategies to reduce burnout in lower-level nurse managers during crisis periods.

Keywords: First level nurse manager, COVID-19, crisis management, burnout

B.36. Doğumhane Ortamında Yenidoğan Kriz Yönetimi Simülasyon Uygulaması Deneyimi: Yenidoğan Canlandırması

Saliha Koç Aslan¹, Şehriban Serbest², Feray Güven³, Oya Sağır Koptaş⁴, Zehra Belhan⁵, Songül Ovalı Güral⁶

¹ 0000-0003-3348-8519, Acıbadem Sağlık Grubu, Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğü

² 0000-0001-8835-3422, Acıbadem Sağlık Grubu, Hemşirelik Gelişim Koordinatörlüğü

³ 0000-0002-5196-0111, Acıbadem Üniversitesi, Klinik Simülasyon Eğitim Merkezi

⁵ 0000-0002-9755-8769, Acıbadem Sağlık Grubu, Hemşirelik Gelişim Koordinatörlüğü

⁶ 0000-0003-3707-2473, Acıbadem Sağlık Grubu, Acıbadem Kadıköy Hastanesi

Giriş ve Amaç: Hemşirelerin yenidoğan canlandırması konusundaki bilgi ve becerileri, bebeğin yaşamda kalması açısından son derece önemlidir. Bu çalışmada, yenidoğan yoğun bakım hemşirelerine verilen simülasyona dayalı kriz yönetimi eğitiminin bilgi düzeyine ve çözümleme oturumlarının öz değerlendirmeye olan etkisinin saptanması amaçlanmıştır.

Yöntem: Bu çalışma; özel bir hastane grubunun yenidoğan bölümlerinde çalışan 157 hemşireden, sınıf içinde verilen yenidoğan hemşireliği ve yenidoğan canlandırma eğitimini başarı ile tamamlamış 79 yenidoğan hemşiresiyle; yarı deneysel, tek gruplu ön test-son test araştırma tasarımı ile gerçekleştirildi. Örneklem grubunda yer alan hemşirelere “Doğumhane Ortamında Yenidoğan Kriz Yönetimi” simülasyon eğitimi öncesinde ve sonrasında ön test-son test uygulandı, Simülasyon eğitimi sonrası çözümlemeye geçmeden önce ve çözümleme sonrasında “Yenidoğan Resüsitasyonu Katılımcı Öz Değerlendirme Formu” ile öz değerlendirme yapımları sağlandı ve eğitim sonunda eğitime ilişkin görüşleri alındı. Veriler IBM SPSS Statistics 22 (IBM, SPSS, Türkiye) kullanılarak değerlendirildi.

Bulgular: Katılımcıların çoğunluğu (%50,6) lisans mezunudur. Deneyim sürelerine bakıldığında, %29,1’inin 0-12 ay, %38’inin 13-36 ay, %32,9’unun 37 ay ve üzerinde yenidoğan yoğun bakım deneyimi mevcuttur. Eğitim öncesinde yapılan ön test ortalaması 57,09±11,05 iken, eğitim sonrasında son test ortalamasının 70,13±11,35 olduğu, eğitim öncesine göre eğitim sonrasında katılımcıların bilgi düzeylerinde görülen artışın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendi. Katılımcıların öz değerlendirme sonuçlarına bakıldığında, “aspiratörü hazırladı”, “oksijen kaynağını kontrol etti”, “hipotermiden koruyucu giysiyi hazırladı”, “önce ağzı sonra burnu aspire etti” basamakları istatistiksel olarak anlamlı olmamakla beraber, “eksik /yanlış” ya da hiç yapmadıkları görüldü.

Tartışma ve Sonuç: Simülasyona dayalı eğitimler, deneyimsel ve hatalardan öğrenme imkânı sunmaktadır. Simülasyon ortamında verilen yenidoğan canlandırma eğitimi bilgi düzeyindeki artışın yanı sıra farkındalık sağlama ve öz değerlendirme yapmaya katkı sağlamaktadır. Eksik veya yanlış yapılan ya da hiç yapılmayan uygulamaların, fiziksel ve kavramsal benzerlik sağlanmasına rağmen, tam bir duygusal benzerliğin yansıtılmaması sonucu olduğu söylenebilmektedir. Bu durum simülasyon eğitiminin bir dezavantajı olarak görülse de gerçek hastaya zarar vermeden hemşirelerin gelişiminde simülasyon yönteminin etkili bir yol olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yoğun bakım; yenidoğan; hemşireler; simülasyon

B.36. Simulation Based Newborn Crisis Management in the Delivery Room: Neonatal Resuscitation

Introduction and Aim: The knowledge and skills of the nurses about the newborn resuscitation are very important in terms of the survival of the baby. In this study, it was aimed to determine the knowledge level of crisis management education based on the simulation given to neonatal intensive care nurses and the effect of debriefing on self-evaluation.

Method: This study was conducted with a semi-experimental, one group pre-test and post-test research design. Participants were 79 neonate nurses who successfully completed the both in class neonatal nursing and newborn resuscitation training programs among the 157 nurses working in the newborn intensive care unit in a private hospital. Pre-test and post-test were applied to the nurses in the sample group before and after the “Newborn Crisis Management in the Delivery Room” simulation training. Prior to and after the analysis of the simulation training, self-evaluation was provided with the “Newborn Resuscitation Participatory Self-Evaluation Form” and opinions about the training were obtained at the end of the training. The data that was obtained in the research was analyzed with IBM SPSS Statistics 22 Turkish.

Results: The majority of participants (50.6%) are university graduates. According to the duration of the experience on neonatal intensive care unit, 29.1% of the participant were 0-12 months, 38% of were 13-36 months, 32.9% of were 37 months and over. The average pre-test was 57.09 ± 11.05 in the pre-training period, whereas the posttest post-test average was 70.13 ± 11.35 in the post-training period. According to the pre-training, the increase in the cognitive levels of the participants after the training was statistically significant. When the results of the self-evaluation of participants were examined, “Prepared aspirator”, “checked oxygen source”, “prepared hypothermia protective clothing”, “suction the mouth first then the nose” steps were found to be “missing/wrong” or unperformed, although they did not make the statistical significance.

Discussion and Conclusion: As a result, simulation based trainings provide experience and allows student to learn from their mistakes. Newborn resuscitation training given in the simulation environment contributes to awareness and self-evaluation as well as cognitive development. We can say that applications that are incomplete or incorrectly constructed or not at all are the result of not reflecting a complete emotional resemblance, despite the provision of physical and conceptual similarity. Although this seems to be a disadvantage of the simulation training, we can say that the simulation method is an effective way to develop nurses without harming the actual patient. Keywords: Intensive care; neonatal; nurses; simulation

Keywords: Intensive care; neonatal; nurses; simulation

B.37. Hemşirelerin Mesleki Yetkinlik Durumlarının Belirlenmesi

Dilek Sakallı¹, Arzu Timuçin², Muazzez Kızıltepe³

¹ 0000-0002-9034-2244, Harran Üniversitesi

² 0000-0001-9318-6630, Harran Üniversitesi

³ 0009-0005-3142-4820, Şanlıurfa Mehmet Akif İnan Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Giriş ve Amaç: Hemşirelikte yetkinlik, hemşirelik görevini doğru yapabilmek için bir hemşirenin sahip olması gereken beceri, bilgi, davranış ve yetenek olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde Sağlık Bakanlığı, ilk kez 2021 yılında Hemşirelikte Temel Yetkinlikler Kılavuzu'nu yayınlamıştır. Bu çalışmada hemşirelerin Sağlık Bakanlığı'nın belirlediği temel hemşirelik yetkinliklerini görevi olarak görüp görmeme ve uygulayıp uygulamama durumlarının belirlenmesi amacıyla kesitsel tasarımda planlanmıştır.

Yöntem: Veriler konuyla ilgili ulusal ve uluslararası literatür taranarak Sağlık Bakanlığı Temel Hemşirelik Yetkinlikleri Kılavuzu doğrultusunda araştırmacılar tarafından hazırlanan 14 sorudan oluşan "Sosyo-demografik Veri Formu" ve 55 soru, 7 alt boyuttan (profesyonellik, etkili iletişim, kanıta dayalı uygulama, bakım yönetimi, kalite iyileştirme, ekip çalışması ve işbirliği, liderlik) oluşan "Hemşirelerin Temel Mesleki Yetkinlik Anketi" kullanılarak Mart 2023- Ağustos 2023 tarihleri arasında il merkezindeki 4 kamu hastanesinde araştırmacılara tarafından yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Çalışmaya en 6 ay hemşirelik mesleğini icra eden katılımcılar dahil edilmiştir. Etik kurul ve kurum izni alınmıştır. Veriler; frekans, yüzde, ortalama gibi tanımlayıcı testler kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Çalışmaya 435 hemşire katılmıştır. Hemşirelere kendi yetkinlik düzeylerini değerlendirmeleri için 0-10 arası puan vermeleri istenmiş ve %15,4'ü kendi yetkinlik durumuna 10 puan vermiştir. Hemşirelerde temel mesleki yetkinlik özellikleri sorusunda, en yüksek %79,3 ile ekip çalışması, en düşük %40 ile bilişim ve teknoloji yanıtlanmıştır. Hemşirelik mesleğinin genel durumuna yönelik düşünceleri sorulduğunda; en yüksek %82,3 ile "Yorucu bir iştir." en düşük %28,3 ile "İş bulma kolaylığı vardır" yanıtı alınmıştır. Yetkinlikler kılavuzu çerçevesinde hazırlanan ifadeler en yüksek olarak hemşirelerin %95'i bakım ve uygulama yaparken sorumluluk almanın görevi olduğunu ve sorumluluk aldıklarını, %16,9'u hastanenin dijitalleşmesine katkı sağlamanın görevi olduğunu fakat yapmadıklarını, %9,8'i afet durumlarında bile bakımın sürekliliğini sağlamanın görevi olmaması gerektiğini fakat yaptıklarını %10'u kurum politika ve prosedürlerinin uygulanması için meslektaşlarına öncü olmanın görevi olmadığını ve yapmadıklarını ifade etmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Anketin alt boyutlarından aldığı puanlar yüksekten düşüğe doğru sırasıyla etkili iletişim, profesyonellik, bakım yönetimi, ekip çalışması, kanıta dayalı uygulama, kalite iyileştirme, mesleki liderliktir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, hemşirelikte yetkinlik, yetkinlik

B.37. Determining The Professional Competencies of Nurses

Introduction and Aim: Competency in nursing refers to the combination of essential skills, knowledge, behaviors, and abilities required for a nurse to perform their role effectively. The Ministry of Health in our country introduced the Guideline on Core Competencies in Nursing in 2021. This cross-sectional study was designed to determine whether nurses consider the basic nursing competencies defined by the Ministry of Health to be their duty and whether they apply them or not.

Method: The data were collected by the researchers in four public hospitals in the center of the province between March 2023 and August 2023 by using the “Socio-demographic Data Form” consisting of 14 questions and the “Nurses’ Basic Professional Competence Questionnaire” consisting of 55 questions and seven sub-dimensions (professionalism, effective communication, evidence-based practice, care management, quality improvement, teamwork and cooperation, leadership) prepared by the researchers in accordance with the Ministry of Health Basic Nursing Competencies Guide by reviewing the relevant national and international literature. Participants who had been practicing nursing for six months were included in the study. Ethics committee and institution approval were obtained. Data were analyzed using descriptive tests such as frequency, percentage, and mean.

Results: Of the 435 nurses who participated in the study, a notable 15.4% gave themselves the highest score of 10 when asked to self-assess their competency level on a scale from 0 to 10. When delving into their basic professional competency attributes, teamwork was the most frequently recognized, with 79.3% of nurses identifying it, whereas information and technology lagged behind, acknowledged by only 40%. In their perceptions about the nursing profession as a whole, a significant 82.3% described it as a “tiring job.” On the other hand, a lesser 28.3% shared the sentiment that it’s easy to find a job within the profession. Reflecting on specific competencies, an overwhelming 95% of the nurses believed in and practiced their duty of taking responsibility during care provision. However, 16.9% saw their role in contributing to the hospital’s digitalization but admitted to not fulfilling this duty. Interestingly, while 9.8% didn’t think it was their duty to ensure continuity of care in disaster situations, they still took on that role. Furthermore, 10% didn’t view leading colleagues in implementing institutional policies and procedures as their responsibility and, in line with this belief, did not engage in such practices.

Discussion and Conclusion: Accordingly, the scores nurses received from the sub-dimensions of the basic professional competence survey, from high to low, are effective communication, professionalism, care management, teamwork, evidence-based practice, quality improvement, professional leadership.

Keywords: Nursing, competence in nursing, competency

B.38. Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Destek ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Bir Eğitim Araştırma Hastanesi Örneği

Hatice GÖKÇE¹, Serap SÖKMEN²

¹ Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

² 0000-0002-0756-5309; Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

Giriş ve Amaç: Kaliteli hemşirelik hizmeti için hemşirelerin çalışma ortamlarında desteklenmesi ve iş doyum-u önemlidir. Bu araştırma, bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapıldı.

Yöntem: Kesitsel ve ilişki arayıcı türdeki araştırmanın çalışma evrenini bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan tüm hemşireler oluşturdu (N=619). Araştırma kapsamına en az altı aydır bu kurumda çalışan, araştırmanın yapıldığı tarihlerde izinli olmayan ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden tüm hemşireler alındı (n=512). Veriler, Kasım 2018- Ocak 2019 tarihleri arasında Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Hemşire İş Doyum Ölçeği ile yüz yüze toplandı. Araştırmanın verileri SPSS programı ile analiz edildi. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, medyan, t testi, tek yönlü varyans analizi; Mann Whitney-U testi, Kruskal Wallis H testi, ve korelasyon analizi kullanıldı. Sonuçlar %95 güven aralığında ve p<.05 anlamlılık düzeyinde değerlendirildi. Araştırmada etik kurul izni, kurum izni ve hemşirelerin onamları alınarak etik ilkelere uyuldu.

Bulgular: Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin çoğunun 24-30 yaş grubunda (%59,0) lisans mezunu (%76,4), kadın (%58,0), evli (%52,9), 5 yıldan az mesleki deneyime sahip olduğu (%71,5) ve sözleşmeli olarak çalıştığı (%55,7) belirlendi. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nden ortalama 2,95±0,68, Hemşire İş Doyum Ölçeği'nden 90,50±16,92 puan aldığı; algılanan örgütsel destek düzeyinin çalışılan birim (p<0,05) ve aynı hastanede çalışma süresine göre farklılık gösterdiği (p<0,01); hemşirelerin iş doyum düzeyi-nin ise eğitim durumu (p<0,01), kadro durumu (p<0,01), çalışılan birim (p<0,05), aylık fazladan tutulan nöbet süresine göre (p<0,05) farklılık gösterdiği; hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile iş doyumunu arasında pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu (p<0,01) belirlendi.

Tartışma ve Sonuç: Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ve iş doyumunun orta-yüksek düzeyde olduğu; algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça iş doyumunun arttığı belirlendi. Araştırmadan elde edilen bu sonuç-ların farklı örneklem gruplarında da test edilmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan örgütsel destek, hemşirelik, iş doyumunu

B.38. Relationship Between Nurses' Perceived Organizational Support and Job Satisfaction: An Example from a Training Research Hospital

Introduction and Aim: To provide quality nursing services, it is important for nurses to be supported in their work environments and to have job satisfaction. This research was conducted to determine the relationship between perceived organizational support and job satisfaction among nurses working in a training research hospital.

Method: The study population of this descriptive and cross-sectional study consisted of all nurses working in a research and training hospital (N=619). All nurses who have been working in this hospital for at least six months, who were not on leave at the time of the study, and who voluntarily agreed to participate in the study were included in the study (n=512). Data were collected face to face with Personal Information Form, Perceived Organizational Support Scale and Nurse Job Satisfaction Scale between November 2018 and January 2019. The data of the research were analyzed with the SPSS program. Number, percentage, mean, standard deviation, median, t test, one-way ANOVA, Mann Whitney-U test, Kruskal Wallis H test and Correlation analysis were used in the analysis of data. Results were evaluated at 95% confidence interval and $p < .05$ significance level. In the study, ethical principles were followed by obtaining the permission of the ethics committee, the permission of the institution and the consent of the nurses.

Results: It was found that most of the nurses included in the study were between 24-30 years of age (59.0%), undergraduates (76.4%), women (58.0%), married (52.9%), with less than 5 years of professional experience (71.5%) and working under contract (55.7%). It was found that nurses' average Perceived Organizational Support Scale score was 2.95 ± 0.68 and their average Nurse Job Satisfaction Scale score was 90.50 ± 16.92 ; perceived organizational support level differed in terms of the units nurses worked in ($p < .05$) and working time in the same hospital ($p < 0.01$); job satisfaction level was found to differ in terms of educational status ($p < 0.01$), position ($p < 0.01$), the units nurses worked in ($p < .05$), time of extra shift in a month ($p < 0.05$); and there was a positive statistically significant association between nurses' perceived organizational support and job satisfaction ($p < 0.01$).

Discussion and Conclusion: It was found that perceived organizational support and job satisfaction levels of the nurses were moderate-high and job satisfaction increased as perceived organizational support level increased. It can be suggested to test these results obtained from the study with different sample groups.

Keywords: Job satisfaction, nursing, perceived organizational support

B.39. Hemşirelerin Ekip Çalışması Tutumu ve Mesleki Özelliklerinin Hasta Güvenliği Kültürüne Etkisi

Bahar Çavuş¹, Emine Türkmen²

¹ 0009-0001-4171-1277, Medicana Hastanesi

² 0000-0002-3356-5871, İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

Giriş ve amaç: Hasta güvenliği uygulamalarını iyileştirmede ekip çalışmasının önemli bir etmen olduğu bilinmektedir. Bu tanımlayıcı ve ilişkili arayıcı çalışma, hemşirelerin ekip çalışması tutumu ve mesleki özelliklerinin hasta güvenliği kültürü algısına etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Çalışma, Nisan-Haziran 2019 tarihleri arasında, İstanbul'da bir devlet hastanesi, bir üniversite hastanesi, bir vakıf üniversite hastanesi ve bir özel hastane olmak üzere dört hastanede en az altı aydır çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü 391 hemşire ile yürütülmüştür. Veriler, demografik ve mesleki özellikler, Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği ve Hasta Güvenliği Kültürü Ölçeği'nin bulunduğu bir anket formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirmesinde, bağımsız gruplarda t testi, Mann Whitney U testi, ANOVA, Kruskal Wallis testi, Pearson korelasyon ve çoklu lineer regresyon (backward) analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmada, hemşirelerin ekip çalışması tutumu ortalama puanı 3,32 (SS=0,48) ve hasta güvenliği kültürü algı ortalama puanı 3,38 (SS=0,45) bulunmuştur. Sosyodemografik ve mesleki özelliklerden 25 yaş ve üzerinde olan, üniversite hastanesinde çalışan, yönetim ve eğitim birimlerinde görev alan, kurumda ve birimde üç yıldan fazla deneyimi olan ve gündüz vardiyasında çalışan, üç saatten fazla hasta güvenliği eğitimi alan, iş doyumu yüksek olan ve meslekte kalmayı düşünen hemşirelerin hasta güvenliği kültürü algısının anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Hemşirelerin ekip çalışması tutum puanları ile hasta güvenliği kültürü puanları arasında güçlü düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r: 0,64$, $p<0,001$). Çoklu regresyon modelinde hasta güvenliği kültürünü etkileyen faktörler; ekip çalışması tutumu, çalıştıkları kurum, çalışılan pozisyon, yaş ve iş doyum düzeyi olarak belirlenmiştir ($R: 0,69$, Adjusted $R^2: 0,46$, $F: 68.51$, $p<0,001$, Durbin Watson: 1,75).

Tartışma ve Sonuç: Hemşirelerde hasta güvenliği kültürünü oluşturmak için hemşirelerin ekip çalışması tutumlarının geliştirilmesi ve iş doyum düzeyinin artırılmasına gereksinim vardır. Ayrıca eğitim ve yönetim pozisyonlarında çalışan hemşireler gibi diğer hemşirelere de daha fazla sorumluluk verilmesi ve yönetime katılmalarının sağlanması hasta güvenliği kültürünün yerleşmesine katkı sağlayabilir.

Anahtar kelimeler: Ekip çalışması, hasta güvenliği, hasta güvenliği kültürü, hemşirelik

*Bu çalışma, yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

B.39. The Effect of Nurses' Teamwork Attitude and Professional Characteristics on Patient Safety Culture

Introduction and Aim: It is known that teamwork is an important factor in improving patient safety practices. This descriptive and correlational study was conducted to examine the effect of nurses' teamwork attitude and professional characteristics on their perception of patient safety culture.

Method: The study was conducted between April and June 2019 with 391 nurses who had been working in four hospitals in Istanbul, including a public hospital, a university hospital, a foundation university hospital and a private hospital, for at least six months and volunteered to participate in the study. The data were collected using a questionnaire including demographic and professional characteristics, Teamwork Attitudes Scale and Patient Safety Culture Scale. Independent samples t-test, Mann Whitney U test, ANOVA, Kruskal Wallis test, Pearson correlation and multiple linear regression (backward) analysis were used to evaluate the data.

Results: In the study, the mean score of teamwork attitude of the nurses was 3.32 (SD=0.48) and the mean score of patient safety culture perception was 3.38 (SD=0.45). Among the sociodemographic and professional characteristics, it was found that the perception of patient safety culture was significantly higher in nurses who were 25 years of age or older, who worked in a university hospital, who worked in management and education units, who had more than three years of experience in the institution and unit, who worked in the day shift, who received more than three hours of patient safety training, who had high job satisfaction and who were considering staying in the profession ($p<0.05$). It was determined that there was a strong, positive and significant relationship between nurses' teamwork attitude scores and patient safety culture scores ($r: 0.64, p<0.001$). In the multiple regression model, the factors affecting patient safety culture were determined as teamwork attitude, the institution they worked in, the position they worked in, age and job satisfaction level ($R: 0.69$, Adjusted $R^2: 0.46$, $F: 68.51, p<0.001$, Durbin Watson: 1.75).

Discussion and Conclusion: In order to create a patient safety culture in nurses, nurses' teamwork attitudes need to be improved and job satisfaction levels need to be increased. In addition, giving more responsibility to other nurses, such as nurses working in education and management positions, and ensuring their participation in management may contribute to the establishment of a patient safety culture.

Keywords: Teamwork, patient safety, patient safety culture, nursing

B.40. Hemşireler için Hastalık Presenteizmi ile Meslektaş Dayanışması Arasındaki İlişki

İbrahim Kavaslar¹, Ebru Özen Bekar², Sema Çakmak³, Hande Kaypak⁴

¹ 0000-0001-6172-3067, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

² 0000-0002-6214-1541, Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

³ 0009-0006-2485-1338, Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

⁴ 0009-0005-6683-8783, Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Giriş ve Amaç: Hastalık presenteizmi hemşireler için hasta ve hemşire çıktıları açısından önemli bir değişkendir. Literatürde hemşireler için presenteizm nedenlerini ve sonuçlarını inceleyen birçok çalışma olmakla birlikte meslektaş dayanışması ile ilişkisini ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmanın amacı, hemşireler için hastalık presenteizmi ile meslektaş dayanışması arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Yöntem: Bu kesitsel ve tanımlayıcı çalışma Nisan-Haziran 2023 tarihleri arasında bir üniversite ve devlet hastanesinde yapılmıştır. Çalışmanın yapılabilmesi için etik kurul izni ve ilgili hastanelerden kurum izni alınmıştır. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamış olup çalışmanın örneklemini 256 hemşire oluşturmuştur. Veri toplamada, demografik ve mesleki özellikler formu, "Hastalık Presenteizm Ölçeği-Hemşire" ve "Meslektaş Dayanışma Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler için sıklıklar (sayı, yüzde), sayısal değişkenler için ise tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) verilmiştir. Sayısal değişkenlerin normallik varsayımları için Kolmogorov Smirnov normallik testi yapılmış ve değişkenlerin normal dağılmadığı görülmüştür. Bu nedenle çalışmada parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. İki bağımsız sayısal değişken arasındaki ilişkiler Spearman's Rho Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir.

Bulgular: Katılımcıların %76,2'si kadın, yaş ortalaması 33,07 ($\pm 8,02$), meslekte çalışma yılı 11,48 ($\pm 8,34$) ve %70,3'ü lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada hastalık presenteizminin neden olduğu verimlilik kaybının düşük ($44,74 \pm 21,48$) düzeyde olduğu, hemşirelerin meslektaşları ile dayanışma gösterme düzeylerinin ise yüksek ($96,39 \pm 9,73$) düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda Hastalık Presenteizm Ölçeği- Hemşire puanları ile Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzeyde negatif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r = -0,24$; $p < 0,01$).

Tartışma ve Sonuç: Bu çalışmada hemşirelerde hastalık presenteizminin neden olduğu verimlilik kaybı ile meslektaş dayanışmasının düşük düzeyde ilişkisi olduğu saptanmıştır. Yönetici hemşirelerin, hastalık presenteizmi konusunda hemşireleri gözlemlmeleri ve meslektaş dayanışmasının bu konudaki önemini bilmeleri önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, hastalık presenteizmi, meslektaş dayanışması, verimlilik kaybı

B.40. The Relationship between Sickness Presenteeism and Colleague Solidarity Among Nurses

Introduction and Aim: Sickness presenteeism is an important variable for nurses in terms of both patient and nurse outcomes. Although there are many studies in the literature that examine the reasons and consequences of presenteeism among nurses, no study has been found to address its relationship with colleague solidarity. The aim of this study is to investigate the relationship between sickness presenteeism and colleague solidarity among nurses.

Method: This cross-sectional and descriptive study was conducted between April and June 2023 in a university and a state hospital. Ethical approval and institutional permission were obtained to conduct the study. No specific sampling method was used, and the study included a total of 256 nurses. Data collection included a demographic and professional characteristics form, the "Sickness Presenteeism Scale-Nurse," and the "Colleague Solidarity Scale." Categorical variables were summarized using frequencies (number, percentage), and numerical variables were described using descriptive statistics (mean, standard deviation). The normality assumptions of numerical variables were tested using the Kolmogorov-Smirnov normality test, and it was observed that the variables did not follow a normal distribution. Therefore, non-parametric statistical methods were employed in the study. The relationships between two independent numerical variables were examined using Spearman's Rho Correlation Coefficient.

Results: Participants were 76.2% female, with a mean age of 33.07 (± 8.02), an average of 11.48 years (± 8.34) of work experience, and 70.3% held a bachelor's degree. In this study, it was determined that the productivity loss caused by sickness presenteeism was low (44.74 ± 21.48), and nurses' levels of solidarity with their colleagues were high (96.39 ± 9.73). The analysis revealed a statistically significant, low-level negative relationship between Sickness Presenteeism Scale-Nurse scores and Colleague Solidarity Scale scores ($r = -0.24$; $p < 0.01$).

Discussion and Conclusion: In this study, a low-level relationship was found between sickness presenteeism and colleague solidarity among nurses. It is important for nurse managers to observe nurses regarding sickness presenteeism and be aware of the significance of colleague solidarity in this context.

Keywords: Nurse, sickness presenteeism, colleague solidarity, productivity loss

B.41. Hemşirelerin Yönetici Hemşirelerine Yönelik Metafor Algıları

Serap Altuntaş¹, Ayşe Çiçek Korkmaz², Bahar Kuleyin³

¹0000-0002-7695-7736, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

²0000-0001-8184-1490, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

³0000-0001-5684-5916, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

Giriş ve Amaç: Hemşirelerin, yöneticisini veya yönetim şeklini algılama biçimi onların çalışma şeklini, motivasyonunu, kanıta dayalı uygulamaları takip etme, sürekli eğitim ve kişisel gelişim faaliyetlerine de yansıdığı için önemlidir. Bu çalışma, hemşirelerin yönetici hemşirelerine yönelik metafor algılarını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Bu çalışmada fenomenolojik araştırma deseninde nicel ve nitel araştırma yöntemlerini içeren karma desen kullanılmıştır. Veriler, Ağustos-Kasım 2022 tarihleri arasında çevrimiçi olarak ulaşılabilen hemşirelerden toplanmıştır. Araştırma evrenini Türkiye'deki tüm hemşireler (N= 198.103) oluşturmaktadır. Çalışmada, amaçlı örnekleme tekniği, maksimum çeşitlilik ölçütü kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü yöntemi olarak "tekrarlama noktası" kriter alınmıştır. Veriler doyum noktasına ulaştığında, yeni bilgiler türemediğinde ve tekrar ettiğinde veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Çalışmaya, 118 hemşire katılmıştır. Araştırma verilerini toplamak için iki bölümden oluşan yarı yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. İlk bölümde; yaş ve cinsiyet gibi tanıtıcı özelliklerine yönelik sorular bulunurken, ikinci bölümde metafor tanımı yapılarak örnekler verilmiş ve yönetici hemşirelerini hangi metafora neden benzettiklerine yönelik sorular sorulmuştur. Araştırmanın yapılabilmesi için etik kurul izni alınmış (No:2022-2, Tarih: 07.02.2022) ve araştırmaya katılanlardan aydınlatılmış onam formu ile izinleri alınmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 35,44±8,26, %90,7'si kadın, %72'si lisans mezunu ve %67,7'si servis hemşiresidir. Hemşirelerin yönetici hemşirelerine yönelik metaforları incelendiğinde, 2 kategoride ve 20 temada toplam 102 metaforun toplandığı görülmektedir. Metaforların kategorileri olumlu ve olumsuz olarak ayrılmıştır. Olumlu kategoride (toplam 13 tema ve 58 metafor); destekleyici aile üyesi (4), çalışkan (5), mutluluk kaynağı (2), rol model/güç kaynağı (5), bilgi kaynağı (2), adil/adaletli (4), koruyucu/savunucu (7), destekleyici araç (3), gıda (3), toparlayıcı/düzenleyici (7), destek kaynağı (10), yol/yön gösterici (3) ve problem çözücü (3) yer almaktadır. Olumsuz kategoride (toplam 7 tema ve 44 metafor) ise zarar verici/zararlı (14), güçsüz/pasif/ilgisiz (8), faydasız (4), çıkarıcı (5), zorlayıcı/ısrarcı/baskıcı (5), kayırmacı (3) ve dengesiz/tutarsız (5) yer almaktadır.

Tartışma ve Sonuç: Hemşirelerin yönetici hemşirelerini olumlu olarak algıladıkları metafor sayısı daha fazlaydı. Olumlu kategoride hemşirelerin yönetici hemşirelerini daha çok destek kaynağı olarak gördükleri belirlenmiştir. Bu durum yönetici hemşirelerin bulundukları konumlarından kaynaklı eksiklikleri giderme, sorun çözme ve düzen sağlama görevlerinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Olumsuz kategoride ise hemşirelerin yönetici hemşirelerini daha çok zarar verici/zararlı gördükleri belirlenmiştir. Zarar verici/zararlı temasında alt temalar ve hemşirelerin verdikleri cevapların nedenleri de değerlendirildiğinde yönetici hemşirelerin iş yoğunluğundan kaynaklı hemşirelerin beklentilerine karşılık vermekte güçlük yaşamaları ile ilişkilendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, metafor, metafor algıları, yönetici hemşire

B.41. Metaphor Perceptions of Nurses Towards Nurses Managers

Introduction and Aim: Nurses' perception of their manager or management style is important as it is reflected in their working style, motivation, following evidence-based practices, continuing education and personal development activities.

Method: In this study, a mixed design including quantitative and qualitative research methods was used in the phenomenological research design. The data were collected from nurses who can be accessed online between August and November 2022. The research population consists of all nurses in Turkey (N= 198.103). In the study, purposive sampling technique, maximum diversity criterion was used. The criterion of "repetition point" was taken as the sample size method. The data collection process was terminated when the data reached the saturation point, when new information could not be derived and repeated. 118 nurses participated in the study. A semi-structured questionnaire consisting of two parts was used to collect the research data. In the first part; While there were questions about introductory characteristics such as age and gender, in the second part, metaphors were defined and examples were given and questions were asked about which metaphor they compared nurse managers to. Ethics committee permission was obtained to conduct the research (No: 2022-2, Date: 07.02.2022). Informed consent form was obtained from the participants.

Results: The average age of the nurses participating in the study was 35.44 ± 8.26 , 90.7% were women, 72% had a bachelor's degree and 67.7% were service nurses. When the metaphors of nurses towards nurse managers are examined, it is seen that a total of 102 metaphors are collected in 2 categories and 20 themes. Categories of metaphors are divided into positive and negative. In the positive category (13 themes and 58 metaphors in total); supportive strength (5), source of information (2), fair/just (4), protector/advocate (7), supportive tool (3), food (3), organizer (7), source of support (10), guide (3) and problem solver (3). In the negative family member (4), hardworking (5), source of happiness (2), role model/source of category (7 themes and 44 metaphors in total), harmful/harmful (14), powerless/passive/indifferent (8), useless (4), manipulative (5), coercive/insistent/oppressive (5), favoritism (3) and unstable/inconsistent (5).

Discussion and Conclusion: The number of metaphors that nurses perceived executive nurses as positive was higher. It was determined that nurses in the positive category saw the executive nurses more as a source of support. When the sub-themes in the harmful/harmful theme and the reasons for the answers given by the nurses were evaluated, it was associated with the difficulty of the nurses in responding to the expectations of the nurses due to their workload.

Keywords: Metaphor, metaphor perceptions, nurse, nurse manager

B.42. Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları Mobbing Davranışları ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

Mehtap Kovar¹, Gülnur Akkaya²

¹ 0000-0001-7929-2779, Çanakkale Mehmet Akif Ersoy Devlet Hastanesi

² 0000-0002-4176-2154, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Giriş ve Amaç: Bu araştırma, kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin algıladıkları mobbing davranışı ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak yapılmıştır.

Yöntem: Araştırmanın evrenini Çanakkale ilinde yer alan Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde çalışan tüm hemşireler (N:523) oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini Çanakkale ilinde yer alan Sağlık Bakanlığına bağlı bir devlet hastanesi ve üniversite hastanesinde çalışan 523 hemşire oluşturmaktadır. Evrenin hepsine ulaşılması hedeflenmiş ve örneklem seçimine gidilmemiştir. Örneklemi, araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü 377 hemşire oluşturdu. Bir üniversitenin Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan, Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğinden, İl Sağlık Müdürlüğünden izin alındı. Veriler 18 soruluk sosyodemografik formu, 45 soruluk Mobbing Algı Ölçeği, 20 soruluk Örgüt Kültürü Envanteri ile araştırmacı tarafından yüzyüze toplandı. Elde edilen veriler NCSS (Number Cruncher Statistical System 2007, Kaysville, Utah, USA) programı ile analiz edildi. Tanımlayıcı istatistiksel metodlar ve normal dağılım gösteren parametrelerin iki grup karşılaştırmalarında Student t test, normal dağılım göstermeyen parametrelerin iki grup karşılaştırmalarında ise Mann Whitney U testi kullanıldı. Anlamlılık $p < 0.01$ ve $p < 0.05$ düzeylerinde değerlendirildi.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu kadın, evli, çocuk sahibi, lisans mezunu, devlet memuru kadrosunda, kritik bakım birimlerinde, vardiyalı, 21 yıl üzerinde mesleki deneyimi olan, kurumda 1-5 yıl arasındadır. Katılımcıların, Mobbing Algı Ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalaması $1,69 \pm 0,57$ olup, mobbing algısı “düşük” seviyede bulunmuştur. Katılımcıların, Örgüt Kültürü Envanterinden aldıkları puan ortalaması ise; $2,92 \pm 0,72$ olup, “zayıf” olarak bulunmuştur. Mobbing algısı ile örgüt kültürü arasında yapılan korelasyon sonucunda; mobbing algısı toplam puan ile vizyonun paylaşılması, güven ortamı, katılımcılığın desteklenmesi, iletişim sisteminin etkinliği ve yaratıcılık arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuş olup, ödüllendirme arasında ilişki bulunmadı.

Tartışma ve Sonuç: Araştırmaya katılan hemşirelerin mobbing algısı düşük, örgüt kültürü ise zayıftır, bununla birlikte mobbing algısı ile örgüt kültürü arasında negatif zayıf ilişki olduğu bulunmuştur. Hastanelerde hemşirelere mobbing konusunda eğitim verilmesi, sosyal etkinlikler oluşturarak iletişimin artırılması, görevlere katılımın desteklenmesi, düzenli toplantılar yapılarak paylaşımın arttırılarak iş barışının sağlanması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Hastane, hemşire, mobbing, örgüt kültürü.

B.42. A Research to Determine the Relationship Between Mobbing Behaviors Perceived by Nurses Working in a Public Hospital and Organizational Culture

Introduction and Aim: This research was conducted as a descriptive and relationship-seeking study to determine the relationship between mobbing behavior perceived by nurses working in a public hospital and organizational culture.

Method: The population of the research consists of all nurses (N: 523) working in hospitals affiliated with the Ministry of Health in Çanakkale province. The population of the research consists of 523 nurses working in a public hospital and a university hospital affiliated with the Ministry of Health in Çanakkale. It was aimed to reach the entire population and no sample selection was made. The sample consisted of 377 volunteer nurses who agreed to participate in the research. Permission was obtained from the Clinical Research Ethics Committee of a university's Faculty of Medicine, the General Secretariat of the Public Hospitals Association, and the Provincial Health Directorate. The data were collected face to face by the researcher using an 18-question sociodemographic form, a 45-question Mobbing Perception Scale, and a 20-question Organizational Culture Inventory. The data obtained were analyzed with the NCSS (Number Cruncher Statistical System 2007, Kayville, Utah, USA) program. Student's t test was used for descriptive statistical methods and two-group comparisons of normally distributed parameters, and Mann Whitney U test was used for two-group comparisons of non-normally distributed parameters. Significance was evaluated at $p<0.01$ and $p<0.05$ levels.

Results: The majority of the nurses participating in the research are women, married, have children, have a bachelor's degree, are civil servants, work in critical care units, work in shifts, have over 21 years of professional experience, and have been in the institution for 1-5 years. The total mean score of the participants from the Mobbing Perception Scale was 1.69 ± 0.57 , and the perception of mobbing was found to be at a "low" level. The average score of the participants from the Organizational Culture Inventory is; It was 2.92 ± 0.72 and was found to be "weak". As a result of the correlation between mobbing perception and organizational culture; A negative significant relationship was found between mobbing perception total score and sharing the vision, trust environment, supporting participation, effectiveness of the communication system and creativity, but no relationship was found between rewarding.

Discussion and Conclusion: The nurses participating in the study had a low perception of mobbing and a weak organizational culture, however, it was found that there was a weak negative relationship between mobbing perception and organizational culture. It may be recommended to provide training to nurses about mobbing in hospitals, to increase communication by creating social events, to support participation in tasks, to ensure business peace by holding regular meetings and increasing sharing.

Keywords: Hospital, nurse, mobbing, organizational culture.

B.43. Kalp ve Damar Cerrahisi Servisinde Hemşirelik Bakımının Yönetimi

İlknur Öztürk Ceyhan¹, Huriye Arslaner², Ayşe Doğruyol³, Dilek Aydın⁴

¹ 0009-0005-4102-5399, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

² 0000-0003-2692-1273, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

³ 0000-0002-4662-0120, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

⁴ 0000-0003-1490-6607, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Giriş ve Amaç: Hemşirenin bilinen ve kabul gören en eski ve en temel rolü bakım verici rolüdür. Yatan hastanın hemşirelik bakım süreci; hastane ortamına en kısa sürede uyumunu sağlayıp, taburcu olana kadar geçen süre içerisinde hastaya uygulanacak tıbbi hizmetlerin aynı standartta yapılabilmesine olanak sağlar. Her bir hastaya bakımın planlanmasını ve sunulmasını, bakımın sonuçlarının anlaşılabilmesi için hastanın izlenmesini, gerektiğinde bakımda değişiklikler yapılmasını içerir. Hasta bakımından doğrudan sorumlu olan hemşirelik hizmetlerini yöneten yönetici hemşireler, tüm hemşirelik bakım hizmetlerinin yerine getirilmesini amaçlar.

Yöntem: Bu bildiride, sorumlu hemşire olarak görev yapmakta olduğum 19 yatak kapasiteli kalp ve damar cerrahisi servisinde 2022 yılı ocak ayından itibaren hemşirelik bakımına ilişkin süreçlerinin yürütülmesinde, yönetici hemşirenin temel iş ve sorumlulukları incelenmiştir.

Bulgular: Yönetici hemşireler, hastaların bakım gereksinimlerinin hemşirelik süreci doğrultusunda belirlenmesi ve karşılanmasına yönelik hizmetlerinin yürütülmesinden sorumludur. Hasta sayısı, durumu, hasta yatış süresi gibi özelliklere ilişkin veri toplar, nitelikli hemşirelik bakımının sağlanması için gerekli hemşire sayısı ve niteliği konusunda Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü'ne bilgi verir. Hastaları bakım gereksinimlerine göre sınıflayarak uygun oda ve yatak ayırmasını yapar. Hasta bakım kalitesini değerlendirmek, sürekliliğini sağlamak, sorun ve gereksinimleri belirlemek üzere; hemşirelik vizitleri ve hasta başı nöbet devir teslimleri yaparak bilgi alışverişinde bulunur, verilen bakımı gözlemler ve değerlendirir, hemşirelik hizmetlerine ve bakıma ilişkin hemşirelik kayıtları kontrol eder, gerekli düzenlemeleri yapar. Hastanın taburculuk planlaması ile ilgili süreci ve taburculuk eğitimlerini kontrol eder. Sağlıkta kalite akreditasyon standartları kapsamındaki faaliyetlerin yürütülmesini sağlar.

Tartışma ve Sonuç: Sonuç olarak; Sağlık bakım hizmetleri yöneticileri, sundukları hemşirelik bakım hizmetlerinin kalitesini ve hemşirelik bakım hizmetlerinin yerine getirilmesinden sorumludur. Hastaların tam bir iyilik haliyle taburcu olmasının sağlanması, yatış sürelerinin kısaltılması, tıbbi hataların azaltılması, doğru bir taburculuk planı izlenmesi, hastane maliyetlerinin azaltılabilmesi için hemşirelik bakımının yönetimi önemlidir. Servisimizde de bakımın sunumu ve denetimi bu çerçevede değerlendirilmekte, hemşirelik bakımının eksiksiz ve nitelikli sunumu için gerekli eğitim ve denetimler kurum protokolleri doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bakım yönetimi, hemşirelik, yönetici hemşire

B.43. Management of Nursing Care in the Cardiovascular Surgery Service

Introduction and Aim: The oldest and most accepted role of the nurse is the caregiver role. Nursing care process of the inpatient; It ensures the patient's adaptation to the hospital environment as soon as possible and allows the medical services to be provided to the patient at the same standard until discharge. It includes planning and delivering care to each patient, monitoring the patient to understand the results of care, and making changes to care when necessary. Manager nurses, who manage nursing services that are directly responsible for patient care, aim to fulfill all nursing care services.

Method: In this paper, the basic duties and responsibilities of the nurse manager in carrying out the nursing care processes in the 19-bed cardiovascular surgery service, where I work as the nurse in charge, were examined as of January 2022.

Results: Manager nurses are responsible for carrying out services to determine and meet the care needs of patients in line with the nursing process. It collects data on characteristics such as the number of patients, their condition, and length of stay, and informs the Health Care Services Directorate about the number and qualifications of nurses required to provide qualified nursing care. It classifies patients according to their care needs and allocates appropriate rooms and beds. To evaluate the quality of patient care, ensure its continuity, and identify problems and needs; Exchanges information by conducting nursing rounds and bedside shift handovers, observes and evaluates the care provided, checks nursing records regarding nursing services and care, and makes necessary arrangements. Controls the patient's discharge planning process and discharge training. It ensures that activities within the scope of quality accreditation standards in health are carried out.

Discussion and Conclusion: In conclusion; Health care services managers are responsible for the quality of nursing care services they provide and the delivery of nursing care services. Management of nursing care is important to ensure that patients are discharged in full well-being, to shorten hospital stays, to reduce medical errors, to follow a correct discharge plan, and to reduce hospital costs. In our service, the delivery and supervision of care are evaluated within this framework, and the necessary training and supervision for the complete and qualified provision of nursing care are carried out in line with institutional protocols.

Keywords: Care management, nursing, nurse manager

B.44. Hemşirelik Bakımının Denetimi: Vizit Kontrolleri

Sanem İşcan¹, Nazmiye Köseoğlu², Berrin Çepni³, Saniye Dünder⁴, Derya Deniz Demir⁵

¹ 0009-0004-2488-395X, Koç Üniversitesi Hastanesi

² 0000-0001-9467-2008, Koç Üniversitesi Hastanesi

³ 0000-0003-2384-6669, Koç Üniversitesi Hastanesi

⁴ 0009-0009-5385-8143, Koç Üniversitesi Hastanesi

⁵ 0009-0007-7343-2030, Koç Üniversitesi Hastanesi

Amaç: Hemşirelik bakım hizmeti, sağlık hizmetlerinin temelini oluşturmaktadır. Hastaların ihtiyaç duyduğu güvenli ve kaliteli hemşirelik bakım hizmetlerinin kesintisiz olarak sunulması gereklidir. Bakım hizmetlerinin etkin ve sistematik bir şekilde sunulması hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin temel sorumluluğudur. Üst düzey yönetici hemşire, stratejik olarak bakım kalitesinde farklılaşma ve rekabet üstünlüğü sağlanması için planlama yapmakla görevli iken orta-alt düzey yönetici hemşire direkt olarak bakımın denetiminden sorumludur. Sorumlu hemşire hasta bakımını izleyerek, planlanan bakımın uygulamasında farklılıklar olduğunda durumu analiz eder ve gerekli değişiklikleri planlayarak bakım kalitesinin sürekliliğini sağlar. Yapılan birçok çalışmada hasta başı vizitlerin tıbbi hataları azalttığı ve hasta memnuniyetini artırdığı gösterilmiştir.

Olgu: Hastanemizde “Vizit Kontrolleri” bakımın uygunluğunu standart olarak değerlendirmek, gerekli iyileştirme faaliyetlerini planlamak, hemşirelik bakım kalitesinin sürekliliğini sağlamak ve arttırmak amacıyla 2017 yılında yapılmaya başlandı. Vizit Kontrolü gerekli standartlar belirlenerek 23 madde ile geliştirildi ve form üzerinden kayıtlar yapıldı. İyileştirme talepleri üzerine 2023 yılında form, 43 madde olacak şekilde revize edilerek dijital ortamda düzenlendi. Değerlendirme kriterleri ana başlıkları ile hasta güvenliği (izolasyon, düşme önlemleri vb.), 4 P kontrolü (Pozisyon-Position, Ağrı-Pain, Temel ihtiyaçlar-Personal Needs, Ulaşılabilir-Placements-zil, telefon, ihtiyaç olan malzemeler), ilaç kontrolü, uygulanan klinik yol, hasta ihtiyaçları ve günlük hemşirelik bakım planı ile hedefleri (mobilize etmek/duş almasını sağlamak vb.) olarak belirlendi. Sorumlu/ekip lideri hemşireler tarafından günlük olarak tüm hastaları kapsayacak şekilde hasta odasında vizitler gerçekleştirilmektedir. Supervisor ve hemşirelik hizmetleri yöneticileri tarafından analizler incelenerek, bölümün performans göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

Sonuç: Sonuç olarak vizit kontrolleri ile bakım değerlendirmesinin standart ve şeffaf olarak uygulanması, yönetici ve çalışanların ortak amaçta buluşması, iyileştirme faaliyetlerinde ve performans değerlendirmede bu sonuçların kullanılması gibi önemli çıktılar sağlanmaktadır.

Gelecek dönemde vizit kontrol sonuçlarının tıbbi hatalar ve hasta memnuniyeti ile ilişkisinin araştırılması planlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, bakım, yönetim, denetim

B.44. Control of Nursing Care: Visit Checks

Aim: Nursing care service forms the basis of health services. It is necessary to provide uninterrupted safe and quality nursing care services that patients need. Providing care services effectively and systematically is the main responsibility of nursing services managers. While the senior manager nurse is responsible for strategic planning to ensure differentiation in care quality and competitive advantage, the middle-low level manager nurse is directly responsible for the control of care. The responsible nurse monitors patient care analyzes the situation when there are differences in the implementation of planned care and ensures continuity of care quality by planning the necessary changes. Many studies have shown that bedside visits reduce medical errors and increase patient satisfaction.

Case: "Visit Checks" in our hospital started to be carried out in 2017 in order to evaluate the suitability of care as a standard, plan the necessary recovery activities, and ensure the continuity and increase of the quality of nursing care. Visit Control was developed with 23 items by determining the necessary standards and records were made through the form. Following improvement requests, the form was revised to include 43 items and edited digitally in 2023. The main headings of evaluation criteria are patient safety (isolation, fall precautions, etc.), 4 P control (Position, Pain, Basic Needs-Personal Needs, Accessible-Placements-bell, telephone, materials needed), medication control, The applied clinical pathway was determined as the patient's needs and daily nursing care plan and goals (mobilizing/enabling him/her to shower, etc.). The responsible/team leader nurses make daily visits to the patient room to cover all patients. The analyzes are examined by the supervisor and nursing services managers and evaluated as a performance indicator of the department.

Conclusion: As a result, important outputs are achieved, such as the standard and transparent implementation of visit checks and maintenance evaluation, the meeting of managers and employees in a common goal, and the use of these results in improvement activities and performance evaluation. It is planned to investigate the relationship between visit control results and medical errors and patient satisfaction in the future.

Keywords: Nursing, care, management, control

B.45. COVID-19 Pandemisinin İlk Döneminde Hemşirelerin Bakım Verme Davranışları ile Hasta Merkezli Bakım Yetkinliğinin Belirlenmesi

Necmettin İsci¹, Fuat Kahraman², Hasan Tüle³

¹0000-0002-6896-5234, Iğdır Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

²0000-0002-7255-1149, Iğdır Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

³0000-0002-8037-3151, T.C. Sağlık Bakanlığı SBÜ Kayseri Şehir Hastanesi

Giriş ve Amaç: Araştırma, COVID-19 pandemisinin ilk döneminde hemşirelerin bakım verme davranışları ile hasta merkezli bakım yetkinliğinin belirlenmesi amacıyla ilişkisel-tanımlayıcı tipte gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma, Mart 2020-Haziran 2020 tarihleri arasında Google Form ile ulaşılabilen ve örnekleme dahil edilen 540 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri, Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu, Hasta Merkezli Bakım Yetkinliği Ölçeği (HMBYÖ) ve Bakım Davranışları Ölçeği-24 (BDÖ-24) ile elde edilmiştir. Araştırmada yazılı onam ve etik onay alınmıştır. Araştırma verileri, güvenilirlik Chronbach Alfa analizi, tanımlayıcı istatistikler, Bağımsız gruplarda t testi, ANOVA Varyans analizi, Pearson Korelasyon Analizi ve Lineer Regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırmada, anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak alınmıştır.

Bulgular: Araştırmada, hemşirelerin ortalama $28,74\pm6,53$ yaşında, %30'unun 20-24 aralığında, %64,8'sinin kadın, %59,6'sının bekar, %63,5'inin lisans ve üzeri mezunu, %92'sinin servis hemşiresi olarak çalıştığı, %52,2'sinin meslekte 1-5 yıl ve %56,7'sinin haftalık 40 saat üzerinde çalıştığı, %52,2'sinin günlük 10 üzerinde hastaya bakım verdiği, %49,6'sının 08-08 vardiyasında çalıştığı, %22,7'sinin pandemi ile ilgili birimlerde çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmada, hemşirelerin %77,7'sinin COVID-19'lu hasta ile temas halinde olduğu, %60'ının COVID-19'lu hastaya bakım verdiği, %90,9'unun COVID-19'lu hastaya bakım verirken virüs bulaşmasından endişe duyduğu ve %57,4'ünün COVID-19'lu hastaya bakım vermede istekli olmadığı saptanmıştır. Araştırmada, hemşirelerin BDÖ-24'nden ortalama $5,28\pm0,86$ puan ve HMBYÖ'nden $72,22\pm12,46$ puan aldıkları ve COVID-19 pandemisinin ilk döneminde bakım davranışları ile hasta merkezli bakım hizmeti sunma yetkinliğinin yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmada, hemşirelerin bakım verme davranışları ile hasta merkezli bakım yetkinliği arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırmada, hemşirelerin hasta merkezli bakım hizmeti sunma yetkinliğinin, bakım davranışları düzeyinin %41,3'ünü anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Araştırmada, COVID-19 pandemisinin ilk döneminde hemşirelerin bakım davranışları ile hasta merkezli bakım hizmeti sunma yetkinliğinin yüksek, hemşirelerin bakım verme davranışları ile hasta merkezli bakım yetkinliği arasında anlamlı ilişki olduğu, hemşirelerin hasta merkezli bakım hizmeti sunma yetkinliğinin, bakım davranışlarını anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bakım verme davranışı, COVID-19 pandemisi, Hasta Merkezli Bakım Yetkinliği, Hemşire.

B.45. Determination of Nurses' Caregiving Behaviors and Patient-Centered Care Competence in the First Period of the COVID-19 Pandemic

Introduction and Purpose: The research was conducted in a relational-descriptive type to determine the caregiving behaviors and patient-centered care competence of nurses in the first period of the COVID-19 pandemic.

Method: The research was conducted between March 2020 and June 2020 with 540 nurses who could be reached via Google Form and were included in the sample. The data of the study were obtained with the Nurse Introductory Information Form, Patient-Centered Care Competency Scale (HMCAS) and Care Behavior Scale-24 (BDI-24). Written consent and ethical approval were obtained for the study. Research data were evaluated for reliability using Chronbach Alpha analysis, descriptive statistics, t-test in independent groups, ANOVA analysis of variance, Pearson Correlation Analysis and Linear Regression analysis. In the study, the significance level was taken as $p < 0.05$.

Results: In the study, the average age of the nurses was 28.74 ± 6.53 years old, 30% were between 20-24 years old, 64.8% were women, 59.6% were single, 63.5% had a bachelor's degree or above, 92% worked as service nurses. 52.2% have been in the profession for 1-5 years and 56.7% work more than 40 hours a week, 52.2% care for more than 10 patients daily, 49.6% work in the 08-08 shift, and 22.7% work in pandemic-related units. has been determined. In the research, 77.7% of the nurses were in contact with the patient with COVID-19, 60% were caring for the patient with COVID-19, 90.9% were worried about virus transmission while caring for the patient with COVID-19, and 57.4% were concerned about virus transmission while caring for the patient with COVID-19. It was determined that 100,000 people were not willing to provide care to patients with COVID-19. In the study, it was determined that nurses received an average of 5.28 ± 0.86 points from BDI-24 and 72.22 ± 12.46 points from HMBYS, and that their competence in providing patient-centered care services with their care behaviors was high in the first period of the COVID-19 pandemic. In the study, it was found that there was a positive and highly significant relationship between nurses' caregiving behaviors and patient-centered care competence. In the study, it was determined that nurses' competence in providing patient-centered care services significantly affected 41.3% of the level of care behaviors.

Discussion and Conclusion: In the study, it was found that in the first period of the COVID-19 pandemic, nurses' care behaviors and the competency of providing patient-centered care services were high, there was a significant relationship between nurses' care-giving behaviors and patient-centered care competency, and nurses' competency in providing patient-centered care services significantly increased their care behaviors. It was concluded that it affected.

Keywords: Caregiving behavior, COVID-19 pandemic, Patient-centered care competence, Nurse.

B.46. Pediatri ve Yenidoğan Birimlerinde Karşılanmamış Hemşirelik Bakımı ve Etkileyen Faktörler: Kapsamlı Bir Literatür Derleme

Özmen Sanem ¹, Arslan Yürümezoğlu Havva ²

¹ 0000-0002-4611-3217, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir. Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi

² 0000-0001-7180-9833, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Giriş ve Amaç: Karşılanmamış hemşirelik bakımı bir hasta güvenliği sorunu olarak görülmektedir. Yapılan çalışmalarda, karşılanmamış hemşirelik bakımının hasta ve hemşire sonuçlarını olumsuz etkilediği gösterilmiştir. Bu çalışma sonuçları, savunmasız bir grup olan çocuk ve yenidoğan hastalar açısından soruna daha fazla odaklanılması gerektiğini göstermektedir. Bu çalışma, pediatrik ve yenidoğan birimlerindeki karşılanmamış hemşirelik bakımını inceleyen araştırmaların sonuçlarını gözden geçirmek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Joanna Briggs Enstitüsü'nün derleme protokolü kullanılmıştır. Aralık 2022-Ağustos 2023 tarihlerinde Pubmed, EBSCO, OVID, SCOPUS ve ULAKBİM veri tabanları kullanılarak "missed nursing care and pediatric, missed nursing care and neonatal, rationing nursing care and pediatric, rationing nursing care and neonatal, unfinished care and pediatric, unfinished care and neonatal, left undone care and pediatric, left undone care and neonatal" anahtar sözcükleri ile tarama yapılmıştır. JBI'nın kesitsel çalışmalar ve sistematik derlemeler kontrol listeleri kullanılarak 22 çalışma değerlendirilmiştir. Her iki kontrol listesinde yer alan sorular "Evet, Hayır, Belirtilmemiş/Açık Değil, Uygun Değil" şeklinde dört seçenekli yanıtlanmaktadır. "Evet" yanıtı "1", "hayır, belirtilmemiş/açık değil, uygun değil" yanıtları ise "0" olarak puanlanmaktadır. Puanın yüksek olması incelenen araştırmanın metodolojik olarak iyi kalitede olduğunu göstermektedir.

Bulgular: İncelenen araştırmaların sonuçları; pediatrik ve yenidoğan birimlerinde karşılanmamış hemşirelik bakımının, iş yükü, hasta yoğunluğu, çalışma ortamı ve hemşire özellikleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Karşılanmamış hemşirelik bakımının, hemşirelerin iş doyumunda azalma ve işten ayrılma niyetinde artma ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Karşılanmamış hemşirelik bakımının hastaların daha uzun hastanede kalış süresi ve daha yüksek dolaşım sistemi enfeksiyonu ile ilişkili olduğu gösterilirken, karşılanmamış bakım oranı azaldıkça ebeveyn memnuniyetinin arttığı bulunmuştur.

Tartışma ve Sonuç: Pediatrik ve yenidoğan birimlerinde çalışma ortamının karşılanmamış bakım için en önemli faktör olduğu dikkati çekmektedir. Karşılanmamış bakımı azaltmak için hemşirelere yeterli kaynak sağlanması ve bakım gereksinimlerine ilişkin gerçekçi beklentiler belirlenmesi önemlidir. Bunun yanında, her birim için yapısal faktörlere odaklanmak ve hemşireler için iyi çalışma ortamlarına yatırım yapmak karşılanmamış hemşirelik bakımını en aza indirmek en önemli adımdır.

Anahtar Kelimeler: Karşılanmamış hemşirelik bakımı, pediatri, yenidoğan, hemşire, hasta

B.46. Missed Nursing Care and Influencing Factors In Pediatric And Neonatal Units: A Scoping Review

Introduction and Aim: Missed nursing care, which occurs due to lack of nurses and working environment, is seen as a patient safety issue. In studies on the subject have shown that missed nursing care negatively effect patient and nurse outcomes. The results of this study show that the problem should be focused more on pediatric patients who are a vulnerable group. This study was conducted to review the results of studies examining missed nursing care in pediatric and neonatal units.

Method: This scoping review was conducted following the Joanna Briggs Institute (JBI) review protocol. This review included systematic reviews, meta-analyses, cross-sectional designs, longitudinal follow-up studies, retrospective secondary analyses, descriptive studies and correlational designs. Between December 2022 and August 2023, Pubmed, EBSCO, OVID, SCOPUS and ULAKBIM databases were searched with the keywords “missed nursing care and pediatric, missed nursing care and neonatal, rationing nursing care and pediatric, rationing nursing care and neonatal, unfinished care and pediatric, unfinished care and neonatal, left undone care and pediatric, left undone care and neonatal”. After the screening, the remaining 22 studies were evaluated using JBI’s cross-sectional studies and systematic reviews checklists. The questions in both checklists are answered with four options as “Yes, No, Unclear or Not/Applicable “. “Yes” answers are scored as “1” and “no, unclear or not applicable” answers are scored as “0”. A high score indicates the methodological quality of the research examined.

Results: The results of the studies examined in the review showed that missed nursing care in pediatric and neonatal units was associated with workload, patient intensity, working environment and nurse characteristics. In the studies, it was determined that missed nursing care was associated with a decrease in nurses’ job satisfaction and an increase in turnover intention. While missed nursing care has been shown to be associated with longer length of hospital stay and higher bloodstream infection, parental satisfaction has been found to increase as missed nursing care rate decreases.

Discussion and Conclusion: The results of the good-quality studies included in this review show that nurses do not meet nursing care due to many factors. In order to reduce missed nursing care rates, it is important to provide adequate resources to nurses and to set realistic expectations regarding care needs. In addition, focusing on structural factors for each unit and investing in good working environments for nurses is the most important step to minimise missed nursing care. Therefore, it is recommended that nurse managers should use these results in their decisions and in shaping health policies by influencing decision-makers.

Keywords: Missed nursing care, pediatrics, newborn, nurse, patient

B.47. Nutcracker Sendromlu Bir Hastanın Ameliyat Sonrası Yoğun Bakım Ünitesinde Hemşirelik Bakımının Yönetimi

Aleyna Tufan¹, Huriye Arslaner², Şule Nur Kavak³, Ayşe Doğruyol⁴, Dilek Aydın⁵

¹ 0009-0004-3594-405X, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

² 0000-0003-2692-1273, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

³ 0000-0003-4674-1018, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

⁴ 0000-0002-4662-0120, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

⁵ 0000-0003-1490-6607, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Amaç: Nutcracker Sendromu (NCS) sol renal vene bası sonucu ortaya çıkan bir klinik tablodur. Nutcracker Sendromlu hastalarda asemptomatik hematüri, ağır pelvik konjesyon gibi değişen klinik tablolar görülmektedir. Bunların yanı sıra hastalar hematüri, ortostatik proteinüri, karın ağrısı, yan ağrısı, varikosel, dismenore, yorgunluk ve halsizlik gibi belirti ve bulgularla başvurabilir. Kurumumuzda bu hastaların cerrahi tedavisi yapılmakta ve ameliyat sonrası hastalar yoğun bakım ünitesinde izlenmektedir. Ameliyat sonrasında hemşirelik bakımının organizasyonu hastanın iyileşmesi, yoğun bakımda yatış süresi ve erken taburculuk üzerinde oldukça önemlidir.

Olgu: 21 yaşındaki kadın hasta karnın alt bölümünde aralıklı devam eden ağrı, idrar yaparken yanma ve ağrı, dismenore şikayetiyle merkezimize başvurmuştur. Hastaya yapılan tetkiklerde Nutcracker sendromu (NCS) ile uyumlu renal vende daralma tespit edilmiştir. Hasta gerçekleştirilen ameliyat sonrası Kalp ve Damar Cerrahisi Yoğun Bakım ünitemize transfer edilmiştir. Extübe ve oryante olarak teslim alınan hastanın takip, tedavi ve bakımına başlanılmıştır. Öncelikli olarak hastanın vücut ısısı normal sınırlara getirilmiş, ağrı ve bulantısı olan hastanın şikâyetleri ile ilgili hekime bilgi verilmiştir, sırasında hastanın dikkati farklı noktalara çekilmiş, sakin bir çevre oluşturulmaya çalışılmıştır. Hekim istemi ile analjezik ve anti-emetik ilaçlar uygulanarak hasta şikâyetleri izlenmiştir. Sıcak su banyosu için gereken ekipmanlar bakıma dahil edilerek vücut bakımı verilmiş, bu esnada ağrısı artan hastaya rahatlatıcı yöntemler uygulanmıştır. Oral alımı açık olmayan hastaya hekim istemi ile intravenöz yoldan sakinleştirici tedaviler uygulanmıştır. Ameliyattan yaklaşık 10 saat sonra hastanın güvenli mobilizasyonu sağlanmış, mobilizasyon ve sıcak su banyosu sonrası hastanın ağrısında azalma olduğu belirlenmiştir.

Sonuç: Yoğun Bakım ünitesinde hastanın izlem ve bakımını yürütecek hemşireler, sorumlu hemşire tarafından nadir görülen bu hasta grubuna daha önce bakım vermiş tecrübeli hemşireler arasından belirlenmiş, takip ve bakım 12 saatlik vardiyalar halinde sürdürülmüştür. Yoğun bakım izlemi süresince hekim, enfeksiyon komitesi, nutrisyon ekibi ve fizyoterapist ile multidisipliner yaklaşımla hastanın bakımı sürdürülmüştür. Multidisipliner yaklaşım, bakımın ve izlemin doğru organize edilmesiyle hasta postop 1. gününde uygun oda ve koşullar sağlanarak servise transfer edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bakım yönetimi, hemşirelik, nutcracker sendromu, yoğun bakım

B.47. Management of Nursing Care in the Postoperative Intensive Care Unit of a Patient with Nutcracker Syndrome

Aim: Nutcracker Syndrome (NCS) is a clinical condition that occurs as a result of compression of the left renal vein. Varying clinical pictures such as asymptomatic hematuria and severe pelvic congestion are observed in patients with Nutcracker Syndrome. In addition, patients may present with signs and symptoms such as hematuria, orthostatic proteinuria, abdominal pain, flank pain, varicocele, dysmenorrhea, fatigue and weakness. In our institution, surgical treatment of these patients is performed and the patients are monitored in the intensive care unit after the surgery. The organization of nursing care after surgery is very important for the patient's recovery, length of stay in intensive care unit and early discharge.

Case: 21-year-old female patient applied to our center with complaints of intermittent pain in the lower abdomen, burning and pain during urination, and dysmenorrhea. In the examinations performed on the patient, narrowing of the renal vein compatible with Nutcracker syndrome (NCS) was detected. After the surgery, the patient was transferred to our Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit. Follow-up, treatment and care of the patient, who was received extubated and oriented, began. First of all, the patient's body temperature was brought to normal limits, the physician was informed about the complaints of the patient with pain and nausea, the patient's attention was drawn to different points, and a calm environment was tried to be created. Patient complaints were monitored by administering analgesic and anti-emetic drugs upon physician's request. The equipment required for a hot water bath was included in the care and body care was provided, while relaxing methods were applied to the patient whose pain increased. The patient, whose oral intake was not clear, was administered intravenous sedative treatments upon physician's request. Safe mobilization of the patient was achieved approximately 10 hours after the surgery, and it was determined that the patient's pain decreased after mobilization and hot water bath.

Conclusion: The nurses who would monitor and care for the patient in the Intensive Care Unit were determined by the nurse in charge among experienced nurses who had previously provided care to this rare patient group, and follow-up and care were continued in 12-hour shifts. During the intensive care unit follow-up, the patient's care was continued with a multidisciplinary approach with the physician, infection committee, nutrition team and physiotherapist. With the multidisciplinary approach and the correct organization of care and follow-up, the patient was transferred to the ward on the first postoperative day, providing appropriate rooms and conditions.

Keywords: Care management, nursing, nutcracker syndrome, intensive care

B.48. Hemşirelik Bakımının Yönetiminde Dijital Dönüşüm ve Çevreci Uygulamalar

Meltem Tabakçioğlu¹, Neslihan Çiçekli², Sema Bahçeci², Dilek Aydın²

¹0000-0002-6998-8163, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

² Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Giriş ve Amaç: Dijital dönüşüm, dijital teknolojilerin kullanımıyla yeni fırsatlar ve değerler yaratma sürecidir. Böylelikle sağlık hizmetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde sunulmasını sağlamaktadır. Bu çalışma hemşirelik bakımının yönetiminde dijital dönüşümün sağlık hizmetlerine kazandırdığı faydalar konusunda farkındalık yaratmak amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı tasarımda olan dijital dönüşüm sürecinin analizi üzerine yapılan bu araştırma; Bir kamu hastanesinin Koroner Yoğun Bakım Ünitesinde Yoğun Bakım Bilgi Yönetim Sistemi Şubat-Temmuz 2023 itibarıyla sisteme kaydedilen veriler incelenmiştir. Çalışmamızda yönetici ve uygulayıcı toplam 67 hemşireyle birebir görüşmeler yapılmış sistem öncesi ve sonrası uygulama yorumları kıyaslanarak bilgiler elde edilmiştir. Verilerin analizinde sayı ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır.

Bulgular: Dijital dönüşüm sürecinde elektronik order sistemi, kapalı döngü ilaç yönetimi ve kağıt dokümanların kullanılmaması gibi yenilikleri içermektedir. Hemşireler %82'si hastaların takibi ve hemşirelik bakımının denetlenebilirliği, verilerin depolanması ve gerekli durumlarda paylaşımı çok daha kolay ve hızlı olduğunu belirtmiştir. Hemşirelerin %95'i açısından hastaların merkezi monitörden takibi ve anlık kriz yönetimi sürecinde kolaylık sağlamıştır. Genel olarak hekim tarafından yazılan tedavi ve takip istemlerinin okunurluğu sorun olmaktan çıkmış dolayısıyla takip ve tedavide yanlış uygulamaların azaldığı ifade edilmiştir. Yönetici hemşirelerin tamamına göre hastanın bakımına ayrılan vakit arttığı için hastaya daha kaliteli bakım verilmeye başlanmıştır. Hemşirelik uygulamaları ve hasta bakımı kayıtları uzaktan bile denetlenebilir olduğu için yönetici hemşireler alana, hastaya ve hemşirelik uygulamalarına daha kolay erişim sağlayabilmişlerdir.

Tartışma ve Sonuç: Dijital dönüşüm sürecinde çevreci uygulamalar ile enerji tasarrufu, kağıt kullanımının azaltılması (order, tetkik sonuçları vb. alanlar tamamen dijitale geçmiştir) ve atık yönetimi gibi çevresel sürdürülebilirlik ilkelerini benimsemiştir. Hemşirelik bakımın yönetimi ve kaydı açısından oldukça avantaj sağlayıp, insan kaynaklı hatalar minimize edildiği için sorunlar azalmıştır. Günümüz hemşireliği ile uyumlu bir çalışma ortamı sağlanmıştır. Dijital dönüşüm süreci, çevreci uygulamalara odaklanarak hem sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmakta hem de çevresel sürdürülebilirliği desteklemektedir. Bu çalışma, diğer sağlık kurumlarına dijital dönüşüm ve çevreci uygulamalar konusunda ilham kaynağı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Dijital dönüşüm, hemşirelik bakımı yönetimi, yönetici hemşireler

B.48. Digital Transformation and Environmental Practices in the Management of Nursing Care

Introduction and Aim: Digital transformation is the process of creating new opportunities and values through the use of digital technologies. Thus, it provides more effective and efficient delivery of health services. This study was conducted to raise awareness about the benefits of digital transformation in the management of nursing care to health services

Method: This research on the analysis of the digital transformation process in descriptive design; The Intensive Care Information Management System in the Coronary Intensive Care Unit of a public hospital examined the data recorded in the system as of February-July 2023. In our study, one-on-one interviews were conducted with a total of 67 nurses who were managers and practitioners, and information was obtained by comparing the application comments before and after the system. In the analysis of the data, number and percentage calculations were made.

Results: The digital transformation process includes innovations such as the electronic ordering system, closed-loop drug management and the non-use of paper documents. 82% of nurses stated that the follow-up of patients and the auditability of nursing care, the storage of data and the sharing of data when necessary are much easier and faster. For 95% of the nurses, it facilitated the follow-up of the patients from the central monitor and the instant crisis management process. In general, the readability of the treatment and follow-up requests written by the physician has ceased to be a problem, so it has been stated that the wrong practices in follow-up and treatment have decreased. According to all of the executive nurses, the time allocated to the care of the patient has increased and the patient has started to be given better quality care. Because nursing practices and patient care records are even remotely controllable, executive nurses have been able to provide easier access to the field, the patient, and nursing practices.

Discussion and Conclusion: In the digital transformation process, it has adopted environmental sustainability principles such as energy saving, reducing paper use (order, audit results, etc. have completely gone digital) and waste management with environmentalist practices. Nursing provides a great advantage in terms of management and registration of care, and problems have decreased because human-induced errors have been minimized. A working environment compatible with today's nursing has been provided. By focusing on environmental practices, the digital transformation process both improves the quality of healthcare services and supports environmental sustainability. This study can inspire other health institutions to engage in digital transformation and environmental practices.

Keywords: Digital transformation, nursing care management, executive nurses

B.49. COVID-19 Sürecinde Yönetici Hemşirelerde Dayanıklılık ve İlişkili Faktörler: Sistematik Derleme

Berra Yıldız¹, Cennet Çiriş Yıldız²

¹0009-0009-0331-2150, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

²0000-0002-1351-5439, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Giriş ve Amaç: COVID-19 pandemi sürecinde yönetici hemşireler artan iş yükü, değişen görev-yetki ve sorumluluklar ve yüksek bilinmezlik ile karşı karşıya kalmıştır. Buna rağmen yönetici hemşirelerden yüksek dayanıklılık gerektiren kaliteli bakım sunumu beklenmiştir. Bu doğrultuda sistematik derleme, COVID-19 pandemi sürecinde yönetici hemşirelerde dayanıklılık ve ilişkili faktörleri literatür ışığında ortaya koymak ve yönetici hemşirelerin dayanıklılıklarının artırılmasına dikkat çekmek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: COVID-19 pandemi sürecinde yönetici hemşirelerde dayanıklılık ile ilgili Türkçe ve İngilizce tam metinleri bulunan deneysel, yarı deneysel, gözlemsel ve nitel çalışmalar incelemeye dahil edildi. Çalışmaya tez, derleme, sistematik derleme, kavram analizi ve pilot çalışmalar dahil edilmemiştir. “MedLine(EBSCOhost), Google Scholars, Pubmed, Scopus, Tubitak Ulakbim” veri tabanlarında “COVID-19, “dayanıklılık” ve “yönetici hemşire” anahtar kelimelerinin Türkçe ve İngilizce eş anlamlıları kullanılarak tarama yapıldı. Tarama Ocak 2020-Mart 2023 tarihleri arası sınırlandırılmıştır. Taramalarda 1668 çalışmaya ulaşılmıştır. Toplamda 13 çalışma kriterleri karşıladı ve sistematik olarak incelendi.

Bulgular: Çalışmaların çoğu kesitsel (n=7) diğerleri nitel (n=3), yarı-deneysel (n=2), korelasyonel (n=1) tipteydi. Çalışmalarda yönetici hemşirelerin dayanıklılıkları Connor–Davidson Dayanıklılık Ölçeği (n=4), Kısa Dayanıklılık Ölçeği (n=2), Dayanıklılık Ölçeği (n=2), Yönetici Hemşire Dayanıklılık Ölçeği (n=1) ve Duygusal Gelişim ve Duygusal İyileşme anketi (n=1) ile değerlendirilmiştir. Çalışmaların büyük çoğunluğunda yönetici hemşirelerin dayanıklılığı yüksek (n=8) olarak değerlendirilmiştir. Çalışmalarda yönetici hemşirelerin dayanıklılığı ile ilişkili yedi faktör belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin dayanıklılığı, çalışma ortamı, örgütsel destek, iş stresi ve hemşirelerin COVID-19 sırasında güçlendirici davranış algısı ile pozitif; tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve haftada 36 saatten fazla çalışma ile negatif ilişkiliydi. Nitel araştırmalarda yöneticilerin sorunlarla baş etmesinde dayanıklılığın önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir. Ayrıca dayanıklılık artırıcı müdahalelerin (n=3) kullanılmasının, yönetici hemşirelerin dayanıklılıklarını artırmada etkili olduğu belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Zorlu afet koşullarında sürdürülebilir kaliteli sağlık hizmet sunumu için yönetici hemşirelerin dayanıklılıklarının artırılmasına ihtiyaç vardır. Bu nedenle yönetici hemşirelerin dayanıklılığı ile ilişkili faktörleri ve dayanıklılığı artıran girişimleri belirlemeye yönelik çalışmalar artırılabilir.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, dayanıklılık, yönetici hemşire.

B.49. Resilience and Related Factors in Nurse Managers During the COVID-19 Pandemic: Systematic Review

Introduction and Aim: During the COVID-19 pandemic, nurse managers have faced increased workload, changing duties-authorities and responsibilities, and high uncertainty. Despite this, quality care delivery requiring high resilience has been expected from nurse managers. In this respect, a systematic review was conducted to reveal resilience and related factors in nurse managers during the COVID-19 pandemic in light of the literature and draw attention to increasing the resilience of nurse managers.

Method: Experimental, quasi-experimental, observational, and qualitative studies with full texts in Turkish and English on resilience in nurse managers during the COVID-19 pandemic were included in the review. The study did not include theses, reviews, systematic reviews, concept analyses, and pilot studies. A search was done in the "MedLine(EBSCOhost), Google Scholars, PubMed, Scopus, and Tubitak Ulakbim" databases using the Turkish and English synonyms of the keywords "COVID-19," "resilience," and "nurse manager." The search was limited to dates between January 2020 and March 2023. One thousand six hundred sixty-eight studies were reached in the search. A total of 13 studies met the criteria and were reviewed systematically.

Results: Most studies were cross-sectional (n=7), while the others were qualitative (n=3), quasi-experimental (n=2), and correlational (n=1). The resilience of nurse managers in the studies was measured using the Connor-Davidson Resilience Scale (n=4), Brief Resilience Scale (n=2), Resilience Scale (n=2), Nurse Manager's Resilience Scale (n=1), and Emotional Thriving and Emotional Recovery Questionnaires (n=1). The resilience of manager nurses was evaluated as high in most studies (n=8). Seven factors associated with the resilience of nurse managers were identified in the studies. The resilience of nurse managers was positively correlated with the work environment, organizational support, job stress, and nurses' perception of empowering behavior during the COVID-19 pandemic and negatively correlated with burnout, intention to leave, and working more than 36 hours per week. Qualitative research revealed that resilience was an important factor in managers' ability to cope with problems. Furthermore, it was determined that the use of resilience-enhancing interventions (n=3) effectively increased the resilience of nurse managers.

Discussion and Conclusion: There is a need to increase the resilience of nurse managers for sustainable quality health service delivery under challenging disaster conditions. Hence, studies to identify factors related to the resilience of nurse managers and interventions improving resilience can be increased.

Keywords: COVID-19, resilience, nurse manager.

B.50. Bireysel İş Performansı Algısı Ölçeğinin Geliştirilerek Hemşirelerde Geçerlik Ve Güvenirliğinin İncelenmesi

Kamuran Cerit¹

¹ 0000-0002-1234-4025, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Giriş ve Amaç: Hastanelerde hem hemşirelerin iş performanslarını değerlendirmek hem de hemşirelerin kendi bireysel performans algılarını belirlemek için yoğun şekilde çabalar sürmektedir. Çünkü hemşirelerin performansı hastanelerde kaliteli sağlık hizmeti açısından oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı bireysel iş performansı algısını belirlemek için bir ölçek geliştirerek hemşirelerde geçerlik ve güvenirliliğini incelemektir.

Yöntem: Metodolojik türdeki çalışmanın örneklemini çalışmaya gönüllü olarak katılan 312 hemşire oluşturmuştur. Veriler çevrimiçi olarak hazırlanan demografik veri formu ve 22 madde olarak geliştirilen "bireysel iş performansı algısı ölçeği" ile toplanmıştır. Demografik veriler için sayı, yüzde ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Ölçeğin kapsam geçerliği, yapı geçerliği, iç tutarlık ve test-tekrar test güvenirliliği incelenmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin %84,6'sı kadın, %34,6'sı 40-49 yaş aralığında, %72,1'i kamu hastanelerinde ve %60,62'si yataklı hasta kliniklerinde, %25'i acil, yoğun bakım ve COVID-19 klinikleri gibi ayrıcalıklı birimlerde çalışmaktaydı. Geliştirilen ölçeğin kapsam geçerlik indeksi 0,99'du. Açıklayıcı faktör analizine göre 5 faktörlü bir yapı elde edildi ve bu yapı varyansın %68'ini açıkladı. Bir madde iki faktöre birden yüksek yük verdiği için ölçekten çıkarıldı. "Olumlu görev performansı" faktörü 6 maddeden, "motivasyon ve gelişim" faktörü 4 maddeden, "olumsuz görev performansı" faktörü 3 maddeden, "kişilerarası yardımlaşma ve örgütsel destek" faktörü 5 maddeden ve "örgütsel prosedürleri izleme ve kurallara uyma" faktörü 3 maddeden oluştu. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.903; diğer faktörlerin ise yukarıdaki sırayla 0,862; 0,834; 0,770; 0,847 ve 0,706 olarak hesaplandı. Ölçeğin test-tekrar test güvenirliliği $r = 0,98$ olarak hesaplandı.

Tartışma ve Sonuç: Geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin sonuçları geliştirilen ölçeğin hemşirelerin bireysel iş performansı algılarını ölçmek için önemli kanıtları olduğunu göstermektedir. Ölçek araştırmacılar tarafından kullanılarak literatüre katkı sağlanabilir. Ayrıca hastanelerde kullanılarak hemşirelik insan kaynakları uygulamalarına katkıda bulunabilir. Son olarak ölçeğin diğer sağlık meslek gruplarında geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması önerilir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel iş performansı, geçerlik ve güvenilirlik, hemşireler, ölçek geliştirme

B.50. Developing The Individual Job Performance Perception Scale and Examining Its Validity and Reliability in Nurses

Introduction and Aim: There are ongoing efforts in hospitals to both assess the job performance of nurses and determine their individual performance perceptions. Because the performance of nurses is very important for quality healthcare services in hospitals. This study aims to develop a scale to assess individual job performance perception and to examine its validity and reliability in nurses.

Method: The sample of this methodological study consisted of 312 nurses who voluntarily participated in the study. Data were collected with forms prepared online demographic data form and 22-items individual job performance perception scale. Numbers, percentages, and standard deviations were calculated for demographics data. The scale's content validity, construct validity, internal consistency, and test-retest reliability were examined.

Results: 84.6% of the nurses were female, 34.6% were in the 40-49 age range, 72.1% worked in public hospitals, and 60.62% worked in inpatient clinics, 25% worked in specialized units such as emergency, intensive care units and COVID-19 clinics. The content validity index of the scale was 0.99. According to the exploratory factor analysis, a five-factor structure was obtained, explaining 68% of the variance. One item was excluded from the scale because it loaded high on two factors simultaneously. The “positive task performance” factor consisted of 6 items, the “motivation and development” factor consisted of 4 items, the “negative task performance” factor consisted of 3 items, the “interpersonal assistance and organizational support” factor consisted of 5 items, and the “following organizational procedures and compliance with rules” factor consisted of 3 items. The Cronbach's Alpha internal consistency coefficient of the scale was 0.903, and for the sub-dimensions, it was calculated as 0.862, 0.834, 0.770, 0.847, and 0.706 in the above order. The test-retest reliability of the scale was $r=0.98$.

Discussion and Conclusion: The results of the validity and reliability analyses indicated that the significant evidence for the developed scale in assessing nurses' individual job performance perceptions. This scale can contribute to the literature when utilized by researchers. Furthermore, its use in hospitals can contribute to nursing human resources management. Lastly, it is recommended that validity and reliability analyses of the scale be conducted in other healthcare professionals.

Keywords: Individual job performance, validity and reliability, nurses, scale development

B.51. İkincil Mağdur: Olgu Sunumu

Müge Aygüler¹, Özlem Ecemiş², Gülfer Özgür³, Berat Çetin⁴, Nur Başak⁵

¹ 0009-0006-8155-3732, İEÜ Medical Point Hastanesi

² 0009-0009-2353-9803, İEÜ Medical Point Hastanesi

³ 0009-0003-9003-8319, İEÜ Medical Point Hastanesi

⁴ 0009-0008-5661-9773, İEÜ Medical Point Hastanesi

⁵ 0000-0002-1645-7553, İEÜ Medical Point Hastanesi

Amaç: Çalışan kaynaklı, hasta veya çalışan güvenliğini tehdit eden, akut/kronik zarar verebilecek her türlü sebebe yol açma ihtimaline sahip davranışta bulunan çalışanın bu olaydan maddi ve/veya manevi etkilenmesi durumunda ikincil mağduriyet oluşur. Bu durumda ilk mağdur hasta; ikinci mağdur ise olaydan travmatize olmuş hastane personelidir. İkincil Mağdur durumuna yönelik prosedür uygulanması destek yönteminin belirlenmesini amaçlar. Bu destek sayesinde kişinin sonradan karşılaşabileceği; merhamet yorgunluğu, anksiyete, suçluluk hissi, diğer psikolojik problemler, hasta ve hasta yakınlarına bağlı gelişebilecek tehdit vb. riskler, maddi problemler veya daha ciddi sorunlara sebep olarak ortaya çıkabilecek hukuki sorunların önüne geçmesi sağlanır. Kişinin mental ve psikolojik tam iyiliği sağlanana kadar süreç devam eder.

Olgu: Hastanemizde 1 yıldır çalışmakta olan S.A; hemşirelik fakültesi mezunu 22 yaşındadır. Radyolojide ilaçlı görüntüleme işlemi öncesinde hastayı bilgilendirmiş, ardından açtığı intravenöz kateteri test etmiş ve çalışır olduğunu gözlemledikten sonra hastayı ilaç uygulamasına hazırlamıştır. İlk görüntüler başarılı bir şekilde alınmaya başlanmıştır, ilaç uygulamasının 5. dakikasında ektravazasyon olayı farkedilmiş ve ilaç uygulaması durdurulmuştur. Ektravazasyon prosedürüne uygun olarak müdahalede bulunan S.A hastayı kurum işleyişi doğrultusunda acil servise yönlendirmiş ve olası riskler karşısında hastayı bilgilendirmiştir. Acil serviste tedavisi tamamlanan hastanın çıkışı yapıldıktan 2 gün sonra, elinde ciddi bül oluşumları ile yeniden acil kaydı oluşturulmuştur. Bül için gerekli cerrahi sevkleri ve tedavisi görülen hastanın sağlık durumu iyi olmasına karşın, S.A suçluluk hissini bölüm müdürüne iletmiştir. İkincil mağduriyet olay bildirimi yapılan S.A için ikincil mağdur komitesi toplanmış ve olay incelemesi yapılmıştır. Çalışanın olay anlatımı sırasında sıklıkla “benim yüzümden” “işimi seviyorum ama çok üzgünüm” ifadeleri kullandığı görülmüştür. Olay incelemesinin ardından S.A, kurumun klinik psikoloğuna sevk edilmiş, 1 haftalık izne çıkarılarak dinlenmesi sağlanmıştır. Bu esnada hastanın tedavisinin tamamlanması ve süre boyunca da hastane giriş çıkışlarında S.A ile karşılaşmaması sağlanmıştır.

Sonuç: S.A ile yapılan klinik psikoloğun raporuna göre ise görüşmelere devam etmesi gerektiği yönünde karar alınmıştır. Çalışan desteklenerek, yaşadığı duruma yönelik farkındalığını artırmış, olayın tekrarlanma ihtimali azalmıştır.

Anahtar Kelimeler: Destek yöntemleri, hemşirelik yönetimi, ikincil mağdur, kurumsal aidiyet, süreç iyileştirme

B.51. Second Victim: Case Report

Aim: Secondary victimization occurs when the employee is materially and/or morally affected by a behavior, which cause to a manner that threatens the patient's or employee's safety and has the potential to cause all kinds of acute/chronic harm. In this situation, the first victim is the patient, and the second victim is the hospital staff traumatized by the behavior. Applying a procedure for the Secondary Victim situation aims to determine the support method. Thanks to this support, it is ensured that the person can avoid compassion fatigue, anxiety, feelings of guilt, other psychological problems, threats and similar risks by the patient and their relatives, financial problems or legal problems that may arise due to more serious problems. The process continues until the person's mental and psychological full well-being is achieved.

Case: S.A, who has been working in our hospital for 1 year, is 22 years old, a graduate of the faculty of nursing. She informed the patient before the drug imaging procedure in radiology, then tested the intravenous catheter which she opened, and after observing that it was working, she prepared the patient for drug administration. The first displays were taken successfully, extravasation was noticed at the 5th minute of drug administration and drug administration was stopped. S.A, who intervened in accordance with the extravasation procedure, directed the patient to the emergency room in line with the functioning of the institution and informed the patient about possible risks. The patient whose treatment was completed in the emergency room, she was re-registered with severe bullae formations in her hand two days after. Despite the good health of the patient, who underwent surgical referral and treatment for bullae, S.A expressed her guilt to the department manager. A secondary victim committee was convened and a case study was conducted for S.A. to whom a secondary victimization incident was reported. It was observed that the employee frequently used the expressions "because of me" "I love my job, but I am very sorry" during her declaration. After the incident investigation, S.A was referred to the clinical psychologist of the institution, and she was taken on a 1-week leave to rest. In the meantime, it was ensured that the patient's treatment was completed and that she did not encounter S.A at the entrance and exit of the hospital during the period.

Conclusion: According to the report of the clinical psychologist made with S.A., it was decided that the negotiations should continue. By being supported her, the employee increased her awareness of the situation she lived in, and the probability of the event being repeated decreased.

Keywords: Institutional belonging, nursing management, process improvement, second victim, support methods

B.52. Ekip İş Becerikliliği Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması

Oya Çelebi Çakıroğlu¹, Gamze Tunçer Ünver², Naile Boduç³

¹ 0000-0001-5552-4969, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı

² 0000-0002-5016-632X, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

³ 0000-0003-2922-6321, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Tıp Fakültesi Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü

Giriş ve Amaç: Kaliteli bir hemşirelik bakımı sunabilmek için hemşirelik ekibi üyelerinin arasında iş birliği teşvik edilerek geliştirilmelidir ve bakım hedeflerine ulaşabilmek için hemşireler ekip olarak çalışma konusunda eğitilmelidir. Bu durumda ekip tabanlı iş becerikliliği, bireysel iş becerikliliğine kıyasla daha amaca uygun olabilmektedir. Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin ekip iş becerikliliği davranışlarını değerlendirmek için geliştirilen “Ekip İş Becerikliliği Ölçeği”ni Türkçeye uyarlamak ve psikometrik özelliklerini test etmektir.

Yöntem: Bu araştırma kesitsel ve metodolojik tasarım tipinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini bir kamu üniversitesi hastanesinde çalışan 287 hemşire oluşturmıştır. Veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formu ve Ekip İş Becerikliliği Ölçeğinin Türkçe Versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin içerik geçerliliği Lawshe tekniği, yapı geçerliliği ise doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach alfa katsayısı ile incelenmiştir. Verilerin analizinde IBM SPSS 24 ve AMOS 21 programları kullanılmıştır. Veriler, Ocak-Haziran 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul ve kurum izni alınmıştır.

Bulgular: Ölçek maddelerinin kapsam geçerlik oranlarının 0,77– 1,00 arasında değiştiği ve ölçeğin kapsam geçerlik indeksinin 0,91 olduğu saptanmıştır. Ölçek maddelerinin madde-toplam korelasyon değerlerinin ise 0,64–0,81 arasında değiştiği bulunmuştur. Yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, uyum indekslerinin kabul edilebilir ve iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermiştir (CMIN/df=2,901, RMR=0,027, GFI=0,919, CFI=0,960, TLI=0,947, NFI=0,940, IFI=0,960, SRMR=0,033, RMSEA=0,082). Son olarak, ölçeğin “ekibin büyümesini göz önünde bulundurarak görev için beceriklilik (5 madde)”, “ekip üyesinin saygısını ve işin anlamlılığını yansıtmak için beceriklilik (4 madde)” ve “sorunsuz bilgi paylaşımı için beceriklilik (4 madde)” alt boyutlarının Cronbach alfa katsayısının 0,86-0,90 arasında değiştiği, ölçek toplamında ise 0,95 olduğu belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Bu çalışmada Türkçeye uyarlanmış olan ve orijinal ölçeğin yapısı ile uyum gösteren “Ekip İş Becerikliliği Ölçeği”nin güçlü psikometrik özelliklere sahip olduğu görülmüştür. Toplam 13 madde ve üç boyuttan oluşan bu ölçek, hemşirelik örneklemini için geçerli ve güvenilir bir araçtır.

Anahtar Kelimeler: Ekip, hemşire, iş becerikliliği, ölçek uyarlama

B.52. Adaptation of the Team Job Crafting Scale into Turkish

Introduction and Aim: To provide quality nursing care, collaboration among nursing team members should be encouraged and developed and nurses should be trained to work as a team to achieve care goals. In this case, team-based job crafting may be more appropriate than individual job crafting. The aim of this study was to adapt the “Team Job Crafting Scale”, which assesses nurses’ team job crafting behaviors, into Turkish and to test its psychometric properties.

Method: This research was conducted in a cross-sectional and methodological design type. The sample of the research consisted of 287 nurses working in a public university hospital. Personal Information Form and the Turkish Version of the Team Job Crafting Scale were used as data collection tools. The content validity of the scale was evaluated with the Lawshe technique, and the construct validity was evaluated with confirmatory factor analysis. The internal consistency of the scale was examined with Cronbach’s alpha coefficient. Data was collected between January and June 2023 and analyzed using IBM SPSS 24 and AMOS 21 programs. Ethics committee and institutional permission was obtained to conduct the research.

Results: It was determined that the content validity ratios of the scale items varied between 0.77 and 1.00 and the content validity index of the scale was 0.91. It was found that the item-total correlation values of the scale items varied between 0.64 and 0.81. The results of the confirmatory factor analysis performed to test the construct validity showed that the fit indices were at an acceptable and good fit level (CMIN/df=2.901, RMR=0.027, GFI=0.919, CFI=0.960, TLI=0.947, NFI=0.940, IFI= 0.960, SRMR=0.033, RMSEA=0.082). Finally, the Cronbach’s alpha coefficients of the scale’s subscales of “crafting for the task considering the team’s growth (5 item)”, “crafting for member’s respect and reflection of meaningfulness of work (4 items)”, “crafting for smooth information sharing (4 items)” ranged from 0.86 to 0.90. The Cronbach’s alpha coefficient of the total scale was determined as 0.95.

Discussion and Conclusion: In this study, it was observed that the “Team Job Crafting Scale”, which was adapted to Turkish and compatible with the structure of the original scale, had strong psychometric properties. This scale, consisting of a total of 13 items and three dimensions, is a valid and reliable tool for the nursing sample.

Keywords: Team, nurse, job crafting, scale adaptation

B.53. Sieloff-King Kurumlarda Çalışma Ekibi/ Grubu Güçlendirme Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması ve Türk Hemşireler için Psikometrik Özelliklerinin Saptanması

Erdoğan Yolbaş¹, Seher Başaran Açıl²,

¹ 0000-0002-1575-9584, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı

² 0000-0002-6383-9351, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı

Giriş ve Amaç: Bu çalışma ile 'Sieloff-King Assessment of Work Team/ Group Empowerment within Organizations (SKAWGEO®)/ Sieloff-King Kurumlarda Çalışma Ekibi/ Grubu Güçlendirme Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye adaptasyonu ve Türk hemşireler için psikometrik özelliklerinin saptanması amaçlanmaktadır. Bu metodolojik çalışma, hemşirelerin güçlendirme düzeylerini ve etkileyen faktörlerini belirlemeyi amaçlayan bir yüksek lisans tezinin parçasıdır.

Yöntem: Araştırmanın örneklemini 260 hemşire oluşturmuştur. Dil geçerliği için ISPOR rehberi kullanılmıştır. Kapsam geçerliğinde Davis tekniği kullanılmıştır. Yapı geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi ve ölçüte bağlı geçerlik kullanılarak değerlendirilmiştir. İç tutarlılık Cronbach's α ve test-tekrar test güvenilirliği Pearson korelasyon katsayıları kullanılarak değerlendirilmiştir.

Bulgular: Ölçeğe birincil düzey DFA uygulanmıştır. 8 alt boyut ve 26 maddeden oluşan ölçek, birincil düzey DFA sonucunda 7 alt boyut ve 20 madde ile doğrulanmıştır. Doğrulan modelin Uyum İndeks Değerleri; χ^2/sd : 1,990, GFI: 0,887, NFI: 0,931, NNFI (TLI): 0,954, CFI: 0,964, RMSEA: 0,062'dir. (t: 296,537, $p<0,001$). Ölçeğin genel Cronbach alfa değeri 0,940 ve alt ölçeklerin Cronbach alfa değerleri 0,81 ile 0,93 arasındadır. Ölçüt bağımlı geçerlik aşamasında kullanılan Çalışma Etkililiği Koşulları Anketi-II, ile SKAWGEO puanı arasında orta düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,657$; $p<0,001$). Hotelling T² test sonucuna göre, ölçeğin tepki yanlılığı yoktur ($p<0,001$).

Tartışma ve Sonuç: Hemşireler, amaçlarına ulaşmak için gruplar veya takımlar halinde çalıştıklarından, grup güçlendirmeye ilişkin bir hemşirelik teorisi, hemşirelik eğitimi, uygulaması ve araştırmasına rehberlik etmek için yardımcı olabilir. Hemşirelerin takım güçlendirme düzeylerinin ve etkileyen faktörlerin belirlenerek, çalışma ortamlarında hemşirelerin ekip/grup olarak güçlendirilmeleri için hemşire yöneticilerin stratejiler geliştirilmesine, hemşire eğitimcilerin bu konuda müfredatlarını gözden geçirerek güncellemelerine ve ülke düzeyinde hemşirelerin takım güçlendirilmesi için oluşturulabilecek politikalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma, SKAWGEO'nun Türk hemşireler ve hemşire yöneticiler örnekleminde geçerliliğini ve güvenilirliğini gösteren ilk çalışmadır. Bu çalışmanın sonuçları, SKAWGEO'nun Türkiye bağlamında iyi psikometrik özelliklere sahip olduğunu ve uygulamada hemşirelerin güçlendirme düzeylerini ölçmek için kullanılabilirliğini doğrulamaktadır. Ancak, bu aracın psikometrik özelliklerini zaman içinde farklı kültürel bağlamlarda değerlendirmek için ek çalışmalar önerilir.

Anahtar Kelimeler: Grup güçlendirme, güçlendirme, geçerlik, güvenilirlik, hemşire

B.53. Adaptation of the Sieloff-King Assessment of Work Team/Group Empowerment Within Organizations Scale into Turkish and Determining its Psychometric Properties for Turkish Nurses

Introduction and Aim: This study aims to adapt the 'Sieloff-King Assessment of Work Team/Group Empowerment within Organizations (SKAWGEO©)' into Turkish and to determine its psychometric properties for Turkish nurses. This methodological study is a part of master's thesis aiming to determine nurses' empowerment levels and influencing factors.

Method: The sample of the research consisted of 260 nurses. The ISPOR guide was used for language validity. Davis technique was used for content validity. Construct validity was assessed using confirmatory factor analysis and criterion-related validity. Internal consistency was assessed using Cronbach's α and test-retest reliability using Pearson correlation coefficients.

Results: Primary level CFA was applied to the scale. The scale, which consists of 8 sub-dimensions and 26 items, was confirmed with 7 sub-dimensions and 20 items as a result of primary level CFA. Fit Index Values of the validated model; χ^2/sd : 1.990, GFI: 0.887, NFI: 0.931, NNFI (TLI): 0.954, CFI: 0.964, RMSEA: 0.062. (t: 296.537, $p < 0.001$). The overall Cronbach alpha value of the scale is 0.940 and the Cronbach alpha values of the subscales are between 0.81 and 0.93. A moderately positive, statistically significant relationship was found between the Work Effectiveness Questionnaire-II (CWEQ-II), used in the criterion-related validity phase, and the SKAWGEO score ($r=0.657$; $p < 0.001$). According to the Hotelling T2 test result, the scale has no response bias ($p < 0.001$).

Discussion and Conclusion: Since nurses work in groups or teams to achieve their goals, a nursing theory of group empowerment may be helpful to guide nursing education, practice, and research. It is thought that by determining the team empowerment levels of nurses and the factors affecting them, it will contribute to the development of strategies by nurse managers to strengthen nurses as a team/group in work environments, nurse educators to review and update their curricula on this subject, and policies that can be created to strengthen the team of nurses at the country level.

This study is the first to demonstrate the validity and reliability of SKAWGEO in a sample of Turkish nurses and nurse managers. The results of this study confirm that SKAWGEO has good psychometric properties in the Turkish context and can be used to measure nurses' levels of empowerment in practice. However, additional studies are recommended to evaluate the psychometric properties of this instrument in different cultural contexts over time.

Keywords: Group empowerment, empowerment, validity, reliability, nurse

B.54. Hemşirelerin Ekip Çalışması ile Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Aylin Söylemez¹, Gülcan Taşkiran Eskici²

¹ 0009-0002-2794-5058, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi

² 0000-0001-8331-4897, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Giriş ve Amaç: Sağlığın geliştirilmesi, hastalıkların önlenmesi ve kaliteli hasta bakımı gibi olumlu örgütsel sonuçlar için ekip çalışmasının yanında bireysel yenilikçilik de büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada hemşirelerin ekip çalışması ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki bu araştırma, kolayda örnekleme yöntemiyle Samsun ilinde bir devlet ve bir üniversite hastanesi olmak üzere iki farklı kurumda görev yapmakta olan 355 hemşire ile yürütüldü. Veriler, Ekim 2022-Şubat 2023 tarihleri arasında Tanıtıcı Bilgi Formu, Hemşirelikte Ekip Çalışması Ölçeği ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği kullanılarak toplandı. Verilerin analizinde güvenilirlik analizi, tanımlayıcı analizler, ilişki arayıcı analizler ile parametrik ve parametrik olmayan karşılaştırma analizleri kullanıldı. Araştırma için etik kurul ve kurum izinleri alınmıştır.

Bulgular: Hemşireler çoğunlukla 30 yaş ve altında (%44,8), kadın (%87,3), evli (%64,5) ve lisans mezunuydu (%83,9). Hemşirelerin ekip çalışması puan ortalaması $3,64 \pm 0,62$ (min=1, max=5) idi. Hemşireler ekip çalışması ölçeğinden en düşük puanı Destek (Ort= $3,30 \pm 0,91$) alt boyutundan ve en yüksek puanı Ekip Liderliği (Ort= $3,85 \pm 0,88$) alt boyutundan aldı. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik ölçeğinden elde ettikleri toplam puanlar ise 46-90 arasında değişmekteydi (Ort= $67,73 \pm 8,42$). Hemşirelerin ekip çalışması toplam puan ortalaması ile bireysel yenilikçilik toplam puan ortalaması arasında pozitif yönlü, çok zayıf güçte ve istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı bir ilişki ($r=0,195$; $p \leq 0,001$) bulundu. Ayrıca hemşirelerin ekip çalışması ölçeğinin tüm alt boyutları ile bireysel yenilikçilik ölçeğinin Fikir Önderliği ve Risk Alma alt boyutları arasında pozitif yönlü, çok zayıf güçte ve istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı ilişkiler bulundu.

Tartışma ve Sonuç: Bu çalışmada hemşirelerin ekip çalışması puanının ortanın üzerinde olduğu ve buna göre hemşirelerin kendi aralarındaki ekip çalışmasından doyumlu oldukları saptanmıştır. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik puanına göre yenilikçilik açısından "sorgulayıcı" kategorisinde oldukları belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin ekip çalışması algısı arttıkça bireysel yenilikçilik düzeyleri de artmıştır. Dolayısıyla hemşirelerin yenilikçilik düzeylerinin artırılması için yönetici hemşirelerin birimlerinde ekip çalışmasını oluşturmaları ve teşvik edici stratejiler uygulaması önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel yenilikçilik, ekip çalışması, hemşire, tanımlayıcı çalışma

B.54. Examining The Relationship Between Nurses' Teamwork and Individual Innovativeness Levels

Introduction and Purpose: In addition to teamwork, individual innovativeness is of great importance for positive organizational results such as health promotion, disease prevention and quality patient care. In this study, it was aimed to examine the relationship between nurses' teamwork and individual innovativeness levels.

Method: This descriptive and cross-sectional study was conducted with 355 nurses working in two different institutions, a state hospital, and a university hospital, in Samsun with convenience sampling method. Data were collected between October 2022 and February 2023 using the Introductory Information Form, the Nursing Teamwork Scale, and the Individual Innovativeness Scale. In data analysis, reliability analysis, descriptive analysis, correlational analysis, and parametric and non-parametric comparison analyzes were used. Ethics committee and institutional permissions were obtained for the research.

Results: Nurses were mostly aged 30 and under(44.8%), female(87.3%), married(64.5%) and undergraduate(83.9%). Nurses' teamwork mean score was 3.64 ± 0.62 (min=1, max=5). And, nurses got the lowest score from the Support(Mean= 3.30 ± 0.91) sub-dimension and the highest score from the Team Leadership(Mean= 3.85 ± 0.88) sub-dimension. The total scores obtained by the nurses from the individual innovativeness scale ranged from 46-90(Mean= 67.73 ± 8.42). A positive, very weak, and statistically highly significant relationship ($r=0.195$; $p \leq 0.001$) was found between the nurses' teamwork and individual innovativeness. In addition, positive, very weak, and statistically highly significant relationships were found between all sub-dimensions of the nurses' teamwork scale and the Opinion Leadership and Risk-Taking sub-dimensions of the individual innovativeness scale.

Discussion and Conclusion: In this study, it was determined that nurses' teamwork score was above the middle and accordingly, the nurses were satisfied with their teamwork among themselves. Nurses were in the "Early Majority" category in terms of innovativeness. In addition, as the nurses' perception of teamwork increased, their individual innovativeness levels also increased. Therefore, to increase the innovation level of nurses, it is important for nurse managers to create teamwork in their units and to implement encouraging strategies.

Keywords: Descriptive study, individual innovativeness, nurse, teamwork

B.55. Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılmış Çalışmaların İncelenmesi: Sistematik Derleme

Nazmiye KÖSEOĞLU¹, İbrahim KAVASLAR², Handan ALAN³

¹ 0000-0001-9467-2008, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

² 0000-0001-6172-3067, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

³ 0000-0001-7414-2288, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Giriş ve Amaç: Sağlık kuruluşlarının en büyük insan gücü payına sahip hemşirelerin örgütsel bağlılığı, hizmet sunucusu olarak çalışan memnuniyeti ve hizmet tüketicisi olarak hasta memnuniyetini ve güvenliğini etkileyebileceğinden kritik öneme sahiptir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de hemşirelerin örgütsel bağlılığı ve bunu etkileyen faktörleri araştıran çalışmaları sistematik olarak incelemektir.

Yöntem: Bu sistematik derlemede, 2011-2022 yıllarında yapılmış ve yazım dili Türkçe olan çalışmalar “Google Scholar, Dergi Park Akademik, Ulakbim ve EBSCO host” veri tabanlarından “hemşire” ve “örgütsel bağlılık” anahtar sözcükleri kullanılarak Aralık 2022-Mayıs 2023 tarihleri arasında taranmıştır.

Bulgular: İnceleme sonucunda, hakemli dergilerde yayımlanan 2286 araştırmaya ulaşılarak, araştırmaya kabul edilme ölçütlerini tam karşılayan toplam 15 makale inceleme kapsamına alınmıştır. Araştırmaların %66,6’sında (n:10) hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi orta, %13,3’ünde (n:2) düşük ve %6,6’sında (n:1) düşük-orta olarak bulunmuştur. İki çalışmada ise örgütsel bağlılık düzeyi ile ilgili bilgi paylaşılmamıştır. Örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olduğu çalışma görülmemiştir. Örgütsel bağlılık ölçek alt boyutlarına göre puanlarını paylaşan çalışmaların %75’inde (n:6, N:8) devamlılık bağlılığının diğer alt boyutlara göre yüksek olduğu saptanmıştır. İncelenen araştırmalarda hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile sosyodemografik özellikleri arasında (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, kurumda ve meslekte çalışma süresi, gelir düzeyi) anlamlı fark bulan ve bulmayan çalışmaların olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel adalet, güven ve özdeşleşme, liderlik davranışları, iş tatmini, mesleki bağlılık, iletişim ve yaşam doyumunun örgütsel bağlılık ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur. Sinizm, meslekten ve örgütten ayrılma niyetinin ise örgütsel bağlılık ile negatif yönde anlamlı ilişkisinin olduğu saptanmıştır.

Tartışma ve Sonuç: Çalışma kapsamında incelenen araştırmalarda çoğunlukla hemşirelerin örgütsel bağlılığı orta düzeyde, devamlılık bağlılığı diğer alt boyutlara göre yüksek ve örgütsel bağlılığın çeşitli örgütsel davranışlarla ilişkili olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar uluslararası literatür ile uyumludur ve ülkemiz hemşirelik hizmetleri yönetiminde de konunun ele alınması gerektiğini göstermektedir. Hemşirelerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler göz önünde bulundurularak, bağlılığı artıracak şekilde kurumsal ve ulusal düzeyde politikalar geliştirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, örgütsel bağlılık, sistematik derleme

B.55. Review of Studies on Organizational Commitment in Nurses: A Systematic Review

Introduction and Aim: Organizational commitment among nurses, who make up the largest workforce in healthcare organizations, is of critical importance as it can affect employee satisfaction as service providers, patient satisfaction and safety as service consumers. The aim of this study is to systematically review studies conducted in Turkey that investigate nurses' organizational commitment and the factors influencing it.

Method: In this systematic review, studies conducted between 2011 and 2022, written in Turkish, were searched between December 2022 and May 2023 using the keywords "nurse" and "organizational commitment" in databases such as Google Scholar, Dergi Park Akademik, Ulakbim, and EBSCO host.

Results: As a result of the review, a total of 15 articles that fully met the inclusion criteria were included in the review, out of 2286 research papers published in peer-reviewed journals. In 66.6% (n:10) of the studies, nurses' level of organizational commitment was found to be moderate, in 13.3% (n:2) it was low, and in 6.6% (n:1) it was low-moderate. In two studies, no information was shared regarding the level of organizational commitment. No study reported a high level of organizational commitment. Among the studies that shared scores for organizational commitment subscales, 75% (n:6, N:8) found continuance commitment to be higher than other sub-dimensions. The reviewed studies found both significant and non-significant relationships between nurses' organizational commitment and sociodemographic characteristics (age, gender, marital status, education, years of working in the institution and in the profession, income level). Additionally, a positive and significant relationship was found between organizational justice, trust and identification, leadership behavior, job satisfaction, professional commitment, communication, life satisfaction, and organizational commitment. Cynicism and turnover intention were found to have a negative and significant relationship with organizational commitment.

Discussion and Conclusion: The studies reviewed in this study mostly indicate that nurses' organizational commitment is at a moderate level, with continuance commitment being higher than other sub-dimensions, and that organizational commitment is associated with various organizational behaviors. These results are in line with international literature and indicate the need to address this issue in the management of nursing services in our country. Considering the factors influencing nurses' organizational commitment, policies should be developed at the institutional and national levels to enhance commitment.

Keywords: Nurse, organizational commitment, systematic review

B.56. Yeni Mezun Hemşirelerde Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Betül Demir Çelik¹, Ülkü Baykal²

¹ 0000-0003-4375-5406, İstanbul Bahçelievler Devlet Hastanesi

² 0000-0001-5790-5992, İstanbul Arel Üniversitesi

Giriş ve Amaç: Araştırmanın amacı yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku, kişi- iş uyumu ve işten ayrılma niyetini belirleyerek, bunları etkileyen etmenlerin ortaya konulmasıdır.

Yöntem: Araştırmanın örneklemini İstanbul ili içinde yer alan bir şehir hastanesi ve bir üniversite hastanesinde 0-24 ay arasında mesleki deneyimi olan yeni mezun hemşireler oluşturmuştur. Araştırmaya 398 yeni mezun hemşire katılmıştır. Araştırmada hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik 11 maddeden oluşan soru formu ve gerçeklik şoku ölçeği, kişi-iş uyumu ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin %88,9'u şehir hastanesinde çalışmakta olup % 76,9'u lisans düzeyinde öğrenime sahiptir. Yeni mezun hemşirelerin %80,2'si uyum eğitimi alırken, %39,4'ü mentor hemşire ile çalışmıştır. Araştırma verileri incelendiğinde; kadın ($p=0,009$), yoğun bakımda çalışan ($p=0,006$), birimler arası rotasyon uygulanan ($p=0,031$) ve mesleği puanı yettiği için seçen ($p=0,001$) hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinde anlamlı derecede farklılık gözlenmiştir ($p<0,05$). Rotasyon yapılan ($p=0,001$), uyum eğitimi almayan ($p=0,001$) ve mentor hemşire ile çalışmayan ($p=0,001$) hemşirelerde gerçeklik şoku yaşama oranında anlamlı derecede farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Gerçeklik şoku, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti ölçekleri arasındaki ilişki incelendiğinde; gerçeklik şoku ile kişi-iş uyumu arasında negatif yönlü çok zayıf korelasyon ($r=-0,184$), gerçeklik şokuyla işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü zayıf korelasyon ($r=0,397$) ve kişi-iş uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü zayıf korelasyon ($r=-0,262$) saptanmıştır.

Tartışma ve Sonuç: Sonuç olarak; yeni mezun hemşirelerin mesleki uyum ve gelişimlerine yönelik çeşitli ihtiyaçları bulunmaktadır. Mesleki eğitim sırasında ve mesleğe başlamadan kurum tarafından verilen eğitimler ile yeni mezun hemşireler hemşirelik mesleğine daha iyi hazırlanabilir.

Anahtar Kelimeler: Gerçeklik şoku, işten ayrılma niyeti, kişi-iş uyumu, yeni mezun hemşire

B.56. Examination of the Relationship Between Reality Shock, Person- Job Complience and Intention to Leave in New Graduated Nurses

Introduction and Aim: The aim of the research is to determine the factors affecting the reality shock, person-work harmony and intention to leave work of newly graduated nurses and to reveal the factors affecting them.

Method: The sample of the study was composed of newly graduated nurses who have professional experience between Dec-24 months in a city hospital and a university hospital located in Istanbul province. 398 newly graduated nurses participated in the study. In the research, data were collected using a question form consisting of 11 items and a reality shock scale, a person-job compatibility scale, and a quit intention scale to determine the personal and professional characteristics of nurses.

Results: 88.9% of nurses work at the city hospital, and 76.9% have a bachelor's degree. 80.2% of newly graduated nurses have received orientation training, while 39.4% have worked with a mentor nurse. According to the results of the study, there was a significant difference in Dec intention to leave work in women ($p=0.009$), intensive care workers ($p=0.006$), nurses who were rotated between units ($p=0.031$) and nurses who chose their profession because their score was sufficient ($p=0.001$) ($p<0,05$). There was a significant difference in the rate of experiencing reality shock in nurses who underwent rotation ($p=0.001$), did not receive orientation training ($p=0.001$), and did not work with a mentor nurse ($p=0.001$) ($p<0,05$). Reality shock, person-job fit and the scale examined the relationship between turnover intention; person-job fit with a very weak negative correlation between shocks to the way reality ($r=-0,184$), person-job fit with a weak negative correlation between the directional turnover intention ($r=-0,262$), between the shock of the reality with the intention to leave that job a directional weak positive correlation ($r=0,397$) detected.

Discussion and Conclusion: As a result, newly graduated nurses have various needs for their professional adaptation and development. Newly graduated nurses can be better prepared for the nursing profession with the trainings provided by the institution during vocational education and before starting the profession.

Keywords: Reality shock, new graduated nurses, intention to leave, person-job complience

B.57. Yönetici Hemşirelerin Öz Yeterlilik Düzeyleri, Güçlendirme Algıları ve Profesyonel Otonomiye Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki

Büşra Nur Ömür¹, Merve Tarhan²

¹ 0000-0002-1802-1921, İstanbul Medipol Üniversitesi

² 0000-0002-9841-4708, İstanbul Medipol Üniversitesi

Giriş ve Amaç: Sağlık ve hemşirelik bakım hizmetlerinin kaliteli ve güvenli sunulabilmesi, sağlıklı çalışma ortamlarının oluşabilmesi ve sağlığın geliştirilebilmesi için hemşirelik hizmetleri yönetimi sağlık kuruluşlarında önemli bir yer tutmaktadır. Yönetimde görev alan yönetici hemşireler, tüm bu süreçlerin en iyi şekilde gerçekleşebilmesi için yetkin, profesyonel ve özerk bireyler olması gerekmektedir. Yönetici hemşirelerin değişen sağlık bakım hizmetlerini daha etkili yönetebilmek için ayırt edici becerilere sahip olması ve bu becerilerine karşı inancı gerekmektedir. Bu noktadan hareketle araştırma, yönetici hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri, güçlendirme algıları ve profesyonel otonomiye yönelik tutumlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi.

Yöntem: Tanımlayıcı-kesitsel tasarımlı araştırma, Mart-Haziran 2023 tarihleri arasında İstanbul'da iki eğitim-araştırma hastanesi, bir şehir hastanesi ve üç özel hastanede gerçekleştirildi. Örneklem büyüklüğü, çevrimiçi bir hesaplayıcıyla 164 olarak belirlenmiş olup rastgele örnekleme yöntemi ile 180 alt kademe yönetici hemşireye ulaşıldı. Kişisel Özellikler Formu, Yönetici Hemşirelerde Öz Yeterlilik Düzeyleri Ölçeği, Örgütsel Güçlendirme Ölçeği, Psikolojik Güçlendirme Ölçeği ve Hemşireler için Profesyonel Otonomiye Yönelik Tutum Ölçeğinden oluşan anket formu ile veriler toplandı. Tanımlayıcı testler, doğrusal regresyon analizi ve aracılık rolün anlamlılığını sınamak için Bootstrapping testi ile veriler analiz edildi. Bu araştırma için etik onay, hastanelerden ve hemşirelerden yazılı izin alındı (Tarih: 02.01.2023, Karar No: 197).

Bulgular: Yönetici hemşirelerin öz yeterlilikleri, en yüksek uygulamada ($4,24 \pm 0,43$), en düşük planlamada ($3,95 \pm 0,45$) öz yeterlilik alt boyutlarından elde ettikleri saptandı. Psikolojik ($6,23 \pm 0,49$) ve örgütsel ($23,80 \pm 2,85$) güçlendirme algıları ile profesyonel otonomiye yönelik tutumları ($72,00 \pm 8,34$) yüksek düzeyde bulundu. Profesyonel otonomiye yönelik tutumlardaki değişimin %35'i koordinasyonda öz yeterlilik, Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin yeterlilik ve Örgütsel Güçlendirme Ölçeğinin biçimsel olmayan güç alt boyutları tarafından açıklandı ($F=31,362$; $p<0,001$; $R^2=0,35$). Alt kademe yönetici hemşirelerin koordinasyonda öz yeterlilik düzeylerinin profesyonel otonomiye yönelik tutumları ile ilişkisinde psikolojik ($\beta=1,682$; %95 Güven Aralığı= $0,220-3,701$) ve örgütsel güçlendirme ($\beta=2,948$; %95 Güven Aralığı= $0,956-5,508$) algılarının kısmi aracılık rolü olduğu belirlendi.

Tartışma ve Sonuç: Araştırmanın sonuçları; alt kademe yönetici hemşirelerin koordinasyonda öz yeterlilik düzeyleri, profesyonel otonomiye yönelik tutumlarının doğrudan güçlendirebileceği gibi psikolojik ve örgütsel güçlendirme algılarını yükselterek de profesyonel otonomiye yönelik tutumları etkileyebileceğini göstermektedir. Alt kademe yönetici hemşirelerin profesyonel otonomiye yönelik tutumlarını güçlendirmek ve öz yeterliliklerini ortaya çıkarmak için üst kademe yönetici hemşirelerin bireysel ve örgütsel güçlendirmeyi hedefleyen yönetsel yaklaşımlar kullanılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Güçlendirme, hemşirelik, mesleki özerklik, öz yeterlilik, yönetici hemşireler.

B.57. The Relationship Between Self-Efficacy Levels, Empowerment Perceptions And Professional Autonomy Attitudes Among Nurse Administrators

Introduction and Aim: Providing quality and safe healthcare and nursing care services requires effective nursing service management. To carry out all these processes optimally, lower and upper-level managers need to be professional and autonomous individuals. Furthermore, lower-level nurse managers playing a significant role in practice need to possess distinctive skills and belief in their skills. The current research aims to determine nurse managers' self-efficacy levels, empowerment perceptions, and attitudes towards professional autonomy.

Method: The descriptive-cross-sectional study was conducted between March-June 2023 in Istanbul, involving two training and research hospitals, one city hospital, and three private hospitals. The sample size was determined to be 164, using an online calculator, and 180 lower-level nurse managers were reached through random sampling. Data was collected using the Personal Characteristics Form, Nurse Managers' Self-Efficacy Levels Scale, Organizational Empowerment Scale, Psychological Empowerment Scale, and Nurses' Attitude Towards Professional Autonomy Scale. Descriptive tests, linear regression analysis, and a Bootstrapping test to analyze the significance of the mediation role were employed. Ethical approval and written consent was obtained from the hospitals and nurses (Date: January 02, 2023, Decision No: 197).

Results: The results showed nurse managers have the highest self-efficacy in practice (4.24 ± 0.43) and the lowest self-efficacy in planning (3.95 ± 0.45). Psychological (6.23 ± 0.49) and organizational (23.80 ± 2.85) empowerment and attitudes towards professional autonomy (72.00 ± 8.34), were at a high level. 35% of the variance in attitudes towards professional autonomy was explained by self-efficacy in coordination, the competence dimension of the Psychological Empowerment Scale, and the non-formal power sub-dimensions of the Organizational Empowerment Scale ($F=31,362$; $p<0,001$; $R^2=0,35$). Results determined the psychological ($\beta=1.682$; 95% Confidence Interval= $0.220-3.701$) and organizational empowerment ($\beta=2.948$; 95% Confidence Interval= $0.956-5.508$) perceptions had a partial mediating role in the relationship between self-efficacy in coordination and attitudes towards professional autonomy among lower-level nurse managers.

Discussion and Conclusion: The result of this study determined that the perceptions of psychological and organizational empowerment have a partial mediating role in the relationship between nurse managers' self-efficacy levels in coordination and their attitudes towards professional autonomy. In conclusion, senior nurse managers should use managerial approaches targeting individual and organizational empowerment to enhance the attitudes of lower-level nurse managers towards professional autonomy and reveal their self-efficacy.

Keywords: Empowerment, nursing, nurse administrators, professional autonomy, self-efficacy

B.58. COVID-19 Pandemisinde Hemşirelerin İş Stresi Düzeyleri ve İş Stres ile Başa Çıkma Davranışlarının Belirlenmesi

Fuat Kahraman¹, Necmettin İşçi², Hasan Tüle³

¹ 0000-0002-7255-1149, Iğdır Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

² 0000-0002-6896-5234, Iğdır Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

³ 0000-0002-8037-3151, T.C. Sağlık Bakanlığı SBÜ Kayseri Şehir Hastanesi

Giriş ve Amaç: Araştırma, COVID-19 pandemisinde hemşirelerin iş stresi düzeyleri ve stres ile başa çıkma davranışlarının belirlenmesi amacıyla kesitsel-tanımlayıcı tipte gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma, Mart 2020-Haziran 2020 tarihleri arasında Google Form ile ulaşılabilen ve örnekleme dahil edilen 553 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri, Tanıtıcı Bilgi Formu, İş Stres Ölçeği ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği ile elde edilmiştir. Araştırmada, yazılı onam ve etik onay alınmıştır. Araştırma verileri, güvenirlik Chronbach Alfa analizi, tanımlayıcı istatistikler, Bağımsız gruplarda t testi, ANOVA Varyans analizi ve Pearson Korelasyon Analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırmada, anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

Bulgular: Araştırmada, hemşirelerin ortalama $31,73 \pm 7,98$ yaşında, %36'sının 35 yaş ve üzerinde %64,4'ünün kadın, %54,4'ünün bekar, %56,6'sının lisans ve üzeri mezunu, %79,6'sının sağlık bakanlığı hastanesinde çalıştığı, %44,5'inin meslekte 1-5 yıl ve %47,4'ünün haftalık 40 saat üzerinde çalıştığı, %46'sının 08-08 vardiyasında ve %18,5'sinin pandemi ile ilgili birimlerde çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmada, hemşirelerin %50,5'inin COVID-19'lu hastalar ile ara sıra temas halinde olduğu, %46,32'sinin COVID-19'lu hastaya bakım verdiği, %89'unun COVID-19'lu hastaya bakım verirken virüs bulaşmasından endişe duyduğu ve %74,1'inin COVID-19'lu ile ilgili eğitim aldığı saptanmıştır. Araştırmada, hemşirelerin iş stresi skorunun $7,71 \pm 2,25$ puan ve iş stresi baş etme skorunun ise $6,73 \pm 2,24$ olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin İş Stres Ölçeği'nin alt boyutlarından sırayla; İş Rolü Belirsizliği'nden $19,35 \pm 4,92$ puan, İş Rolü Uyusmazlığı'ndan $20,41 \pm 6,44$ puan ve İş Rolü Yüğü'nden $7,40 \pm 1,94$ puan aldıkları ve puan ortalamalarının orta düzeyin üzerinde olduğu saptanmıştır. Araştırmada, hemşirelerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği alt boyutlarından sırayla Kendine Güvenli Yaklaşım'dan $14,39 \pm 4,65$, İyimser Yaklaşım'dan $9,76 \pm 3,35$, Çaresiz Yaklaşım $8,96 \pm 4,83$, Boyun Eğici Yaklaşım'dan $6,39 \pm 3,64$ ve Sosyal Destek Arama Yaklaşımından $7,41 \pm 2,15$ puan aldıkları belirlenmiştir. Araştırmada, hemşirelerin iş stresi düzeyi ile stres ile baş etme tarzları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Tartışma ve Sonuç: Araştırmada, COVID-19 pandemisinin ilk döneminde hemşirelerin iş stresinin ve iş stresi ile baş etmelerinin orta düzeyin üzerinde olduğu ve hemşirelerin stresle baş etmede kendilerini orta düzeyde yeterli olarak değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır

Anahtar Kelimeler: COVID-19, hemşire, iş stresi, iş stresi ile başa çıkma, pandemi.

B.58. Determination of Nurses' Work Stress Levels and Work Stress Coping Behaviors During the COVID-19 Pandemic

Introduction and Purpose: The research was conducted in a cross-sectional-descriptive type to determine nurses' work stress levels and stress-coping behaviors during the COVID-19 pandemic.

Method: The research was conducted between March 2020 and June 2020 with 553 nurses who could be reached via Google Forms and were included in the sample. The data of the research were obtained through the Introductory Information Form, Work Stress Scale and Stress Coping Styles Scale. In the study, written consent and ethical approval were obtained. Research data were evaluated for reliability using Chronbach Alpha analysis, descriptive statistics, t-tests in independent groups, ANOVA analysis of variance, and Pearson correlation analysis. In the study, the significance level was taken as $p < 0.05$.

Results: In the study, the average age of the nurses was 31.73 ± 7.98 years old, 36% were 35 years old and over, 64.4% were women, 54.4% were single, 56.6% had a bachelor's degree or above, 79.6% worked in a Ministry of Health hospital, % It was determined that 44.5% of them worked in the profession for 1-5 years and 47.4% worked more than 40 hours a week, 46% worked in the 08-08 shift and 18.5% worked in pandemic-related units. In the research, 50.5% of nurses are in occasional contact with patients with COVID-19, 46.32% of them provide care to patients with COVID-19, 89% of them are concerned about virus transmission while caring for patients with COVID-19, and It was determined that 74.1 of them received training regarding COVID-19 patients. In the study, it was determined that the nurses' work stress score was 7.71 ± 2.25 points, and their work stress coping score was 6.73 ± 2.24 . The sub-dimensions of the Nurses' Work Stress Scale are as follows: It was determined that they received 19.35 ± 4.92 points from Work Role Ambiguity, 20.41 ± 6.44 points from Work Role Incompatibility, and 7.40 ± 1.94 points from Work Role Burden, and their mean scores were above the medium level. In the study, nurses' scores on the Stress Coping Styles Scale sub-dimensions were 14.39 ± 4.65 for Self-Confident Approach, 9.76 ± 3.35 for Optimistic Approach, 8.96 ± 4.83 for Helpless Approach, 6.39 ± 3.64 for Submissive Approach and 7.41 ± 2.15 for Social Support Seeking Approach. It was determined that they received points. In the study, it was found that there was a significant positive and low-level relationship between nurses' work stress level and their styles of coping with stress.

Discussion and Conclusion: In the study, it was concluded that nurses' work stress and coping with work stress were above the medium level in the first period of the COVID-19 pandemic, and nurses evaluated themselves as moderately competent in coping with stress.

Keywords: COVID-19, nurse, work stress, coping with work stress, pandemic.

B.59. Hemşirelerde Kayırmacılık Algısının İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Işık Atasoy¹—Serap Altuntaş²

¹ 0000-0003-2310-6820, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi

² 0000-0002-7695-7736, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Giriş ve Amaç: Dünyanın her yerinde kayırmacılık çalışma ortamlarında sıklıkla karşılaşılan olumsuz davranışlardan biridir. Yapılan araştırmalara göre kayırmacılık arttıkça çalışanlarda örgütsel bağlılığın azaldığı ve işten ayrılma eğiliminin arttığı tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma çalışanın işini anlamsız bulması, kendisini yalnız, yetersiz görmesi olarak tanımlanmaktadır. Yönetim biçimi, rol belirsizlikleri, çalışma şartlarının zor olması, kişiye kurum tarafından değer verilmemesi, bireyin işine yabancılaşmasına neden olabilmektedir. İşe yabancılaşan bireyde iş doyumsuzluğu, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti vb. görüldüğü belirtilmektedir.

Bu çalışma, hemşirelerde kayırmacılık algısının işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişkili arayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Çalışma, çevrimiçi olarak ulaşılan gönüllü 250 hemşire ile yapılmıştır. Veriler, tanıtıcı bilgi formu, örgütsel kayırmacılık algısı ölçeği, işe yabancılaşma ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği ile toplanmıştır. Çalışma için etik kurul onayı alınmıştır. Veriler, SPSS 28 programı ile frekans ve yüzde dağılımı, tanımlayıcı istatistikler, Cronbach alfa katsayısı, korelasyon analizi ve regresyon ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin en fazla “iç grup yanlılığı” yaşadıkları ($20,13 \pm 5,59$), işe yabancılaşma ($77,80 \pm 14,93$) ve işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğu ($7,83 \pm 3,09$) belirlenmiştir. Kayırmacılık algısı ile işe yabancılaşma ($r=0,391$, $p<0,001$) ve işten ayrılma niyeti arasında ($r=0,425$, $p<0,001$) anlamlı, pozitif ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kayırmacılık algısının servis hemşirelerinde yönetici hemşirelere göre daha yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=2,151$; $p<0,075$), servis hemşirelerinin işe yabancılaşma düzeyi en yüksek, yönetici hemşirelerin ise en düşük olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=11,455$; $p<0,001$) belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin işten ayrılma niyetinin en düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Bu çalışmada hemşirelerde kayırmacılık algısının işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu söylenebilir. Hastanelerde kayırmacılığın önüne geçilmeli ve yöneticiler tarafsız davranmalıdır. Hemşirelerin işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetleri orta düzeydedir. Hemşirelerin uzun süre aynı kurumda kalmaları ve verimli olabilmeleri için işe yabancılaşmayı önleyici yönetsel politikaların gerekli olduğu söylenebilir. Böylece işten ayrılma niyetleri azaltılabilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, kayırmacılık, işe yabancılaşma, işten ayrılma.

B.59. The Effect of Cronyism Perception on organizational alienation and Intention to Resign Among Nurses

Introduction and Aim: In workplaces around the world, cronyism is a negative attitude frequently experienced. Research has shown that the tendency to quit one's employment rises, and employee organizational commitment falls as cronyism levels increase. The definition of work alienation is when an employee feels inadequate and alone at work, as well as finding the job meaningless. The management style, role ambiguities, challenging working conditions, and lack of appreciation by the organization can lead to an individual's alienation from their job. According to the research, a person who feels alienated at work may experience burnout, job dissatisfaction, or even the intent to resign.

This descriptive and exploratory study aimed to ascertain the impact of discrimination perception on alienation from work and the intention to leave the job among nurses.

Method: The study included 250 volunteer nurses who were found online. Data were collected with an individual introduction form, organizational favoritism perception and alienation scale, and intention to resign scale. The study has been approved by the ethics committee. The data were analyzed using the SPSS 28 program for frequency and percentage distribution, descriptive statistics, Cronbach's alpha coefficient, correlation analysis, and regression.

Results: According to the results, nurses were found to have the highest levels of “in-group bias” (20.13 5.59), alienation from their jobs (77.80 14.93), and a moderate intention to resign (7.83 3.09). It was found that the cronyism perception and organizational alienation ($r = 0.391$, $p 0.001$) and the intention to leave ($r = 0.425$, $p 0.001$) had a significant, positive, and weak association. Service nurses perceived favouritism as more increasing than manager nurses, and this difference was statistically significant ($F = 2.151$; $p 0.075$). Manager nurses experienced the lowest levels of work alienation, while service nurses experienced the greatest levels, and this difference was statistically significant ($F = 11.455$; $p 0.001$). It was determined that nurse managers had the lowest intention to leave their jobs.

Discussion and Conclusion: It can be said that the perception of favouritism in nurses has a positive and significant effect on work alienation and intention to leave.

In hospitals, nepotism should be prevented, and managers should behave impartially. The amount of alienation from their jobs and intention to resign among nurses is medium.

For nurses to remain in the same institution for a long time and to be productive, administrative policies to prevent alienation from work are required. Thus, Intentions to resign or quit can be reduced.

Keywords: Nurse, cyronism, organizational alienation, intention to resign

B.60. Hemşirelerde Örgütsel Körlük ve İş Doyumu İlişkisi

Merve Özlü¹, Filiz Kantek²

0000-0003-2988-5845, Afyon Sağlık Bilimleri Üniversitesi Atatürk MYO, Afyon

0000-0002-1524- 9824, Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Antalya

Giriş ve Amaç: Örgütsel körlük, kurumlarda kullanılan yöntem/uygulamalardaki hatalar ile gelecekteki olası fırsat/risklerin çalışanlar ve yöneticiler tarafından algılanamaması olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel körlüğün, çevredeki fırsat ve tehditlere yönelik kayıtsızlık/farkında olmama, faaliyetlerde verimsizlik, çalışanlarda monotonluk ve tükenmişlik duygusu, gelişim ve öğrenme gibi durumların yerine getirilememesi, etkili ve sağlıklı vizyonda noksanlık gibi kurumlar için oldukça olumsuz örgütsel sonuçlarının olduğu bildirilmektedir. Örgütsel körlük kavramı hemşirelik için yeni bir kavramdır ve hemşirelik literatüründe oldukça sınırlı bilgi bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı; hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel körlük düzeyini belirlemek, bu düzeyler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemektir. Çalışma sonuçları hemşirelerde iş doyumunun artırılmasına ve örgütsel körlüğün anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tasarıma sahip bu çalışma Temmuz- Ağustos 2023 tarihleri arasında, kartopu örneklem yöntemi ile 150 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında online anket yöntemi kullanılmıştır. Yeni gönüllü katılımcıya ulaşılamaması ile çalışma sonlandırılmıştır. Çalışmanın etik kurulu Akdeniz Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik kurulundan alınmıştır. Veriler "Kişisel Bilgi Formu", "Örgütsel Körlük Ölçeği" ve "İş Doyumu Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Veriler Jamovi programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri analizinde sayı, yüzde, ortalama, korelasyon analizi ve Cronbach alpha testleri kullanılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların %79,3'ünün kadın, %50,0'inin evli, %96,7'sinin kamu hastanesinde çalıştığı ve yaş ortalamalarının 30,8 (SS=7,42) olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin örgütsel körlük ölçek puanının 3,27 (SS=0,654) ve iş doyum ölçeği puan ortalamasının 24,7 (SS=5,20) olduğu belirlenmiştir. Örgütsel körlük ile iş doyum puanları arasında pozitif ilişki ($r=,167$; $p<0,05$) olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel körlük alt boyutları olan örgütsel etkenler ($r=,204$; $p<0,05$) ve sektörel etkenler ($r=,191$; $p<0,05$) boyutları ile iş doyum puanları arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Çalışmada hemşirelerin örgütsel körlük ve iş doyum düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu; örgütsel körlük ve iş doyum arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel körlük, iş doyum, hemşirelik

B.60. The Relationship Between Organizational Blindness and Job Satisfaction in Nurses

Introduction and Aim: Organizational blindness is defined as the failure to perceive errors in the methods/applications used in institutions and possible future opportunities/risks by employees and managers. It is reported that organizational blindness has very negative organizational consequences for institutions, such as indifference/awareness of opportunities and threats in the environment, inefficiency in activities, feeling of monotony and burnout in employees, failure to fulfil conditions such as development and learning, and lack of effective and healthy vision. The concept of organizational blindness is a new concept for nursing, and there is very limited information on it in the nursing literature. The purpose of this study is to determine the level of job satisfaction and organizational blindness of nurses and to examine whether there is a significant relationship between these levels. The study results will contribute to increasing job satisfaction in nurses and understanding organizational blindness.

Method: This study, which has a descriptive and cross-sectional design, was conducted between July and August 2023 with the participation of 150 nurses using the snowball sampling method. An online survey method was used to collect data. The study was terminated as a new volunteer participant could not be reached. The ethics committee of the study was taken from Akdeniz University Non-Interventional Ethics Committee. Data were collected using the "Personal Information Form", "Organizational Blindness Scale" and "Job Satisfaction Scale". Data were analyzed using the Jamovi program. Number, percentage, average, correlation analysis and Cronbach alpha tests were used in data analysis.

Results: It was determined that 79.3% of the participants were women, 50.0% were married, 96.7% worked in a public hospital, and their average age was 30.8 (SD = 7.42). It was determined that the nurses' organizational blindness scale score was 3.27 (SD=0.654), and their job satisfaction scale mean score was 24.7 (SD=5.20). It was determined that there was a positive relationship between organizational blindness and job satisfaction scores ($r=.167$; $p<0.05$). Additionally, it was determined that there was a positive relationship between organizational factors ($r=.204$; $p<0.05$) and sectoral factors ($r=.191$; $p<0.05$), which are sub-dimensions of organizational blindness and job satisfaction scores.

Discussion and Conclusion: In the study, nurses' organizational blindness and job satisfaction levels were above average. It was concluded that there is a positive relationship between organizational blindness and job satisfaction.

Keywords: Organizational blindness, job satisfaction, nursing

B.61. Hemşirelerde İletişim Becerileri ile İlgili Yapılmış Olan Tez Profillerinin İncelenmesi

Filiz Coşkun¹, Derya Gündüz Hoşgör²

¹ 0000-0002-4148-3227, Sağlık Bilimleri Üniversitesi

² 0000-0002-1377-4617, Uşak Üniversitesi Tıp Fakültesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Giriş ve Amaç: Hemşirelik, hasta veya sağlıklı bireylerle kurduğu kişilerarası ilişki aracılığıyla insana doğrudan hizmet veren mesleklerdendir. Hemşirelerin etkili iletişim becerileri; bakım kalitesi artırılması, hasta güvenliğinin sağlanması, hasta ve çalışan memnuniyetinin artırılması açısından önemlidir. Bu çalışmada Türkiye’de hemşirelikte iletişim becerileri hakkında yapılan lisansüstü tezlerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı tipteki çalışmanın verileri, Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi’ne kayıtlı tezlerden elde edilmiştir. “Hemşire”, “hemşirelik”, “iletişim” ve “iletişim becerisi” gibi anahtar kelimelerin Türkçe ve İngilizce formları ve/veya yazılarak tarama işlemi gerçekleştirilmiştir. 22-25 Ağustos 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilen tarama sonucunda 38 tezin özet ve tam metnine ulaşılmıştır. Araştırmacılar tarafından belirlenen dâhil etme ve dışlanma kriterleri sonucunda; 23 tez çalışma kapsamına alınmıştır. Veriler; tezin tarihi, türü, yapıldığı üniversite türü, yapılan anabilim dalı, araştırma tipleri, örneklem sayıları ve kullanılan ölçüm araçları olarak sınıflandırılmıştır. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışma kapsamında lisansüstü tezlerin %48’inin 2016-2019 yılları arasında yapıldığı, %87’sinin yüksek lisans tezi olduğu saptanmıştır. Tezlerin çalışıldığı üniversite türleri incelendiğinde; %52,2’sinin vakıf üniversitesinde yapıldığı ve tezlerin %48,7’sinin hemşirelik anabilim dalında yazıldığı belirlenmiştir. İletişim becerilerini ölçmek için tezlerde kullanılan ölçekler incelendiğinde; %56,5’inde Balcı (1996) tarafından geliştirilen ve Ersanlı ve Balcı (1998) tarafından yeniden düzenlenmiş olan “İletişim Becerileri Envanteri” nin kullanıldığı saptanmıştır. Tezlerde kullanılan araştırma tiplerine bakıldığında %39’1’inde tanımlayıcı tip araştırma modeli kullanıldığı belirlenmiştir. Tezlerin örneklem hacmi incelendiğinde; en az 36, en çok 751 örnekleme sahip olduğu ve tezlerin ortalama örneklem hacminin ise 209,4 olduğu bulunmuştur. Çalışmaya dâhil edilen tezlerin bulguları incelendiğinde; hemşirelerin iletişim becerilerinin yüksek veya orta düzeyde olduğu, iletişim becerileri ile duygusal zekâ, problem çözme becerisi, empatik eğilim ve iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tartışma ve Sonuç: Hemşirelik uygulamalarında iletişim becerisi etkisinin deneysel desende hazırlanacak tezler ile araştırılması, farkındalık eğitimlerinin planlanması, hemşirelerin iletişim becerisi düzeylerinin belirli aralıklarla ölçülmesi önerilmektedir. Bu tezlerden elde edilen bilgilerin hemşirelik alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, iletişim, iletişim becerisi, lisansüstü tez

B.61. Investigation of Thesis Profiles Regarding Communication Skills in Nurses

Introduction and Aim: Nursing is a profession that directly serves people by establishing interpersonal relationships with sick or healthy individuals. Nurses' effective communication skills are of great importance in terms of improving the quality of care, ensuring patient safety, and increasing patient and employee satisfaction. In this study, we aimed to investigate the postgraduate theses on communication skills in nursing in Turkey.

Method: The data of this descriptive study were obtained from the theses registered in the National Thesis Center of the Council of Higher Education-Turkey. We scanned the registered theses with the English keywords "nurse", "nursing", "communication", and "communication skill", and their Turkish equivalents. After scanning between August 22 and 25, 2023, we accessed the abstracts and full texts of 38 theses. Based on the inclusion and exclusion criteria, 23 theses were included. Data; The thesis is classified as the date, type, type of university, department, research types, number of samples and measurement tools used. Descriptive statistics were used to analyze the data.

Results: Of the theses, 48% were written between 2016 and 2019, and 87% of them were postgraduate theses. Of them, 52.2% were written at a foundation university and 48.7% in the department of nursing. In 56.5% of them, the "Communication Skills Inventory" developed by Balci(1996) and revised by Ersanlı and Balci(1998) was used to measure communication skills. The descriptive research model was used in 39.1% of them. Sample sizes ranged between 36 and 751. The average sample size was 209.4. The findings of the theses included in the study are examined. It was observed that the nurses' communication skills were high or moderate, and there was a positive and significant relationship between communication skills and emotional intelligence, problem-solving skills, empathic disposition and job satisfaction.

Discussion and Conclusion: We recommend that the effect of communication skills in nursing practices be investigated with experimental studies, that awareness training should be planned, and that nurses' communication skill levels should be measured at regular intervals. We expect that data obtained from these theses will contribute to the communication literature in nursing.

Keywords: Communication, communication skill, graduate thesis, nursing

B.62. Hastanelerde Çalışan Güvenlik Görevlilerinin Sağlıkta Şiddet Olgularına Yönelik Bilgi Düzeylerinin Ve Deneyimlerinin İncelenmesi

Rabia Çalışkan¹, Arzu Kader Harmancı Seren²

¹ 0000-0002-6901-4393, Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi

² 0000-0002-4478-7234, Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

Giriş ve Amaç: Hastanelerde çalışan güvenlik görevlilerinin sağlıkta şiddet olaylarına ilişkin bilgi düzeylerinin ve deneyimlerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem: Tanımlayıcı tasarımda olan araştırmanın evrenini İstanbul'da bulunan üç kamu hastanesinde çalışan güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ilk hastaneden 67, ikinci hastaneden 65 ve üçüncü hastaneden 94 olmak üzere toplam 226 güvenlik görevlisi oluşturmaktadır. Literatürden yararlanarak hazırlanan ve üç bölümden (kişisel özellikler, mesleki özellikler ve sağlıkta şiddet olgularına ilişkin bilgi düzeyleri ve müdahale deneyimlerini içeren bölüm) oluşan bir anket formu kullanılmıştır. SBÜ Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (11.06.2021 tarihli 20/23 karar sayılı) ve İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nden (09.07.2021 tarihli 2021/32 sayılı) gerekli izinler alınmıştır. Veriler çevrim içi ortamda 2021 yılının Eylül-Ekim ayları arasında toplanmıştır. Toplanan veriler Excel programı ile (sayı, yüzdelik dağılımı, ortalama, minimum ve maksimum değerler, standart sapma ile maksimum ve minimum değerler) analiz edilmiştir.

Bulgular: Güvenlik görevlilerinin mesleki eğitim durumlarına ilişkin değerlendirmeler neticesinde tamamının özel güvenlik sertifikasına sahip olduğu ve mesleki eğitim almış olduğu saptandı. Hastane güvenlik görevlilerinin çoğunluğunun hastanede çalışırken şiddet olguları ile karşılaştığını, yarısından fazlasının hemen her gün şiddet olaylarına müdahale ettiğini, en sık hasta yakını-hemşire arasındaki şiddet olaylarına müdahale ettiğini, büyük çoğunluğunun hastanede fiziksel ve sözel şiddete maruz kaldığını ifade ettiği belirlendi. Katılımcıların çoğunlukla hastane ortamında çalışmadan önce sağlıkta şiddet olaylarına yaklaşım konusunda özel eğitim almadıkları, yarısından fazlasının hastanede çalışmaya başladıktan sonra sağlıkta şiddet olaylarına yaklaşım konusunda özel eğitim aldıkları, büyük oranda kurumda güvenlik birimlerinin şiddet olgularında uygulanmak üzere yükümlü oldukları bir protokol bulunduğu ve tüm güvenlik personellerinin yarısının şiddet olaylarına müdahalede kendilerini yetkin hissettikleri saptandı.

Tartışma ve Sonuç: Hastanelerde çalışan güvenlik görevlilerinin çoğunluğunun hastanelerde şiddet olguları ile karşılaştıkları, şiddet bilgi düzeylerinin ve deneyim skorlarının yüksek olduğu saptandı. Hastanede çalışmaya başladıktan sonra sağlıkta şiddet olaylarına yaklaşım konusunda özel eğitim aldıkları belirlendi.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik görevlisi, hastane, sağlıkta şiddet

B.62. Investigating The Information Levels and Experiences of Hospital Security Guards About Violence Cases in Health Care Settings

Introduction and Aim: It aims to evaluate the knowledge and experience of security guards working in hospitals on violence in health.

Method: The research population in descriptive design consists of security guards working in three public hospitals in Istanbul. The study sample consists of 226 security personnel: 67 from the first hospital, 65 from the second hospital, and 94 from the third hospital. A questionnaire form, which was prepared by making use of the literature and consisted of three parts (personal characteristics, occupational characteristics, knowledge levels regarding health violence cases, and intervention experiences), was used. Permissions were obtained from SBU Hamidiye Scientific Research Ethics Committee (dated 11.06.2021 and numbered 20/23) and Istanbul Provincial Health Directorate (dated 09.07.2021 and numbered 2021/32). Data were collected online between September and October 2021. The collected data were analyzed with the Excel program (number, percentage distribution, mean, minimum and maximum values, standard deviation and maximum and minimum values).

Results: As a result of the evaluations regarding the vocational training status of the security guards, it was determined that all of them had private security certificates and received vocational training. It was determined that the majority of them stated that they were exposed to physical and verbal violence in the hospital. The participants mostly did not receive special training on the approach to violence in health before working in the hospital environment; more than half of them received special training on approaching violence in health after they started working in the hospital, that the security units in the institution have a protocol to be applied in cases of violence, and that half of all security personnel are responsible for violence. It was determined that they felt competent in intervening in their events.

Discussion and Conclusion: It was determined that the majority of the security guards working in hospitals faced violence in hospitals, and their knowledge levels of violence and experience scores were high. It was determined that they received special training on the approach to violence in health after they started working in the hospital.

Keywords: Hospital, security guard, violence in health

B.63. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi İle İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Selin Akdeniz¹, Sevim Şen Olgay²

¹ 0009-0002-5724-6530, Amerikan Hastanesi

² 0000-0003-3301-4153, Yeditepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

Giriş ve Amaç: Araştırma 12.08.2022 tarihinde Yeditepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna göre kabul edilmiştir. Stratejik yönetim sistemine talebin arttığı günümüz kuruluşlarında insan kaynağı yönetiminde benimsenen en önemli sistem yetenek yönetimidir. Bu sayede işletmeler, kurum bağlılığının artması ve iş motivasyonunun sağlanması amacıyla yeteneğin keşfinden eğitim ve gelişimine kadar tüm süreçlerine dâhil olabilmektedir. Bu araştırma, hemşirelerin yetenek yönetimi ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma Eylül – Aralık 2022 tarihleri arasında çevrim içi ortamda tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda yapılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan aynı vakfa bağlı olan özel hastane ve üniversite hastanesinde çalışan tüm hemşireler oluşturmuştur (N:1412). Çalışmanın örneklemini araştırmaya katılma kriterlerini karşılayan ve gönüllü olan 241 hemşire oluşturmuştur. Veriler Bilgi Formu, Yetenek Yönetimi Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde NCSS 2007 kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar, iki grup karşılaştırmasında Mann-Whitney U Testi, üç ve üzeri grupların karşılaştırmasında Kruskal-Wallis Testi, spearman's korelasyon testi kullanılmıştır ve $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin yetenek yönetimi ölçeği toplam puan ortalaması $3,28\pm0,95$, hemşire iş motivasyonu ölçeği toplam puan ortalaması $63,27\pm10,32$ olarak bulunmuştur. Katılımcıların yetenek yönetimi ve hemşire iş motivasyonu düzeyi ölçümlerinde mesleki deneyiminin, kurumda çalışma süresinin, mesleği severek yapmanın, kariyer planlaması yapanların, ekip iletişiminin iyi olduğunu düşünenlerin ve eğitim alanların istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu görülmüştür. Ayrıca yetenek yönetimi ölçeği ile hemşire iş motivasyonu ölçeği puan ortalamaları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=,494$; $p<0,01$).

Tartışma ve Sonuç: Hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda yetenek yönetimi sistemi uygulanma durumuna göre hemşire iş motivasyonu ölçeği değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Güner'in 2016 yılında gerçekleştirdiği araştırmaya göre yetenek yönetiminin çalışan motivasyonu üzerinde pozitif etkisi olduğu, Tayan'ın 2022 yılında gerçekleştirdiği çalışmada yetenek yönetimi uygulamaları arttıkça iş motivasyonu da pozitif yönde etkilendiği belirlenmiştir. Çalışmanın bulguları hemşirelerin yetenek yönetimi düzeyinin orta düzeyde ve hemşire iş motivasyonunun ise ortalamanın üzerinde olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, yetenek yönetimi, iş motivasyonu

B.63. Examination of The Relationship Between Nurses' Talent Management and Work Motivation

Introduction and Aim: This research was approved on August 12, 2022, according to the Yeditepe University Non-Interventional Clinical Research Ethics Committee. In today's organizations, where demand for strategic management systems is increasing, talent management is the most crucial system adopted in human resource management. This allows businesses to be involved in all processes, from talent discovery to training and development, to increase organizational commitment and ensure job motivation. This research was conducted to investigate the relationship between nurses' talent management and job motivation.

Method: The research was conducted online between September and December 2022 with a descriptive and cross-sectional design. The study's universe consisted of all nurses working in a private hospital and a university hospital in Istanbul, both affiliated with the same foundation (N:1412). The study sample consisted of 241 nurses who met the research participation criteria and volunteered. Data was collected using an Information Form, a Talent Management Scale, and a Nurse Job Motivation Scale. NCSS 2007 was used for data analysis. Descriptive statistical methods, Mann-Whitney U Test for comparing two groups, Kruskal-Wallis Test for comparing three or more groups, and Spearman's correlation test were used in evaluating the data, with $p < 0.05$ considered statistically significant.

Results: The average total score of the nurses' talent management scale was found to be 3.28 ± 0.95 , and the average total score of the nurse job motivation scale was 63.27 ± 10.32 . It was found that participants' professional experience, duration of work at the institution, loving their profession, planning their career, those who think team communication is good, and those who received education made a statistically significant difference in talent management and nurse job motivation level measurements. Furthermore, a positive and medium-level considerable relationship was found between the average scores of the talent management and nurse job motivation scales ($r = 0.494$; $p < 0.01$).

Discussion and Conclusion: It was found that the value of the nurse job motivation scale according to the application status of the talent management system in the institutions where nurses work was statistically significant. Similarly, according to a study conducted by Güner in 2016, it was determined that talent management has a positive effect on employee motivation, and according to a study conducted by Tayan in 2022, as talent management practices increased, job motivation was also positively affected. The study's findings showed that the level of nurses' talent management is moderate, and nurse job motivation is above average.

Keywords: Nursing, talent management, work motivation

B.64. Bir Üniversite Hastanesinin Yoğun Bakımında Çalışan Hemşirelerinin Ekip Çalışması Tutumlarının İncelenmesi

Selin Vural¹, Arzu Kader Harmancı Seren²

¹ Balıkesir Üniversitesi Hastanesi

² 0000-0002-4478-7234, Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

Giriş ve Amaç: Bir üniversite hastanesinin yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin ekip çalışması tutumlarının incelenmesini amaçlayan bu çalışma kesitsel ve tanımlayıcı türde bir çalışmadır.

Yöntem: Çalışmanın örneklemini ilgili üniversitenin uygulama ve araştırma hastanesi yoğun bakım ünitelerinde çalışan 52 hemşire oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri, iki bölümden oluşan bir anket formu ile toplanmıştır. Formun birinci bölümünde sosyodemografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla bir soru formu, ikinci bölümde ise Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizi SPSS 22.0 programıyla yapılmıştır. Sosyodemografik özellikler için yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma testleri kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen ölçümlerin normal dağılıp dağılmadığı Shapiro-Wilk testi ile yapılmıştır. Normal dağılım göstermedikleri saptandığından karşılaştırmalarda parametrik olmayan (Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis vb.) testlerden yararlanılmış, %95 güven aralığında $p < 0,05$ düzeyindeki değerler istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Bulgular: Çalışmada ekip yapısı alt boyutunun cinsiyetle, haftalık çalışma saatinin karşılıklı destek alt boyutuyla anlamlı şekilde farklılaştığı; meslekteki ve yoğun bakımdaki çalışma süresi ile karşılıklı destek alt boyutu arasında düşük düzeyde ve negatif yönde ilişki olduğu saptandı.

Tartışma ve Sonuç: Çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin ekip çalışması tutumlarının iyi düzeyde olduğu fakat haftalık çalışma sürelerinin fazla olmasının karşılıklı desteği azalttığı sonucuna varıldı.

Anahtar Kelimeler: Ekip, hemşire, tutum, yoğun bakım

B.64. An Investigation of Teamwork Attitudes of Nurses Working in the Intensive Care Unit of a University Hospital

Introduction and Aim: This cross-sectional and descriptive study examines the teamwork attitudes of nurses working in the intensive care units of a university hospital.

Methods: The study sample consists of 52 nurses working in the intensive care units of the relevant university's practice and research hospital. The data for the study were collected using a questionnaire form consisting of two sections. The first section of the form included a questionnaire for determining sociodemographic characteristics, and the second section included the Teamwork Attitudes Scale. The analysis of the data was conducted using the SPSS 22.0 program. Percentage, frequency, mean, and standard deviation tests were used for the sociodemographic characteristics. The normality of the measurements obtained from the scale was tested using the Shapiro-Wilk test. Since they were found not to follow a normal distribution, non-parametric tests (Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis, etc.) were used for comparisons, and values at $p < 0.05$ level with a 95% confidence interval were considered statistically significant.

Findings: The study found nurses' team structure scores significantly differed according to gender. The mutual support sub-dimension was significantly different from the weekly working hours. There was a low-level and negative correlation between the years of experience in the profession and intensive care and the mutual support sub-dimension.

Discussion and Conclusion: The study concluded that the teamwork attitudes of intensive care nurses were at a good level, but having long weekly working hours reduced mutual support.

Keywords: Attitude, intensive care, nurse, team

B.65. Hemşirelerde Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Stresi ilişkisi

Serap Arıcan¹, Filiz Kantek²

¹ 0000-0003-0731-8858, Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelikte Yönetim Bilim Dalı Doktora Öğrencisi

² 0000-0002-1524-9824, Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Giriş ve Amaç: Sanal kaytarma bir çalışanın mesai saatleri içerisindeyken, kendi işi ile alakalı olmayan internet sitelerini ziyaret etme veya bireysel amaçlarla e-posta alışverişinde bulunma gibi faaliyetleri ifade eden bir kavramdır. Sanal kaytarma kavramı internet kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte ortaya çıkan bir kavramdır. Sanal kaytarma davranışı ile ilgili bazı durumlarda çalışanların kişisel gelişimine katkı sunarken, bazı durumlarda çalışanlara zarar verebileceği ifade edilmiştir. İş stresi, bireyin mesleki olarak yetersizliklerinin yanı sıra fiziksel ve psikolojik nedenlerle ortaya çıkan, çalışanlarda gerilim oluşturan durumlardır. Hemşireliğin çok fazla mesleki zorluk içerdiği ve iş yeri stresinin yaygın olarak görüldüğü bir meslek olduğu bilinmektedir. Bu çalışma hemşirelerde sanal kaytarma davranışının, iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılması planlanmıştır.

Yöntem: Araştırmada tanımlayıcı ve kesitsel bir tasarım kullanılmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi etik kurul izni ve ölçek izinleri alınmıştır. Katılımcılara online anketler gönderilerek veriler elde edilmiştir. Anket kişisel bilgi formu, sanal kaytarma ölçeği ve iş stresi ölçeğinden oluşmaktadır. Araştırmaya 124 gönüllü katılım sağlamıştır. Veriler Temmuz-2023 tarihinde toplanmıştır sonrasında Jamovi 2.4.5 paket programında verilerin analizi yapılmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve Cronbach alpha testleri kullanılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların %79,8'inin kadın, %54,8'inin evli, %66,1'inin lisans mezunu, %77,4'ünün kadrolu, %65,3'ünün mesleği isteyerek seçtiği belirlenmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması ise 30,6 (Ss=6,35) olarak hesaplanmıştır. Hemşirelerin sanal kaytarma ölçek puan ortalaması 2,64 (Ss=0,82) ve iş stresi ölçek puan ortalaması 3,59 (Ss= 0,77) olarak saptanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda sanal kaytarma ölçeği puanları ile iş stresi ölçeği puanları arasında anlamlı bir korelasyon bulunmamıştır ($r= 0,054$; $p=0,553$).

Tartışma ve Sonuç: Hemşirelerin mesai saatlerinde sanal kaytarmalarının orta düzeyde olduğu, iş streslerinin ise ortalamanın üstünde olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerde sanal kaytarma ve iş stresi arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, hemşirelik, iş stresi, sanal kaytarma

B.65. The Relationship between Cyberloafing Behavior and Work Stress in Nurses

Introduction and Aim: Cyberloafing is a concept that refers to activities such as visiting websites that are not related to an employee's job or exchanging e-mails for personal purposes while an employee is working hours. The concept of cyberloafing is a concept that emerged with the widespread use of the internet. It has been stated that while cyberloafing behavior contributes to employees' personal development in some cases, it can harm employees in other cases. Work stress is a situation that occurs due to physical and psychological reasons, as well as the professional inadequacies of the individual, and creates tension in employees. It is known that nursing is a profession that involves many professional challenges and workplace stress is common. This study was planned to examine the relationship between cyberloafing behavior and work stress in nurses.

Method: A descriptive and cross-sectional design was used in the research. Ethics committee permission and scale permissions were obtained to conduct the study. Data was obtained by sending online surveys to the participants. The survey consists of a personal information form, cyberloafing and work stress scales. 124 volunteers participated in the research. The data was collected in July 2023, and then the data was analyzed in the Jamovi 2.4.5 package program. Descriptive statistics, correlation analysis, and Cronbach's alpha tests were used in data analysis.

Results: It was determined that 79.8% of the participants were women, 54.8% were married, 66.1% had a bachelor's degree, 77.4% were permanent staff, and 65.3% chose the profession willingly. The participants' average age was 30.6 (Sd = 6.35). The nurses' mean cyberloafing scale score was 2.64 (Sd=0.82), and their job stress scale mean score was 3.59 (Sd= 0.77). As a result of the correlation analysis, no significant correlation was found between the cyberloafing scale scores and the work stress scale scores ($r = 0.054$; $p = 0.553$).

Discussion and Conclusion: It was determined that nurses' cyberloafing during working hours was at a moderate level, and their job stress was above average. No significant relationship was found between cyberloafing and work stress in nurses.

Keywords: Nurse, nursing, work stress, cyberloafing

B.66. Hemşirelerin Sorun Çözme Becerileri ve İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi: Sistemik Derleme

Berra Yılmaz Kuşaklı¹, Betül Sönmez²

¹ 0000-0002-5612-9554, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik

² 0000-0002-6091-4993, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı

Giriş ve Amaç: Tüm hemşirelik uygulamaları temelinde bir sorun çözme süreci olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle hemşirelerin sorun çözme becerilerini belirlemek ve bu süreçleri keşfetmek önemlidir. Bu çalışma hemşirelerin sorun çözme becerilerinin ve ilişkili faktörlerin belirlenmesi üzerine temellendirilen araştırma makalelerini incelemek amacıyla planlanmıştır.

Yöntem: Bu çalışma sistemik derleme türündedir. Çalışmanın evrenini Haziran-Temmuz 2023 tarihinde "EBSCO-Host", "Scopus", "Google Scholar", "Medline-Pubmed", "Ovid", "TürkMedline" ve "ULAK-BİM-Türk Tıp Dizini" olmak üzere 7 ulusal ve uluslararası veri tabanında Türkçe "sorun çözme", "hemşire", "hemşirelik" ve İngilizce "problem solving", "nurse" "nursing" anahtar kelimeleri ile ulaşılan 1430 makale oluşturmuştur. Son on yılda yayınlanmış (Ocak 2014- Mayıs 2023), yayın dili Türkçe veya İngilizce olan ve tam metni bulunan makalelerden araştırma kriterlerini karşılayan 17 çalışma bu araştırmanın örneğini (n=17) oluşturmuştur. Tarama ve bulguların raporlandırılması PRISMA kontrol listesi rehber alınarak yürütülmüştür.

Bulgular: Çalışmaların 14'ü tanımlayıcı ve ilişki arayıcı, birisi yarı deneysel, birisi nitel ve birisi karma araştırma tasarımıdır. Hemşirelerin sorun çözme becerilerinin değerlendirilmesinde sıklıkla Problem Çözme Envanterinin-(PÇE) kullanıldığı, sorun çözme becerilerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin sorun çözme becerilerini etkileyen faktörler incelendiğinde; yaş, medeni durum, çalışma yılı, pozisyonu ve konuyla ilgili eğitim alma durumunun en önemli faktörler olduğu; etkileyen faktörlerin hemşireler, hemşirelik yönetimi ve hastalara ilişkin faktörler olmak üzere üç tema altında ele alındığı saptanmıştır. Sorun çözme becerileri ile "hemşire yöneticinin yeterlilik düzeyi", "algılanan örgütsel destek", "katılımcı mizah" ve "öz-yeterlilik algısı" ile pozitif yönlü güçlü ve anlamlı bir ilişki, PÇE ile "Covid-19 korku düzeyi" ve "Otomatik Düşünceler Ölçeği" arasında zayıf ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sorumlu hemşirelerin sorun çözme becerileri ile klinik karar verme becerileri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, yalın yönetimin, nörolingüistik programlama ve vaka tabanlı eğitimin problem çözme becerilerinin geliştirilmesinde etkili olduğu saptanmıştır.

Tartışma ve Sonuç: Bu bulgular, hemşirelerin ve sorumlu hemşirelerin sorun çözme becerilerinin geliştirilmesi gereken düzeyde olduğunu ortaya koymakta, ayrıca hemşirelerin sorun çözme becerilerinin belirli eğitim faaliyetleri yoluyla geliştirilebileceğine ilişkin sınırlı kanıt sunmaktadır.

Anahtar kelimeler: Sorun çözme, beceri, hemşire, sistemik derleme

B.66. Determination of Nurses' Problem-Solving Skills and Related Factors: A Systematic Review

Introduction and Aim: All nursing practices are considered as a problem-solving process. Therefore, it is important to determine nurses' problem-solving skills and explore these processes. This study was planned to examine research articles based on the determination of nurses' problem-solving skills and related factors.

Method: This study is a systematic review. The population of the study consisted of 1430 articles accessed in 7 national and international databases, including "EBSCO-Host", "Scopus", "Google Scholar", "Medline-Pubmed", "Ovid", "TürkMedline" and "ULAKBIM-Turkish Medical Directory" with the keywords "sorun çözme", "hemşire", "hemşirelik" in Turkish and "problem-solving", "nurse", "nursing" in English in June-July 2023. The sample of this study consisted of 17 studies (n=17) published in the last ten years (January 2014-May 2023), published in Turkish or English, and meeting the research criteria among the articles with full text. Findings were screened and reported using the PRISMA checklist as a guide.

Results: Fourteen studies were descriptive and correlational, one quasi-experimental, one qualitative, and one mixed research design. It was found that the Problem Solving Inventory (PSI) was frequently used to evaluate the problem-solving skills of nurses and that their problem-solving skills were at a moderate level. When the factors affecting the problem-solving abilities of nurses were examined, it was found that age, marital status, years of employment, position, and education on the subject were the most important factors; the factors affecting the problem-solving skills were discussed under three themes: factors related to nurses, nursing management and patients. It was found that there was a strong and significant positive relationship between problem-solving skills and "nurse manager competence level", "perceived organizational support", "participatory humour", and "self-efficacy perception", and a weak and significant relationship between PSI and "Covid-19 fear level" and "Automatic Thoughts Scale". It was found that there was a significant relationship between problem-solving skills and clinical decision-making skills of charge nurses and that lean management, neuro-linguistic programming, and case-based training were effective in improving problem-solving skills.

Discussion and Conclusion: These findings reveal that the problem-solving skills of nurses and charge nurses are at a level that needs to be improved, and also provide limited evidence that the problem-solving skills of nurses can be improved through specific educational activities.

Keywords: Problem-solving, skills, nurse, systematic review.

B.67. Klinik ve Yönetici Hemşirelerin Hemşire Yetkinlik Değerlendirmesi'nin Karşılaştırılması

Ayşe Önal¹, Şeyda Seren İntepeler²

¹ 0000-0001-7401-9191, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi

² 0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Giriş ve Amaç: Hemşire yetkinliği özellikle hasta güvenliği ve hemşirelik bakım kalitesi açısından önemlidir. Bu çalışmada, klinikte çalışan hemşirelerin kendi hemşire yetkinlik değerlendirmesi ile yönetici hemşirelerinin yetkinlik değerlendirmesinin karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Yöntem: Bu çalışma, bir üniversite hastanesinin acil, ameliyathane ve poliklinik dışındaki servislerinde çalışan hemşirelerin kendi öz yetkinlik değerlendirmesi ile yönetici hemşirelerin klinikte çalışan hemşireleri değerlendirmesi karşılaştırmıştır (n=162). Veriler, tanıtıcı ve çalışma özellikleri bilgi formu ve Hemşire Yetkinlik Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, SPSS 24 paket programında yapılmıştır. Tanıtıcı özelliklerde sayı, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Yönetici hemşirelerle klinik hemşirelerinin yetkinlik değerlendirmesi karşılaştırmasında Bağımsız Gruplarda t testi, birimde çalışma yıllarına göre yetkinlik değerlendirmesi karşılaştırmada One Way Anova testi kullanılmıştır.

Bulgular: Klinikte çalışan hemşireler ve yönetici hemşireler yetkinlik düzeylerini çok iyi yetkinlik olarak değerlendirmiştir. Hemşirelerin yetkinlik değerlendirme ortalaması 85,81 (SS=10,70), yöneticilerin hemşireleri yetkinlik değerlendirme ortalaması 82,40 (SS=15,48) olarak bulunmuştur. İki grup yetkinlik değerlendirmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (p=0,022). Hemşirelerin yetkinlik değerlendirmesi yönetici hemşirelerin yetkinlik değerlendirmesinden daha yüksek olarak bulunmuştur. Birimde çalışma yılı arttıkça her iki grubun yetkinlik değerlendirmesi artmıştır.

Tartışma ve Sonuç: Yönetici-hemşire değerlendirmeleri, yönetici incelemeleri için daha geniş, daha gerçekçi ve yapıcı bir temel sunmasında önemlidir. Yöneticilerin ve hemşirelerin değerlendirmeleri arasında uyum ya da fark olması, hemşire yeterliliğini belirlemede önemli bilgiler sunacaktır. Bu çalışmada, yönetici hemşirelerin hemşireleri daha düşük değerlendirmesi sonucu, hemşireleri ekip içinde genel olarak gözlemleyebilmeleri ve değerlendirme konusunda daha deneyimli olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Hemşirelerin yetkinliklerinin daha da geliştirilmesi amacıyla mesleki gelişim ve yetkinlik programlarının oluşturulması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelikte yetkinlik, mesleki yetkinlik, yönetici hemşire, hemşire

B.67. Comparison of Self-Competency and Executive (Charge) Nurses' Competency Assessments of Clinical Nurses

Introduction and Aim: Nurse competence is vital in terms of patient safety and nursing care quality. This study compared nurses' and their managers' competence assessments.

Method: In this study, the self-competence assessment of nurses working in services other than emergency service, the operating room, and outpatient clinics of a university hospital between January and December 2020 was compared with the assessment of service nurses by charge nurses (n=162). The data were collected using the introductory and working characteristics information form and the Nurse Competency Scale. The data were analyzed using the SPSS 24 software. Numbers, percentages, means, and standard deviations were used for the sociodemographic data. The independent samples t-test was used to compare the competency assessments of the charged nurses and service nurses. The one-way analysis of variance (ANOVA) was used to compare the competency assessments of the nurses and nurse managers over years of working in the unit.

Results: Service nurses' self-assessment and charge nurses' assessment of clinical nurses evaluated the competence levels as very good in both groups. The nurses' competency self-assessment average was 85.81 (SD=10.70), and the charge nurses' nurse competency assessment average was 82.40 (SD=15.48). A statistically significant difference was detected between the two groups' competence assessments. Nurses' self-competency assessments were higher than charge nurses' competency assessments. The level of competencies increased in both groups as the years of working in the unit increased.

Discussion and Conclusion: Manager-nurse assessments play a crucial role in providing a more inclusive, realistic, and constructive basis for manager evaluations. An agreement or a conflict between the assessments from managers and nurses presents significant information in the determination of nurse competence. In this study, the lower evaluation of nurses by the charge nurses may be due to their ability to observe nurses in their teams in general and that they have more experience in evaluation. It is suggested that professional development and competence programs be created to develop nurses' competencies further.

Keywords: Competence in nursing, professional competence, executive nurse, nurse

B.68. Hemşirelerin Sessiz İstifasının Yükselen Sesi

Ebru Melek Benligül¹, Gülendam Hakverdioğlu Gönt²

¹ 0000-0002-6757-9737, İzmir Tınaztepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı

² 0000-0003-4781-6501, İzmir Tınaztepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı

Amaç: Bir süredir dünyanın gündeminde olan ve Türkçe'ye "sessiz istifa" şeklinde geçen "quiet quitting" kavramı, görev tanımında yer alan sorumluluklara ek olarak hiçbir şey yapmamak, sorumluluktan kaçmak, yalnızca gerektiği kadar çalışmak, sessizce hak aramak, vazgeçme hali; çalışanın kendisine "ne için?", "ne yapıyorum ben?", "değer mi?" gibi soruları sorması ve soruları içerisinde yer aldığı iş örgütünün aleyhinde cevaplaması veya aksiyon alması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bildirinin amacı, dünyada ve ülkemizde hemşireler arasında büyüyen sessiz istifa gerçeğine ve nedenlerine odaklanılarak güncel literatür eşliğinde yönetici hemşireler için çözüm önerileri sunmaktır.

Olgu: Sessiz istifa, çalışma ortamında minimum çaba harcama ve daha az sorumluluk alma üzerine kurulu benimsenmiş bir iş davranışı; sessiz bir vazgeçiş süreci olarak tanımlanmıştır. Bu kavram, özellikle tükenmişlik ve merhamet yorgunluğunun pandemiden önce bile tehlikeli seviyelerde olduğu sağlık sektöründe yeni olmamakla birlikte; sahada yetersiz hemşire istihdamı ve artmış iş yükü ile çalışan hemşirelerin de çalışma hayatlarına yansıyan tükenmişlik ve isteksizliği zaman zaman Z kuşağının bir kusuru, toplumsal çalışma etiğindeki bir düşüş veya ekiplerine liderlik edemeyen hemşirelik yöneticileri ile ilişkilendirilmiştir. Ancak bu nedenler, hemşire iş gücünün eylemleriyle (veya daha doğrusu eylemsizlikleriyle) bize anlatmaya çalıştıklarını yeterince adil ve eksiksiz tanımlamakta mıdır? Oysa hemşirelerin sessiz istifa nedenleri anlamak zor değildir.

İnsanların gündelik hayatlarında köklü değişimlere neden olan Covid-19 salgınının çalışma hayatında da önemli değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Covid-19 süreci çalışma şartlarında yaşanan değişimlerin, geçmiş yıllarda da yaşanan fakat üzerine düşülmeyen çalışma hayatı problemlerinin belirginleşmesini sağlamış, durumu daha da kötüleştirmiş ve işlerini gerçekten sevmeyen, ancak yollarına daha iyi bir seçenek çıkana veya emekli olma zamanı gelene kadar devam etmeye razı olan sağlık çalışanı sayısını artırmıştır. Türk Hemşireler Derneği 2023 yılında dünyadaki hemşire açığının 30 milyonu bulduğunu açıklayarak küresel hemşire krizine ve hemşire göçünün söz konusu olduğu bizim gibi ülkelerde bu açığın çok daha büyük bir sorun olduğuna dikkat çekmiştir. Mevcut hemşire açığı birçok faktörün bir sonucu olup yetersiz istihdamın yanı sıra emeklilik ve tükenmişlik nedeniyle sahadan ayrılan hemşirelerin sayısındaki artışla sorun daha da karmaşık hale gelmiştir.

Sessiz İstifa Nedenleri

Hemşirelerin uzun çalışma saatleri, nitelikli bakım verebileceklerinden daha fazla hastaya bakması, maaşlarına ve özlük haklarına yönelik bir düzenleme yapılmamış olması, aldıkları eğitime göre görevlendirilmemeleri, yeterince takdir edilmemeleri, çalışma ortamlarında maruz kaldıkları şiddet ve mobbing başta olmak üzere hemşirelerin kendilerini adaletsizliğin kurbanı olarak hissetmelerine yol açan ilişkili faktörlerin tümünün sessiz istifaya neden olabileceği bildirilmektedir. Literatürde sessiz istifa nedenleri arasında; hemşirelerin özgün kabiliyet ve becerilerinin görev tanımıyla örtüşmediğini düşünmesi, çalışma ortamı içerisinde önemsiz bir role sahip olduğunu düşünmesi veya değersiz hissetmesi, sahip oldukları potansiyeli ortaya çıkarmaları konusunda teşvik edilmemesi, desteklenmemesi,

kuruma sağladıkları katkılara bağlı olarak hak ettiklerini düşündükleri takdiri görememeleri, mesleki alanlardaki gelişimleri için yeteri kadar destek görmediğini düşünmesi, bekledikleri düzeyde maaş artışına ulaşamamaları, yöneticilerin süreçleri şeffaf bir biçimde yürütmemesi kurum içi güç mesafesinin yüksek olması, yönetici hemşirelerle organik bir iletişim ağının olmaması veya farklı kademelerdeki çalışanların yöneticileriyle dilediği gibi iletişim kuramaması, örgüt kültürünün zayıflığı sessiz istifa nedenleri arasında gösterilmektedir.

Sessiz İstifa Nasıl Yapılıyor?

Sessiz istifa, tanımı gereği incelikli ve neredeyse görünmez bir olgudur. Bu nedenle sessiz istifanın varlığını kanıtlamak da zordur. Bununla birlikte, sessiz istifanın fark edilmesine yardımcı olabilecek ve çalışma ortamlarında dikkatle izlenebilecek bazı ipuçları da vardır:

- ☐ İş saatleri dışında iş yüklerini taşımamak,
- ☐ Çalışma hayatının dışında kalan zamana düşünsel olarak dahi çalışma hayatını karıştırmayacak katı bir duruş sergilemek (mesai saatleri dışında e-postalara veya mesajlara cevap vermemek)
- ☐ İşe geç gelmek veya işten erken ayrılmak,
- ☐ Ekip projelerine daha az katkı vermek,
- ☐ Tutku veya coşku eksikliği,
- ☐ Fazla sakinlik ve motivasyon eksikliği,
- ☐ Yöneticilerle veya ekip arkadaşlarıyla yaşanan kopukluk,
- ☐ Sosyal amaçlı düzenlenen şirket etkinliklerine katılmamak
- ☐ Normalden daha fazla hastalık izni kullanmak.

Sessiz İstifayı Nasıl Anlarsınız?

Düzenli olarak çalışan bağlılığı ve memnuniyeti anketleri uygulamak sessiz istifa uygulayanların varlığına işaret edebileceği gibi sessiz istifa eğilimi olan ve işle ilgili olmayan hemşirelerin bu anketleri doldurma olasılıklarının daha düşük olduğu da unutulmamalıdır. Çalışanlar sessiz istifada olduklarında, verimlilik ve bakım kalitesi genellikle düşer. Kalite göstergelerinin izlemi sessiz istifayı fark etmenize yardımcı olabilir. Ayrıca hasta ve hasta yakını memnuniyeti anketleri sonuçları, raporlu hemşire sayısında artış ve hemşirelerin düşük motivasyonları da sessiz istifa hakkında önemli bilgiler sağlamaktadır. Özellikle birim yönetici hemşirelerinin hemşirelerin duygu değişimlerinden sessiz istifa modunda olup olmadıklarını anlayabilirler. Çalışanlarınızdan herhangi birinin normalden farklı görüldüğünü ya da farklı bir duygu durumunda olduğunu düşünülüyorsa bu konu göz ardı edilmemelidir.

Sonuç

Sağlık kurumlarında, hemşire sayısında bir azalma olmasa da hemşirelerin sessiz istifası hasta bakım kalitesi açısından önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Artan genç hemşire oranı göz önüne alındığında sağlık hizmetlerinde kalitenin geleceğini eleştirel bir şekilde analiz etmemiz gerekmektedir. Sessiz istifa aynı zamanda hemşirenin çalıştığı kurumu protesto etmesi anlamına da gelen bir eylemdir. Hemşirelerin bu protestolarının ana amacının görülmek, fark edilmek olduğu düşünülürse, sessiz istifa eden hemşireler de yöneticisi tarafından bu eyleminin görülmesini veya fark edilmesini beklemektedir. Sessiz istifa gerçeğinin ardındaki sebepleri anlamak hemşireler arasında büyüyen sessiz istifaya ve potansiyel çözümlerine ışık tutmaya yardımcı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Sessiz istifa, sessiz vazgeçiş, hemşirelik

B.68. The Rising Voice of Nurses’ Quiet Quitting

The concept of “quiet quitting”, which has been on the agenda of the world for a while, means doing nothing, avoiding responsibility, and just working in addition to the responsibilities included in the job description. The employee asks himself, “for what?” “what am I doing?” “Is it worth it?” As opposed to simply resigning, “quiet quitting” refers to a worker’s attitude of making the least amount of effort possible at their job. Although this concept is not very new in the health sector, where burnout and compassion fatigue were at dangerous levels before the pandemic, the Covid-19 process has made the situation worse, and health workers who do not like their jobs very much but are willing have made this situation worse. They keep going until they come across a better option, or it’s time to retire.

Turkish Nurses Association announced that the nurse shortage in the world reached 30 million in 2023, drawing attention to the global nurse crisis, and pointed out that this shortage is a much bigger problem in countries like ours where nurse migration is in question. The current nurse shortage is the result of many factors, and the issue is compounded by the increasing number of nurses leaving the field due to underemployment, retirement and burnout. Insufficient nurse employment in the field and the burnout and unwillingness of nurses to work with the increasing workload are sometimes associated with a defect of the Z generation, the decline of social work ethics or nursing managers who cannot lead. But do these reasons adequately and fully explain what the nursing workforce is trying to tell us through their actions (or rather their inaction)? It is not difficult to understand the reasons for nurses’ quiet quitting. Nurses’ feelings and attitudes, such as a lack of enthusiasm, organizational injustice, and a negative view of their jobs, are what lead to the quiet quitting.

This paper aims to focus on the increasing quitting phenomenon among nurses in the world and in our country and its reasons and to present solutions for nurse managers in light of current literature.

Keywords: Quiet quitting, quiet renunciation, nursing

B.69. COVID-19 Döneminde Yeni İşe Başlayan Hemşirelerin Oryantasyon Süreçlerinin Retrospektif Olarak İncelenmesi

Ezgi Bayır¹, Arzu Kader Harmancı Seren²

¹ 0000-0002-0412-2449, SBÜ. Dr. Siyami Ersek Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim Ve Araştırma Hastanesi

² 0000-0002-4478-7234, Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Giriş ve Amaç: Pandemi ile mücadelede kuşkusuz en büyük rolü sağlık sektörü üstlenmiştir. Hemşireler pandemi boyunca sağlık sistemini ayakta tutan temel insan gücü olmuştur. Hasta ile en çok temas halinde olan hemşireler, enfeksiyonun önlenmesinde ve hastalığın klinik yönetiminde fazlasıyla önemli roller üstlenmişlerdir. Bu tabloda ortaya çıkan insan gücü açığı yeni işe alımlarla kapatılmaya çalışılmış, işe yeni başlayan hemşireler olağan zamanlardan farklı olarak hızlıca uyumlandırılarak COVID-19 hastalarına bakmakla görevlendirilmişlerdir. COVID-19 tanılı hastaların yatırıldığı birimlerde ortaya çıkan hemşire açığını gidermek üzere atama yapılarak kamu hastanelerinin hemşire gereksinimi karşılanmaya çalışılırken, sisteme ve hastaneye ne ölçüde uyumlandırıldıklarını anlayabilmek üzere bu çalışmada COVID-19 döneminde yeni işe başlayan hemşirelerin oryantasyon süreçlerinin retrospektif olarak incelenmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem: Tanımlayıcı araştırmada yeni işe başlayan 191 hemşireye ulaşıldı. Veriler çevrimiçi bir anket aracılığıyla toplandı. Toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarıldı ve analiz edildi.

Bulgular: COVID-19 döneminde işe alınan hemşirelerin vermiş olduğu yanıtlar sonucu yapılan karşılaştırmalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulundu ($p<0,05$). Kurumda çalışmaktan memnun olanların "eğitimin planlanması ve uygulaması" boyut puanı diğerlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksekti ($p<0,05$). Alınan ücretten memnun olma durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda hem ne memnun ne de memnun olmayanların hem de memnun olanların tüm başlıklarda ve formun genelinde elde ettikleri skorların memnun olmayanlara göre daha yüksek olduğu belirlendi ($p<0,05$). Katılımcıların yaşları ve haftalık çalışma süreleri ile form ve alt boyut skorları arasında ise negatif yönlü, zayıf fakat istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu bulundu ($p<0,05$).

Tartışma ve Sonuç: COVID-19 döneminde işe yeni başlayan hemşirelerin kendilerine verilen oryantasyon eğitimini yetersiz gördükleri, eğitimden memnuniyetlerinin bazı kişisel, mesleki ve memnuniyet özelliklerine göre farklılıklar gösterdiği belirlendi. Bu çalışmada hemşirelerin düşük değerlendirme yapmalarının herhangi bir dönemde değil COVID-19 döneminde işe yeni başlıyor olmaları ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Hem belirsizliklerin fazlalığı hem de kriz durumunda çevrimiçi ortamlarda oryante edilmeye çalışılmaları nedeniyle böyle bir yetersizlik ifade etmiş olmaları söz konusu olmuş olabilir.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, hemşirelik, oryantasyon, yeni işe başlayan hemşire

B.69. Investigating The Orientation Processes Of Newly Employed Nurses During the COVID-19 Period Retrospectively

Introduction and Aim: The health sector has undoubtedly played the most significant role in the fight against the pandemic. Nurses have been the main human power that sustained the health system throughout the pandemic. Nurses, who are in contact with the patient the most, have assumed critical roles in the prevention of infection and clinical management of the disease. The manpower deficit that emerged in this picture was tried to be closed with new recruitments, and unlike usual times, newly recruited nurses were quickly adapted and assigned to care for COVID-19 patients. In this study, we aimed to retrospectively examine the orientation processes of newly recruited nurses during the COVID-19 period in order to understand the extent to which they were adapted to the system and the hospital while trying to meet the nurse needs of public hospitals by making appointments to complete the nurse shortage that emerged in the units where patients diagnosed with COVID-19 were hospitalized.

Method: In the descriptive study, 191 newly recruited nurses during the COVID-19 period were reached. Data were collected through an online survey. The collected data were transferred to the computer environment and analyzed.

Results: Statistically significant differences were found in the comparisons made as a result of the responses given by nurses recruited during the COVID-19 period ($p<0.05$). The "planning and implementation of training" dimension score of those who were satisfied with working in the institution was statistically significantly higher than the others ($p<0.05$). In the comparisons made according to satisfaction with the wage received, it was determined that both those who were neither satisfied nor dissatisfied and those who were satisfied had higher scores than those who were dissatisfied ($p<0.05$). There was a negative, weak, statistically significant relationship between the participant's age, weekly working hours, and the form and sub-dimension scores ($p<0.05$).

Discussion and Conclusion: It was determined that newly recruited nurses in the COVID-19 period considered the orientation training inadequate, and their satisfaction with the training differed according to personal, professional and satisfaction characteristics. In this study, it is thought that the low evaluation of the nurses in this study is related to the fact that they started their new jobs in the COVID-19 period, not in any other period. It may have been the case that they expressed such an inadequacy due to the excessive uncertainties and the fact that they tried to be oriented in online environments in case of crisis.

Keywords: COVID-19, newly recruited nurse, nursing, orientation

B.70. Sağlıkta Dijital Dönüşüm: Dijital Hastaneler

Melek Çakır¹, Bilgen Özlük², Canberk Akdeniz³

¹ 0000-0001-7756-7337, Ankara Atatürk Sanatoryum Eğitim ve Araştırma Hastanesi,

² 0000-0002-2560-4199, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi,

³ 0000-0003-2950-1733, Hemşireler ve Tüm Sağlık Profesyonelleri Sendikası

Amaç: Bu derlemenin amacı, dijital hastane ilgili genel çerçeveyi paylaşmak ve küresel çapta akredite olmuş dijital hastanelerin profillerine ilişkin bilgiler sunmaktır.

Olgu: Dünya çapında değişen nüfus yapısı, ekonomik paradigmaların değişimi ve teknolojik gelişmeler sağlık sektöründe dijitalleşme çağını başlatmıştır. Sağlıkta dijital dönüşüm sürecinin başlamasıyla birlikte dijital sağlık kavramı ilk olarak 1960'lı yıllarda karşımıza çıkmış ve kullanılan bilgisayarlar hasta kabul ile başlayıp ilerleyen süreçlerde bilgi yönetim sisteminde de yerini almaya başlamıştır. Uluslararası değişim ve gelişimlere paralel olarak Sağlık Bakanlığı ilk stratejik planını 2010-2014 yılında oluşturmuş olup dijital hastane sürecini geliştirmeyi hedeflemiştir. Hasta ve hastaneye ait verilerin bilgi iletişim teknolojileriyle entegre edilerek işlemlerin tam otomasyon sistemi ile yönetildiği hastaneler dijital hastane olarak nitelendirilmektedir. Hasta ve çalışan yararının gözetildiği dijital hastaneye geçiş; zaman ve enerjiden tasarrufu, yapılan hata paylarında azalmayı ve hasta odaklı kaliteli sağlık bakım hizmeti sağlamaktadır. Dijitalleşme yolunda olan hastaneleri uluslararası düzeyde değerlendirmeler yapan HIMSS (Healthcare Information and Management Systems Society), geliştirdiği EMRAM (Electronic Medical Record Adoption Model) kullanarak kurumları 0-7 arasında seviyelendirmektedir. Seviye 0, hastanenin temel düzeyde olduğunu gösterirken ve seviye 6 ve 7, hastanenin akreditasyon belgesi aldığını göstermektedir. Dünya çapında EMRAM 6. ve 7. seviye düzeyinde toplam 593 dijital hastane bulunmaktadır. Bu hastanelerin %41,48'i seviye 6 iken %58,52'si seviye 7'dir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) 375 akredite edilmiş dijital hastane sayısı ile dünyada ilk sırada yer alırken, Türkiye ikinci sırada yer almaktadır. Türkiye'de 2016 yılında dijital hastane belgesi alan ilk hastane Tire Devlet Hastanesi olmuş olup şu an EMRAM 6. seviye düzeyinde 54, 7. seviye düzeyinde ise yedi hastane bulunmaktadır.

Sonuç: ABD dünya çapındaki dijital hastanelerin %63,23'üne sahip olmasının sebebi HIMSS kurumunun merkezi ABD'de yer aldığı vurgulanabilir. Aynı zamanda Türkiye gelişmekte olan bir ülke olmasına rağmen ikinci sırada yer alıyor olması sağlıkta dijitalleşmeye önem verdiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Akreditasyon, bilgi teknolojisi, dijital hastane, HIMSS, EMRAM

B.70. Digital Transformation in Health: Digital Hospitals

Aim: This review aims to provide a comprehensive framework for the digital hospital concept and provide insights into the profiles of globally accredited digital hospitals.

Case: The changing population structure worldwide, the change in economic paradigms and technological developments have initiated the health sector's digitalisation era. The start of the digital transformation process in health, the concept of digital health, first appeared in the 1960s and started with patient admissions with computers being used. It started to take its place in the information management system in the following processes. In parallel with international transformations and developments, the Ministry of Health created its first strategic plan in 2010-2014 and aimed to develop the digital hospital process. Hospitals where patient and hospital data are integrated with information communication technologies and operations and are managed with an entire automation system are defined as digital hospitals. Digital hospitals, where patient and employee benefits are taken into consideration, save time and energy, reduce the margin of error and provide patient-oriented quality healthcare services. HIMSS (Healthcare Information and Management Systems Society), which makes international assessments of hospitals on the path to digitalization, levels institutions between 0-7 using its own developed EMRAM (Electronic Medical Record Adoption Model). Level 0 indicates that the hospital is at a baseline level, and levels 6 and 7 indicate that the hospital has received a certificate of accreditation. There are a total of 593 digital hospitals worldwide at EMRAM levels 6 and 7. While 41.48% of these hospitals are level 6, 58.52% are level 7. The United States of America (USA) ranks first in the world with 375 accredited digital hospitals, while Turkey ranks second. Tire State Hospital was the first hospital in Turkey to receive a digital hospital certificate in 2016, and there are currently 54 hospitals at EMRAM level 6 and seven hospitals at EMRAM level 7.

Conclusion: The US has 63.23% of digital hospitals worldwide because the HIMSS centre is located in the US. At the same time, the fact that Turkey ranks second despite being a developing country shows the importance of digitalization in health.

Keywords: Accreditation, digital hospital, EMRAM, HIMSS, information technology

B.71. Son Sınıf Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Uygulama Deneyimleri: Refleksiyon Çalışması

Hatice Çamveren¹, Müzelle Bıyık², Hazal Özcan³

¹ 0000-0002-7785-0578, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi

² 0000-0002-8622-3541, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi

³ 0000-0001-9446-0486, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Giriş ve Amaç: Hemşirelik öğrencilerinin klinik uygulama deneyimlerinin klinik uygulama ortamında birçok faktörden etkilendiği bilinmektedir. Öğrencilerin uygulama deneyimlerinin belirlenmesi, eğitimcilerin ve hastane yöneticilerinin, mesleğe yeni geçiş sürecinde yapılacak uygulamaların temellerinin atılması ve uygulamada olumlu öğrenme ortamının yaratılması için yapacakları planlamalarda yol gösterici olacaktır. Bu çalışmada hemşirelik öğrencilerinin klinik uygulama ortamında en çok etkilendikleri deneyimler ve bu deneyimlerden nasıl etkilendiklerinin açıklanması amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırma, retrospektif tanımlayıcı türde planlanmıştır. Bir Hemşirelik Bölümü'nde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında 134 son sınıf hemşirelik öğrencisine son sınıf uygulama dersinde refleksiyon uygulaması eğitimi verilmiştir. Eğitim sonrasında öğrencilere yapılandırılmış yönerge verilmiş, sözel bilgilendirilmiş onam ve yönergenin yazılı yanıtları alınmıştır. Yönergede "*Klinik uygulamada sizi en çok etkileyen deneyiminiz neydi?*" sorusu altında durumun analizinin içeren açık uçlu sorular yer almaktadır. 123 yazılı yanıt içerik analizi değerlendirilmiş, sayı ve yüzde kullanılarak nicel verilere dönüştürülmüştür.

Bulgular: Hemşirelik öğrencilerinin klinik uygulama sürecinde en çok etkilendikleri deneyimler; hasta ve hasta yakını ile yaşadıkları sorunlar (n:60, %48,4), hemşirenin nezaketsiz davranışları (n:55, %44,4), hemşirenin olumlu rehberlik rolü (n:8, %7,2) olarak üç temada sınıflandırılmıştır. Hasta/hasta yakını ile yaşanan sorunlar; tıbbi hata/ramak kala olaylar (n:30,%50), hasta/hasta yakının nezaketsiz davranması (n:26,%43,3) ve hastanın tıbbi durumu (n:4,%6,7) olmak üzere üç alt temada sınıflandırılmıştır. Öğrencilerin yaşadıkları olumsuz deneyimler sonucunda en çok yetersizlik, korku, değersizlik hissi ve meslekten soğuma; olumlu deneyimler sonucunda ise mutlu, değerli ve ekibin bir üyesi gibi hissettiği açıklanmıştır.

Tartışma ve Sonuç: Çalışmada, öğrencilerin hemşirelerin nezaketsiz davranışlarına maruz kalması çalışma ortamında destekleyici bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Öğrencilerin tıbbi hata/ramak kala olayların arkasında, hemşire olmadan hasta bakım uygulamalarını yaptıkları, iletişim sorunu yaşadıkları ve savunuculuk göremedikleri ortaya konmuştur. Öğrenciler, hemşirenin olumlu rehber, eğitici rolünü içeren son derece sınırlı olumlu deneyim yaşamışlardır. Klinik eğitimciler, öğrencilerin yaşadıkları olumsuz deneyimlerden sorumlu olduğunu unutmamalı, hemşirelerin olumlu rehberlik rolleri geliştirilmesi hastane yöneticileri ile iş birliği yaparak rehber hemşire eğitimlerinin düzenlenmesine katkı sağlamalıdır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik öğrencileri, klinik uygulama, deneyim, refleksiyon, hemşirelik eğitimi

B.71. Clinical Practice Experiences of Final Year Nursing Students: Reflection Study

Introduction and Aim: It is known that the clinical practice experiences of nursing students are affected by many factors in the clinical practice environment. Determination of students' practice experiences will guide educators and hospital administrators in their planning to lay the foundations of the practices to be carried out in the new transition to the profession and to create a positive learning environment in practice. This study aimed to understand the most affected experiences of nursing students in the clinical practice environment and how they were affected by these experiences.

Method: The study was a retrospective descriptive study conducted in a Nursing Department between the 2022 and 2023 academic year. Purposeful sampling was used, and the sample included 134 senior nursing students who were given reflection practice training in the senior practice course and agreed to participate in the study. After the training, structured instructions were given to the students, and written responses to the instructions were obtained. Data were collected with open-ended questions, including the analysis of the situation under the question "What was the experience that affected you the most in clinical practice?". One hundred twenty-three written responses were evaluated by content analysis and converted into quantitative data using numbers and percentages.

Results: The most affected experiences of nursing students during the clinical practice process were classified into three main themes and three subthemes: main themes are determined as; "problems with patients and their relatives (n:60, 48.4%)", "nurse incivility (n:55, 44.4%)", "and positive preceptor role of nurses (n:8, 7.2%)". Subthemes are determined as "medical errors/rare incidents (n:30, 50%)", "patient/patient relatives incivility (n:26, 43.3%)", and "medical condition of the patient (n:4, 6.7%)". It was explained that the students mostly felt inadequacy, fear, feeling of unvalue and unsatisfaction of the profession as a result of the negative experiences they had, while they felt happy, valuable and satisfaction a member of the team as a result of positive experiences.

Discussion and Conclusion: The outcomes of the study indicated that students' exposure to the incivility behaviors of nurses demonstrated the nonexistence of supportive relationships in the work environment. It was revealed that the students practised patient care practices without a nurse, had communication problems, and did not see advocacy behind medical errors/incidents. Students had extremely limited positive experiences, including the nurse's positive preceptor and educator role. Clinical educators should not forget that they are responsible for the student's negative experiences and should contribute to the organization of nurse mentor training in cooperation with hospital administrators to develop positive nurse preceptor roles.

Keywords: Nursing students, clinical practice, experience, reflection, nursing education

B.72. Hemşirelik Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Uzaktan Eğitim Sürecinde Mesleki Hazır Oluşluk Algıları

Tuba Çatak¹, Filiz Coşkun², Derya Gündüz Hoşgör³

¹ 0000-0002-0834-4858, İstanbul Gedik Üniversitesi

² 0000-0002-4148-3227, Sağlık Bilimleri Üniversitesi

³ 0000-0002-1377-4617, Uşak Üniversitesi Tıp Fakültesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Giriş ve Amaç: Teorik ve klinik uygulamaları içeren hemşirelik eğitimi ile; bireyin mesleğinde yeterlilik ve yetkinliğe ulaşması hedeflenmektedir. Hemşirelik öğrencilerinin, mezuniyet sonrasında gerekli bilgi, beceri, tutum ve karar verebilme yeteneğine sahip olmaları yani hemşirelik mesleğine hazır olmaları beklenmektedir. Mesleki hazır oluşlukta eğitim kadar önemli diğer faktör kişilik özellikleri olup sahip olunan duygusal destek sistemleri, öz yeterlilik ve duygusal zeka gibi kişilik özelliklerinin; mesleki hazır oluşlukta kritik kolaylaştırıcı faktörler olarak rol oynadığı belirtilmektedir. Bu çalışmanın amacı, hemşirelik öğrencilerinin kişilik özellikleri ile uzaktan eğitim sürecinde mesleki hazır oluşluk algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki araştırmanın evrenini, Türkiye’de hemşirelik eğitimi alan son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma verileri, etik kurul onayı alındıktan sonra 28 Mart-30 Temmuz 2023 tarihleri arasında kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılan 315 hemşirelik öğrencisinden çevrimiçi olarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında “Tanıtıcı Bilgi Formu”, Mesleki Uyum, İletişim ve İş birliği, Mesleki Yeterlilik alt boyutlarından oluşan “Hemşirelikte Mesleki Hazır Oluşluk Algısı Ölçeği” ve Deneyime Açıklık, Yumuşak Başlılık, Duygusal Dengelilik, Sorumluluk ve Dışa Dönüklük alt boyutlarından oluşan “On-Maddeli Kişilik Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler, IBM SPSS 25 programı kullanılarak %95’lik güven aralığında, anlamlılık $p<0,05$ düzeyinde değerlendirildi.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelik öğrencilerinin yaş ortalaması $22,83\pm1,73$, %91,1’i kadın, %99,7’si bekar ve %65,4’ü kamuya bağlı üniversitelerde okumaktadır. Öğrencilerin %65,7’si hemşirelik mesleğini tekrar seçmeyeceğini ve %56,8’i uzaktan eğitim olarak tamamlanan derslerin mesleğe hazır oluşluklarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Deneyime açıklık alt boyutu ile iletişim ve işbirliği alt boyut puanı arasında; yumuşak başlılık alt boyutu ile iletişim ve işbirliği alt boyut puanı arasında; sorumluluk alt boyutu ile iletişim ve işbirliği ve mesleki yeterlilik alt boyut puanları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptandı ($p<0,01$).

Tartışma ve Sonuç: Hemşirelik öğrencilerinin kişilik özellikleri ile uzaktan eğitim sürecinde mesleki hazır oluşluk algıları arasında pozitif ilişki saptanmış olması, hemşirelik öğrencilerinin kişilik özelliklerini dikkate alarak mesleki hazır oluşluk algısını geliştirecek yaklaşımlara gereksinim olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik öğrencisi, kişilik özellikleri, mesleki hazır oluşluk, uzaktan eğitim

B.72. Personality Traits of Nursing Students and Professional Readiness Perception in the Distance Education Process

Introduction and Aim: With nursing education that includes theoretical and clinical applications, it is aimed that the individual reach competence in his/her profession. After graduation, nursing students are expected to have the necessary knowledge, skills, attitudes and decision-making skills, that is, to be ready for the nursing profession. Another factor as important as education in vocational readiness is personality traits, such as emotional support systems, self-efficacy, and emotional intelligence. It is stated that personality traits play a role as critical facilitating factors in professional readiness. The aim of this study is to determine the relationship between the personality inventory of nursing students and their perceptions of professional readiness in the distance education process.

Method: The universe of the descriptive and relationship-seeking research consists of senior nursing students in Turkey. The research data were collected online from 315 nursing students, who were reached by snowball sampling method between 28 March and 30 July 2023, after the ethics committee's approval. In data collection, the “Descriptive Information Form”, “Nursing Professional Readiness Perception Scale” consisting of Professional Compliance, Communication and Collaboration, Professional Competence sub-dimensions, and “Ten-Item Personality Inventory” consisting of Openness to Experience, Agreeableness, Emotional Stability, Conscientiousness and Extraversion sub-dimensions Personality was used. The data were evaluated at the 95% confidence interval, at the $p<0.05$ significance level, using the IBM SPSS 25 program.

Results: The average age of the nursing students participating in the research is 22.83 ± 1.73 , 91.1% are female, 99.7% are single, and 65.4% are studying at public universities. 65.7% of the students stated that they would not choose the nursing profession again, and 56.8% of the students noted that the courses completed by distance education negatively affected their professional readiness. Between openness to experience sub-dimension and communication and collaboration sub-dimension; between agreeableness sub-dimension and communication and collaboration sub-dimension score; A significant positive correlation was found between the sub-dimension of responsibility and the sub-dimension of communication and cooperation and professional competence ($p<0.01$).

Discussion and Conclusion: The positive correlation between the personality traits of nursing students and their perceptions of professional readiness in the distance education process shows that there is a need for approaches that will improve the perception of professional readiness by considering the personality traits of nursing students.

Keywords: Distance education, nursing student, personality traits, professional readiness

B.73. Hemşirelik Lisans Programında Hemşirelikte Yönetim Dersinin Öğrenci Merkezli Eğitim Yöntemi ile Yürütülmesi: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği

Emine Türkmen¹, Tuğba Yeşilyurt²

¹ 0000-0002-3356-5871, İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

² 0000-0002-7626-960X, İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Amaç: Yükseköğretim eğitim politikası içinde yer alan önemli unsurlardan birisi eğitimcilerin güncel öğrenme ve öğretme stratejilerini kullanarak öğrencilerin eğitime aktif katılmalarını sağlamaktır. Bu çalışmanın amacı, bir vakıf üniversitesindeki hemşirelik lisans programı içinde yer alan Hemşirelikte Yönetim Dersi'nde her bir konu ile ilgili hazırlanmış vaka örnekleri üzerinden yürütülen öğrenci katılımlı eğitime yönelik öğrenme ve öğretme deneyimlerini paylaşmaktır.

Olgu: Bu çalışma, 2023 Bahar yarıyılında bir vakıf üniversitesi hemşirelik bölümünde alanında uzman iki öğretim üyesi tarafından yürütülmüştür. Üçüncü sınıf Bahar Döneminde yer alan Hemşirelikte Yönetim Dersi iki saat kuramsal ve dört saat uygulama şeklinde 6 AKTS'ye sahip bir derstir. Dersin değerlendirmesinde %30 sunumlara, %20 ara sınavına ve %50 final sınavına yer verilmiştir. Derse 90 öğrenci kaydolmuş olup öğrenciler kendi istekleri doğrultusunda 4-7 kişilik 15 gruba ayrılmıştır. Teorik ve uygulaması farklı günlerde çevrimiçi olarak yürütülen derste her hafta bir konu ile ilgili öncelikle kuramsal bilgiler verilmiştir. Ardından öğrenciler vaka çalışmalarına ilişkin takım olarak hazırlık yapmış ve dersin uygulamalı bölümünde hazırladıkları sunumları diğer arkadaşları ile paylaşmışlardır. Sunumların bitiminde her bir gruba geribildirim verilmiş, öğrencilerden gelen sorular yanıtlanmış ve konu özetlenmiştir. Ayrıca öğrencilerden vaka çalışması için harcadıkları zaman (öğrenci iş yükü) konusunda bilgi alınmıştır. Dönemin sonunda ise öğrencilerden sözlü geribildirim alınarak bir sonraki ders için önerileri istenmiştir. Öğrenciler, kuramsal derslerin vaka çalışması öncesinde verilmiş olmasının, vaka çalışmaları için sabit takımlar olarak çalışma yapmalarının, sunum sonrası verilen geribildirimleri ve dersin bitiminde yapılan özetlemenin öğrenmelerinde çok fayda sağladığını bildirmişlerdir. Öğrencilerden alınan geribildirimlere göre her bir ders konusu için haftalık 4-6 saat arasında zaman ayırdıklarını belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarının deneyimleri de derste sabit takımların öğrencilerin öğrenmesine olumlu katkısının olduğunu göstermiştir.

Sonuç: Hemşirelikte Yönetim Dersi'nde elde edilen deneyimlere göre, derste vaka çalışmalarına yer verilmesi, sabit takımlar oluşturularak dönem boyunca takımların birlikte çalışması ve sunumlara hazırlanması ve eğitimcilerin her bir gruba geribildirim vermesi öğrencilerin derse aktif katılmalarını sağlamada etkili bir öğrenme ve öğretme stratejisi olabilir.

Anahtar Kelimeler: Aktif öğrenme, eğitim yönetimi, hemşirelikte yönetim dersi, takım temelli öğrenme

B.73. Conducting the Management in Nursing Course in Nursing Undergraduate Program with Student-Centered Education Method: The Case of a Foundation University

Aim: One of the critical elements of higher education policy is to ensure that students actively participate in education by using current learning and teaching strategies. This study aims to share learning and teaching experiences for student participatory education carried out through case examples prepared for each subject in the Management in Nursing Course in the nursing undergraduate program at a foundation university.

Case: This study was conducted in the spring semester of 2023 by two faculty members who are experts in their fields in the nursing department of a foundation university. Management in Nursing Course in the third year Spring Semester is a course with 6 ECTS in the form of two hours of theory and four hours of practice. In the course evaluation, 30% of the presentations, 20% of the midterm exam, and 50% of the final exam were included. Ninety students enrolled in the course and were divided into 15 groups of 4-7 students according to their wishes. In the course, which was conducted online on different days, first theoretical information was given on a topic each week. Then, students prepared as a team for the case studies and shared the presentations they drafted in the practical part of the course with their friends. At the end of the presentations, feedback was given to each group, questions from the students were answered, and the topic was summarized. Students were also informed about the time they spent on the case study (student workload). At the end of the semester, verbal feedback was received from the students and their suggestions for the next course were asked. The students reported that the theoretical lectures given before the case study, working in fixed teams for case studies, the feedback given after the presentation and the summarization at the end of the course were very useful in their learning. According to the feedback from the students, they allocated between 4-6 hours per week for each course topic. The lecturers' experiences also showed that fixed teams in the course contributed positively to students' learning.

Conclusion: According to the experiences obtained in the Management in Nursing Course, including case studies in the course, forming fixed teams, working together throughout the semester and, preparing for presentations, and providing feedback to each group by educators can be an effective learning and teaching strategy to ensure students' active participation in the course.

Keywords: Active learning, educational management, management in nursing course, team-based learning

B.74. Psikolojik Dayanıklılığın Kariyer Platosu Algısı Üzerindeki Etkisi: Hemşirelerde Kariyer Engellerinin Aracılık Etkisi

Şehrinaz Polat¹, Nilgün Göktepe², Tuğba Yeşilyurt³, Leyla Afşar Doğrusöz⁴

¹ 0000-0002-1884-897X, İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

² 0000-0003-3567-7399, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

³ 0000-0002-7626-960X, İstinye Üniversitesi Sağlık bilimleri Fakültesi

⁴ 0000-0003-4137-4191 İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi

Giriş ve Amaç: Sağlık çalışanları yüksek düzeyde kariyer platosu yaşamaktadır. Kariyer platosu, olumsuz iş sonuçlarına yol açtığı için azaltılmalıdır. Bu çalışmada, hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile psikolojik dayanıklılığın kariyer engelleri ve kariyer platosu üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Kesitsel tanımlayıcı tasarım. Bu çalışmanın örneklemini, Türkiye’de sağlık hizmetlerinin en yoğun olduğu şehirlerden biri olan İstanbul’da büyük ölçekli bir hastanede çalışan 415 hemşire oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında hemşire bilgi formu, Kariyer Platosu Ölçeği (KPÖ), Hemşirelikte Kariyer Engelleri Ölçeği (HKEÖ) ve Kısa Dayanıklılık Ölçeği (KDÖ) kullanılmıştır. Veriler tanımlayıcı istatistikler, Pearson Korelasyon ve Çoklu Doğrusal Regresyon kullanılarak analiz edilmiştir. Aracılık analizleri için PROCESS makro eklen-tisi kullanılmıştır. Çalışmayı yürütmek için çevrimiçi anketler kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin KDÖ ile HKEÖ ve KPÖ arasında anlamlı ve negatif bir korelasyon ve HKEÖ ile KPÖ arasında anlamlı ve pozitif bir korelasyon vardı. Regresyon analizi hemşirelerin kariyer platosunun ka-riyer engelleri ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinden etkilendiğini göstermiştir.

Tartışma ve Sonuç: Psikolojik dayanıklılığın kariyer platosu üzerindeki etkisinin doğrudan olduğu ve kariyer engellerinin etkisinin kısmen azaltıcı bir role sahip olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Dayanıklılık, kariyer platosu, kariyer engelleri, hemşirelik

B.74. The Effect of Psychological Resilience on Perceptions of Career Plateau: The Mediating Effect of Career Barriers in Nurses

Introduction and Aim: Healthcare workers experience high levels of career plateau. Career plateau should be reduced because it leads to adverse work outcomes. The aim of this study was to examine the effects of individual and occupational characteristics of nurses and psychological resilience on career barriers and career plateaus.

Method: Cross-sectional descriptive design. The sample of this study consisted of 415 nurses working in a large hospital in Istanbul, one of the cities with the most intensive health care services in Turkey. The nurse information form, Career Plateau Scale (CPS), Career Barriers in Nursing Scale (CBA), and Brief Resilience Scale (BRS) were used to collect data. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation, and multiple linear regression. PROCESS macro plug-in was used for mediation analyses. Online questionnaires were used to conduct the study.

Results: There was a significant and negative correlation between nurses' BRS and HKES and CPS and a significant and positive correlation between HKES and CPS. Regression analysis showed that career barriers and psychological resilience variables influenced nurses' career plateau.

Discussion and Conclusion: The effect of psychological resilience on career plateau was found to be direct, and the impact of career barriers had a partially reducing role.

Keywords: Resilience, career plateau, career barriers, nursing.

B.75. Hemşirelerin Yurt Dışına Göç Eğilimleri ve Beyin Göçüne Yönelik Tutumları

Gülşen Akpınar¹, Feride Eşkin Bacaksız², Hacer Özel³, Ali Arslanoğlu⁴

¹ 0009-0004-3163-736X, SBÜ Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü

² 0000-0002-1627-7683, İÜ-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

³ 0000-0002-1884-8451, SBÜ Hamidiye Hemşirelik Fakültesi

⁴ 0000-0002-4454-0397, SBÜ Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi

Giriş ve Amaç: Gelişmiş ülkelerdeki sağlık işgücü açığı, sağlık çalışanlarında uluslararası hareketliliğinin artmasına neden olmuştur. Ülkemizde de hemşirelerin çalışmak için yurt dışına göç etmeye yönelik girişimleri olduğu bilinmekle birlikte, konunun derinlemesine incelenmesine gereksinim vardır. Bu çalışma hemşirelerin beyin göçüne yönelik tutumlarını ve üzerinde anlamlı fark oluşturan kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Veriler Temmuz 2023'te, Türkiye genelinde çalışan en az lisans mezunu 512 hemşireden, çevrim içi anketle, Kişisel Bilgi Formu ve Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği kullanılarak yapıldı. Araştırma için etik kurul onayı alındı. Veriler tanımlayıcı ve karşılaştırma analizleri kullanılarak IBM SPSS Statistics 21.0 programında analiz edildi.

Bulgular: Hemşirelerin Beyin Göçüne Yönelik Tutum toplam puan ortalamaları $61,61 \pm 12,66$ ($\alpha=0,924$) iken, Çekici Faktörler alt boyutu $44,89 \pm 9,13$ ($\alpha=0,873$), İtici Faktörler alt boyutu ise $16,72 \pm 3,94$ ($\alpha=0,931$) olarak hesaplandı. Araştırmaya katılan hemşirelerin %79,1'nin ($n=405$) hemşire olarak yurt dışında çalışmayı istediği ve çoğunlukla bunu her gün (%34,3) düşündüğü, 205 hemşirenin (%40,0) yurt dışında çalışma konusunda girişimde bulunduğu, 87 hemşirenin (%17,0) tüm iş olanakları aynı olsa bile yurt dışında çalışmayı tercih edeceklerini ifade ettiği bulundu. Hemşirelerin yaş gruplarının, eğitim düzeylerinin, gelir algılarının, mesleki deneyimlerinin ve pozisyonlarının beyin göçüne yönelik tutumları üzerinde anlamlı fark oluşturduğu ($p<0,05$) daha genç ve deneyimsiz olanların, lisans mezunu olup hemşire pozisyonunda çalışanların ve gelirinin giderlerine yetmediğini düşünenlerin daha yüksek puan aldığı belirlendi. Diğer yandan hemşirelerin cinsiyetleri, medeni durumları, çalıştığı sektör, dil bilme durumları, daha önce yurt dışına çıkma veya yurt dışında birinci dereceden yakını olma durumlarının istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmadığı saptandı ($p>0,05$).

Tartışma ve Sonuç: Ülkelerin en değerli kaynağı olan nitelikli insan gücünün, özellikle gençlerin kaybı önemli bir sorun olarak ele alınmalıdır. Hizmet talebi artarken insan gücü açığının derinleşmesi topluma sunulan sağlık hizmetlerini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle sağlık insan gücünü ülkede kalmaya ikna edecek şartların sağlanması, özellikle açık bulunan ülkelerin ana gündemlerinden birisi olmalı, uygun stratejiler hızla hayata geçirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Beyin göçü, hemşire, sağlık insan gücü, uluslararası insan gücü hareketliliği

B.75. Nurses' Migration Tendencies Abroad and Their Attitudes Towards Brain Drain

Introduction and Aim: The healthcare workforce deficit in developed countries has led to increased international mobility of healthcare professionals. Although it is known that nurses in our country also attempt to migrate abroad to work, there is a need to examine the issue in depth. This study was conducted to determine nurses' attitudes towards brain drain and their personal characteristics that make a significant difference.

Method: The data was collected in July 2023 from 512 nurses working across Turkey with at least a bachelor's degree, using an online survey, Personal Information Form and Attitude Scale towards Brain Drain. Ethics committee approval was received for the research. Data were analyzed in IBM SPSS Statistics 21.0 using descriptive and comparative analyses.

Results: While the total score average of nurses' Attitude Towards Brain Drain is 61.61 ± 12.66 ($\alpha=0.924$), the Pull Factors sub-dimension is 44.89 ± 9.13 ($\alpha=0.873$), and the Push Factors sub-dimension is 16.72 ± 3.94 ($\alpha=0.924$). It was calculated as $\alpha=0.931$. Of the nurses participating in the research, %79,1 (n=405) wanted to work abroad as a nurse and mostly thought about it every day (%34,3), 205 nurses (%40,0) made an attempt to work abroad, 87 nurses. It was found that (%17,0) stated that they would prefer to work abroad even if all job opportunities were the same. It was determined that the age groups, education levels, income perceptions, professional experiences and positions of nurses made a significant difference on their attitudes towards brain drain ($p<,05$), and those who were younger and inexperienced, those who had a bachelor's degree and worked in a nurse position, and those who thought their income was not enough to cover their expenses received higher scores. On the other hand, it was determined that the nurses' gender, marital status, the sector they work in, language proficiency, having gone abroad before or having a first-degree relative abroad did not create a statistically significant difference ($p>0,05$).

Discussion and Conclusion: The loss of a qualified workforce, especially young people, who are the most valuable resource of countries, should be considered a significant problem. While the demand for health services increases, the deepening of the workforce gap negatively affects the health services provided to society. For this reason, providing conditions that will persuade the healthcare workforce to stay in the country should be one of the main agendas of especially vulnerable countries, and appropriate strategies should be implemented quickly.

Keywords: Brain drain, nurse, health manpower, international manpower mobility

B.76. Hemşirelerde Ahlaki Duyarlılığın Hasta Mahremiyetini Gözetmelerine Etkisi: Kesitsel Bir Çalışma

Eylem Toğluk Yiğitoğlu¹, Leyla Afşar Doğrusöz², Şehrinaz Polat³

¹ 0000-0001-6204-1543, İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

² 0000-0003-4137-4191, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi

³ 0000-0002-1884-897X, İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

Giriş ve Amaç: Ahlaki duyarlılık bakım davranışını ve bakım kalitesini etkilemektedir. Hasta bakımında mahremiyet özel bir yer tutmaktadır. Mahremiyet, hastalar için önemli ve özel olan kişisel, fiziksel, psikolojik ve özel şeylerin gizliliğinin sağlanması ve korunmasını kapsamaktadır. Bu çalışmada, hemşirelerin sosyodemografik özelliklerinin ve ahlaki duyarlılık düzeylerinin hemşirelerin hasta mahremiyetini gözetmelerine etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem: Kesitsel ve tanımlayıcı tipte tasarım kullanıldı. Araştırma, İstanbul ilinde bulunan bir üniversite hastanesinde Nisan-Haziran 2023 tarihleri arasında yapıldı. Evreni bilinen örneklem yöntemi ile örneklem sayısı asgari 287 olarak belirlendi, ancak tüm hemşirelere ulaşabilmek amacıyla online anket formu tüm hemşirelere gönderildi ve örneklemi 304 hemşire oluşturdu. Araştırmanın bulgularına göre yapılan güç analizine göre örneklemin yeterli olduğu sonucuna ulaşıldı. Araştırma için etik kurul onayı ve araştırmanın yapıldığı kurumdaki izin alındı. Verilerin toplanmasında hemşire bilgi formu, Ahlaki Duyarlılık Ölçeği, Hasta Mahremiyeti Ölçeği kullanılmıştır. Veriler tanımlayıcı istatistikler, Bağımsız Örneklem t testi, ANOVA, Pearson Korelasyon, Yapısal Eşitlik analizi kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırmada hemşirelerin yaş ortalaması $32,5 \pm 8,7$ yıl olup, % 82'si kadın, %56'sı evli, %81'i lisans ve üzeri eğitim mezunudur. Hemşirelerin Ahlaki Duyarlılık Ölçeği toplam puan ortalaması $83,1 \pm 22,2$, Hemşirelikte Hasta Mahremiyeti Ölçeği toplam puan ortalaması $4,51 \pm 0,49$ olarak bulundu. Hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine göre ahlaki duyarlılıklarında ve hasta mahremiyetini gözetmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı ($p > 0,05$). Hemşirelerin ahlaki duyarlılık düzeyinin artmasıyla hasta mahremiyetini gözetmelerinin arttığı belirlendi. Kurulan yapısal eşitlik modelinin yol katsayıları incelendiğinde, hemşirelerin ahlaki duyarlılık düzeyinin hasta mahremiyetinin sağlanmasında etkili bir faktör olduğu ($\beta_2 = -0,407$, $p < 0,001$, $t = -6,246$) saptandı.

Tartışma ve Sonuç: Hasta mahremiyetine saygı göstermek etik kurallarından biridir. Ancak, yalnızca etik kuralların farkında olmak yeterli olmamakta, onları uygulamak için yeterince duyarlı olunması da gerekmektedir. Hemşirelerin hasta mahremiyetini gözetmelerini artırmak için hemşirelerin ahlaki duyarlılıklarının artırılmasına yönelik müdahaleler, eğitimler faydalı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Hasta mahremiyeti, ahlaki duyarlılık, hemşirelik

B.76. The Effect of Moral Sensitivity on Nurses' Observance of Patient Privacy: A Cross-Sectional Study

Introduction and Aim: Moral sensitivity affects care behavior and quality of care. Privacy has a special place in patient care. Privacy includes ensuring and protecting the confidentiality of personal, physical, psychological and private things that are important and special for patients. This study aims to determine whether socio-demographic characteristics and moral sensitivity levels of nurses affect nurses' observance of patient privacy.

Method: A cross-sectional and descriptive design was used. The study was conducted in a university hospital in Istanbul between April and June 2023. The minimum sample size was determined as 287 with the known population sampling method, but in order to reach all nurses, the online questionnaire form was sent to all nurses, and the sample consisted of 304 nurses. According to the findings of the study, it was concluded that the sample was sufficient according to the power analysis. Ethics committee approval and permission from the institution where the research was conducted were obtained. Nurse information forms, the Moral Sensitivity Scale, and the Patient Privacy Scale collected the data. Data were analyzed using descriptive statistics, Independent Sample t-test, ANOVA, Pearson Correlation, and Structural Equation analysis.

Results: The mean age of the nurses in the study was 32.5 ± 8.7 years, 82% were female, 56% were married, and 81% had a bachelor's degree or higher. The mean score of the Moral Sensitivity Scale was 83.1 ± 22.2 , and the mean score of the Patient Privacy in Nursing Scale was 4.51 ± 0.49 . No statistically significant difference was found in the moral sensitivity and observance of patient privacy according to the sociodemographic characteristics of the nurses ($p > 0.05$). It was determined that nurses' observance of patient privacy increased with increasing moral sensitivity levels. When the path coefficients of the structural equation model were examined, it was determined that nurses' moral sensitivity level was an effective factor in ensuring patient privacy ($\beta_2 = -0.407$, $p < 0.001$, $t = -6.246$).

Discussion and Conclusion: Respecting patient privacy is one of the ethical rules. However, it is not enough to be aware of the ethical rules; it is also necessary to be sensitive enough to apply them. To increase nurses' respect for patient privacy, interventions and training aimed at increasing nurses' moral sensitivity may be useful.

Keywords: Patient privacy, moral sensitivity, nursing

B.77. Sosyal Siberaylaklığın Hemşirelerin Bireysel İş Performansına Etkisi

Öztürk Yıldırım T., Hilal Kuşcu Karatepe

¹ 0000-0002-6853-8996, Doğu Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü

² 0000-0001-9237-2714, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü

Giriş ve Amaç: İş saatleri içinde sosyal medya uygulamaları ve sosyal ağ sitelerinin kullanımı artmıştır. Bu çalışma, hemşirelerin sosyal siber aylaklıklarının bireysel iş performanslarına etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Kesitsel ve tanımlayıcı tipteki bu çalışmaya Türkiye’de Nisan-Mayıs 2022 tarihleri arasında özel hastanelerde çalışan 213 hemşire dahil edilmiştir. Veriler Sosyal Siber Aylaklık Ölçeği (SSAÖ) ve Bireysel İş Performansı Ölçeği (BİPÖ) kullanılarak toplanmıştır.

Bulgular: SSAÖ ve BİPÖ’den alınan puan ortalamaları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r: 0,411$; $p<0,01$). SSA’nın BİP üzerinde ($\beta= 0,372$; $R^2= 0,163$), SSA’nın Görev Performansı üzerinde ($\beta= 0,324$; $R^2= 0,150$), SSA’nın Bağlamsal Performans üzerinde ($\beta= 0,303$; $R^2= 0,100$) anlamlı ve pozitif yönlü; SSA’nın Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı üzerinde ($\beta= -0,295$; $R^2= 0,069$) anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Tartışma ve Sonuç: Bu çalışmada, hemşirelerin sosyal siber aylaklık düzeyleri arttıkça bireysel iş performanslarının arttığı saptanmıştır. Günümüzde sosyal medya uygulamaları ve sosyal ağ sitelerinin kullanımı günlük sosyal ihtiyaçları karşılamada vazgeçilmez hale gelmiştir. Bu bağlamda psikolojik uzaklaşma yoluyla çalışan ruh sağlığını olumlu etkileyebilir. Sosyal siber aylaklık için verilen kısa molalar işlerini yaparken tükettikleri zihinsel kaynakları yenilemelerinin bir yolu olarak performansı arttırabilir. Ayrıca önceki çalışmalarda sağlık alanındaki güncel gelişmeleri takip etmek, meslektaşlarıyla bilgilerini paylaşmak ve profesyonel iletişim kurmak, aşırı iş yükünü ve zihinsel yorgunluğu gidermek, topluma sağlık bilgisi sağlamak ve sağlık sonuçlarını iyileştirmek gibi performansı iyileştiren kavramlarla da ilişkili bulunmuştur. Hemşirelerin hasta bakımına ayırdığı süre göz önüne alındığında sosyal medyanın kontrolsüz kullanımının hasta güvenliğini tehdit eden hatalara neden olabileceği de unutulmamalıdır. Bu bağlamda zamanın ve iş yükünün doğru yönetimi esastır. Kullanıma yönelik politika ve prosedürleri belirlenebilir ve örgütsel davranış kurallarına dahil edilebilir. Hizmet içi eğitimlerde farkındalık oluşturularak hemşireler belirlenen ilkeler hakkında bilgilendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: hemşire, iş performansı, sosyal siber aylaklık

B.77. The Effect of Social Cyberloafing on Nurses' Individual Work Performance

Introduction and Aim: Social media and social networking sites have increased during work hours. This study was conducted to determine the effect of nurses' social cyberloafing on their individual job performance.

Method: This cross-sectional and descriptive study included 213 nurses working in private hospitals in Turkey between April and May 2022. Data were collected using the Social Cyberloafing Scale (SCS) and Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ).

Results: A significant and positive correlation was found between the mean scores obtained from SSA and BIP ($r: 0.411$; $p < 0.01$). SSA had a significant and positive effect on BIP ($\beta = 0.372$; $R^2 = 0.163$), SSA had a significant and positive effect on Task Performance ($\beta = 0.324$; $R^2 = 0.150$), SSA had a significant and positive effect on Contextual Performance ($\beta = 0.303$; $R^2 = 0.100$) and SSA had a significant and negative effect on Counterproductive Work Behavior ($\beta = -0.295$; $R^2 = 0.069$).

Discussion and Conclusion: This study found that nurses' individual job performance increased as their social cyberloafing levels increased. Today, social media applications and social networking sites have become indispensable in meeting daily social needs. In this context, it can positively affect employee mental health through psychological distancing. Short breaks for social cyberloafing may increase performance to replenish the mental resources they consume while doing their jobs. In addition, in previous studies, following current developments in the health field, sharing knowledge and professional communication with colleagues, relieving excessive workload and mental fatigue, providing health information to the community and improving health outcomes have also been associated with performance-enhancing concepts. Considering the time nurses devote to patient care, it should be remembered that uncontrolled use of social media may cause errors that threaten patient safety. In this context, proper management of time and workload is essential. Policies and procedures for use can be determined and included in organizational codes of conduct. Nurses can be informed about the principles defined by raising awareness in in-service training.

Keywords: Nurse, social cyberloafing, work performance

B.78. Hemşirelerde Sindirella Sendromu: Tanımlayıcı, Kesitsel ve Karşılaştırmalı Bir Araştırma

Tülay Demirci¹, Serap Altuntaş²,

¹ 0000-0001-7835-1108, Balıkesir Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi

² 0000-0002-7695-7736, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

Giriş ve Amaç: Sindirella Sendromu, en genel anlamıyla kadınların “bağımsızlık korkusu” ya da “kurtarılmaya beklentisi” olarak tanımlanmaktadır. Kadınların özellikle çalışma yaşamında yeteri kadar varolamamalarına neden olan, kadınların kendisinden kaynaklanan ve kadınların kendi kendilerine koydukları önemli bir kariyer engeli olarak görülmektedir. Bu kompleksin içerdiği risk almama, mücadele etmeme, pasif kalma, sebat etme, liderlik etmeme, bildik / tanıdık bir kişiye sığınma gibi kadının kendi kendine zarar veren ve kadınları iş yaşamındaki mücadelede güçsüzleştiren bu davranışlar özellikle hala kadın ağırlıklı bir meslek olan hemşirelik mesleğinin gelişimini engelleyebilecek davranışlar olarak görülmektedir. Bu çalışma hemşirelerde sindirella sendromunun belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı, kesitsel ve karşılaştırmalı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma, Mayıs- Temmuz 2023 tarihleri arasında çevrimiçi anket yöntemi ile ulaşılabilen 173 kadın hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Etik onay alındıktan sonra veriler, tanıtıcı bilgi formu ve Sindirella Sendromu Ölçeği’ni içeren çevrimiçi anket formu ile toplanmış ve NCSS (Number Cruncher Statistical System) ve 2020 Statistical Software (NCSS LLC, Kaysville, Utah, USA) programları ile tanımlayıcı istatistikler, frekans ve yüzde dağılımı ile karşılaştırmaya dayalı analizler ile değerlendirilmiştir. Sonuçlar % 95’lik güven aralığında ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ele alınmıştır.

Bulgular: Katılımcıların ölçek toplam ($X=43,06 \pm 15,19$) puan ortalaması ile “cinsiyetçi tutum” ($X=18,80 \pm 7,27$), “sorumluluktan kaçma” ($X=14,12 \pm 5,63$) ve “kariyerden vazgeçme” ($X=10,14 \pm 3,80$) alt boyut puan ortalamalarının düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yaş, medeni durum, unvan, eğitim durumu, mesleki deneyim, çalıştığı kurum, kurumdaki deneyim ve kurumdaki birim açısından hemşireler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$).

Tartışma ve Sonuç:

Literatürde hemşireler üzerinde konuyla ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri olması ve hemşirelerde farkındalık kazandırılması açısından önem arz eden bu çalışma sonucunda hemşirelerde sindirella sendromunun çok düşük düzeyde olması sevindirici bir durum olarak değerlendirilmektedir. Farklı alanlarda konuyla ilgili yapılan çalışmalarda bu çalışmanın sonuçlarından farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Çalışma sonucunda hemşirelerde sindirella sendromunun düşük düzeyde olduğu ve bireysel ve mesleki özelliklere göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, sindirella sendromu,

B.78. Cinderella Syndrome in Nurses: A Descriptive, Cross-Sectional and Comparative Study

Introduction and Aim: Cinderella Syndrome is defined broadly as women's "fear of independence" or "expectation of rescue". It is seen as an important career obstacle caused by women themselves and caused by women themselves, which causes women not to be able to adequately exist, especially in working life. Behaviors included in this complex, such as not taking risks, not struggling, remaining passive, persevering, not leading, taking refuge in a familiar person, are behaviors that harm women's self and weaken women in their struggle in business life, especially behaviors that can hinder the development of the nursing profession, which is still a female-dominated profession. It is seen as.

This study was conducted in a descriptive, cross-sectional and comparative design to determine Cinderella syndrome in nurses.

Method: The research was conducted with 173 female nurses who could be reached via online survey method between May and July 2023. After ethical approval was obtained, the data were collected with an introductory information form and an online survey form containing the Cinderella Syndrome Scale, descriptive statistics, and frequency. It was evaluated by analysis based on comparison with percentage distribution. The results were assessed at a 95% confidence interval and a significance level of $p < 0.05$.

Results: Participants' total scale score ($X = 43.06 \pm 15.19$) and "sexist attitude" ($X = 18.80 \pm 7.27$), "avoiding responsibility" ($X = 14.12 \pm 5.63$) and "It was determined that the mean score of the subscale "giving up on career" ($X = 10.14 \pm 3.80$) was low. In addition, it was observed that there was no statistically significant difference between nurses in terms of age, marital status, title, educational status, professional experience, institution they worked in, knowledge in the institution and unit in the institution ($p > 0.05$).

Discussion and Conclusion: As a result of this study, which is important in terms of being one of the first studies on the subject of nurses in the literature and raising awareness among nurses, it is considered a pleasing situation that the level of Cinderella syndrome in nurses is very low. Studies conducted on the subject in different fields yield different results than the results of this study.

As a result of the study, it was revealed that Cinderella syndrome was at a low level in nurses and did not differ according to individual and professional characteristics.

Keywords: Nurse, cinderella syndrome.



3. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ

"BAKIMIN YÖNETİMİ"

9-11 Eylül 2023, İstanbul | İBB Ali Emiri Efendi Kültür Merkezi

KONGRE SONUÇ BİLDİRGESİ

Değerli kongremize katılan meslektaşlarım,

Yönetici Hemşireler Derneği (YÖHED) tarafından düzenlenen 3. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi-ni 09-11 Eylül 2023 tarihleri arasında tamamlamış bulunmaktayız. Birinci ve ikinci kongremizi çevrim içi ortamda yapmış olduğumuzdan, bu kongremizi fiziki olarak bir arada olmanın coşkusu ve heyecanı içinde gerçekleştirdik. Kongremizin ilk gününden itibaren birbirimizle hasret giderdiğimiz ve yoğun bilgi paylaşımı yapıldığını görmekten büyük mutluluk duyduğumuzu belirtmek istiyorum. Katılımcılarımızdan gelen geri bildirimler de bu duygularımızı destekler niteliktedir.

3. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongremizin ana teması “Bakımın Yönetimi” olarak belirlenmiştir. Bu kongremize 194 meslektaşımız katılmıştır. Katılımcılarımızın büyük çoğunluğu klinik alanda farklı yönetsel pozisyonlarda görev yapan meslektaşlarımızdır. Kongremizin bilimsel programında; iki konferans ve beş panel yer alırken, araştırma ve olgu sunumuna dayalı 71 sözlü bildiri sunumu yapılmıştır. Kongremizin üçüncü gününde kurslara yer verilmiştir.

Kongremizin ana teması “Bakımın Yönetimi” olarak belirlenmiş olduğundan, birinci gün ilk konferansımızda konu kavramsal boyutuyla geniş bir açıdan, Prof. Dr. Gülseren kocaman ve Doç. Dr. Havva Arslan Yürümezoğlu tarafından “Hemşirelik Bakımının Yönetimine Kavramsal Bakış ve Uygulamada Kullanılan Modeller” başlığıyla ele alınmıştır.

Birinci gün öğleden sonra düzenlenen “Hemşirelik Bakım Yönetiminin Dinamikleri” başlıklı ilk panelde; hemşirelik bakımında insan odaklılığı, bireyselleşmiş bakım gereksinimine odaklanmanın önemi, bakımın yönetiminde hemşirelik sürecinin önemi, insan ve maddi kaynakların sağlanmasının gerekliliği ve önemi vurgulanırken, olumlu çalışma ortamının oluşturulması üzerinde de durulmuştur. Ayrıca üst düzeyden başlayarak özellikle alt düzey yönetici hemşirelerin ortak bir bakış geliştirerek bakımın denetimine odaklanmaları gerektiği üzerinde durularak konunun uzmanları ve klinik yöneticiler görüşlerini aktarmışlardır.

Öğleden sonraki ikinci panelde ise “Bakımın Yönetimindeki Sorunlarımız ve Önerilerimiz” başlığıyla hemşirelik sürecinin gerçek anlamda bakımın yönetiminde etkinliğini sağlamak üzere nasıl kullanmamız gerektiği, yönetici hemşire olarak hemşirelerin bakım davranışını değiştirmek amacıyla nasıl bir strateji izlemememiz gerektiği, yöneticilerin öncelikle bir hemşirelik bakım vizyonu ve misyonuna sahip olmasının ve bunu hemşirelerine de aktarmasının önemi vurgulanmıştır. Ayrıca yönetici hemşirelerin bakım uygulamalarında rol model olmaları gerektiği, hemşirelerin bakım uygulamalarına ilişkin bilgi eksikliklerinin giderilmesi ve yetkinliklerinin geliştirilmesinin önemi üzerinde durularak, klinik ortamda bakımın denetimine ilişkin uygulamalara değinilmiştir.

İkinci gün oturumlarında; Cumhuriyetimizin kuruluşunun 100 yılını kutladığımız bu yıl özelinde hemşirelik mesleğinin konumu, Prof. Dr. Nurgün Platin tarafından “Cumhuriyetin 100. Yılında Hemşireliğin Bugünü” başlığıyla ele alınmış ve dünya ölçütleri kapsamında analitik bir bakış açısıyla hemşirelik mesleğinin bugünü değerlendirilmiştir.

Kongremizin ikinci gün sabah panelinde; “Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği” başlığıyla Sağlık Bakanlığı, üniversite ve özel hastanelerde hemşirelik hizmetleri yönetiminin bugünü ve geleceği tartışılmıştır. Ayrıca bu oturumda hemşirelik yönetiminin eğitimi konusuna değinilerek gelecekte ne yapılması gerektiği konuları vurgulanmıştır.

Kongremizin ikinci gün öğleden sonraki oturumunda ise “Bakımın Yönetiminde İyi Uygulama Örnekleri” başlığıyla ağırlıklı olarak özel hastanelerde bakımın yönetimine ilişkin iyi uygulama örnekleri verilerek, katılımcılara uygulamaya yansıtabilecekleri konularda bilgi verilmeye çalışılmıştır.

Kongre sonrası yapılan değerlendirme anketi sonuçlarını incelediğimizde; genel olarak tüm sorulara verilen yanıtların puanlarının yüksek olduğu; katılımcıların kongre web sayfasından, bilgilendirme ve duyurulardan, kayıt süreçlerinden, kongre merkezinin fiziki alt yapısı ve sunulan olanaklardan, kongre programından memnun oldukları belirlenmiştir. Ancak kongre sırasında sunumların zamanında ve teknik sorun olmadan gerçekleştirilmesini daha düşük değerlendirdikleri görülürken, genel olarak kongreden %92 oranında memnun kaldıkları ve %93,3 oranında daha sonraki yıllarda düzenlenecek kongrelere katılmak istedikleri saptanmıştır.

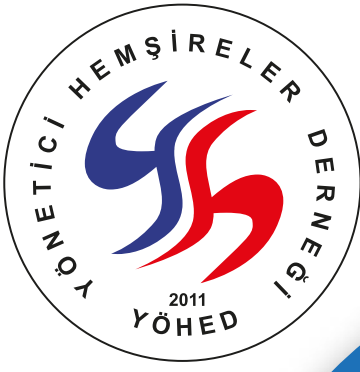
Anketteki diğer kısmına verilen yanıtları değerlendirdiğimizde; özellikle bildirilere ayrılan sürelerin yetersiz kaldığı, bildirilerin tartışılması için zaman kalmadığı, öndeki konuşmaların uzaması nedeniyle programın sarktığını ve sonraki konuşmacıların zaman sorunu yaşadığı üzerinde durulmuş, tartışmalar için daha fazla süre verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca bir sonraki yılın kongre temalarına ilişkin de çok değerli görüşlerin geldiği görülmüştür.

Kısacası fiziki ortamda gerçekleştirmiş olduğumuz 3. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi'ni başarılı şekilde tamamladığımızı, katılımcılarımızın genel olarak memnun kaldıklarını, yönetici hemşireler olarak, hemşirelik hizmetleri yönetimini geliştirmede öncelikle kendi kişisel ve mesleki gelişimimizi sürdürmemiz gerektiği, vizyonumuz, tutum ve davranışlarımızla hemşirelerimize rol model olmaya, onların gelişimini desteklemeye özen göstermemiz gerektiğini belirtmeliyiz. YÖHED Yönetim Kurulu adına tüm kongre katılımcılarımıza, sponsorlarımıza ve kongre düzenleme sürecimizde her zaman desteğini gördüğümüz Figür Kongre ve Organizasyona çok teşekkürlerimizi iletiyoruz.

4. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi'nde buluşmak üzere sağlık, mutluluk ve başarı diliyoruz.

YÖHED Yönetim Kurulu 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

www.yoneticihemsirelerkongresi.com