



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025
Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

Bildiriler



ORGANİZASYON SEKRETERYASI

Figür Kongre Organizasyonları ve Tic. A.Ş.
19 Mayıs Mah. 19 Mayıs Cad.
Nova Baran Center No: 4, 34360 Şişli / İstanbul
Tel: 0 212 381 46 00 • Faks: 0 212 258 60 78
E-mail: yoneticihemsirelerkongresi@figur.net

www.yoneticihemsirelerkongresi.com



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Yönetici Hemşireler Derneğine aittir; tüm hakları saklıdır. Yönetici Hemşireler Derneğinin yazılı izni olmaksızın, kitabın tamamı veya herhangi bir bölümü elektronik, optik, mekanik ya da diğer yollarla çoğaltılamaz, yayımlanamaz ve dağıtılamaz. Kitapta yer alan konuşma metinleri ve bildirilerin içeriklerinden yazarları sorumludur.

All publishing, printing, and distribution rights of this book belong to the Association of Nurse Managers; all rights reserved. Without the prior written permission of the Association of Nurse Managers, no part of this book may be reproduced, published, or distributed by electronic, optical, mechanical, or any other means. The authors are solely responsible for the content of the speeches and papers included in this book.

ISBN: 978-625-96574-0-0

Yayımcı

Yönetici Hemşireler Derneği

E-Yayın Koordinatörü

Ülkü Baykal

Yayına Hazırlayanlar

Feride Eşkin Bacaksız

Handan Alan

Begüm Yalçın

Berra Yılmaz Kuşaklı

Serkan Güngör

Beyhan Budak

Birsen Civil Subaş

Furkan Cihat Arıcı



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

ÖNSÖZ

Değerli Kongre Katılımcılarımız ve Kongremize Konuşmalarıyla Katkı Sağlayan Misafirlerimiz,

Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu ve Kongre Düzenleme Kurulu adına hepinizi saygıyla selamlıyor ve **5. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresine Hoş Geldiniz** diyorum.

2011 yılında kurulan Yönetici Hemşireler Derneğinin tüzüğünde belirtildiği üzere bilimsel konferans, kongre, hemşirelikte yönetim kursu, seminer, sertifika gibi bilimsel ve eğitsel programlar düzenleyerek, yönetici hemşirelerin mesleki gelişimlerini desteklemeye çalışmaktayız.

Derneğimizin yürüttüğü etkinlikleri kısaca size tanıtmaya çalışırsam; bildiğiniz gibi 2014 yılından başlayarak yılda üç sayı olarak yayınlanan **Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergimiz**, yayına başladığı yıldan başlayarak ULAKBİM-TR Dizine girmiştir. Dergimiz; 2020 yılında EBSCO’ya 2024 yılında DOAJ’a ve 2025 yılında da SCOPUS’a kabul edilmiş olup yılda üç sayı ve her sayıda 20 makale yayınlamaya devam etmektedir.

Derneğimizin düzenlediği ilk sempozyum; ‘Hemşireler için Sağlıklı Çalışma Ortamı Oluşturma’ başlığıyla Çanakkale Üniversite Hastanesi işbirliğiyle gerçekleştirilmiştir. İkinci sempozyum; Acıbadem Sağlık Grubu ile işbirliği yapılarak ‘Hemşireler için Olumlu Çalışma Ortamı’ başlığıyla İstanbul’da düzenlenmiştir. Üçüncü sempozyum ise 2024 yılında Acıbadem Sağlık Grubu işbirliğiyle ‘Hemşirelik Bakım Sunum Sistemleri ve Bakım Kalitesine Yansıması’ başlığıyla İstanbul’da gerçekleştirilmiştir.

Dernek yönetim kurulu olarak COVID-19 küresel salgını öncesinde fiziki olarak yapmaya başladığımız, sonrasında çevrim içi ortamda düzenli olarak her ay düzenlediğimiz ‘Aylık Bilimsel Etkinliklerimizi’ sürdürmekteyiz. Burada temel amacımız, özellikle klinik alanda yönetici hemşirelerin karşılaştıkları sorunlara çözüm bulmalarını desteklemek, hemşirelik hizmetleri yönetiminde ortak dil oluşturmak ve iyi uygulama örneklerini yaygınlaştırmaktır.

Derneğimiz tarafından gerçekleştirilen diğer önemli bir etkinliğimiz ise her yıl düzenlemeye çalıştığımız kongrelerimizdir. 2021 yılında çevrimiçi ortamda başladığımız **“Hastanelerde Olağanüstü Durumların Yönetimi”** ana temasını içeren **1. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi**’nin ardından, **2. Ulusal ve 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi**’ni **“Pandeminin Sağlık ve Hemşirelik Yönetimine Yansımaları”** ana temasıyla İzmir’de Ege Üniversitesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakülteleri desteğinde yine çevrim içi ortamda düzenledik. Ulusal kongre etkinliğimizin üçüncüsünü ise 2023 yılında uzun bir aradan sonra yüz yüze olacak şekilde, **3. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi** İstanbul’da **“Bakımın Yönetimi”** ana temasıyla 194 katılımcının desteğiyle gerçekleştirdik. Daha sonra **23-24 Mayıs 2024** tarihleri arasında **4. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi**’ni **“Hemşirelikte Kaynak Yönetimi”** ana temasıyla gerçekleştirdik. Bu kongremizin ilk gününde yapılan kursların (Nitel Araştırmalar Kursu ve Nöro Linguistik Programlama-NLP) ardından, kongre programımız üç konferans ve üç panelde 12 konuşmacının verdiği katkı ile devam etmiş ve iki gün boyunca üç ayrı salonda eş zamanlı şekilde 85 sözlü bildiri sunulmuştur.

Bu kongrelerimizi planlarken, hemşirelikte yönetim alanında uzmanlaşan öğretim elemanlarımız ile klinik alanda çalışan meslektaşlarımızı bir araya getirerek, bilimsel bilgiyle uygulamanın bütünleşmesini sağlamayı, sorunlarımızı konuşarak çözüm önerileri geliştirebilmeyi, farklı şehir ve kurumlardaki iyi uygulama örneklerini paylaşarak yaygınlaştırmayı ve ortak dil oluşturmayı hedeflemekteyiz. Hemşirelik hizmetleri yönetimine ilişkin yaşadığımız sorunlar, genel olarak ülkemizin sağlık sistemi, politikaları ve yasal düzenlemelerinden etkilenmekte ve ulusal yapımıza özgü gelişme göstermekte olup dolayısıyla çözüm önerilerinin de genellikle ulusal boyutta ele alınması gerekmektedir. Bu bağlamda kongremizi ulusal düzeyde sürdürerek, her yıl ülkemizin farklı şehirlerinde düzenlemeye ve olabildiğince farklı bölgelerdeki meslektaşlarımızla buluşmaya çalışıyoruz.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

ÖNSÖZ

5. Kongremizi de bu bakış açısıyla, **5. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi**, ‘*Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler*’ ana temasıyla İstanbul’da düzenlemiş olup geleceği öngörerek şekillendirmede yönetici hemşirelerimize destek olmayı amaçladık. İki gün devam edecek olan kongremizde, 3 konferans ve 3 panelde 13 konuşmacımız görüşlerini bizimle paylaşmışlardır.

Kongrede sunulan bildiriler, geçen yıl olduğu gibi bu yıl da hakem konumundaki akademisyenler tarafından değerlendirilmiş ve en başarılı bulunan **üç bildiriye** (birinci, ikinci ve üçüncü olarak) **ödül verilmiştir**. Ayrıca derneğimizin kurucu başkanı olan Prof. Dr. Sevgi Oktay anısına da “**Prof. Dr. Sevgi Oktay Özel Bildiri Ödülü**” verilecek olup önemli katkı sağlayan bir bildiriye bu ödül verilmiştir.

Ulusal düzeyde düzenlemeye devam etmeyi planladığınız kongremizin, devamlılığının sağlanması için her yıl giderek artan katılımcı kitlesiyle, daha yararlı ve kalıcı çalışmaların yapılabilmesi ve de kongremizin etki alanının giderek genişletilebilmesi için çaba gösteriyoruz.

Beşincisini düzenlediğimiz bu kongremize katılım sağlayarak destek verdiğiniz, görüş ve önerilerinizle önemli katkılar sağladığınız için siz tüm katılımcılarımıza çok teşekkür ediyoruz.

Ayrıca kongremizin düzenlenmesine yardımcı olan Figür Organizasyon ile sponsorlarımız; 3B Scientific, Intersurgical, Medtronic, RMK AIMES, AG Silver, Medicana’ya kongremize verdikleri destek için teşekkür ederiz.

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

Saygılarımızla,

Yönetici Hemşireler Derneği

Yönetim Kurulu Başkanı

Prof. Dr. Ülkü Baykal



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

İÇİNDEKİLER

DÜZENLEME KURULU	7
KONGRE BİLİMSEL KURULU	8
KONGRE BİLİMSEL PROGRAMI.....	10
KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI	12
KONFERANSLAR	21
KONFERANS-1:	22
Stratejik Yönetim Üzerine Prof. Dr. Hakkı AKTAŞ	
KONFERANS-2	26
Sağlık Hizmetlerinin Geleceği Prof. Dr. Melih BULUT	
KONFERANS-3	29
İnsan Kaynakları Yönetiminden Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecine Geçiş ve Süreci Etkileyen Güncel Gelişmeler Prof. Dr. Cavide UYARGİL	
PANELLER	30
PANEL 1: Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği	
Panel 1.1: Değişen Sağlık Sisteminde Yönetici Hemşirenin Rolü	31
Dr. Öğr. Üyesi Asibe ÖZKAN	
Panel 1.2: Hemşire Liderin Güçlendirilmesi	35
Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER	
Panel 1.3: Geleceğin Hemşire Liderlerini Yetiştirmek: Gençlik Vizyonu ve Stratejik Yaklaşımlar	36
Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ	



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

İÇİNDEKİLER

PANEL 2: Hemşire İnsan Kaynağının Yönetimine İlişkin Öngörüler

Panel 2.1: Farklılıkların Yönetimi 38

Dr. Hanife ÇAKIR

Panel 2.2: Olumlu Çalışma Ortamı 40

Doç. Dr. Nilgün GÖKTEPE

Panel 2.3: Hemşireleri Tutmak/Çekmek İçin Bir Model: MAGNET Hastane 41

Dr. Gözde TÜRK MENOĞLU KÜÇÜKAKÇA

PANEL- 3: Geleceği Şekillendirmek

Panel 3.1. Toplumun Sağlığı İçin Daha Eşitlikçi Bir Dünya 44

Uzm. Hemşire Hanife Ebru DÖNMEZ KANATLI

Panel 3.2: Bakım Süreçlerini Dijitalleştirmek 46

Uzm. Hemşire Şahika MERT

Panel 3.3: Hemşirelik Hizmetlerinde Yapay Zekâ Entegrasyonu: Geleceği Şekillendiren Güç..... 48

Dr. Emel GÜMÜŞ

Panel 3.4: Güçlü Örgütlenme Yapılarını Oluşturma 51

Dr. Canberk AKDENİZ



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

DÜZENLEME KURULU

KONGRE BAŞKANI

Prof. Dr. Ülkü BAYKAL

Yönetici Hemşireler Derneği

Yönetim Kurulu Başkanı

İstanbul Arel Üniversitesi

KONGRE DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Ülkü BAYKAL

İstanbul Arel Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

Araş. Gör. Serkan GÜNGÖR

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAĞIZ

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Uzm. Hem. Beyhan BUDAK

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi,

Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

Doç. Dr. Handan ALAN

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Uzm. Hem. Birsen CİVİL SUBAŞ

Anadolu Sağlık Merkezi

Hasta Bakım ve Hemşirelik Hizmetleri Direktörü

Dr. Öğr. Üyesi Begüm YALÇIN

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Uzm. Hem. Furkan Cihat ARICI

VKV Sağlık Kuruluşları Amerikan Hastanesi

Hemşirelik Hizmetleri Yöneticisi

Dr. Öğr. Üyesi Berra YILMAZ KUŞAKLI

İstanbul Aydın Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

(Akademik unvana göre sıralanmıştır.)

SEKRETERYA

Araş. Gör. Serkan GÜNGÖR



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

KONGRE BİLİMSEL KURULU

Prof. Dr. Serap Altuntaş
Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Nefise Bahçecik
İstanbul Zaim Üniversitesi

Prof. Dr. Sergül Duygulu
Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Şeyda Seren İntepeler
Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Filiz Kantek
Akdeniz Üniversitesi

Prof. Dr. Havva Öztürk
Karadeniz Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Arzu Kader Harmancı Seren
Fenerbahçe Üniversitesi

Prof. Dr. Emine Türkmen
İstinye Üniversitesi

Prof. Dr. Esra Uğur
Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi

Prof. Dr. Hatice Ulusoy
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Doç. Dr. Handan Alan
İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa

Doç. Dr. Havva Arslan Yürümezoğlu
Dokuz Eylül Üniversitesi

Doç. Dr. Yasin Çetin
Adıyaman Üniversitesi

Doç. Dr. Ayşe Çiçek Korkmaz
Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi

Doç. Dr. Hava Gökdere Çınar
Bursa Uludağ Üniversitesi

Doç. Dr. Nurhan Çingöl
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Doç. Dr. Feride Eşkin Bacaksız
İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa

Doç. Dr. Nilgün Göktepe
Ordu Üniversitesi

Doç. Dr. Hilal Kuşcu Karatepe
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

Doç. Dr. Ebru Özen Bekar
Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Bilgen Özlük
Necmettin Erbakan Üniversitesi

Doç. Dr. Merve Tarhan
İstanbul Medipol Üniversitesi

Doç. Dr. Gülcan Taşkiran Eskici
Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Doç. Dr. Serap Torun
Çukurova Üniversitesi

Doç. Dr. Aysun Türe
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Doç. Dr. Aysun Ünal
Akdeniz Üniversitesi

Doç. Dr. Nihal Ünalı Baydın
Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Doç. Dr. Fahriye Vatan
Ege Üniversitesi

Doç. Dr. Ayşegül Yılmaz
Selçuk Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gizem Açıkgöz
İstanbul Kent Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gülnur Akkaya
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Miray Aksu
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Burcu Alaçam
Atatürk Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nihal Altun
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Sevda Arslan Şeker
Munzur Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Ayhan Öncü
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Tangül Aytur Özen
Süleyman Demirel Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nimet Ateş
Bezmialem Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Seher Başaran Açıl
Hacettepe Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Damla Çamveren
Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

KONGRE BİLİMSEL KURULU

Dr. Öğr. Üyesi Tuba Çatak
İstanbul Gedik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Esra Çaylak Altun
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Seda Tuğba Baykara Mat
İstanbul Beykent Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Zülfiye Bıkmaz
Kırklareli Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Filiz Coşkun
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Oya Çelebi Çakıroğlu
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Seyhan Çerçi
İstanbul Arel Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gülcan Çiftçioğlu Yalçın
Mardin Artuklu Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Seda Değirmenci Öz
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Demirkaya
Yalova Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Esengül Elibol
İstanbul Bilgi Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Ergün
Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Er
İnönü Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Güngör
Karabük Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Necmettin İşçi
İğdır Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Katrancı
Gaziantep Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Kadriye Özkol Kılınç
Karadeniz Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nagihan Köroğlu Kaba
Bayburt Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Karadaş
Balıkesir Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Mert
Ardahan Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül Oksay Şahin
Karabük Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik
Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Öztürk Yıldırım
Doğuş Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Seda Sarıköse
Koç Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Saydamlı
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Şehriban Serbest
Acıbadem Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Serap Sökmen
Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hanife Tiryaki Şen
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem Torun Kılıç
Karadeniz Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Tosun
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Fadime Ulupınar
Erzurum Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Begüm Yalçın
İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa

Dr. Öğr. Üyesi Hande Yeşilbaş
Bartın Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Yeşilyurt Sevim
İstinye Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Berra Yılmaz Kuşaklı
İstanbul Aydın Üniversitesi

(Bilimsel kurul dernek üyesi ve gönüllü olanlardan oluşturulmuş olup isimler unvan ve soyada göre alfabetik sıralanmıştır.)



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

KONGRE BİLİMSEL PROGRAMI

3 Mayıs 2025 Cumartesi

08.30-09.30 KAYIT

09.30-10.00 Açılış Konuşması

10.00-11.00 Birinci Konferans: Stratejik Yönetim Üzerine...

Oturum Başkanları: Prof. Dr. Hatice ULUSOY, Dr. Öğr. Üyesi Serap SÖKMEN

Konuşmacı: Prof. Dr. Hakkı AKTAŞ

11.00-11.30 ÇAY ARASI

11.30-12.30 İkinci Konferans: Sağlık Hizmetlerinin Geleceği

Oturum Başkanları: Doç. Dr. Betül SÖNMEZ Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAŞIZ

Konuşmacı: Prof. Dr. Melih BULUT

12.30-13.30 YEMEK ARASI

13.30-15.00 Birinci Panel: Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği

Oturum Başkanları: Prof. Dr. Ülkü BAYKAL, Doç. Dr. Hava GÖKDERE ÇINAR

Değişen Sağlık Sisteminde Yönetici Hemşirenin Rolü

Dr. Öğr. Üyesi Asibe ÖZKAN

Hemşire Liderin Güçlendirilmesi

Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER

Geleceğin Hemşire Liderlerini Yetiştirmek

Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ

15.00-15.30 ÇAY ARASI

15.30 -17.00 Birinci Bildiri Oturumları

Oturum Başkanları A Salonu: Dr. Öğr. Üyesi Begüm YALÇIN, Dr. Feyza ÇETİNKAYA KUTUN

Oturum Başkanları B Salonu: Dr. Öğr. Üyesi Arzu TİMUÇİN, Dr. Derya TOPÇU

Oturum Başkanları C Salonu: Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül OKSAY ŞAHİN, Dr. Devrim EREN TEKİN

17.00-17.15 ÇAY ARASI

17.15 -18.30 İkinci Bildiri Oturumu

Oturum Başkanları A Salonu: Dr. Öğr. Üyesi Gamze TUNCER ÜNVER, Dr. Demet YURTSEVER

Oturum Başkanları B Salonu: Dr. Öğr. Üyesi Seda DEĞİRMENCİ ÖZ, Dr. Tuba ULUOCAK KÖSE

Oturum Başkanları C Salonu: Dr. Öğr. Üyesi Gülnur AKKAYA, Dr. Öğr. Üyesi Nihal ALTUN



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

"Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler"

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

KONGRE BİLİMSEL PROGRAMI

4 Mayıs 2025 Pazar

09.30-10.30 **Üçüncü Konferans: İnsan Kaynakları Yönetiminden Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecine Geçiş ve Süreci etkileyen Güncel Gelişmeler**

Oturum Başkanları: Prof. Dr. Havva ÖZTÜRK, Doç. Dr. Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ

Konuşmacı: Prof. Dr. Cavide UYARGİL

10.30-11.00 **ÇAY ARASI**

11.00-12.30 **İkinci Panel: Hemşire İnsan Kaynağının Yönetimine İlişkin Öngörüler**

Oturum Başkanları: Prof. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN, Doç. Dr. Merve TARHAN

Farklılıkların Yönetimi

Dr. Hanife ÇAKIR

Olumlu Çalışma Ortamı

Doç. Dr. Nilgün GÖKTEPE

Hemşireleri Tutmak/Çekmek İçin Bir Model: MAGNET Hastane

Dr. Gözde TÜRKMENÖĞLU KÜÇÜKAKÇA

12.30-13.30 **ÖĞLE ARASI**

13.30-15.00 **Üçüncü Panel: Geleceği Şekillendirmek**

Oturum Başkanları: Prof. Dr. Emine TÜRKMEN, Prof. Dr. Esra UĞUR

Toplumun Sağlığı İçin Daha Eşitlikçi Bir Dünya

Uzm. Hemşire Hanife Ebru DÖNMEZ KANATLI

Bakım Süreçlerini Dijitalleştirmek

Uzm. Hemşire Şahika MERT

Hemşirelik Hizmetlerinde Yapay Zeka Entegrasyonu: Geleceği Şekillendiren Güç

Dr. Emel GÜMÜŞ

Güçlü Örgütlenme Yapılarını Oluşturma

Öğr. Gör. Dr. Canberk AKDENİZ

15.15-15.30 **ÇAY ARASI**

15.30 -17.00 **Üçüncü Bildiri Oturumları**

Oturum Başkanları A Salonu: Dr. Öğr. Üyesi Seher BAŞARANAÇIL, Dr. Öğr. Üyesi Yasemin AYHAN ÖNCÜ

Oturum Başkanları B Salonu: Dr. Öğr. Üyesi Zülfiye BIKMAZ, Dr. Öğr. Üyesi Fatma DEMİRKAYA

Oturum Başkanları C Salonu: Dr. Öğr. Üyesi Tuba ÇATAK, Dr. Öğr. Üyesi Tuğba GÜNGÖR

17.00-17.30 **KAPANIŞ VE BİLDİRİ ÖDÜL TÖRENİ**

KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI

3 Mayıs 2025 Cumartesi

15:30-17:00 / Önderlik

Oturum Başkanları: *Dr. Öğr. Üyesi Begüm Yalçın, Dr. Feyza Çetinkaya Kutun*

Salon A

B-104	Yönetici Hemşirelerin "Yönetici Hemşire" Kavramına İlişkin Sahip Oldukları Metaforların İncelenmesi	<i>Bilgen Özlük</i>
B-105	Hemşirelerde Otantik Liderlik ve Yapısal Güçlendirme: Meta-Analitik Bir Araştırma	<i>Hande Yeşilbaş Filiz Kantek</i>
B-114	Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinin Yönetici Hemşire Algısı: Bir Metafor Analizi	<i>Mehmet Gülşen</i>
B-146	Sağlık Çalışanlarının Klinik Liderlik Yetkinliklerinin İş Performansına Etkisi	<i>Emel Kaya Betül Yalçın</i>
B-147	Hemşirelerin Toksik Liderlik Davranış Algısı, Psikolojik Sermayeleri, Bakım Davranışları ve Etkileyen Faktörler	<i>Abdullah Esirgenler Gamze Tunçer Ünver</i>
B-166	Hemşirelikte Kültürel Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi	<i>Kadriye Özkol Kılınç Havva Öztürk</i>
B-167	Hemşirelerin Algılarına Göre Sorumlu Hemşirelerin Toksik Liderlik Düzeylerinin Hemşirelerin İntikam Niyetlerine Etkisi	<i>Tuğba Öznur Yılmaz Havva Öztürk Kadriye Özkol Kılınç</i>
B-168	Türkiye’de Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlerinin Profilleri: Kamu Hastaneleri Web Siteleri Üzerinden Kesitsel Bir İnceleme	<i>Selda Arı Betül Sönmez</i>
B-173	Hemşirelerin Yöneticilerine Atfettikleri Liderlik Stilllerinin DİP (Değişim-İş-Personel) Modeli Çerçevesinde İncelenmesi: Demografik Özellikler, Yeterlilik ve Popülerlik İlişkisi	<i>Fadime Ulupınar</i>
B-181	Hemşirelikte Yönetim Dersinin Hemşirelik Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları ile Sürdürülebilir Kalkınma Farkındalığı Üzerindeki Etkisi	<i>Tuğba Öztürk Yıldırım Nilgün Katrancı</i>
B-186	Hemşirelerde Dönüşümcü Liderlik ile Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki	<i>Fatma Köse Akif Işık Handan Alan</i>
D-107	Hemşirelikte Yönetim Kuramları, Motivasyon, Liderlik ve Çatışma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	<i>Emine Küçükdemir Melek Ardahan Yasemin Ayhan Öncü</i>
D-108	Olağanüstü Durumlarda Hemşirelerin Liderlik Rolü ve Branşlaşması	<i>Hacer Canatan</i>

KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI

3 Mayıs 2025 Cumartesi

15:30-17:00 / Hemşirelik Uygulamaları

Oturum Başkanları: *Dr. Öğretim Üyesi Arzu Timuçin, Dr. Derya Topçu*

Salon B

B-106	Erişkin Cerrahi ve Dahili Birimlerde Karşılanmamış Hemşirelik Bakımı: Bir Hasta Güvenliği Sorunu	<i>Melike Duran Havva Arslan Yürümezoğlu</i>
B-119	Kanıt Temelli Uygulama ve Klinik Karar Verme Becerilerinde Hemşirelerin Yetkinliklerinin Değerlendirilmesi: Karma Yöntem Yaklaşımı	<i>Seda Sarıköse Fatma Sevim Şebnem Alık Pelin Karaçay Özgen Yaşar</i>
B-125	Perroca Hasta Sınıflandırma Ölçeği- Türkçe Geliştirilmiş Formunun Çoklu Hastane Örnekleminde: Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi	<i>Güzin Ayan Hilal Kuşcu Karatepe Birsan Civil Subaşı Ümmühan Dirican Emine Türkmen</i>
B-193	Perroca Hasta Sınıflandırma Ölçeği- Geliştirilmiş Türkçe Formu Eğitim Etkinliği: Tek Grup Modelli Yarı Deneysel Bir Çalışma	<i>Güzin Ayan Hilal Kuşcu Karatepe</i>
B-134	Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Profesyonel Değerlerinin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutumlarına Etkisi	<i>Eda Çiftci Karan Songül Yıldırım Demet Yurtsever</i>
B-137	Bireyselleştirilmiş Bakım ve Karşılanmamış Hemşirelik Bakımı: Hasta ve Hemşire Karşılaştırması	<i>Şahika Mert Feride Eşkin Bacaksız Gülcan Taşkıran Eskici</i>
B-153	Bir Üniversite Hastanesinin Onkoloji Birimlerinde Perroca Hasta Sınıflandırma Sistemine Dayalı Hemşire Planlamasının Hemşire ve Hasta Sonuçları Üzerine Etkisi	<i>Ayşe Önal Şeyda Seren İntepeler</i>
B-161	Karşılanmayan Hemşirelik Bakım Gereksinimi ile Mesleki Doyum ve Vicdan Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	<i>Hava Gökdere Çınar İrem Boylu</i>
B-171	Cerrahi Klinikte Yatak Başı Beyaz Tahta Kullanımının Hastaların Ağrı ve Anksiyete Düzeyine Etkisine Yönelik Bir Pilot Çalışma	<i>Pınar Ongün Ayşe Karadağ</i>
B-182	Bireysel İş Yüğü Algısının Karşılanamayan Hemşirelik Bakımına Etkisinin Belirlenmesi	<i>Zehra Özkartal Yasemin Ergün</i>
B-187	Hasta Güvenliği Teslim Aracı Kullanımına İlişkin Yoğun Bakım Hemşirelerinin Görüşlerinin Belirlenmesi	<i>Nesibe Korkmaz Hava Gökdere Çınar</i>
D-105	Göğüs Yoğun Bakım Ünitesi Kurulum Süreci: İyi Uygulama Örneği	<i>Esra Bulmuş Serap Torun Osman Bilgin</i>

KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI

3 Mayıs 2025 Cumartesi

15:30-17:00 / Olumlu Çalışma Ortamı

Oturum Başkanları: *Dr. Öğretim Üyesi Ayşegül Oksay Şahin,*
Dr. Devrim Eren Tekin

Salon C

B-103	Cerrahi Hemşirelerinin Çalışma Ortamı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Etkisi	<i>Esra Çetinkaya</i> <i>Tuğba Yeşilyurt Sevim</i>
B-108	Hemşirelerde İş Yükünün Tıbbi Uygulama Hatası Eğilimi İlişkisi	<i>Merve Yılmaz</i> <i>Seda Tuğba Baykara Mat</i>
B-124	Hemşirelik Araştırmalarında Çalışma Ortamı: Bibliyometrik Analiz Çalışması	<i>Şehriban Serbest</i>
B-129	Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği Kısa Formu'nun (HÇO-5) Psikometrik Özelliklerinin Türkçe'de İncelenmesi	<i>Furkan Cihat Arıcı</i> <i>Güzin Ayan</i> <i>Arzu Kader Harmancı Seren</i>
B-138	Hemşirelerde Olumsuz Değerlendirilme Korkusu, Algılanan İş Yükü ile Yorgunluk Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	<i>Zülfiye Bıkmaz</i> <i>Tuğba Alptekin</i>
B-150	İşe Yeni Başlayan Hemşireler İçin Yapılandırılmış Uyumlandırma Eğitim Programının Kirkpatrick Modeline Göre Değerlendirilmesi	<i>Şeyda Seren İntepeler</i> <i>Emre Yıldız</i>
B-152	Hemşirelik Mesleğinde İşyerinde Nezaketsizlik ve Yalnızlık	<i>Zülfiye Bıkmaz</i>
B-160	Vardiyalı Çalışmanın Hemşireler Üzerindeki Etkileri: Sistemik Derleme	<i>Nehir Topak</i> <i>Serap Torun</i> <i>Damla Çalışkaner</i>
B-185	Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlığı ve Güvenliği ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki	<i>Sibel Gülen</i>
D-102	Hemşirelikte Olumlu Çalışma Ortamı: Bileşenler ve Stratejiler	<i>Ramazan Emiralioğlu</i> <i>Betül Sönmez</i>
D-101	Yoğun Bakım Hastalarında Ventilator İlişkili Pnömoni ve Hemşirelik Bakımı	<i>Güneş Bozkuş</i>

KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI

3 Mayıs 2025 Cumartesi

17:15-18:30 / Örgütsel Davranış

Oturum Başkanları: *Dr. Öğretim Üyesi Gamze Tunçer, Dr. Demet Yurtsever*

Salon A

B-101	Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Presenteeism Üzerine Etkisinin İncelenmesi	<i>Melek Tuncay Metin Ateş</i>
B-102	Hemşirelikte İşbirliğine İlişkin Paydaş Görüşleri Engelleyici ve Kolaylaştırıcılar Üzerine Nitel Bir Araştırma	<i>Hasan Fehmi Dirik Menevşe Yıldırım Sinem Özmen Şeyda Seren İntepeler</i>
B-123	Sosyal Etkinliklerin Hemşire İş Motivasyonu ile İlişkisinin İncelenmesi: Tanımlayıcı Araştırma	<i>Güzide Özden Akcan Merve Tülü Ali Arslanoğlu Melike Kizilkaya Esra Saribaş Feyza Çetinkaya Kutun Sümeyra Gülkaynak</i>
B-128	Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Davranışlarının Değerlendirilmesi	<i>Neslihan Erim Seyhan Çerçi</i>
B-133	Cinsiyetin Hemşirelerin Örgütsel Davranışlarına Etkisi: Sistematik Bir Derleme	<i>Saadet Özdilek Begüm Yalçın Feride Eşkin Bacaksız</i>
B-143	Hemşirelerin İşyerinde Maruz Kaldıkları Nezaketsiz Davranışlar ve Hasta Güvenliği Kültürü Algıları Arasındaki İlişki	<i>Nurcan Doğan Yalçın Havva Arslan Yürümezoğlu</i>
B-144	Hemşirelerin Mesleğe Bağlılığını Etkileyen Faktörler	<i>Ayşe Turan İsmail Kuşoğlu Gülçin Türkmen Sarıyıldız Uygun Turan</i>
B-190	Hemşirelikte Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Literatürünün Bibliyometrik Analizi	<i>Esengül Elibol</i>



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

"Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler"

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI

3 Mayıs 2025 Cumartesi

17:15-18:30 / Dijitalleşme

Oturum Başkanları: **Dr. Öğretim Üyesi Seda Değirmenci Öz,**
Dr. Öğretim Üyesi Tuğba Uluocak Köse

Salon B

B-107	Hemşirelerde Teknostres ve Dijital Yetkinlik: HIMMS 7 Akredite Olan ve Olmayan Hastanelerde Karşılaştırma	<i>Orhan Tayfur Feride Eşkin Bacaksız</i>
B-127	Hemşirelerin İnovasyona Bakış Açıklarına Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri	<i>Aynur Solmaz Şeyma Turan Cemile Kayhan Adalet Kutlu</i>
B-174	Kağıdı Kaldırdık! Hemşirelerin Dijitalleşmeye Uyum Süreci ve Dijitalleşmenin Hemşirelik Bakımına Etkisi	<i>Berat Çetin</i>
B-175	Yönetici Hemşirelerin Yapay Zeka ve Robot Hemşireler Hakkındaki Görüşleri	<i>Emel Gümüş Handan Alan</i>
D-109	Yapay Zeka ve Kişi-Çevre Uyumu: Hemşirelikte Dijital Dönüşüm	<i>Yusuf Sarı Aysun Türe</i>
B-145	Bireysel Yenilikçilik, Örgütsel Vatandaşlık ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişki: Sosyal Değişim ve Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Model Çalışması	<i>Nilgün Katrancı Hilal Kuşcu Karatepe Emine Türkmen</i>
B-162	Değişime Karşı Tutum Ölçeği'nin Hemşireliğe Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	<i>Gülşen Özel Yıldı Arzu Aba</i>
B-180	Hemşirelerin Yenilikçi İş Davranışları ve Özyeterlilik Algılarının İncelenmesi	<i>Seda Değirmenci Öz Serpil Subaşı Çağlar</i>
B-192	Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı ile Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	<i>Seda Bakkaloğlu Berkay, Seda Tuğba Baykara Mat</i>
D-104	Dijitalleşmenin Akciğer Naklinde Zaman Yönetimine Etkisi	<i>Emine Cansu Çevik</i>



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

"Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler"

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI

3 Mayıs 2025 Cumartesi

17:15-18:30 / Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi ile ilgili diğer konular
Oturma Başkanları: *Dr. Öğretim Üyesi Gülnur Akkaya,*
Dr. Öğretim Üyesi Nihal Altun

Salon C

B-183	Türkiye’de Son Beş Yılda Yönetici Hemşirelere Yönelik Yapılan Müdahale Programlarının Üzerine Bir Kapsam İncelemesi	<i>Melek Çakır Bilgen Özlük</i>
B-111	Hemşirelerin Tıbbi Atık Yönetimi Konusundaki Farkındalıkları ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri	<i>Kübra Torlak Ayşe Çiçek Korkmaz</i>
B-117	Hemşire Yöneticilerin Hasta Güvenliği Kültürü ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi	<i>Berra Yılmaz Kuşaklı Ece Uysal Kasap</i>
B-120	Hemşirelik Öğrencilerinde Kültürlerarası İletişim Kaygısı ve Beyin Göçü Arasındaki İlişki	<i>Osman Bilgin Hakan Çelik Handan Alan Serap Torun</i>
B-139	Hemşirelerin Olay Bildirim Tutumları ile Tıbbi Hataya Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	<i>Yadigar Atalay Arzu Timuçin</i>
B-148	Tiyatro ile Krizlere Karşı Afet Bilgi Düzeyi ve Farkındalığının Kazandırılması	<i>Rujnan Tuna Ayşe Okanlı Aynur Aytekin Özdemir Nesrin İlhan Hacer Ataman Cemile Savcı Berna Dincer Emine Barbaros</i>
B-149	Tiyatro ile Çatışma Çözüm Becerisinin Kazandırılması	<i>Rujnan Tuna Ayşe Okanlı Aynur Aytekin Özdemir Nesrin İlhan Hacer Ataman Cemile Savcı Berna Dincer Emine Barbaros</i>
B-163	Hemşirelerin Mesleki Sorumluluk Sigortası Hakkında Bilgi ve Görüşlerinin İncelenmesi	<i>Ayşegül Oksay Şahin Rabia Ayan</i>
B-164	Çevrim içi Rehber Hemşire Eğitim Programı: Rehber Hemşirelerin Eğitim ve Rehber Hemşirelik Süreci Deneyimleri	<i>Damla Çamveren Birsan Civil Subaş Ahu Çırlak Havva Arslan Yürümezoğlu Gülseren Kocaman</i>
B-184	Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ile Duygusal Zekaları Arasındaki İlişki	<i>Mine Pınar Gülnur Akkaya</i>

KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI

4 Mayıs 2025 Pazar

15:30-17:00 / Stratejik İnsan Kaynakları

Oturum Başkanları: **Dr. Öğretim Üyesi Seher Başaran Açıl,**
Dr. Öğretim Üyesi Yasemin Ayhan Öncü

Salon A

B-132	Hemşirelerin Profesyonel Değer Algısı ve Bağlamsal Performans Düzeyleri Arasındaki İlişki	<i>Muhteber Hüsmenoğlu Aytolan Yıldırım</i>
B-141	Yalın Sağlıkta İsrarlar Ölçeği: Geliştirme ve Psikometrik Değerlendirme	<i>Ali Kaplan Feride Eşkin Bacaksız</i>
B-157	Bakım Kalitesini Artırmak Amacıyla Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin İstihdam Sürecine Dahil Edilebilirliğinin Değerlendirilmesi: Karma Yöntemli Bir Araştırma	<i>Saleh Salimi Gülşah Doğan Nezihe Beji Kızılkaya Hossein Ebrahimi Maryam Vahidi</i>
B-158	Hemşire İşe Alımında Uygulanan Bilgi Testi Sonuçlarının Öğrenim Düzeyi ve Mesleki Deneyime Göre Değerlendirilmesi	<i>Meryem Dikmen Canan Sarı</i>
B-169	Yurt Dışına Göç Etme Hazırlığında Olan Hemşirelerin Göç Kararını Etkileyen Nedenlerin Belirlenmesi: Türkiye'den Nitel Bir Çalışma	<i>Sena Öykü Şen Emre Şentürk Alim Kösem Merve Tarhan</i>
B-176	Hemşirelik Öğrencilerinde Sürdürülebilir Kalkınma ve Yeşil Hastane Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi	<i>Serpil Subaşı Çağlar Seda Değirmenci Öz Melis Yalçınkaya</i>
B-188	Performans Değerlendirme Motivasyon Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	<i>Şehrinaz Polat Gülcan Taşkiran Eskici Hanife Tiryaki Şen</i>
B-142	Hemşirelerin İş Tatmini ile Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Kesitsel Bir Çalışma	<i>Tuğba Uluocak Köse Ayşe Sevim Ünal Aydın Avcı</i>
D-106	Hemşirelikte Risk Yönetiminin Rolü ve Önemi	<i>Esmâ Alkan Melek Ardahan Yasemin Ayhan Öncü</i>
D-110	Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler: Liderlik Değerlendirmesi	<i>Duygu Güngör Yasemin Ayhan Öncü Melek Ardahan</i>

KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI

4 Mayıs 2025 Pazar

15:30-17:00 / Hemşirelik Uygulamaları ve Yönetici Hemşireyi Güçlendirme
Oturma Başkanları: *Dr. Öğretim Üyesi Zülfiye Bıkmaz,*
Dr. Öğretim Üyesi Fatma Demirkaya

Salon B

B-118	Hemşirelerde Premenstruel Sendromun Bakım Davranışlarına Etkisi	<i>Nermin Uyurdağ Seyhan Çerçi</i>
B-135	Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ile Hasta Mahremiyeti Gözetme Durumlarının İncelenmesi	<i>Elif Canbakış Cennet Çiriş Yıldız</i>
B-151	Hemşireler Tarafından Sunulan Bakımın Öznel ve Nesnel Değerlendirilmesi	<i>Caner Demirtaş Nihal Altun</i>
B-159	Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde Görev Yapan Hemşirelerin Bilimsel Çalışmalara Yönelik Tutumları	<i>Arzu Ateşoğlu Aydoğan Gökçe Eker Ayşe Doğruyol Rojzerin Tay</i>
B-170	Hemşirelerde Bilinçli Farkındalığın Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü	<i>Esengül Elibol Elif Büyüksaraç Ezgi Özgüneş İlayda Gül Tüylü</i>
B-122	Yönetici Hemşirelerin Sorun Çözme Becerileri ve İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi	<i>Berra Yılmaz Kuşaklı</i>
B-131	Klinik Sorumlu Hemşirelerin Afet Yönetim Algılarının Q Metodolojisi Kullanılarak Belirlenmesi	<i>Ayşe Çiçek Korkmaz Gonca Aktay</i>
B-136	Yönetici Hemşirelerin Hemşirelik Bakım Sunum Yöntemlerine İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma	<i>Demet Yurtsever Handan Alan</i>
B-178	Hemşirelerin Mesleki Otonomileri ile Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki	<i>Rabia Kirişçi Hava Gökdere Çınar</i>
D-103	Transkatater Aort Kapak İmplantasyonu (TAVI) Uygulanan Hastalarda Hemşirelik Bakımı	<i>Seçil Buçukçu</i>

KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI

4 Mayıs 2025 Pazar

15:30-17:00 / Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi ile ilgili diğer konular
Oturma Başkanları: **Dr. Öğretim Üyesi Tuba Çatak,**
Dr. Öğretim Üyesi Tuğba Güngör

Salon C

B-116	Eylem Araştırması: Bir Sağlık Kurumunda Kullanılan Acil Servis Hasta Takip Formu Revizyonu	<i>Eren Yaşar Tuğba Güngör Aybala Cebecik Özcan</i>
B-121	Hemşirelik Öğrencilerinin İzolasyon Önlemleri Yönelik Bilgileri ve Uyumları	<i>Öykü Zeliha Öztürk Ezgi Aytaş Merve Doğu Serkan Ünsal Menevşe Yıldırım</i>
B-126	Türk sinemasında hemşire imgesi	<i>Nesrin Özdi Ülkü Baykal Aslı Güngör</i>
B-189	Öğretim Elemanı Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi	<i>Oya Çelebi Çakıroğlu Arzu Kader Harmancı Seren Serap Altuntaş Ülkü Baykal</i>
B-130	Son Sınıf Hemşirelik Öğrencilerinin Yetkinlik Düzeylerinin Klinik Karar Verme Becerilerine Etkisi: Çok Merkezli Çalışma	<i>Ayşegül Yılmaz Havva Öztürk Dilara Gül Bülbül</i>
B-140	Hemşirelik Hizmetlerinde Klinik Karar Destek Sistemlerinin Kullanımı	<i>Gözde Türkel</i>
B-154	Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniklerinde Yatan Hastaların Hemşirelik İmajına Yönelik Algıları	<i>Gülcan Yavuz Tuba Çatak</i>
B-155	Hemşirelik Öğrencilerinde Boş Zaman Yönetimi ve Yaşam Boyu Öğrenme Arasındaki İlişki	<i>Semanur Kumral Özçelik Kadriye Özkol Kılınç Zülfünaz Özer Havva Öztürk Ayşe Nefise Bahçecik</i>
B-165	Yeni Mezun Hemşirelerin Uygulamaya Geçiş Sürecinde Yaşadıkları Hasta Güvenliği Olayları: Fenomenolojik Nitel Bir Çalışma	<i>Müzelfe Bıyık Damla Çamveren Şeyda Seren İntepeler</i>
B-172	Tarihte Hemşirelerin Propaganda Aracı Olarak Kullanımı: Savaşlar, Pandemiler ve Politikalar	<i>Nesrin Özdi</i>
B-177	Hemşirelerin Akademik Yayın Yapmaya Yönelik Tutumları Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirliğinin Analizi	<i>Sibel Meler Fadime Ulupınar</i>



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

KONFERANSLAR



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

KONFERANS-1: Stratejik Yönetim Üzerine...

Konuşmacı: Prof. Dr. Hakkı AKTAŞ

İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Örgütsel Davranış ABD Öğretim Üyesi

Stratejik Yönetim ve Yönetim İlişkisi: Yönetim mi Stratejik Yönetim mi?

İşletme yönetiminin tarihine bakıldığında yönetim teorilerinin doğuşu sanayi devrimi ile başlamaktadır. Bugünkü anlamda modern işletmelerin ortaya çıkması ve kitle üretimin başlamasını buhar makinesinin bulunuşuna borçluyuz. Yönetimsel sorunların baş göstermesi, işletmelerin yönetilmesi ihtiyacı ile klasik yönetim teorileri ortaya çıkmıştır. Strateji teriminin henüz anılmadığı dönemde “etkinlik ve verimlilik” yine önemli bir problemdi ve Frederick Winslow Taylor, Bilimsel Yönetim Yaklaşımı ile verimlilikte astronomik artışlar yaratmayı başarmıştır. “Etkinlik” konusu o günlerde bir yönetim problemi değildi, zira işletme hangi alanda etkinlik gösterirse gösterecekti pazarda talep arzın çok üzerinde ve “rekabet” kavramı henüz daha doğmamış olduğundan yönetim anlayışı verimliliğe odaklanmıştı, daha çok da “işletme içi verimlilik” söz konusuydu. Taylor bugün için de işletmelerimizde henüz tam olarak göremediğimiz çok önemli ilkeler belirlemiş; “*belirli bir iş, belirli bir metot ve belirli bir zaman*” tanımlayarak işletme yönetimini bilimsel bir bakış açısı ile tanımlamıştır. Takiben klasik yönetim teorisyenleri Yönetim Süreci Yaklaşımı (Henri Fayol) ve Bürokrasi Yaklaşımı (Max Weber) aynı bakış açısı ile organizasyon yapısını düzenlemek amacıyla birtakım genel geçer prensipler ortaya koymaya çalışmışlardır. Fayol’un 14 ilkesi ve bürokrasinin temel prensipleri bugün için de büyük oranda geçerliliğini korumaktadır. Ama o dönemlerde pazar adeta boştur, rakip yok denecek kadar azdır, müşteriler talepkardır. Dolayısıyla “strateji”ye çok da ihtiyaç yoktur (Klasik yönetim teorileri için bakınız Baransel, 1993; Koçel, 2011 ve Berber, 1993).

Halbuki ilk örgüt örneklerinden olan ordular her zaman bir tehdit altındadırlar ve modern işletmelerin kurulmasından 2.400 yıl önce bugünkü anlamda rekabetçi bir piyasadırlar. Yine bugünkü işletmeler gibi ölüm kalım savaşı vermektedirler. Hayatta kalmanın yolunun çevreye uyum sağlamaktan geçtiğini çoktan anlamışlardır. Çinli komutan, filozof ve askeri bir bilge olan Sun Tzu, günümüzden 2.500 yıl önce savaş stratejisi üzerine yazdığı Savaş Sanatı adlı yazılardaki öğretileri dünyanın en eski strateji kuramları olarak kabul edilmektedir. Bu eser Çin’de çok daha eski zamanlardan beri bilinen ve uygulanan savaş ilkelerinin bir derlemesi olduğu da ifade edilmektedir. Öte yandan savaş stratejisine dair ortaya koyduğu hususların aslında felsefi olarak Tao felsefesinin savaş stratejisi bağlamında bir yorumu olduğu; bu doğrultuda “*kâinatın bütünlüğünün doğal akışına gelen her türlü müdahale ve zorlama tükenme yolu sayılır; akışa uyum sağlamak ise öğütlenir*” ilkesinin olduğu vurgulanmaktadır. Sun Tzu’ya göre “*gerçek zafer; savaşımadan kazanılan zafer; gerçek önder savaşımadan kazanan önderdir*”. Çevre analizine ilişkin Sun Tzu; “*Kendisini ve düşmanını bilen, yüzlerce savaşa girse bile yenilme tehlikesi yoktur. Kendini bilen ama düşmanını bilmeyen yenilebilir de yenilebilir de. Ancak ne kendisini ne de düşmanını bilmeyen her savaşta yenilmeye mahkumdur*”. Aslında stratejik yönetimin ana felsefesinin bu kadar kısa ve anlamlı özetlendiği başka bir ifadeye literatürde rastlamak zordur. Dolayısıyla günümüzde yönetim veya stratejik yönetim ayrımı yapmaya gerek yoktur, yönetim “stratejik” nitelik taşımaktadır.

İşletme yönetimi bağlamında stratejinin müfredata girmesinin, 1958 yılında işletme eğitiminin analiz edildiği Pierson ve Gorden-Howell Raporu ile olduğunu biliyoruz (Koçel, 2004 içinde Ülgen & Mirze, 2004). Hatta yazılı stratejik düşüncenin bilimsel olarak ele alındığı ilk yayın olarak Chandler’in (1962) “Strategy and Structure” çalışması gösterilmekte bu çalışmada General Motors, Sears, Standard Oil of New Jersey ve DuPont’un nasıl büyüdükleri geliştikleri ele alınmıştır (Barca, 2005: 9). Stratejik yönetim düşüncesinin

gelişimini inceleyen Barca (2009: 35) dönemsel olarak stratejik yönetim anlayışının gelişimini üç aşamada incelemiştir:

I. Stratejik Planlama Anlayışı Dönemi (1960-1980)

II. Rekabet Stratejisi Anlayışı Dönemi (1980-1990)

III. Temel Yetkinliklere Dayalı Strateji Anlayışı Dönemi (1990'dan günümüze)

Öte yandan 1970'lerin başlarında, stratejiye bakış açısı iki gruba ayrılmıştı: Birinci grup araştırmacılar stratejinin belirlenmesini, firmanın stratejilerinin zaman içinde nasıl ortaya çıktığı ve değiştiği açısından özetleyen “*plan olarak strateji*” araştırmacıları ile stratejinin öncüllerini ve sonuçları ile ilgilenen ve firmanın rekabet avantajının ne olduğuna cevap arayan “*yapı olarak strateji*” araştırmacıları olarak ifade edilmektedir (Bindra vd. 2019).

Stratejik Yönetim Süreci

Genel olarak stratejik yönetim süreci, işletmenin içinde bulunduğu pazarın barındırdığı fırsatları ve tehditler ile işletmenin güçlü ve zayıf yönlerini analiz ederek işletmenin uzun vadeli, sürdürülebilir rekabetçi üstünlüğe ve ortalamanın üzerinde gelire sahip olabilmesi adına misyonunu ve vizyonunu belirlemeye çalışmaktadır. Stratejiler uzun vadeli kararlardır. Stratejik yönetim sürecinin aşamaları Şekil 1’de verilmiştir (Ülgen & Mirze, 2004: 32).

Modernist Görüş Açısından Stratejik Yönetim Süreci



Şekil 1: Stratejik Yönetim Süreci

Görüldüğü üzere stratejik yönetim süreci bilinçli bir yaklaşımla, iç ve dış çevreden (Porter’ın 5 Güç Analizi: Müşteriler, Rakipler, Potansiyel Rakipler, Tedarikçiler ve İkame Ürünler) alacakları verilerin analizine dayalı olarak stratejiler belirlenmekte, uygulamadan elde edilen verilerle güncellenmekte ve süreç tekrar başa dönmektedir.

Porter’ın belirlemiş olduğu temel stratejiler üç başlık altında toplanmaktadır:

1. Farklılaşma Stratejisi
2. Maliyet Liderliği Stratejisi
3. Odaklanma Stratejileri

Sağlık Yönetiminde Strateji

Sağlık sektörü tüm sektörlerin kalbinde yer alan bir durumdadır. Küresel bağlamda hareketliliğin artması ile artık dünya çapında pandemilerin daha sık periyotlarla yaşanabileceği öngörülmektedir. COVID-19 salgınının etkileri devam ederken nitelikli işgücü ihtiyacı ve maliyetler artmakta, öte yandan yapay zekânın (AI) sağlık hizmetleri süreçlerinin düzenlenmesinde önemli bir rol oynayacağı tahmin edilmektedir. Yapay zekâ yönetimden operasyonlara, tedarik zincirine ve hasta bakımına kadar pek çok konuda hassasiyet ve verimlilik sunmaktadır. Sağlık kuruluşları çevre dostu uygulamaları benimseyerek hem çevresel kaygıları hem de maliyeti düşürmekte, sürdürülebilirlik ön plana çıkmaktadır. Artan maliyetlere yanıt olarak paydaşların, değere dayalı bakım modellerinden işgücü uyarlamalarına kadar yenilikçi stratejiler uyguladığı ifade edilmektedir (Deloitte, 2024 Küresel Sağlık Sektörü Görünümü, < <https://www.deloitte.com/tr/tr/Industries/life-sciences-health-care/analysis/global-health-care-outlook.html> >, Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025).

KAYNAKÇA ve ÖNERİLEN OKUMA LİSTESİ

- Aktan, C. C. (2008). Stratejik yönetim ve stratejik planlama. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(4), 4-21.
- Aktaş, H. “Bölüm 2 Stratejik Yönetim,” In *Armstrong’s Handbook of Strategic Human Resource Management*, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 2017, pp.26-34.
- Baransel, A. (1993). Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi: Birinci cilt: Klasik ve neo-klasik yönetim ve örgüt teorileri. İstanbul Üniversitesi.
- Barca, M. (2005). Stratejik yönetim düşüncesinin evrimi: Bilimsel bir disiplinin oluşum hikayesi. *Journal of Management Research/Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 7-38.
- Barca, M. (2009). Stratejik yönetim düşüncesinin gelişimi. *Ankara Sanayi Odası Dergisi*, 34, 52.
- Barca, M., & Hızıroğlu, M. (2009). 2000’li Yıllarda Türkiye’de Stratejik Yönetim Alanının Entellektüel Yapısı. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 113-148.
- Bayramoğlu, G. (2018). Küçük balık büyük balığı yutabilir mi? Rekabet stratejilerinin anlaşılmasında Sun Tzu’nun savaş sanatı” taktiklerinden dersler. *Third Sector Social Economic Review*, 53(1), 180-200.
- Berber, A. (2013). *Klasik yönetim düşüncesi: Geleneksel ve klasik paradigmalarla klasik ve neo-klasik örgüt teorileri*. Alfa.
- Bindra, S., Parameswar, N., & Dhir, S. (2019). Strategic management: The evolution of the field. *Strategic Change*, 28(6), 469-478.
- Dinçer, Ö. (2007). Stratejik yönetim ve işletme politikası (8. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eren, E. (2013). Stratejik yönetim ve işletme politikası (9. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

- Eren, E., Aren, S., & Alpkan, L. (2000). İşletmelerde stratejik yönetim faaliyetlerini değerlendirme araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(1), 96-123.
- Herrmann, P. (2005). Evolution of strategic management: The need for new dominant designs. *International Journal of Management Reviews*, 7(2), 111-130.
- Kaplan, M. (2021). Stratejik yönetimin amme idaresi dergisi'ndeki gelişim seyrinden bir parça (2011-2020). *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 8(73), 2208-2214.
- Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği (13. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Michael, E. (1998). *What is strategy?*.
- Porter, M. E. (1997). Competitive strategy. *Measuring business excellence*, 1(2), 12-17.
- Porter, M. E. *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: Free Press, 1980. (Republished with a new introduction, 1998).
- Sarvan, F., Arıcı, E. D., Özen, J., Özdemir, B., & İçigen, E. T. (2003). On stratejik yönetim okulu: Biçimleşme okulunun bütünleştirici çerçevesi. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 6, 73-122.
- Tzu, S. (2023). *Savaş sanatı*. JOP.
- Ülgen, H., & Mirze, K. (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim, Literatür Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- Deloitte, 2024 Küresel Sağlık Sektörü Görünümü, < <https://www.deloitte.com/tr/tr/Industries/life-sciences-health-care/analysis/global-health-care-outlook.html> >, Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2025.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

KONFERANS-2: Sağlık Hizmetlerinin Geleceği

Konuşmacı: Prof. Dr. Melih BULUT

İletişim: drmelihbulut@gmail.com

Sağlık hizmetlerinin geleceğini belirleyecek üç temel dinamik inovasyon, dijital sağlık teknolojileri ve sağlığa bütünsel yaklaşımdır.

İnovasyon “Değer katan yenilikçilik” demektir. Sağlıkta İnovasyon “Sağlıkta değer katan yenilikçilik” demek olup

- Ürün İnovasyonu: Yeni bir cihaz, malzeme, aşı, ilaç geliştirmektir. Yeni ürün bir sorunu çözmelidir.
- Süreç İnovasyonu: Örneğin muhasebe işlemlerinin dijitalizasyonu. Sürtünmesizlik ve verimlilik sağlamalıdır.
- Sistem İnovasyonu: Verimsiz sağlık sistemlerinin yenilenmesidir.

Niçin her sağlıkçı inovatif olmak zorundadır; çünkü makro düzeyde:

- Ekonomik kriz, sağlık krizi, mülteci ve sığınmacı krizi, iklim krizi ve her düzlemde yönetim krizi dünyayı hızla dönüştürmektedir.
- Sağlık hızla değişmektedir.
- Bilim ve teknolojinin etkisiyle günlük hayat hızla değişmektedir.
- Hızla değişen hasta davranışı, sağlık anlayışı söz konusudur.
- Medikal enflasyon, verimsizlik tüm ülkelerin ve sağlık sistemlerinin ortak sorunudur.

İçinde yaşadığımız çağ VUCA Çağı olarak adlandırılmaktadır. V olatility (Değişkenlik), U ncertainty (Belirsizlik), C omplexity (Karmaşıklık), A mbiguity (Muğlaklık).

Sağlıkta mevcut duruma baktığımızda:

- Sağlık sistemleri verimsiz; %20-30 israf var.
- Hastalık, hastane, hekim odaklı hizmet veriliyor.
- Pahalı ve gecikmeli, tıbbi hatalara açık.
- Parçalı ve birbirinden kopuk.
- Türkiye’de sağlıkta şiddet had safhada.
- Tüm sağlık meslekleri krizde ve dönüşme arifesinde.

Diğer taraftan sağlıkta önemli değişimler oluyor:

- Sağlık mali hacim itibariyle lider sektör haline geliyor.
- Dijital sağlık çözümleri ve veriye dayalı tıp ön plana çıkıyor.
- Yaşlılık, kronik hastalıklar, kanser, demans gibi kompleks sorunlara acil çözüm gerekiyor.
- Sağlığa bütünsel yaklaşım ihtiyacı ağırlıkla hissediliyor, yani Bedensel/Sosyal/Ruhsal iyilik hali,

Tedavi/Koruma/Geliştirme aynı önemde, Hizmet/Eğitim/Araştırma içiçe, Birey/Toplum/Dünyanın sağlığının bir arada ele alınması gerekiyor.

- Türk tıbbının uluslararasılaşması hızlanıyor ve derinleşiyor.

Tüm dünyada insanların sağlıkla ilgili beklentileri değişiyor:

- Prediction (Kestirimci): Öngörü ile sağlığı geliştirme
- Prevention (Korunma): Çok öne çıkıyor.
- Precision, Personalized (Kişiselleşmiş): Örneğin meme kanseri her bireyde farklı seyrediyor.
- Participated (Katılımcı): Hastaların kararlara katılması gerekiyor.

Ayrıca hizmetin 7/24 kesintisiz, hızlı, kolay ulaşılabilir, ucuz olmasını istiyorlar.

Dijital Sağlık Teknolojileri bütün bunlar için çok yararlıdır. Bugün dijital sağlık teknolojileri dediğimizde iletişim, internet, bilişim ve bilgi teknolojilerinin sağlık alanında kullanılmasını anlıyoruz. Bu kapsamda teletıp ve tüm nano veya makro robotik uygulamalar, AR-VR teknolojileri, yapay zeka, sensörler, giyilebilir teknolojiler, biyoinformatik, genetik, biyoteknoloji ve sentetik biyoloji dijital sağlık teknolojilerini oluşturmaktadır. Bu teknolojilerin önemli bazı avantajları aşağıda sıralanmıştır:

- Doğruluk ve kesinlik payı yüksek.
- Ucuz, zaman ve mekandan bağımsız şekilde kolay erişilebilir.
- Hızlı ve 7/24 ulaşılabilir.
- Öngörü ile sağlığı geliştirmeye olanak sağlar.
- Veriye dayalı tıp uygulamalarını derinleştirir.
- Temel bilim araştırmaları için mutlak gereklidir.
- Eğitim açısından çok yararlıdır.
- Sağlığa bütünsel yaklaşım için çok yardımcıdır.
- Kanser, diyabet, demans gibi karmaşık sorunları çözmek için idealdir.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

Bir sağlık profesyoneli olarak gelecekte başarı için:

- Dijital sağlık teknolojileri ve yapay zekaya ilgi gösterin.
- Multidisipliner çalışmayı içselleştirin.
- Çalışma ortamınızda ekip çalışması ve işbirliğinin yücelmesini sağlayın.
- Sağlık sisteminin ve politikaların oluşturulmasında aktif rol alın.
- Alanınızda sağlığın koruma ve geliştirilmesine azami katkı yapın.
- İletişim, yönetim, eğitim ve liderlik becerilerinizi geliştirin, iyi bir kriz yöneticisi olun.
- Hasta ve meslekdaş olarak yeni kuşakları anlamaya çalışın.
- Öğrenilmiş çaresizlikle mücadele edin, İnovatif Hemşirelik Derneğini örnek alın.
- İnovasyonu bir yaşam biçimi haline getirin.

KONFERANS-3: İnsan Kaynakları Yönetiminden Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecine Geçiş ve Süreci Etkileyen Güncel Gelişmeler

Konuşmacı: Prof. Dr. Cavide UYARGİL

Örgütlerde yönetim sürecinin insan faktörü ile ilgili faaliyetlerinden oluşan insan kaynakları yönetimi, uzun yıllar destek nitelikte bir fonksiyon olarak işletmenin temel faaliyetlerini destekleyen, onları hedeflerinin daha ekonomik ve etkin bir biçimde gerçekleştirilmesine yardım eden bir birim olarak varlığını sürdürmüştür. 1980'li yılların başından itibaren çalışma yaşamını etkileyen globalleşme, teknolojik gelişmeler vb. değişimler ve yapılan ampirik çalışmalar insan kaynakları uygulamalarının işletmeye rekabet avantajı sağladığını ve bu işlevin de geçmişteki operasyonel faaliyetlerinden çok stratejik nitelikteki faaliyetlere yönelerek işletmeye artı değer katacağını göstermiştir.

Uygulamada insan kaynakları yöneticilerinin bu koşullar altında yönetimde stratejik ortak rolünü üstlenerek insan kaynakları işlevini, stratejik insan kaynakları işlevi olarak etkin kılabilceği görüşü önem kazanırken, akademik alanda da stratejik insan kaynakları yönetimi, çeşitli kuramsal ve ampirik gelişmelerle zengin bir çalışma alanına dönüşmüştür. Önceleri kuramsal temellerinin olmaması ya da yetersiz olmasından bahsedilen personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi, günümüzde artık bir akademik çalışma alanı olarak da önemli birikimlerin oluşması ile dikkat çekmektedir.

Stratejik İKY işletmenin stratejik ihtiyaçlarını formüle etmek ve gidermek için bireylerin davranışlarını etkilemeyi amaçlayan çeşitli çabalardır. Diğer bir deyişle, işletmelerin belirledikleri stratejik hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanlara ihtiyaçları vardır ve çalışanların bu hedeflere yönelik davranışlar gösterebilmesi için gerekli yetkinlikleri de insan kaynakları uygulamaları ile işletmelerde sağlanır.

Stratejik İKY ile Stratejik Yönetim arasındaki ilişki açısından konuya bakıldığında İK'nin durumunda aşağıdaki farklılıklar görülür. Bazı durumlarda İK, stratejilerinin oluşturulmasına girdi sağlayarak (işgücü piyasalarının rekabet durumuna ilişkin bilgi verme), planlamayı yapan ekibe destek vererek İK stratejilerinin oluşturulmasına dolaylı katkıda bulunur. İkinci farklı durum ise, İK sürece minimum stratejik katkıda bulunur ve sadece stratejilerin uygulayıcısı durumundadır. Tam ortaklık ve katılım ise İK'nin stratejilerin oluşturulması ve uygulanması evrelerine katılımını ifade eder. Uygulamalar daha ayrıntılı incelendiğinde İK işlevlerinin bazılarında İK departmanlarının tam katılımı o işleve ait stratejilerin hem formüle edilmesi hem de uygulanmasından sorumlu oldukları (İşçi-işveren ilişkileri politikalarının belirlenmesi) görülmektedir. Diğer yandan işgücü sayının artırılması/azaltılması konusunda İK'dan sorumlu birim ya da kişilerin girdi sağlama ve uygulama rolleri olduğu görülmektedir.

Çalışanların örgütün temel kaynağı olduğu ve örgütsel performansın önemli ölçüde insanlara bağlı olduğu Stratejik İKY uygulamalarının ana varsayımdır. Bu varsayıma göre etkin bir biçimde geliştirilen ve uygulanan İK politika ve süreçleri şirket performansını etkileyecektir. Stratejik İKY ile şirket performansı arasındaki ilişkinin varlığını ileri süren yazarlar İK uygulamalarını insan unsuruna yapılan yatırımlar olarak algılamakta, bu yatırımların şirketlerde rekabet avantajı yarattığını ve bunun sonucunda da şirket stratejilerinin daha başarılı bir biçimde uygulanmasının mümkün olduğunu ileri sürmektedirler. Bu yatırımların bazıları, örneğin eğitim ve geliştirme doğrudan, bazıları da ücret artışları gibi dolaylıdır. Bu görüşe göre, sözkonusu yatırımların sonucunda verimlilik artar ve daha yetenekli kişiler işletmede istihdam edilirler.

Stratejik İKY kaynak temelli yaklaşım, en iyi uygulama ve en iyi uyum yaklaşımı, konfigürasyon yaklaşımı, AMO modeli-Yetenek, Motivasyon, Fırsatlar modeli, beşeri sermaye kuramı, kurumsal teori, sosyal değişim kuramı, psikolojik sözleşme kuramı gibi konularda kuramsal gelişimini sürdürürken, İK uygulamacıları da bilgi temelli yaklaşım, yapay zekanın İK'da uygulanması, dijital becerilerdeki açığın kapatılması, yeteneğe ulaşma ve elde tutma konusundaki rekabet, çalışanların yeniden eğitimi, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık uygulamaları, veri/İK analitiği, çalışan bağlılığı, yeni çalışma modelleri (hibrid ve gig işler) gibi konuları ele alan çalışmalar yaparak stratejik nitelikteki rollerini devam ettirmektedirler.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

PANELLER



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

PANEL-1: Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği

1.1. Değişen Sağlık Sisteminde Yönetici Hemşirenin Rolü

Konuşmacı: Dr. Öğr. Üyesi Asibe ÖZKAN

SBÜ Hamidiye Hemşirelik Fakültesi Öğr. Üyesi,

Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Genel Müdür Yardımcısı

Özet

Küreselleşme, dijitalleşme, demografik değişimler ve sağlık politikalarındaki dönüşümler, sağlık sistemlerini yeniden şekillendirmektedir. Bu süreçte yönetici hemşireler, sadece bakım hizmetlerini düzenleyen değil; aynı zamanda sağlık kurumlarının yönetiminde stratejik roller üstlenen profesyoneller olarak öne çıkmaktadır. Değişen sağlık sistemi dinamikleri yönetici hemşirelerin görev, sorumluluk ve etkilerin güçlendirilmesi ve yeni sağlık paradigmasında liderlik rollerine dikkat çekmekte ve bu değişimler, yönetici hemşirelerin rolünü daha kritik hâle getirmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici hemşire, sağlık sistemleri değişimi, liderlik, stratejik karar verme, temsil, dijital sağlık

1. Giriş

Sağlık sistemi, son yıllarda büyük bir dönüşüm sürecinden geçiyor. Bu dönüşüm, sağlık hizmetlerinin sunumunda yeni yaklaşımlar, teknolojik gelişmeler ve hasta odaklı bakımın güçlenmesi gibi unsurları içeriyor. Sağlık sistemindeki bu değişiklikler, yalnızca hasta bakımını değil, aynı zamanda sağlık profesyonellerinin rollerini de yeniden şekillendirmekte ve yönetici hemşirelerin rolünü giderek daha önemli hale getirmektedir. Sağlık hizmetleri sunumu, multidisipliner bir yapı içinde gerçekleşmekte olup, bu yapı içinde yönetici hemşireler hasta bakım kalitesi, çalışan memnuniyeti ve kurumsal verimlilik üzerinde belirleyici bir role sahiptir.

Yönetici hemşire, hemşirelik hizmetlerinin organizasyonu ve liderliğinden sorumlu bir sağlık profesyoneli. Hemşirelik bakımının kalitesini artırmakla birlikte, sağlık ekibinin etkin çalışmasını sağlar ve sağlık politikaları doğrultusunda stratejik kararlar alır. Değişen sağlık sistemleri, yönetici hemşirelerden daha kapsamlı liderlik ve stratejik yönetim becerileri talep etmektedir (Duffield et al., 2020; Sherman & Pross, 2010). Yönetici hemşirelerin güçlü liderlik becerileri, hemşirelik hizmetlerinin etkinliğini ve hasta bakım kalitesini doğrudan etkiler.

Klinik ve idari yönetim becerilerini birleştirebilen yönetici hemşireler, sağlık hizmetlerinin daha verimli sunulmasını sağlayan, sağlık sisteminin sürdürülebilirliğine önemli katkılar sağlayabilecek profesyonellerdir. Sağlık sistemleri; teknolojik gelişmeler, artan hasta beklentileri, maliyet baskıları ve pandemi gibi olağanüstü durumlar nedeniyle sürekli bir değişim içerisinde. Bu değişim, hem sağlık profesyonellerinin rollerini hem de yönetim anlayışlarını etkilemektedir. Yönetici hemşireler, hemşirelik hizmetlerinin planlanması, koordinasyonu ve değerlendirilmesinin ötesinde, sağlık politikalarının şekillendirilmesinde de aktif rol almaktadır (White & Dudley-Brown, 2021).

2. Değişen Sağlık Sistemi Dinamikleri ve Yönetici Hemşirenin Rolü

Dünyada sağlık hizmetleri, daha önceki yıllarda sadece tedavi ve iyileştirme odaklıyken, günümüzde hasta odaklı, sürdürülebilir ve dijitalleşmiş bir sisteme dönüşmektedir. Sağlık sektöründe son yıllarda önemli yapısal ve teknolojik değişimler yaşanmıştır. Sağlık hizmetlerine erişimdeki artan talep, daha fazla kişiselleştirilmiş

bakım ve dijitalleşme, sağlık yönetimi için yeni gereksinimler doğurmuştur.

Teknolojik gelişmeler; elektronik sağlık kayıtları, telemedicine, yapay zeka, giyilebilir teknolojiler, robotik cerrahi ve uzaktan izleme sistemleri ve veri analitiği gibi teknolojiler sağlık hizmetlerinin daha verimli hale gelmesini sağlamaktadır. Yönetici hemşireler, bu teknolojileri ve dijital araçları entegre etmek ve kullanmak zorundadırlar. Pandemiler gibi küresel sağlık krizleri, sağlık sistemini zorlamış ve yöneticiler için yeni kriz yönetim stratejilerinin uygulanması gerekliliğini ortaya koymuştur. Sağlık hizmetlerinde, değişen sağlık hizmeti modelleri (evde bakım, mobil sağlık hizmetleri vb.) ve hasta odaklı yaklaşım, kişiselleştirilmiş bakım sağlık sisteminin değişen diğer dinamikleridir. Artan yaşlı nüfus ve kronik hastalık yükü de sağlık hizmetlerine olan talebi artırmaktadır. Bu süreçte hasta merkezli yaklaşımlar ön plana çıkmakta; bireyselleştirilmiş bakım hizmeti beklentisi artmaktadır (World Health Organization [WHO], 2016). Bu da elektronik sağlık kayıtları, uzaktan hasta takibi ve yapay zekâ destekli karar sistemleri gibi teknolojiler sağlık sistemine entegre edilmesine sebebiyet vermiştir (Top, 2020).

Tüm bunlara ek olarak, demografik değişimler: Yaşlı nüfusun artması, hemşirelik hizmetlerinin kapsamını genişletmiştir. Yaşlanan nüfusla birlikte kronik hastalıkların yükselişi, uzun süreli bakım ihtiyacı, hemşirelik yönetimini ön plana çıkarmıştır. Son yıllarda artan, hasta hakları ve beklentileri; katılımcı sağlık hizmeti modelleri, yönetsel hemşirelerin karar süreçlerine etkin katılımını zorunlu kılar hale getirmiştir (World Health Organization [WHO], 2022). Artan sağlık harcamaları, kaynakların daha etkin kullanılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Hemşirelik bakımında kullanılan ekipman, malzemenin, maliyet etkinlik analizleri, sağlık teknolojisi değerlendirmeleri gibi konular ön plana çıkarmaktadır ve bu değişen sağlık sisteminin yönetici hemşirelerden diğer bir beklentisidir.

Yönetici hemşireler; planlama, organizasyon, liderlik ve denetim işlevlerini yerine getirerek sağlık kuruluşlarında kaliteyi ve hasta güvenliğini sağlamaktan sorumludur (Marquis & Huston, 2022). Ayrıca çalışan memnuniyetinin artırılması, hizmet içi eğitimlerin planlanması ve multidisipliner ekip çalışmasının sağlanması, maliyet etkinlik, digitalleşme çalışmalarında yer almak da yönetici hemşirenin sorumluluk alanındadır. Türkiye’de yönetici hemşirelik pozisyonları genellikle “Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü” ya da “Hemşirelik Hizmetleri Müdürü” unvanlarıyla tanımlanır. Görev tanımları Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenmiş olsa da, pratikte yetki alanları kısıtlı kalabilmektedir. Karar alma süreçlerine katılımları sınırlı olup; liderlik eğitimi ve yetki devri konularında gelişim ihtiyacı bulunmaktadır (Demir & Tanrıverdi, 2019). Ülkemizde yetki devrinin sınırlı olması, yönetici hemşirelerin sistem içindeki etkisini azaltabilmektedir. Değişen sağlık sisteminde yönetici hemşirenin rolüne desteklemede; yönetici hemşirelerin lisansüstü liderlik programlarına katılımı önem arz eder ancak ülkemizde düşük seviyededir. Karar alma mekanizmalarında hemşire temsiliyetinin artırılması kaçınılmaz en önemli noktalardandır. Uluslararası modeller incelendiğinde, Amerikan Hemşireler Birliği (ANA) tarafından geliştirilen Magnet modelinde yönetici hemşireler kalite ve güvenliğin merkezinde yer alır. Bu model, hemşirelik liderliğinin güçlendirilmesini ve karar süreçlerine katılımını teşvik eder (ANCC, 2021). İngiltere, “Matron” ve “Nurse Consultant” gibi roller hemşire liderliğini güçlendirmektedir (<https://www.hee.nhs.uk/>). Bu roller, politika üretimi, klinik rehberlik ve kalite yönetimi gibi işlevlere sahiptir (Health Education England, 2020). İsveç ve Norveç’te hemşireler sağlık sistemi içinde özerk karar alabilmekte, eşit düzeyde yönetim modeli uygulanmaktadır. Özellikle İsveç’te, hemşireler hastane yönetim kurullarında temsil edilmektedir (Lindahl & Dagborn, 2021). Değişen sağlık sistemlerinde hemşirelik süreçlerini temsil ve organize edebilmek için sahip olması gereken rollerin bazıları aşağıda tanımlanmıştır.

Liderlik ve stratejik karar alıcı rolü: Yönetici hemşireler, stratejik liderlik becerileriyle kurum hedeflerini belirler, değişim yönetimi süreçlerini yönetir ve etik kararlar alır (Antrobus & Kitson, 1999). Kriz dönemlerinde (örneğin COVID-19 pandemisi) gösterdikleri liderlik, sağlık kuruluşlarının dayanıklılığı açısından büyük önem taşımaktadır (Turale, Meechamnan & Kunaviktikul, 2020; Sherman, Pross, 2010).

Dijital sağlık ve teknoloji yönetimi: Yönetici hemşireler, dijital sağlık uygulamalarının uygulanmasında öncülük eder. Elektronik kayıt sistemleri ve veri odaklı karar alma süreçlerine liderlik ederler (Sensmeier,

2021). Dijital okuryazarlık becerileri, yöneticilik rollerinde fark yaratan unsurlardan biridir.

Sağlık politikaları ve savunuculuk rolü: Hemşireler, hasta haklarını ve hemşirelik mesleğinin görünürlüğünü artırmak adına sağlık politikalarının geliştirilmesine katkı sunar. Yönetici hemşirelerin politika yapıcı mekanizmalarda yer almaları, uygulamaların sahaya etkisini artırır (American Nurses Association [ANA], 2015).

Kalite ve hasta güvenliği savunucusu rolü

Finansal yönetim bilgisine sahip olma ve finansal analiz yapabilme rolü

Yönetici hemşireler bu rollerini yerine getirirken; yetki kısıtlamaları, kurumsal baskılar, insan gücü eksikliği, stratejik liderlik eğitimi yetersizliği, yasal mevzuatın net olmayışı ve teknolojik adaptasyon problemleri gibi çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar (Carayon et al., 2014; Demir, 2019). Ayrıca kurum içi hiyerarşi ve yönetsel karar mekanizmalarında söz sahibi olamamak da profesyonel gelişimi sınırlandırmaktadır.

3. Öneriler

Değişen sağlık sisteminde yönetici hemşirelik rollerini etkin şekilde yerine getirebilmek ve yukarıda sayılan kısıtlılıklarla baş edebilmek için;

- Liderlik ve yönetim konularında yüksek lisans ve sertifikalı eğitimlerin yaygınlaştırılması
- Yetki devri ve temsilin artırılması
- Uluslararası başarılı modellerin uyarlanması
- Sağlık politikalarına hemşire katkısının kurumsallaşması
- Yönetici hemşirelerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi
- Sağlık teknolojileri konusunda eğitim programlarının artırılması
- Karar alma süreçlerinde hemşirelik temsiliyetinin sağlanması
- Kadın liderliğinin desteklenmesi ve görünürlüğünün artırılması gerekmektedir.

4. Sonuç

Değişen sağlık sistemi, yöneticilik becerileri gelişmiş hemşirelerin varlığını zorunlu kılmaktadır. Yönetici hemşireler; hasta bakım kalitesinin artırılmasından insan kaynakları yönetimine, dijital sistemlerin entegrasyonundan stratejik karar almaya kadar pek çok alanda aktif rol üstlenmektedir. Yönetici hemşireler, sağlık sisteminin yeniden yapılandığı günümüzde stratejik roller üstlenmektedir. Hemşire liderliğini destekleyecek yapısal değişiklikler, hemşirelik mesleğinin gelişimine ve sağlık sisteminin sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır.

5. Kaynaklar

American Nurses Credentialing Center (ANCC). (2021). Magnet Recognition Program. <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/magnet/>

Demir, S., & Tanrıverdi, H. (2019). Türkiye’de hemşire yöneticilerin rol ve yetkileri: Sistematik bir derleme. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 21(2), 1–8.

Duffield, C. M., Roche, M. A., Dimitrelis, S., & Frew, B. (2020). The role of nurse unit managers in delivering effective health care: A systematic review. International Journal of Nursing Studies, 107, 103576.

Health Education England. (2020). Nursing roles in the NHS: An overview. <https://www.hee.nhs.uk/>

Lindahl, B., & Dagborn, K. (2021). Nurse managers in Sweden: Challenges and leadership styles. Journal of



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

Nursing Management, 29(6), 1234–1240.

Sherman, R. O., & Pross, E. (2010). Growing future nurse leaders to build and sustain healthy work environments at the unit level. *The Online Journal of Issues in Nursing*, 15(1), 1.

American Nurses Association. (2015). *Code of ethics for nurses with interpretive statements*. American Nurses Publishing.

Antrobus, S., & Kitson, A. (1999). Nurse leadership: Influencing and shaping health policy and nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 29(3), 746–753. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.00945.x>

Carayon, P., Wooldridge, A., Hoonakker, P., Hundt, A. S., & Kelly, M. M. (2014). Challenges and opportunities for improving patient safety through human factors and systems engineering. *Health Affairs*, 33(11), 1934–1941. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2014.0071>

Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2022). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (11th ed.). Wolters Kluwer.

Sensmeier, J. (2021). Nurse leaders as informatics change agents. *Nursing Management*, 52(5), 30–36. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000733662.31633.ae>

Top, M. (2020). Sağlık hizmetlerinde dijitalleşme ve e-sağlık uygulamaları. *Sağlık ve Teknoloji Dergisi*, 2(1), 1–10.

Turale, S., Meechamnan, C., & Kunaviktikul, W. (2020). Challenging times: Ethics, nursing and the COVID-19 pandemic. *International Nursing Review*, 67(2), 164–167. <https://doi.org/10.1111/inr.12598>

White, K. M., & Dudley-Brown, S. (2021). *Translation of evidence into nursing and healthcare* (4th ed.). Springer Publishing Company.

World Health Organization. (2016). *Global strategy on human resources for health: Workforce 2030*. <https://www.who.int/hrh/resources/globstrathrh-2030/en/>

1.2. Hemşire Liderin Güçlendirilmesi

Konuşmacı: Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

Hemşire liderlerin güçlendirilmesi, en az hemşirelerin güçlendirilmesi kadar değerlidir. Güçlendirme; işbirliği, paylaşma ve birlikte çalışma yolu ile karşılıklı güvene dayalı olarak, çalışanların kendi faaliyet alanlarında karar vermelerine olanak sağlayan, kendilerini motive hissettikleri, bilgi ve uzmanlıklarına olan güvenlerinin arttığı ve kurumun amaçları doğrultusunda uygun ve anlamlı buldukları işleri yapmalarını sağlayan bir stratejidir. Güçlendirmede, liderin kullandığı güç stratejileri de önem arz etmektedir. Alan yazında güçlendirme, psikolojik ve yapısal güçlendirme olarak değerlendirilmektedir. Ancak liderin güçlendirilmesi de bu iki güçlendirmeye doğrudan ilişkilidir. Kanadalı hemşire araştırmacıların yaptığı sistematik incelemede (Wagner ve ark, 2010) yapısal güçlendirme ile psikolojik güçlendirme arasındaki “aracı etki” olarak bilinen ilişkide; örneğin kaynaklar ve destek gibi yapısal güçlendirmenin yeterli olmayacağı, daha fazla anlam, etki, yeterlik ve özerklik elde etmelerini sağlama yani psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık ve elde tutma gibi olumlu sonuçlar oluşturacağı vurgulanmıştır. Bu durumda, hemşire liderlerin de benzer şekilde örgütsel bağlılıkları arttıkça işlerinde fark yaratma güçlerinin artacağı, kendilerine güven ve inancın artışıyla da daha mücadeleci ve politik alanda daha fazla güçlü bir yapı sergileyebilecekleri çıkarımında bulunulabilir.

Hemşire liderleri güçlendirmede, çalışanlar için kullandıkları güçlendirme davranışlarının benzerlerini kendileri için de geliştirmeleri oldukça önemlidir. Çalışmanın anlamlılığını artırmak, karar alma süreçlerine katılımın teşvik edilmesi, hedeflerin başarılmasını kolaylaştırmak, liderin güvenini artırmak, bürokratik kısıtlamalardan kurtulmayı teşvik etmek gibi katkılar hemşire yönetici ve liderlerin güçlendirilmesi açısından dikkate alınmalıdır. Hemşire liderleri güçlendiren davranışlar arasında; ekiplerini ve hasta bakımını etkileyen kararlar alması, personelinin ve hastalarını savunması, klinik uygulamada ve sağlık hizmeti sunumunda yenilik yapması ve kurumsal veya hatta hükümet düzeyinde politikayı etkilemesi beklenir. Geçmişten günümüze hemşire ve hemşire liderlerin sağlık politikalarını geliştirmeye katılımlarını güçlendirme mesleğin gelişiminde yadsınamaz bir gerçektir. Bu yönde geliştirilen pek çok model alan yazında yerini almıştır. Shariff’in (2015) güçlendirme modelinde, gücün devamlılığı, temel eğitim, liderliğin devamlılığı, bilgi, deneyim, çevre ve katılım arasındaki ilişkiler bağlamında hemşire liderlerin sağlık politikalarını geliştirmeye katılımları değerlendirilmiştir. Güçlendirilmiş hemşire liderler, bilgiye dayalı liderlik yoluyla hasta sonuçlarını iyileştirirler, hemşirelik personelinin destekler ve elde tutarlar, tükenmişliği ve işten ayrılmayı azaltırlar, kanıta dayalı uygulamaları ve kalite iyileştirmeyi yönlendirirler, mesleki iş birliğini ve iletişimi güçlendirirler.

Sonuç olarak hemşire liderleri nitelikli eğitim ve mesleki gelişimle, paylaşılan yönetsel kararlara katılımla, maddi destek ve insani kaynak aktarımıyla, başarısından dolayı tanınmayla, aynı zamanda özerklik ve hesap verebilirlik çerçevesinde profesyonel bakış açısıyla güçlendirmek kurumsal ve ülkesel düzeyde mesleği daha ileriye taşıyacaktır. Yönetim alanındaki hemşirelerin de gelişimini destekleyecek ve daha inovatif, dönüştürücü ve yeni liderlik becerilerine sahip izleyenlerle geleceğin liderlerinin yetişmesine katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, hemşire lider, güç, güçlendirme

1.3. Geleceğin Hemşire Liderlerini Yetiştirmek: Gençlik Vizyonu ve Stratejik Yaklaşımlar

Konuşmacı: Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

İçinde bulunduğumuz yüzyılda sağlık sistemleri, yalnızca teknolojik değil, aynı zamanda yönetsel ve insan kaynağı açısından da köklü dönüşümler yaşamaktadır. Bu dönüşüm içinde hemşirelerin liderlik rolleri, sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından hayati önem taşımaktadır. Özellikle de artan hasta yükü, yaşlanan nüfus, sağlık çalışanı yetersizliği, kriz ve afet durumları gibi pek çok zorlukla karşı karşıya kalan hemşirelerin bu zorluklara karşı etkili yanıtlar geliştirebilmeleri ve beklenen sağlık hizmeti taleplerini karşılayabilmeleri için sadece bakım sunan bireyler değil, aynı zamanda da “sistemi şekillendiren ve dönüştüren” liderler olması gerekmektedir.

Hemşirelikte liderlik çok boyutlu olup sadece yöneticilik pozisyonlarında değil, klinik, saha, akademik, toplumsal ve politika alanlarını da ihtiyaç duyulan bir olgudur. Bu kapsamda etkili hemşire liderlerin yetiştirilmesi, sadece hemşirelik bakım kalitesini artırmak, hasta güvenliğini sağlamak, ekip içi koordinasyonu geliştirmek vb. için değil aynı zamanda hemşirelik eğitime, yönetimine, araştırmalarına, politikalarına vb. yön vermek için de bir gereklilik ve bir sorumluluktur. Hemşirelik, geleceğin sağlık sistemlerini şekillendirecek ve dönüştürecek liderleri kendi içinden çıkarabilecek potansiyele sahiptir.

Geleceğin hemşire liderlerinin yetiştirilmesinde hem mesleki eğitim sürecine hem de mezuniyet sonrası döneme yönelik stratejiler belirlenmeli ve uygulanmalıdır. Bu stratejilerden bazıları şunlar olabilir;

Mesleki eğitim sürecinde;

- Hem içinde bulunulan koşullar hem de gelecekte öngörülen koşullara yönelik olarak hemşirelerden sahip olmaları beklenen beceriler (21. yüzyıl becerileri vb.) dikkate alınarak hemşireler yetiştirilmeli ve olaylara, durumlara vb. hazır oluşlukları sağlanmalıdır.
- Hemşireler, küresel çapta tüm dünya ülkelerinin benimsediği kalkınma hedeflerine ulaşabilmeyi sağlayacak şekilde yetiştirilmelidir.
- Hem mesleki eğitim sürecinde hem de mezuniyet sonrası iş yaşamına başladıklarında mentor- menti ilişkileri kurularak ve yaygınlaştırılarak liderlik becerileri geliştirilmelidir.
- Hemşirelik öğrencilerinin liderlik potansiyelleri değerlendirilmeli ve potansiyeli yüksek olanların kapasitesi, yeteneği geliştirilmelidir.
- Liderlik potansiyeli yüksek olan öğrenciler için kişiye özel liderlik gelişim programları oluşturulmalıdır.
- Öğrenci kulüpleri, temsilcilikleri, proje ekiplerinde veya karar organlarında aktif görev alma gibi liderlik yapabilecekleri fırsatlar tanınmalıdır.
- Genç hemşire liderlerin yetiştirilmesinde kuşak farklılıkları ve özellikleri de göz önüne alınarak farklı stratejiler geliştirilmelidir.
- Mesleki eğitim sürecinde “liderlik” dersi zorunlu hale getirilmeli ve klinik uygulamalarda liderlik becerileri gözlenerek öğrencilere yönelik bir geri bildirim sistemi oluşturulmalıdır.
- Gerek mesleki eğitim sürecinde gerekse mezuniyet sonrası eğitimlerde liderlik eğitimleri sadece teorik değil, aynı zamanda uygulamaya dayalı olmalıdır. Hatta liderlik eğitimleri, simülasyon temelli liderlik senaryoları ile yapılmalıdır.
- Eğitim programlarının akreditasyon süreçlerinde daha fazla yer verilmelidir.

Mezuniyet sonrasında ise;

- Hemşirelerin özellikle de genç ve yeni kuşak hemşirelerin iş ortamındaki liderlik potansiyelleri değerlendirilmeli ve liderliğe erken yaşlarda cesaretlendirilmelidir.
- Hemşirelerin, özellikle de kadın hemşirelerin liderlik rollerinde karşılaştıkları engeller kaldırılmalıdır (cinsiyetçi tutumlar vb.)
- Hemşirelere liderlik yapabilecekleri ortamlar, fırsatlar sağlanmalıdır (Örn; karar mekanizmalarında yer almaları ve alınan kararlarda temsil edilmeleri sağlanmalıdır).
- ICN, DSÖ gibi uluslararası kuruluşlarla birlikte ulusal ya da uluslararası hemşire liderlerin hemşireliğe kazandırdığı tarihsel liderlik perspektif ve ülkemiz koşulları da temel alınarak öneriler geliştirilmelidir.
- Mezuniyet sonrasında hemşirelere liderlik becerileri kazandırmaya yönelik sürekli liderlik eğitimleri düzenlenmelidir.
- Tüm sağlık kurumları, kendi bünyelerinde çalışan hemşirelerin liderlik potansiyellerini artıracak kurum içi ya da kurum dışı eğitimler ve uygulamalar konusunda destekleyici olmalı, hemşirelere öğrenme ve gelişim fırsatları yaratmalıdır.
- Liderlik konusunda yapılacak eğitimler konusunda ilgili mesleki dernekler tarafından bazı standartlar geliştirilmelidir.
- Hemşireler lisansüstü eğitimlere teşvik edilerek hem psikolojik hem de yapısal olarak güçlendirilip cesaretlendirilmelidir.
- Hemşirelikte liderlik konusunda lisansüstü programlar açılmalıdır.
- Mezun performansları değerlendirilirken liderlik süreçleri / performansı da değerlendirilmelidir.
- Sağlık kurumları liderlik özellikleri yüksek olan hemşireleri de elde tutmaya çalışmalıdır.

Geleceğin hemşire liderlerini yetiştirmek, bireysel çabaların ötesinde kurumsal ve sistem düzeyinde stratejiler gerektiren uzun soluklu bir süreçtir. Başta kadın hemşireler olmak üzere hemşirelerin önündeki yapısal engeller kaldırılmalı; genç hemşirelerin yaratıcı, yenilikçi ve dijital gücü desteklenmelidir.

Unutulmamalıdır ki Florence Nightingale'in yaktığı meşale, günümüz hemşireleri tarafından ancak liderlik ruhuyla taşınabilir.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

PANEL-2: Hemşire İnsan Kaynağının Yönetimine İlişkin Öngörüler

2.1. Farklılıkların Yönetimi

Konuşmacı: Dr. Hanife ÇAKIR

İstanbul Prof.Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Farklılıkların yönetimi, birbirinden farklı özelliklere sahip (cinsiyet, dil, din, etnik, cinsel yönelim, medeni hal, eğitim seviyesi, siyasi görüş vb.) bireylerin aynı işyeri ortamında, eşit ve adil bir düzen içinde çalışmasını temel alan bir yönetim paradigmasıdır. Amerika Birleşik Devletleri’nde Hudson Enstitüsü tarafından yayınlanan İşgücü 2000 adlı rapor ile farklılıkların yönetimi konuşulmaya başlanmıştır. Rapor kadınların, azınlık grupların ve göçmenlerin 1985’ten 2000’ne kadar iş dünyasının %85’ini temsil edeceği ifade etmektedir. Dolayısıyla, bu rapor devleti ve işverenleri, öngörülen değişimlere göre iş dünyasını tekrar inşa etmeleri için tetikleyici unsur olmuştur. Farklılık Yönetimi paradigmasının kurucu Roosevelt Thomas (1993), farklılığın yönetiminin cinsiyet ve etniğinde ötesinde olduğunu, yaş, cinsel yönelim, eğitim seviyesi, kişilik, coğrafik köken, işyerinde deneyim süresi, hayat tarzı, işyerinde yönetici olma/olmama, sorumlu tutulma/tutulmama gibi “her şeyi” kapsayan bir anlayış olduğunu ifade eder. Ayrıca Roosevelt Thomas (2010) gelecekte farklılığın herhangi bir coğrafi alanda artarak büyüyeceğini, işgücü/işyeri/toplum/aile gibi tüm sosyal yapıları etkileyerek evrensel bir hale geleceğini de vurgulamıştır.

Farklılıkların etkin ve doğru bir şekilde yönetilmesi oldukça önemli bir beceridir. Nitekim farklılıkların bir arada olması, sorunlara farklı çözümler üretebilmeyi, yaratıcı düşünmede artışı, kültürel ve sosyal zenginliği sağlayarak örgütün rekabet gücünü artırmaktadır. Ancak etkili bir şekilde yönetilemeyen farklılıklar örgütte çatışma ortamına, psikolojik şiddete ve resmi/resmi olmayan iletişim problemlerine de zemin hazırlamaktadır.

Hemşirelik dünyasına baktığımızda ise, hemşirelerin sağlık hizmeti sunumu esnasında farklılıklar ile yüzleşmekte olduğunu görülmektedir. Dünya genelinde neredeyse tüm ülkeler, hemşire işgücü azlığı nedeni ile sıkıntı çekmektedir. Gelişen ülkeler hemşire sayılarında yetersizliği azaltmak için diğer ülkelerden hemşireleri kabul ederken, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerdeki hemşireler ise daha iyi yaşam koşullarına erişmek için bu ülkelere göç etmektedir. Aynı zamanda sağlık teknolojilerindeki değişimler ile daha iyi sağlık hizmeti almak isteyen farklı kültüre/dile sahip insanlar kendi ülkelerinden farklı bir ülkeyi tercih etmektedir. Dolayısıyla hemşireler hem farklı özelliklere sahip meslektaşları ile aynı ekipte çalışmakta hem de kendilerinden farklı kültüre /dile sahip hastalarına hemşirelik bakımı sunmaktadır.

Hemşirelik kuramları incelendiğinde, hemşireliğin bakım verirken, hastanın farklılığını göz önüne aldığını görmekteyizdir. Nitekim, Leininger (1950) geliştirdiği, Transkültürel Hemşirelik Teorisi’nde, hemşirenin hastanın bakımının planlanırken, onun kültürel özelliklerini de dikkate alması gerektiğini, bakım planını hastanın değerlerini ve inançlarını da kapsayacak şekilde oluşturmasının önemini vurgulamıştır.

Hemşirelik dünyasında artan farklılık, hemşireleri hem avantajlı hem de dezavantajlı durumlar ile karşı karşıya getirmektedir. Hemşireler farklı özelliklere sahip (cinsiyet, ırk, eğitim durumu, mesleki deneyim, kültür, din, cinsel yönelim vs.) meslektaşları ile çalışırken kültürel zenginlik, problem çözme başarısı, inovasyon yeteneği, eleştirel düşünme becerisi, sorunlara farklı açılardan bakabilme becerisi, empati becerisi kazanmaktadırlar. Diğer yandan ise, farklılıkları etkin bir şekilde yönetememek ise çatışma ortamına, psikolojik şiddete, devir hızının artmasına, olumsuz hasta çıktılarına, hemşirelik bakım niteliğinin düşmesine, olumsuz hasta/hemşire/ekip deneyimine zemin hazırlamaktadır. Ek olarak, hemşireler, farklı nitelikte (kültür, dil, din, etnik, cinsel yönelim, sosyoekonomik statü, yaş, hastalık, engelli olma vs) hastalarına bakım sunarken dil ve kültür bariyerleri ile yüzleşerek iletişim problemleri deneyimlemektedirler. Ayrıca savunmasız gruplara (mülteci, LGBT hasta/meslektaş, psikiyatrik hasta, HIV hasta vs.) önyargılı ve ayrımcı tutumlarda sergilemektedirler. Ne yazık ki hemşireler hem meslektaşlarına hem de hastalarına karşı mesleki etik kodlarını



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

ve yasaları ihlal eden tutumlar sergileyebilmektedir. Dolayısıyla hem arzu edilen nitelikli bakım hizmeti sunulamamakta hem de mesleki tatmin elde edilememektedir.

Sonuç olarak, hasta/sağlıklı bireyin farklılığına yönelik hemşirelik planı tasarlamak, hemşireliğe yabancı olmayan bir konudur. Ancak küreselleşmenin ve toplumun sosyodemografik yapısının değişmesi ile hızla yaygınlaşan ve önemle üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmiştir. Hemşirelerin, mezuniyet öncesi/sonrası eğitimlerinde farklı bireylere yönelik bilgilerinin artırılması amaçlanmalıdır. Üniversite dönemi eğitimlerinde müfredatlarına farklı bireylere yönelik derslerin eklenmesi, hatta derslerine farklı özelliklere sahip bireylerin (yaşlı, LGBTİ, engelli vb.) davet edilerek deneyimlerin karşılıklı bir şekilde paylaşarak derslerin işlenmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, sağlık hizmeti veren kurumların tüm hasta/çalışanları kapsayan bir örgüt kültürünü geliştirmesi elzemdir.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, Farklılıkların Yönetimi, Hemşirelik Bakımı



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

2.2. Olumlu Çalışma Ortamı

Konuşmacı: Doç. Dr. Nilgün GÖKTEPE

Ordu Üniversitesi Sağlık bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı,
Ordu, Türkiye

Hemşirelerin meslekte devamlılığı sağlayan, geliştiren ve destekleyen ortamlar “olumlu çalışma ortamı” başlığı altında ele alınmakta ve hasta sonuçlarını, örgütsel performansı ve toplumsal sonuçları iyileştirmek için hemşirelerin ve diğer sağlık ekibi üyelerinin sağlığını ve refah seviyesini en üst düzeye çıkaran uygulama ortamları sağlıklı çalışma ortamları olarak tanımlanmaktadır. Bu konuşmada, olumlu çalışma ortamının hemşire, hasta ve kurum çıktılarına etkisine değinilmiş, olumlu çalışma ortamının hemşirelerin iş doyumunu arttırarak, hastaların bakım kalitesinde olumlu etkilerinin yanı sıra, hemşire insan kaynağının yönetimine ilişkin öngörüler açısından çalışma ortamının hemşire insan gücü kaynağına olan etkilerine, olumlu çalışma ortamının bileşenlerine ve düzenli ölçülmesinin önemine vurgu yapılmış, hemşireler için olumlu çalışma ortamının oluşturulmasında ve yapılandırılmasında etkili olabilecek belirleyicilere, olumlu çalışma ortamının oluşturulması, çalışma ortamının iyileştirilmesine ve olumlu çalışma ortamının sürdürülebilmesine yönelik olarak; yasal düzenlemeler, mesleki gelişim programları, liderlik eğitimi, paylaşımlı yönetim modelleri, hemşirelik eğitim ve araştırmalarının desteklenmesi, küresel ve kültürel yaklaşımlar ile bilimsel gelişmeler vb stratejilerin uygulanmasına yönelik konular ile ülkemizde ve dünyadaki durum irdelenmiş ve güncel araştırma sonuçları ışığında sentezlenerek ele alınmıştır. Sonuç olarak, hemşirelikte olumlu bir çalışma ortamı oluşturmak, sadece hemşire sonuçları açısından değil, hasta sonuçlarının yanı sıra sağlık sisteminin bütüncül başarısında, kurumsal verimlilik ve sürdürülebilirlik açısından da stratejik bir öneme sahiptir.

2.3. Hemşireleri Tutmak/Çekmek İçin Bir Model: MAGNET Hastane

Konuşmacı: Dr. Gözde TÜRK MENOĞLU KÜÇÜKAKÇA

Anadolu Sağlık Merkezi

Magnet Hastane kavramı, profesyonel hemşirelik uygulamalarını kolaylaştıran ve destekleyen hastane yapılarının niteliklerini incelemek amacıyla 1981 yılında Amerikan Hemşirelik Akademisi (American Academy of Nursing – AAN) tarafından hazırlanan, 1983 yılında yayınlanan politika çalışmasına dayanmaktadır (McClure, 1983). Profesyonel hemşirelik uygulamalarına sahip 41 hastanede yapılan araştırma sonucunda hastanelerin yapısal özellikleri değerlendirilmiştir. Mıknatıs hastaneler ile ilgili 1980’li yılların sonlarına kadar yapılan çalışmalarda; 14 hastaneyi kapsayan 939 hemşirenin katıldığı çalışmada elde edilen bulgulara göre benzer şartlarda çalışan ve kontrol grubu olarak ifade edilen 808 hemşirenin cevapları değerlendirilerek mıknatıs hastane özellikleri doğrultusunda sonuçlar belirlenmiştir. Raporun bu dönemde yayınlanması ABD’de ciddi hemşirelik açığının yaşandığı bir döneme denk gelmesi nedeni ile belirgin bir etki yaratmıştır (Buchan, 1999). Bu çalışmanın sonucunda “Magnet Hospital” terimi literatüre girmiştir ve Magnet Hastanelerin temel özellikleri üç ana başlık altında toplanmıştır; yönetim, profesyonel uygulama ve profesyonel gelişim. Kavramın kurumsallaşması ise, American Nurses Credentialing Center (ANCC) aracılığıyla olmuştur. ANCC, 1990’lı yıllarda “Magnet Recognition Program®” adıyla bir akreditasyon süreci başlatarak bu hastaneleri resmi olarak belgelendirmeye başlamıştır. Bu program, hemşirelik uygulamalarının kalitesini artırmak, hasta sonuçlarını iyileştirmek ve sağlık hizmetlerinde mükemmeliyeti teşvik etmek amacıyla oluşturulmuştur (Poe ve White, 2010, Dang ve Dearholt, 2021).

ANCC, 1990 yılında Magnet hastaneleri belirlemek için “14 Güçlü Özellik” (Forces of Magnetism) adı verilen bir çerçeve geliştirmiştir. Daha sonra bu çerçeve, 5 model bileşenine dönüştürülmüştür:

1. Dönüşümcü Liderlik
2. Yapısal Güçlendirme
3. Profesyonel Uygulama Modeli
4. Yeni Bilgiler, İnovasyon ve İyileştirme
5. Ölçülebilir Sonuçlar (Poe ve White, 2010)

Magnet hastane olmak hemşire, hasta ve kurumları nasıl etkiler?

Magnet Tanıma Programı, özünde memnun personel ile hemşirelik mükemmelliğini iletirmek için bir yol haritası sağlar. Optimum iş memnuniyeti, daha düşük hemşire kaybı ve daha iyi bir hasta deneyimi ile sonuçlanır. En iyi hemşirelik yeteneklerini cezbetmek ve ödüllendirmek için, Magnet tarafından tanınan kuruluşlar, hemşirelerin hastanın sağlık hizmetleri deneyimlerinden güvenli bir şekilde geçmesinde ayrılmaz ortaklar olarak değer gördüğü işbirlikçi bir kültürü benimser. Bu kültür, hemşirelik eğitimi ve gelişimine yapılan kararlı yatırımlarla desteklenir ve hemşirelerin seçtikleri kariyer yolunda desteklenmelerini Benner’in “Acemilikten Uzmanlığa” modeli ile hemşirelerin klinik bilgi ve deneyimleriyle gelişerek uzmanlaşmasını teşvik eder (Benner, 1984). Karşılıklı saygı, özerklik ve paylaşılan değerlere odaklanılarak meslekler arası işbirliğine dayalı uygulamalar beslenir. Magnet unvanı, yalnızca kurumsal kaliteyi değil, aynı zamanda bireysel mesleki gelişimi ve çalışan refahını da önceleyen bir sistematik yaklaşımı temsil eder. Magnet hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının daha yüksek iş doyumu, daha iyi hasta sonuçları ve daha uzun vadeli kariyer planlaması yapabildikleri görülmektedir. Bu durum, hem sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği hem de sağlık çalışanlarının bireysel gelişimi açısından stratejik bir avantajdır.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

Kurum, Magnet hastane ünvanını alabilmek için özellikle hemşirelik uygulamalarında yüksek standartları karşılamak zorundadır. Hemşirelerin daha yüksek eğitim seviyesine sahip, hasta başına düşen hemşire oranının daha uygun ve kanıta dayalı uygulamaların daha yaygın olması hastaların daha güvenli, etkili ve bireyselleştirilmiş bir bakım almasını sağlar.

Birey merkezli bakım anlayışını benimseyen Magnet hastaneler, hastaların bakım sürecine daha aktif katılımını, bilgilendirme ve iletişim kalitesinin artmasını, hastaların kendilerini daha güvende ve değerli hissetmelerini sağlar. Bu bağlamda, hasta memnuniyet skorları Magnet olmayan hastanelere göre genellikle daha yüksektir. Magnet statüsü, yalnızca mevcut kalitenin değil, sürekli iyileştirme süreçlerinin de değerlendirilmesini içerir. Bu da hastanelerin yenilikçi teknolojilere ve güncel sağlık yaklaşımlarına daha açık olmasını sağlar. Hastalar için bu durum, en güncel tedavi ve bakım yaklaşımlarına erişim anlamına gelir. Magnet hastane ünvanı, yalnızca bir prestij göstergesi değil, hasta bakım kalitesinin, güvenliğinin ve memnuniyetinin somut göstergesidir. Bu ünvan, hasta merkezli bir kültürün ve kanıta dayalı uygulamaların kurumsal düzeyde benimsendiğini ifade eder.

Rodríguez-García ve ark. (2020) Magnet hastane statüsünün hemşirelik profesyonelleri, hastalar ve sağlık kuruluşları üzerindeki etkisine ilişkin yaptıkları sistematik derleme (n=21), Magnet hastanelerinin, Magnet hastane olmayan kuruluşlara göre daha iyi hemşirelik çalışma ortamlarına ve hemşireler, hastalar ve kuruluşlar için daha iyi sonuçlara sahip olduğunu göstermiştir. Hemşireler ile ilgili sonuçları, daha düşük düzeyde iş memnuniyetsizliği, tükenmişlik, hemşire devri ve bunun sonucunda maliyet tasarrufu ile ilişkilendirilmiştir. Hasta sonuçları, iyileştirilmiş hemşirelik çalışma ortamı, hasta sağlığına ilişkin olarak olumlu rapor edilmesine yol açmıştır. Magnet hastanelerinde %5 daha az düşme, %21 daha az basınç yaralanması ve ölüm oranında %14 azalma görülmüştür. Organizasyonel sonuçlar, Magnet hastaneleri, Magnet olmayan hastanelere kıyasla daha yüksek oranda lisans derecesine sahip hemşire istihdam etmektedir ve bu durum olumlu hasta sonuçları ile ilişkilendirilmiştir.

MAGNET Hastane olma yolunda...

“Sağlığın Merkezi” olma vizyonu ile yola çıkan Anadolu Sağlık Merkezi’nde hemşirelik, otonomisi kullanabilen, diğer disiplinlerle işbirliği halinde çalışan, hesap verebilen ve sorumluluk alabilen profesyonel bir disiplindir. Ortak hedef oluşturmak, bakımda ve hemşirelikte mükemmellik kültürünün yaratılması, tüm ekip üyeleri için ortak değerlerimizi ve felsefemizi ortaya koyabilmek, hemşirelik uygulamaları için beklentileri, yetkiyi ve hesap verebilirliği netleştirmek, olumlu, iş birlikçi, katılımcı çalışma ortamları yaratabilmek, bakım sonuçlarımızı ve yarattığımız farkı görünür kılmak için “Profesyonel Uygulama Modeli” ile hizmet veren bir disiplindir (Şekil 1.). Bu model, hemşirelerin en yüksek kalitede hasta bakımını sağlamak için nasıl pratik yaptıklarını, iletişim kurduklarını ve profesyonel olarak nasıl geliştiklerini açıklarken aynı zamanda hemşirelik uygulamalarının hastane misyonu, vizyonu, değerleriyle uyumunu ve bütünleşmesini gösterir. Hemşirelerin uygulamalarını ilerletmelerine ve ifade etmelerine olanak tanıırken profesyonel değerlere tutarlı, hemşireler için anlam yaratan, hastalara ve ailelerine faydalar sunan bir yapı sağlar.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

Kaynaklar

- Benner, P. (1984). *From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. Menlo Park, CA: Addison-Wesley.
- Buchan, J. (1999). Still attractive after all these years? Magnet hospitals in a changing health care environment. *Journal of Advanced Nursing*, 30(1), 100–108. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.01054.x>
- Dang, D., Dearholt, S. (2021). *Johns Hopkins evidence-based practice for nurses and healthcare professionals: Model and guidelines*.
- McClure, M. L., Poulin, M. A., Sovie, M. D., & Wandelt, M. A. (1983). *Magnet hospitals: Attraction and retention of professional nurses*. Mercia Publications.
- Poe, S. White, K. M. (2010). *Johns Hopkins nursing evidence-based practice: Implementation and translation*.
- Rodríguez-García, M. C., Márquez-Hernández, V. V., Belmonte-García, T., Gutiérrez-Puertas, L., & Granados-Gómez, G. (2020). How magnet hospital status affects nurses, patients, and organizations: A systematic review. *AJN The American Journal of Nursing*, 120(7), 28-38.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

PANEL- 3: Geleceği Şekillendirmek

3.1. Toplumun Sağlığı İçin Daha Eşitlikçi Bir Dünya

Konuşmacı: Uzm. Hemşire Hanife Ebru DÖNMEZ KANATLI

MLPCare Hasta Bakım Hizmetleri Müdürü

Kanser Savaşçıları Derneği Sportif Faaliyetler Koordinatörü

Umuda Pedal Derneği Yönetim Kurulu Üyesi

Sağlık hizmetleri sistemlerinin temel amacı, bireylerin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hâllerini desteklemektir. Bu bağlamda, sağlık profesyonelleri yalnızca klinik müdahale sağlayan değil; aynı zamanda sağlık eşitsizliklerini azaltma konusunda aktif rol üstlenen toplumsal aktörler olarak değerlendirilmelidir. Hemşirelik mesleği, bireye ve topluma bütüncül yaklaşım anlayışı ile bu rolü üstlenmeye en yakın meslek gruplarından biridir.

Günümüzde toplumsal eşitsizliklerin sağlık hizmetlerine erişimi doğrudan etkilediği bilinmektedir. Özellikle kırılgan gruplar başta olmak üzere toplumun çeşitli kesimleri, sağlık sistemine erişimde yapısal ve sosyal engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda hemşirelerin, yalnızca klinik uygulamalarda değil; toplumsal farkındalık ve güçlendirme odaklı sosyal sorumluluk projelerinde de aktif görev alması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Hemşirelerin sivil toplum kuruluşları aracılığıyla yürüttükleri sosyal sorumluluk projeleri ve bu projelerin mesleki kimlik, toplum sağlığı ve sağlık hizmetlerinin kapsayıcılığına olan katkısı önemlidir. Aktif gönüllüsü olduğum Kanser Savaşçıları Derneği ve Umuda Pedal Derneği çatısı altında yürütülen sosyal etki projelerinin mesleğimize değer kattığına bizzat tanıklık etmekteyim.

Bu projelerden “Saçım Saçın Olsun”, saç kaybı nedeniyle psikososyal zorluk yaşayan kanser hastalarına yönelik doğal saçlardan yapılan peruk desteği sunarken, “Onkobis” projesi ile çocuk hematoloji-onkoloji hastalarının fiziksel aktiviteye erişimleri artırılmakta ve tedavi süreçlerinde yaşam kaliteleri iyileştirilmektedir. “İyi Bak Kendine” projesi ise kadın sağlığı başta olmak üzere, toplumda erken tanı bilincini artırmak ve sağlık okuryazarlığını güçlendirmek amacıyla planlanmış bir farkındalık kampanyasıdır. Umuda Pedal Derneği’nin “HPV Farkındalığı” amacıyla Global Biking Initiative organizasyonunda ülkemizi temsilen Bolonya’dan Zürih’e 900 km’lik bir rotayı tamamlayan üç kadından biri olmanın gururunu taşıyorum. Sivil toplum kuruluşlarıyla yerel yönetimlerin işbirliğinin en güzel örneği Üsküdar Belediyesi ile Umuda Pedal Derneği’nin “Türkiye Görme Özürlüler Kitaplığı” yararına organize ettiği bisiklet sürüşünün organizasyonunda yer almaktan mutluyum. Tüm bu projelerde hemşirelerin sahada, bireylerle doğrudan temas hâlinde olması, mesleğin sadece bakım verme rolünün ötesinde bir dönüştürücü güç taşıdığını göstermektedir.

Sosyal sorumluluk projelerinde görev alan hemşirelerin liderlik becerilerinin geliştiği, empati kapasitelerinin arttığı ve tükenmişlik düzeylerinin azaldığına yönelik literatürde de güçlü kanıtlar mevcuttur. Bununla birlikte, bu tür girişimler hemşirelik mesleğinin toplumsal görünürliğini artırmakta ve sağlık politikalarının şekillenmesinde etkili bir aktör hâline gelmesini sağlamaktadır.

Sonuç olarak, eşitlik temelli bir sağlık sistemi inşa etmenin yolu; sağlık profesyonellerinin yalnızca klinik alanda değil, toplumsal düzlemde de aktif olmalarından geçmektedir. Hemşirelerin sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmesi, toplumun dezavantajlı bireylerine ulaşılabilir ve sürdürülebilir hizmet sunulmasını mümkün kılmakta; böylece “daha eşitlikçi bir dünya” idealine katkı sağlamaktadır. Bu anlayışın yaygınlaştırılması, hemşireliğin gelecek vizyonunda önemli bir yer tutmaktadır.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, sosyal sorumluluk, sağlık eşitsizlikleri, sivil toplum kuruluşları, toplum sağlığı, hasta destek projeleri, hemşirelik liderliği

Kaynakça:

1. World Health Organization (WHO). (2021). *Social determinants of health*. <https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health>
2. International Council of Nurses (ICN). (2020). *The Global Nursing Leadership Institute – Strategic Leadership for Nursing and Midwifery*.
3. Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., & Sermeus, W. (2013). *Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe*. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 143-153.
4. Donetto, S., Malone, M., Hughes, J., Morrow, E., Cowley, S., & Maben, J. (2015). *Health visiting: The voice of service users – learning from service users' experiences to inform the development of UK health visiting practice and services*. Department of Health Policy Research Programme.
5. Türk Hemşireler Derneği. (2022). *Hemşirelikte Liderlik ve Sosyal Sorumluluk Raporu*. <https://www.thd.org.tr/>
6. Umuda Pedal Derneği (2024). *Sosyal Sorumluluk Projeleri Arşivi*. <https://www.umudapedal.org>
7. Kanser Savaşçıları Derneği (2024). *Onkobis, Saçım Saçın Olsun ve İyi Bak Kendine Projeleri*. <https://www.kansersavascilari.org>



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

3.2. Bakım Süreçlerini Dijitalleştirmek

Konuşmacı: Uzm. Hemşire Şahika MERT

Koç Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

Günümüzde sağlık sektörü kalite, güvenirlik, verimlilik, maliyet, erişim, daha iyi sonuçlar elde edilmesi ile ilgili konularla birlikte ilerlemektedir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 2019 yılında yayınladığı raporda hastalıkların tespiti, tedavi süreci ve sonrasında sağlıklı ve doğru hizmetin verilmesi ve kayıpların en aza indirilmesinin dijital teknolojinin sağlık hizmetlerinde kullanımı ile gerçekleşeceğini öngörmektedir. Operasyonel maliyetler, iş modelleri üzerinde artan baskı, kaynak tahsis sorunları, bakımın değer temelli olması yönündeki değişimler sağlık hizmetlerinde teknoloji kullanımına gereksinimi artırmış ve günümüzde dijitalleşme, yapay zekâ ve sağlık hizmetleri eş anlamlı hale gelmiştir.

Teknoloji kelimesi ilk duyulduğunda makine ya da mekanik donanımı çağırırsa da yönetim, süreç, düşünceler, makine ve insan organizasyonlarının entegre olduğu kompleks bir yapıdır. Son 10-15 yılda sağlık teknolojileri alanında: elektronik sağlık kayıtları, sanal gerçeklik, giyilebilir teknoloji, yapay zekâ, makinelerin öğrenimi gibi yeni teknolojilerin kaydettiği gelişmeler izlenmektedir. Tüm bu gelişmelere literatürde sağlık hizmetlerinin dijitalleşmesi, dijital dönüşümü denilmektedir. Dijital kelimesi Latince digitalis/digitus sözcüğünden gelmekte olup digit parmak, digital parmakla ilgili demektir. İngilizce de digit sözcüğü on parmak üzerinden yola çıkarak sıfırla (0) dokuz (9) arasındaki sayılardan biri için kullanılmaktadır. Türkçedeki karşılığı sayısal olan dijital sözcüğü bilişim alanında çevrimiçi, internet, bilgi ağı, kağıtsız, gerçek zamanlı, bilgi ve iletişim teknolojileri gibi terimleri çağrıştırmaktadır.

Sağlık hizmetleri; hizmet kalitesinin yükseltilmesi, etkili iş üretimi ve güvenli sağlık hizmet sunumu gerçekleştirilmesi konularında dijital dönüşümden faydalanmaktadır. Hasta verilerinin işlenmesi ile başlayan süreç bugün akıllı bakım ünitelerinin kullanım noktasına gelmiş ve Endüstri 4.0 gibi Medikal 4.0 olarak anılmaktadır. Medikal 4.0, sürekli iletişim halinde olan sensörler, monitörler ve ilgili sağlık cihazlarından oluşan bir ağa dayanmaktadır. Teknolojik tüm bu araçların kullanıldığı sistemlere sağlık bilişim sistemleri denilmektedir. Sağlık bilişim sistemlerinin esas amacı sağlığı geliştirmek, sürdürmek, hasta bakım kalitesini artırmaktır. Teknoloji ve dijital dünyadaki her gelişme verilerin toplanması, raporların hazırlanması, sistemlerin otomasyonu gibi ikincil amaçları da beraberinde getirmektedir. Bu ikincil kazanımlar verimlilik, etkinlik, istatistiksel analiz olanağı, maliyetlerin analizi gibi olanakları sağlık sektörüne dahil etmektedir. Sağlık bilişim sistemleri elektronik hasta kayıtlarından başlamaktadır ve gelişen teknolojiler gerçek zamanlı ve boylamsal verileri olanak sağlayıp hasta, hastalıklar hakkında büyük verinin oluşmasına yardımcı olmaktadır. Elektronik sağlık kayıtları tıbbi geçmiş, teşhis, ilaçlar, tedavi planları, alerjiler, radyoloji görüntüleri ve laboratuvar test sonuçları gibi bir dizi veriyi kapsayan, hastaların kâğıt dosyalarının gerçek zamanlı kapsamlı dijital versiyonlarıdır. Bunu elektronik ilaç yönetim sistemleri, hasta izleme ve takip sistemleri, karar destek sistemleri, giyilebilir cihazlar, nesnelerin interneti, yapay zekâ ve robot teknolojisi izlemektedir. Elektronik sağlık kayıtları ile ilgili pazarın önümüzdeki 10 yılda çok daha büyüyeceği öngörülmektedir.

Hemşireler, hastalarına klinik bakım sağlamak için bilginin ne zaman gerekli olduğunu anlar ve bu noktada hemşirelik bilişiminin rolü devreye girer. ANA (Amerikan Hemşireler Birliği) 2001 yılında hemşirelik bilişimini; hemşirenin olduğu tüm alanlarda hastalar, hemşire ve diğer sağlık profesyonelleri ve hizmet sağlayıcıları arasında iletişim kurmak için veri entegrasyonu yaparak bilgi ve bilge oluşturulmasını ve paylaşımını kolaylaştırır olarak tanımlamıştır. Hemşirelik bilişimi, sağlık hizmetlerinin klinik ve teknolojik perspektifleri arasındaki boşluğu doldurur. Kullanılan alt yapı ve sistemlerin dijitalleşmesi, istihdam edilen kişilerinde yeni beceriler kazanmasını ve sağlık kurumlarının buna uygun personel ile çalışmasına zemin hazırlamıştır. Bu sağlık süreçlerinde yeni iş rolleri ve imkânlar yaratmıştır. Bilişimin hemşireliğe dahil edilmesi, teknolojik sistemlerin hemşirelik perspektifinden nasıl tasarlanması ve uygulanması gerektiği konusunda



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

değerli girdiler sunar. İyileştirilmiş hasta bakımı ve sonuçları, geliştirilmiş hasta güvenliği, kolaylaştırılmış iş akışları, araştırma ve kalite çıktıları için verinin kullanımı, veri odaklı karar verme gibi süreçler günümüzün önemli konuları olmuştur.

Sonuç olarak, dijital teknolojilerin hâkim olduğu bir çağda hemşirelik mesleği; geleceğin sağlık sistemlerinde üstleneceği yeni roller, geliştirmesi gereken bilgi ve beceriler ile kuracağı ilişkiler üzerine şimdiden düşünmeli, proaktif bir yaklaşımla bu dönüşüme nasıl hazırlanabileceğini planlamalıdır. Aynı zamanda, mesleği geleceğe yön veren girişimlerin lideri olarak konumlandırmak adına atılması gereken stratejik adımlar belirlenmeli ve hayata geçirilmelidir.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, dijitalleşme, sağlık bilişim sistemleri

3.3. Hemşirelik Hizmetlerinde Yapay Zekâ Entegrasyonu: Geleceği Şekillendiren Güç

Konuşmacı: Dr. Emel GÜMÜŞ

İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, İstinye Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

CNO, Acıbadem TIMC, Taşkent, Özbekistan

Giriş

Yapay zekâ (YZ), yalnızca bir teknoloji değil; sağlık sektöründe paradigmayı değiştiren bir dönüşüm gücüdür. Yapay zekâ (YZ), makinelerin insan benzeri düşünme, öğrenme, analiz yapma ve karar verme yeteneklerini taklit etmesini sağlayan teknolojik bir sistemler bütünüdür. Sağlık alanında YZ; görüntü analizinden klinik karar desteğine, yönetsel süreçlerden eğitim sistemlerine kadar geniş bir alanda devreye girmektedir. Hemşirelik ise hasta bakımının merkezinde yer alan, bilgiye dayalı karar verme süreçlerini içeren ve insani temasla güçlü bağlar kuran bir meslektir. Bu bağlamda yapay zekânın hemşirelik uygulamalarına entegrasyonu, yalnızca teknolojik değil, aynı zamanda mesleki, etik ve insani bir dönüşüm süreci anlamına gelmektedir.

Hemşireliğin bilgi temelli, hızlı karar alma gerektiren ve insan merkezli yapısı, yapay zekâ ile birleştiğinde mesleğin hem işleyişinde hem kimliğinde köklü değişimlere yol açmaktadır. Hemşirelik hizmetlerinde dijitalleşmenin hızlanmasıyla birlikte, YZ tabanlı karar destek sistemleri, hasta izlem algoritmaları, robot hemşireler, dijital asistanlar ve simülasyon destekli eğitim modelleri meslek pratiğinde giderek daha görünür hâle gelmektedir. Bu sunum, hemşirelik hizmetlerine entegre edilen yapay zekâ uygulamalarını, dünya genelindeki güncel örneklerle değerlendirmeyi, mesleki kimlik ve bakım anlayışı üzerindeki etkilerini tartışmayı ve geleceğe dair stratejik bir bakış açısı sunmayı amaçlamaktadır.

Dünya genelinde birçok sağlık sistemi, yapay zekâyı hasta izlem sistemlerine entegre ederek hemşirelik süreçlerini yeniden yapılandırmaktadır. ABD’de Mayo Clinic, hemşirelerin hasta verilerini analiz ederek potansiyel riskleri öngörmesini sağlayan AI destekli karar destek sistemleri ile çalışmaktadır. Bu sistemler; düşme riski, bası yarası oluşumu ve sepsis gibi durumları önceden tahmin ederek hemşirelerin müdahale süresini kısaltmakta ve bakım kalitesini artırmaktadır.

En sık karşılaşılan örneklerden biri olan klinik karar destek sistemleri, hasta verilerinden elde edilen büyük verileri (big data) analiz ederek hemşirelerin hızlı ve doğru karar vermesine katkı sağlar. Massachusetts General Hospital’da geliştirilen bir sistem, sepsis riski taşıyan hastaları 4 saat öncesinden tahmin ederek erken müdahale imkânı sunmuştur (Henry et al., 2022). İngiltere Ulusal Sağlık Sistemi (NHS) bünyesindeki “Florence” adlı chatbot, hastaların günlük tansiyon takibini dijital ortamda sağlayarak hemşirelerin iş yükünü hafifletmiş ve insan kaynağının daha etkin kullanımını sağlamıştır (NHS AI Lab, 2023). Singapur gibi ileri teknolojiye sahip ülkelerde ise robot hemşireler (“Temi” gibi) yaşlı bakım evlerinde temel bakım görevlerinde kullanılmakta, hem bulaş riskini azaltmakta hem de rutin işlerde destek sağlamaktadır. Bu robotlar, COVID-19 döneminde bulaş riskini azaltarak sağlık çalışanlarının güvenliğini sağlamada önemli rol oynamıştır (Ronquillo et al., 2021). Kanada’da Ontario Sağlık Bakanlığı, hemşirelik yönetiminde karar destek yazılımlarını kullanarak hemşire dağılımı, hasta yoğunluğu ve vardiya planlaması gibi yönetsel işlevlerde yapay zekâdan faydalanmaktadır. Yapay zekâ, iş gücü yönetimini kolaylaştırmakla kalmayıp, mesleki tükenmişlik risklerini de öngörebilmektedir. Avustralya’da ise Monash Üniversitesi, hemşirelik öğrencilerinin klinik becerilerini geliştirmek amacıyla AI destekli simülasyon sistemleri geliştirmiştir. Öğrencilerin verdiği her klinik karar yapay zekâ tarafından analiz edilerek bireysel geribildirim sağlanmakta, bu da öğrenme sürecini kişiselleştirmektedir (Foronda et al., 2023). Yapay öğrenme (machine learning), sistemin yeni verilerle kendini geliştirmesini sağlarken, doğal dil işleme (NLP) uygulamaları ise hasta hemşire diyaloglarını

analiz ederek iletişim kalitesini ölçmeyi mümkün kılmaktadır. Ancak bu teknolojik gelişmelerle birlikte gelen etik, hukuki ve mesleki sorunlar da ciddi bir şekilde tartışılmaktadır. Hemşireler karar destek sistemlerine güvenmeli mi? Hasta ile empati kurmak yalnızca insanın görevi mi kalacak? Bir hata oluştuğunda sorumluluk kimde olacak? Robotlar bakımın “verimini” artırabilir, ancak bakımın “anlamını” taşıyabilecekler mi? Özellikle yönetici hemşirelerin bu dönüşüm sürecindeki liderlik rolleri hayati önem taşımaktadır. Teknolojinin entegrasyonu sadece cihazlarla değil, kültürel ve mesleki dönüşümle mümkündür. Dijital dönüşüme liderlik eden hemşireler, hem ekiplerini bu sürece hazırlamalı, hem de mesleğin etik ve insani temellerini koruyarak, teknolojinin insanı gölgelemek yerine desteklemesini sağlamalıdır. Türkiye’de henüz yapay zekânın doğrudan hemşirelik uygulamalarında yaygınlaşması sınırlı olsa da, pilot uygulamalar başlamıştır. İstanbul’daki bazı özel hastaneler, ilaç hatalarını azaltmak ve hasta güvenliğini artırmak amacıyla AI tabanlı ilaç barkodlama ve dağıtım sistemlerini devreye almıştır. Yine bazı kamu hastanelerinde dijital hasta takip panelleri, hemşirelerin yoğun bakım ünitelerinde daha hızlı karar almasına olanak sağlamaktadır. Fakat genel eğilim, hemşirelerin bu teknolojilere temkinli yaklaştığını, özellikle duygusal bakım ve mesleki rol belirsizlikleri konusunda endişe duyduğunu göstermektedir.

Tartışma

YZ’nin hemşirelikte sunduğu avantajlar arasında; iş yükünün hafiflemesi, hata oranlarının azalması, hasta güvenliğinin artması ve veriye dayalı bakımın güçlenmesi yer almaktadır. Ancak bu teknolojilerin entegrasyonu, beraberinde bazı ciddi tartışmaları da gündeme getirmektedir:

- Mesleki kimlik kaybı: Empati, dokunma, sezgi gibi insani nitelikler YZ tarafından taklit edilemez.
- Etik sorumluluk: AI sisteminin hatalı karar vermesi hâlinde sorumluluğun kimde olacağı belirsizdir.
- İnsan-robot ilişkisi: Hasta güveni, robotlara karşı aynı oranda gelişebilir mi?
- Veri güvenliği: Sağlık verilerinin işlenmesinde mahremiyetin korunması kritik önem taşır.

Türkiye’de yürütülen bir saha çalışmasında (Gümüş, 2025), yönetici hemşirelerin çoğunluğu YZ uygulamalarını destekleyici ve yardımcı olarak gördüklerini, ancak duygusal bağ kurma, etik karar verme ve insani temas gibi yönlerden robotların yetersiz kalacağını düşündüklerini ifade etmiştir. Bu görüşler, teknolojinin tek başına mesleğin bütün işlevlerini devralamayacağına dair güçlü bir kanı oluşturur.

Sonuç

Yapay zekâ, hemşirelik mesleğinde dönüşümü başlatan önemli bir güçtür. Ancak bu dönüşüm yalnızca teknolojik araçların benimsenmesiyle değil; mesleğin öz değerlerine sadık kalınarak, bilinçli liderlikle yönetilmesiyle anlam kazanır. Yönetici hemşirelerin burada oynayacağı rol; teknolojinin yalnızca uygulanması değil, aynı zamanda yönetimi, etik altyapısının oluşturulması ve mesleki değerlerle uyumlu bir entegrasyonun sağlanmasıdır. Geleceği şekillendiren yalnızca algoritmalar değil; insani sezgisi ve teknolojik bilinçle donanmış, vizyoner hemşire liderler olacaktır.

Kaynaklar

- Henry, K. E., Hager, D. N., Pronovost, P. J., & Saria, S. (2022). A targeted real-time early warning score (TREWScore) for septic shock. *Science Translational Medicine*, 14(629), eaax8480.
- Foronda, C., Liu, S., & Bauman, E. B. (2013). Evaluation of simulation in undergraduate nurse education: An integrative review. *Clinical Simulation in Nursing*, 9(10), e409–e416. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2012.11.003>
- NHS AI Lab. (2023). *Artificial Intelligence in Nursing: Enhancing Care Through Innovation*. London:



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

National Health Service.

- Ronquillo, C., Peltonen, L.-M., Pruinelli, L., & Topaz, M. (2021). Artificial intelligence in nursing: Priorities and opportunities from an international invitational think-tank of the Nursing and Artificial Intelligence Leadership Collaborative. *Journal of Advanced Nursing*, 77(3), 1281–1290. <https://doi.org/10.1111/jan.14855>
- Gümüş, E., & Alan H, . (2025). Hekimlerin, hemşirelerin ve hastaların sağlık hizmetlerinde yapay zeka ve robotik hemşirelerin kullanımına ilişkin görüşleri. *International Nursing Review* <https://doi.org/10.1111/inr.70017>
- Nursing Times. (2023, October). *Realising the benefits of artificial intelligence for nursing practice*. *Nursing Times*, 119(10). Retrieved from <https://www.nursingtimes.net>

3.4. Güçlü Örgütlenme Yapılarını Oluşturma

Konuşmacı: Dr. Canberk AKDENİZ

Örgütlenme, bir örgü ya da örüntü (yapı) meydana getirmek amacıyla yapılan örme eylemi olarak; örgüt ise bu eylemin sonucunda ortaya çıkan örgü ya da örüntü olarak kavramsallaştırılabilir. Daha sade bir ifadeyle, “örmek” fiilinden hareketle, örgütlenme; uyumlu parçaların bir araya getirilerek işlevsel bir bütün (örgü/örüntü) oluşturulması süreci olarak, örgüt ise bu sürecin sonunda ortaya çıkan bütünsel yapı olarak tanımlanabilir. Örgüt, örgütlenme ve örgütlülük kavramları arasında aşamalı ve tamamlayıcı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütlenme, ortak hedef doğrultusunda bireylerin bir araya gelmesini sağlarken; örgütlülük, bu birlikteliği sürdürülebilir bir bilinç ve eylem düzeyine taşıyabilmeyi tanımlar.

Örgütler genellikle ihtiyaçtan doğmakta ve gerçek anlamda örgütlülük, üyelerin ortak bilinci benimseyip, sürdürülebilir biçimde ortak eyleme geçebilmesiyle mümkün olmaktadır. Örgütlü olmak, sadece sayısal büyüklükle ölçülemez; üyelerin ortak değerlere, etik ilkelere ve bilimsel doğrulara olan bağlılığıyla anlam kazanır. Hemşirelik mesleğinin çatı örgütü olarak kabul edilen ve 1933 yılında kurulmuş olan Türk Hemşireler Derneği başta olmak üzere birçok özel dal derneği ve Öğrenci Hemşireler Derneği de bulunmaktadır. Bu bağlamda, ülkemizdeki hemşirelik örgüt sayısı fazla olmakla birlikte; ilgili örgütlerin, hedef kitleyi örgütlenme oranları düşük görünmektedir. Bunu örgüt içi ve örgüt dışı gerekçelerle açıklamak mümkün olsa da temeldeki sorunu, akademik veya klinik alanlarda görev yapan hemşirelerin, hemşireliği nasıl algıladığına ilişkin ortak norm eksikliği veya uyuşmazlığı ile de açıklamayı düşünmek yerinde olacaktır. Bu durumun önemli bir yansıması, meslek dışı görevleri reddeden, bilimsel çalışmalara katılan veya süreç iyileştirmeleri öneren hemşirelerin, kendi kurumlarında idari yapılar ve meslektaşları tarafından dışlanması ya da psikolojik baskıya maruz kalmasıdır. Bu durum, meslek içi normların ve kültürün yeniden sorgulanmasını zorunlu kılmaktadır.

Normlar, grupların ortak çalışmasını destekleyen sosyal sözleşmeler olarak işlev görür. Var olan yanlış normları değiştirmek için öncelikle normların varoluş nedenlerini ve oluşturduğu sorunları açıkça tanımlamak gerekir. Bu bağlamda hemşirelik akademiasının, klinik ortamla olan ilişkisi kritik öneme sahiptir. Akademik alanın görevlerini üzerine yüklenen yasal zorunluluklarla sınırlamadığımızda, klinik alana yönelik durum saptaması veya kısıtlı iyileştirme çalışmalarının yeterli olmayacağını söylemek mümkündür. Kısa ve alelade bir örnek olarak; öğrencilerde veya yeni mezunlarda gerçeklik şokunun birçok kez incelenmesi, farklı ressamaların aynı manzarayı farklı perspektiflerden resmetmesi gibidir; birleştirilen bu tablolar bilimsel anlamda değerli kanıtlar sunabilir, ancak sahadaki uygulamaların değişmesi için yeterli değildir. Bu noktada soru, hangi alanın hangi alana yaklaşması gerektiği sorusuna öncelikle yanıt aramaktır. Gerçekliği, bir şok, uyumsuzluk, akran baskısı vb. durumların yaşanmaması adına öğretimde kullanmanın, durumu daha da olumsuz bir tabloya evireceği açıktır. Bu noktada akademi, klinik uygulamaları dönüştürmek için proaktif rol almalıdır. Bu, öğrencilere verilen eğitimde paradigma değişimi ve akademinin klinik süreçlerin yönetiminde rol almasının garanti altına alınmasıyla mümkün olacaktır.

Hemşirelik mesleğinin özlük ve sosyal haklar haricinde, kendi içindeki temel pratik sorunlardan bazıları, meslek mensuplarının genellikle kendilerine verilen görevlerle sınırlı kalması, karar alabileceği veya kararlara etki edebileceği alanlardan uzak durmaları, yanlış uygulamaları dile getirmekten kaçınmaları, klinik rutinleri ve deneyimli hemşirelerin aktardıkları uygulamaları, uygulamaların doğrularından üstün tutmalarıdır. Bu durum çoğunlukla psikolojik baskıdan çekinme veya görev akışlarının yeterli olmayan sayıda hemşire ile yürütülmesinden kaynaklanmaktadır. Yine de karar alma mekanizmalarından kasıtlı olarak uzaklaşıyor olması, dikkate değer bir konudur. Bu, alan boşaltmanın, hemşirelik mesleğinin görev alanında bulunan işlerin başka meslek mensuplarınca yapılmasına açık hale getirilmesi noktasında karar alıcıları “rahatlatan” bir unsur olduğu açıktır.

Örgütlerin başarıya ulaşmasında yönetim süreçleri kritik bir faktördür. Örgütsel kararlar dış etkenlerce, örneğin siyasi odaklar tarafından belirleniyorsa, örgütün hedeflerine ulaşması mümkün olmayacaktır. Bu durumda, hemşirelerin örgütlü hareket ederek etkili koalisyonlar kurmaları, rol modellerini belirginleştirmeleri



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

ve şeffaf örgütsel politikalar geliştirmeleri, kendi örgütlerini kendilerinin yönetmeleri önem taşımaktadır. Liderlik, bu anlamda, örgütlülüğün güçlendirilmesi için vazgeçilmez bir unsurdur. Liderlik yeteneklerine sahip hemşirelerin hem örgüt içinde hem de örgüt dışında etkin roller üstlenmesi, örgütsel dönüşümün ana dinamiğini oluşturur. Bu kapsamda, normları değiştirmek ve şekillendirmek için liderlerin cesaretlendirilmesi, desteklenmesi ve teşvik edilmesi esastır. Bilindiği üzere liderlik becerileri, tüm düzeydeki hemşireler için bir zorunluluk olarak öne çıkmaktadır. Ancak konu örgütlenme olduğunda, hemşirelerin liderlik becerileri sergilemelerinden daha çok öne çıkan konu, camiayı ortak vizyon çerçevesinde yönlendirebilecek; hatta sağlık politikalarının geliştirilmesinde halkın da desteğini alarak etkili bir rol model örnekliği sunabilecek hemşire liderlerin yetiştirilmesi bir zorunluluktur. Bu bağlamda özellikle enstitülerimizin bu noktada harekete geçmesi önemli bir başlangıç noktası olabilecektir.

Yeni norm oluşturma süreci başlangıçta çeşitli riskler içerebilir. İlk dönemlerde dalgalanma yaşanması beklenen bir durumdur. Ancak stratejik ve iyi planlanmış adımlarla ilerlenmesi hâlinde, bu değişimler uzun vadede kalıcı başarıları beraberinde getirecektir. Örneğin, meslek içi sertifikasyonların bilimsel ve tarafsız kriterlere dayalı olarak düzenlenmesini sağlayacak politikaların; bunun için de meslek odaları ve birliğinin kurulması adına güçlü adımların atılması önemlidir. Bu çerçevede, Türk Hemşireler Birliği'nin oluşturulması amacıyla Öğrenci Hemşireler Derneği, Türk Hemşireler Derneği ve HEP-SEN Sendikasının iş birliğiyle kurulan Türk Hemşireler Birliği Platformu önemli bir girişim olarak öne çıkmaktadır. Platformun temel hedefi; sağlığın korunması ve geliştirilmesi temelinde eşit, nitelikli, ücretsiz ve ulaşılabilir bir sağlık hizmetini sağlamak, hemşirelik mesleğinin güçlendirilmesine yönelik ortak mücadele yürütmek ve hemşirelerin bilinçlendirilmesini sağlamaktır. Ayrıca platform, toplum sağlığının savunuculuğunu yapmak; toplum sağlığını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen/etkileme potansiyeli olan kamu politikalarına etki edecek faaliyetler yürütmek gibi faaliyet alanları da tanımlamaktadır. Bu tanımlama, toplumun geniş kesimlerine hizmet vererek onların hayatlarına dahil olan hemşireleri politikalara etki etme noktasında güçlendirecek araçların da gündeme alındığını göstermektedir. Bu bağlamda mesleki dal derneklerinin ve klinik ile akademide görev yapan tüm hemşirelerin bu platforma destek vermesi kritik önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, kongreler ve bilimsel etkinlikler sadece akademik bilgi alışverişinin yapıldığı etkinlikler olarak görülmemelidir. Kongrelerin gerçek başarısı, bu etkinliklerde kazanılan bilgi ve bilincin sahada somut değişimlere dönüşmesiyle ölçülmelidir. Örgütsel katılımı artırmak için kitlesel eğitim araçlarının kullanımı, örgütlülük bilincinin sürekli pekiştirilmesi ve güçlü örgütsel yapıların kurulması, hemşirelik mesleğinin geleceği için vazgeçilmez adımlardır. Bu süreçte tüm meslektaşlarımızın ortak bilinçle hareket etmesi, değişimin temel anahtarı olacaktır.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

BİLDİRİLER

B.104. Yönetici Hemşirelerin “Yönetici Hemşire” Kavramına İlişkin Sahip Oldukları Metaforların İncelenmesi

Bilgen Özlük

Orcid ID: 0000-0002-2560-4199, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Konya

Giriş ve Amaç: Hemşirelik hizmetleri yönetimi topluma daha kaliteli ve kapsamlı hemşirelik hizmetinin sunulmasını amaçlamaktadır. Bu amacı gerçekleştirmede yönetici hemşirelere büyük sorumluluk düşmektedir. Metaforlar karmaşık bir yapıya sahip bir şeyi anlatmak ya da ifade etmek için, çok iyi bilindik bir şeye benzeterek açıklamaya çalışmak olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmada yönetici hemşirelerin “yönetici hemşire” kavramına ilişkin sahip oldukları algılarını, metaforlar aracılığıyla ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Yöntem: Ekim-Kasım 2024 tarihleri arasında nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseninde gerçekleştirilen bu çalışmada, amaçlı örneklem yöntemi kullanıldı. Çalışma grubunu Konya ilinde bir üniversite hastanesinde çalışan, araştırmaya katılmaya gönüllü 48 yönetici hemşire oluşturdu. Veriler “Yönetici hemşire gibidir/benzer, çünkü” cümlesindeki boşlukları doldurmaları istenen bir formda toplandı. Katılımcıların kendi el yazılarıyla kaleme aldıkları bu ifadeler, bu çalışmada temel veri kaynağı olarak kullanıldı. Veriler içerik analizi yöntemiyle kodlama, eleme, yeniden düzenleme ve derleme, kategori geliştirme, geçerlik ve güvenilirliği sağlama ve nicel veri analizi olmak üzere altı aşamada gerçekleştirildi. Çalışma için etik kurul izni ve katılımcıların yazılı izinleri alındı.

Bulgular: “Yönetici hemşire” kavramına ilişkin toplam 36 metafor üretildi. Ez fazla tekrarlanan ilk üç metaforun anne (n=9), ağaç kökü (n=5) ve terazi (n:3) olduğu bulundu. Yönetici hemşireleri anne metaforuyla ilişkilendirenlerin çünkü sorusuna ise, “her iş ona bakar”, “çalışanı ve hastasını çocuğu gibi görür ve tüm gereksinimleri karşılamaya çalışır” gibi yanıtlarının olduğu görüldü. Yönetici hemşire kavramına ilişkin diğer metaforlar arasında süpermen, köle, beyin, antrenör, tampon, yapıştırıcı, makine ve gökdelen gibi kelimelerin yer aldığı görüldü.

Sonuç: Bu çalışmanın sonucunda yönetici hemşirelerin “yönetici hemşire” kavramına yönelik en fazla kullandığı metaforun anne kelimesi olduğu bulundu. Yönetici hemşirelerin kendilerini anneye benzetmeleri, hemşirelerin geleneksel rollerle benzerliği açısından düşündürücüdür. Hemşirelik mesleğinin profesyonel bir meslek olması ve gelişmesi için cinsiyet kimliğinden uzaklaşması önemlidir. Bu açıdan tüm hemşire ve yönetici hemşirelerin bakış açısını değiştirecek eğitimlerin hemşirelik müfredatında yer alması önerilir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici hemşire, metafor, nitel araştırma.

B.104. Examining the Metaphors of Manager Nurses Regarding the Concept of the “Manager Nurse”

Introduction and Aim: Nursing services management aims to provide society with higher-quality and more comprehensive nursing services. Nurse managers have a great responsibility in achieving this goal. Metaphors are defined as trying to explain or express something with a complex structure by likening it to something well-known. This study aimed to reveal the perceptions of nurse managers regarding the concept of “nurse manager” through metaphors.

Method: This study, conducted between October and November 2024, used the purposive sampling method, using the phenomenological design of qualitative research methods. The study group consisted of 48 nurse managers working at a university hospital in Konya province who volunteered to participate. Data were collected in a form asking participants to fill in the blanks in the sentence “The nurse manager is like/similar to because” These statements, written by the participants in their own handwriting, were used as the primary data source in this study. Data were collected using content analysis in six stages: coding, elimination, rearrangement and compilation, category development, ensuring validity and reliability, and quantitative data analysis. Ethics committee approval and written permissions were obtained from the participants for the study.

Results: A total of 36 metaphors were produced for the “nurse manager” concept. The first three metaphors that were repeated the most were found to be a mother (n= 9), tree root (n= 5), and scales (n: 3). It was observed that those who associated nurse managers with the mother metaphor gave answers such as “everything is her business,” “she sees her employees and patients as her children and tries to meet all needs” to the question “because.” Other metaphors for the concept of nurse manager included words such as superman, slave, brain, trainer, tampon, adhesive, machine, and skyscraper.

Conclusion: As a result of this study, it was found that the most frequently used metaphor by nurse managers for the concept of “nurse manager” was the word mother. The fact that nurse managers liken themselves to mothers is thought-provoking regarding the similarity of nurses to traditional roles. It is essential for the nursing profession to become a professional profession and to move away from gender identity to develop. In this respect, it is recommended that training that will change the perspective of all nurses and nurse managers be included in the nursing curriculum.

Keywords: Manager nurses, metaphor, qualitative research.

B.105. Hemşirelerde Otantik Liderlik ve Yapısal Güçlendirme: Meta-Analitik Bir Araştırma

Hande Yeşilbaş¹, Filiz Kantek²

¹ Orcid ID: 0000-0003-1388-221X, Bartın Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Bartın

² Orcid ID: 0000-0002-1524-9824, Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Antalya

Giriş ve Amaç: Otantik liderlik, liderin kendini tanıması, etik değerler doğrultusunda hareket etmesi ve çalışanlarıyla şeffaf, güvene dayalı ilişkiler kurması üzerine odaklanan bir liderlik modelidir. Yapısal güçlendirme ise, organizasyonel hiyerarşi aracılığıyla güç gelişimini ve karar alma süreçlerini destekleyen koşulları içerir. Birçok araştırma hemşirelerde otantik liderlik ile yapısal güçlendirme ilişkisini incelemesine rağmen bu çalışmaların sentezine dair bir meta-analiz çalışmasına rastlanmamıştır. Bu çalışmada hemşirelerin yapısal güçlendirmesi ile otantik liderlik arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemiyle incelemek amaçlanmıştır.

Yöntem: Web of Science, Scopus, PubMed, Science Direct, EBSCO and Cochrane Library veritabanlarında Şubat 2025'e kadar yayınlanmış 2401 çalışmaya ulaşıldı. Dahil edilen çalışmaların seçimi ve kalite değerlendirmeleri araştırmacılar tarafından bağımsız olarak gerçekleştirildi. Çalışmaların kalitesini değerlendirmek için “Korelasyonel Çalışmalar için Kalite Değerlendirme ve Geçerlilik Aracı (Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies)” kullanıldı. Elde edilen bulguların heterojenliğini değerlendirmek için Q istatistiği ve I² istatistiği, yayın yanlılığı için Huni grafiği, Begg ve Mazumdar Testi ve Egger Testi kullanıldı. Jamovi yazılımı kullanılarak meta-analiz gerçekleştirildi.

Bulgular: Araştırmanın dahil edilme kriterlerine uygun olan 2012-2021 yılları arasında yayımlanmış sekiz kesitsel çalışmaya ait dokuz çalışma verisi (N=3033) meta-analize dahil edildi. Rastgele etkiler modeline göre yapılan analiz sonucunda genel etki büyüklüğünün güçlü pozitif yönde olduğu belirlendi ($r=0.53$, %95 CI: 0.47-0.59). Yayın yanlılığı olmadığı saptandı.

Sonuç: Yönetici hemşirelerin otantik liderlik sergilemesi hemşireleri yapısal olarak güçlendirebilir. Hemşireleri güçlendirmek için yönetici hemşirelerin otantik liderlik becerilerini geliştirmesi teşvik edilmelidir. Gelecekteki araştırmalarda farklı liderlik türleri ile hemşire yapısal güçlendirme arasındaki ilişkinin incelenmesi liderliğin hemşire güçlendirme ile ilişkisi hakkında daha fazla kanıt sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, liderlik, otantik liderlik, meta-analiz, yapısal güçlendirme.

B.105. Authentic Leadership and Structural Empowerment in Nurses: A Meta-Analytic Study

Introduction and Aim: Authentic leadership is a leadership model that focuses on a leader’s self-awareness, acting by ethical values, and establishing transparent, trust-based relationships with employees. Structural empowerment includes the conditions that support power development and decision-making processes through the organizational hierarchy. Although many studies have examined the relationship between authentic leadership and structural empowerment in nurses, no meta-analysis study synthesizing these studies has been identified. This study aims to analyze the relationship between nurses’ structural empowerment and authentic leadership through a meta-analysis.

Method: A total of 2,401 studies published up to February 2025 were retrieved from the Web of Science, Scopus, PubMed, Science Direct, EBSCO, and Cochrane Library databases. The researchers independently conducted the selected and quality assessment of the included studies. The “Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies” was used to assess the quality of the studies. The heterogeneity of the findings was evaluated using the Q statistic and I² statistic, while publication bias was assessed using a funnel plot, Begg and Mazumdar Test, and Egger Test. Meta-analysis was performed using Jamovi software.

Results: Nine study data from eight cross-sectional studies published between 2012 and 2021 (N=3033) met the inclusion criteria and were included in the meta-analysis. The analysis using a random-effects model revealed a strong positive overall effect size ($r=0.53$, 95% CI: 0.47-0.59). No publication bias was detected.

Conclusion: Nurse managers’ demonstration of authentic leadership may structurally empower nurses. Nurse managers should be encouraged to develop authentic leadership skills. Future research examining the relationship between different leadership styles and nurses’ structural empowerment could provide further evidence regarding the relationship between leadership and nurse empowerment.

Keywords: Nursing, leadership, authentic leadership, meta-analysis, structural empowerment.

B.114. Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinin Yönetici Hemşire Algısı: Bir Metafor Analizi

Mehmet Gülşen

Orcid ID: 0000-0002-6168-8676, Balıkesir Üniversitesi, İvrindi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Balıkesir

Giriş ve Amaç: Bu araştırmada, hemşirelik bölümü öğrencilerinin yönetici hemşire kavramına ilişkin algılarını metaforlar aracılığıyla incelemek amaçlandı. Yönetici hemşirelerin rehberlik, liderlik ve yönetim rollerine dair öğrenci bakış açısının ortaya konulmasının, hemşirelik eğitimi ve yönetimi süreçlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem: Bu nitel araştırma Şubat-Mart 2025 tarihlerinde bir devlet üniversitesinin hemşirelik bölümü öğrencileri örnekleminde yürütüldü. Örneklem seçiminde kolayda örneklem yöntemi kullanıldı. Veri toplama aracında toplam 11 soru yer aldı. İlk 10 soru öğrencilere ilişkin tanımlayıcı bilgileri içeren yaş, cinsiyet, sınıf, mezun olunan lise türü, ağırlıklı genel not ortalaması vb. sorularından oluştu. 11. soruda “Yönetici hemşireler ... gibidir. Çünkü ...” şeklinde açık uçlu bir soru yer aldı. Bu soru ile metaforun konusu ve kaynağı arasındaki ilişki ile bu metafora yüklenen anlam ve nedeni tespit edilmeye çalışıldı. Veriler MAXQDA v.2024 programında içerik analizi ile incelendi. Çalışma öncesi etik kurul izni alındı.

Bulgular: Toplam 72 katılımcının tanımlayıcı özellikleri incelendiğinde, yaş ortalamasının $21,38 \pm 1,52$ olduğu ve %68,1’inin erkek ve %45,8’inin 4. sınıf öğrencisi olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%88,9) Anadolu Lisesi mezunudur. Ağırlıklı genel not ortalaması ise $2,85 \pm 0,53$ olarak tespit edildi.

Analiz sonucunda beş ana tema belirlendi. Yol gösterme ve rehberlik teması altında, “pusula”, “ışık” ve “öğretmen” gibi metaforlar kullanılarak, yönetici hemşirelerin yol gösterici ve aydınlatıcı özellikleri vurgulanmıştır. Liderlik, otorite ve kontrol teması çerçevesinde ise “müdür” ve “hakem” metaforlarıyla, yöneticilerin karar verici, düzeni sağlayan ve denetleyici rolleri ortaya konulmuştur. Destek temasında, “ağaç” ve “kök” benzetmeleri kullanılarak, yöneticilerin birime sağladığı yapılandırıcı ve destekleyici özellikler öne çıkarılmıştır. Yetkinlik teması kapsamında, “kale” gibi metaforlarla mesleki donanım ve problem çözme becerileri vurgulanmıştır. Son olarak, olumsuz algılar teması altında, “ego”, “politikacı” gibi ifadelerle, yöneticilere yönelik eleştirel yargılar dile getirilmiştir.

Sonuç: Hemşirelik öğrencilerinin yönetici hemşire algısı, yöneticilerin rehberlik, liderlik, destek ve mesleki yetkinlik gibi çok boyutlu rollerini ortaya koymaktadır. Bu çeşitlilik, hemşirelik yönetiminde iletişim, liderlik yaklaşımları ve liyakat temelli uygulamaların önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, metafor, yönetici.

B.114. Nursing Students’ Perceptions of Nurse Managers: A Metaphor Analysis

Introduction and Aim: This study aimed to examine nursing students’ perceptions of the nurse manager concept through metaphors. It is believed that revealing the students’ perspectives on the guiding, leadership, and managerial roles of nurse managers will contribute to nursing education and management processes.

Method: This qualitative study was conducted from February to March 2025 with a sample of nursing students from a public university. Convenience sampling was used to select the sample. The data collection instrument consisted of a total of 11 questions. The first 10 questions included descriptive information about the students, such as age, gender, class, type of high school graduate, cumulative GPA, etc. The 11th question was an open-ended question in the form of “Nurse managers are like ... because ...”. In this question, the term “is like” was used to identify the relationship between the source and the target of the metaphor, while “because ...” aimed to determine the meaning and rationale attached to the metaphor. The data were analyzed using content analysis with MAXQDA v.2024. Ethical approval was obtained prior to the study.

Results: The study reached 72 participants. Analysis of the participants’ descriptive characteristics revealed that the mean age was 21.38 ± 1.52 , 68.1% were male, and 45.8% were fourth-year students. Most of the participants (88.9%) were graduates of Anatolian High School. The cumulative GPA was determined to be 2.85 ± 0.53 .

The analysis resulted in the identification of five main themes. Under the theme of guidance and direction, metaphors such as “compass,” “light,” and “teacher” were used to emphasize the guiding and enlightening attributes of nurse managers. In the leadership, authority, and control theme, metaphors such as “manager” and “referee” revealed the roles of decision-making, maintaining order, and supervision. The support theme was highlighted through metaphors such as “tree” and “root”, which underscored the constructive and supportive features that managers provide to their unit. Under the theme of competence, metaphors like “castle” were used to emphasize professional expertise and problem-solving skills. Finally, in the theme of negative perceptions, expressions such as “ego” and “politician” were employed to convey critical judgments toward managers.

Conclusion: The perception of nurse managers among nursing students reflects their multidimensional roles in terms of guidance, leadership, support, and professional competence. This diversity underscores the importance of communication, leadership approaches, and merit-based practices in nursing management.

Keywords: Nursing, metaphor, manager.

B.146. Sağlık Çalışanlarının Klinik Liderlik Yetkinliklerinin İş Performansına Etkisi

Emel Kaya¹, Betül Yalçın²

¹ Orcid ID: 0000-0001-9932-0976, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Çankırı

² Çankırı Devlet Hastanesi, Sağlık Bakım Hizmetleri Birimi, Çankırı

Giriş ve Amaç: Sağlık profesyonellerinin güvenli ve etkili hasta bakımı sunmaları, bakım kalitesinin artırılması ve etkili ekip çalışmasının sağlanmasında klinik liderlik yetkinlikleri önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, klinik liderlik çalışanların iş performansını artıran önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, bu çalışma sağlık çalışanlarının klinik liderlik yetkinliklerinin bireysel iş performansları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma, kesitsel tasarımda yürütülmüş olup Türkiye’de bir ilin devlet hastanesinde görev yapan ve çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 266 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Veriler Ocak-Şubat 2025 tarihlerinde toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Katılımcı Bilgi Formu, Klinik Liderlik Ölçeği ve Bireysel İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, t-testi, ANOVA, Spearman korelasyon analizi ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesi için etik kurul onayı (Karar Tarihi:19.12.2024- Sayı:12) alınmıştır.

Bulgular: Katılımcıların %44’ü (n=118) hemşire, %31’i (n=83) ise dahili kliniklerde görev yapmaktadır. Katılımcıların meslekte ortalama çalışma süresi 12 yıl, mevcut hastanedeki ortalama çalışma süresi ise 7 yıldır. Katılımcıların %18’i (n=49) liderlik eğitimi almış, %52’si (n=138) ise klinik liderlik hakkında bilgi sahibidir. Klinik Liderlik Ölçeği puan ortalaması $2,65 \pm 0,33$ ($\alpha=0,960$), Bireysel İş Performansı Ölçeği puan ortalaması ise $3,97 \pm 0,57$ ($\alpha=0,828$), olarak belirlenmiştir. Klinik liderlik yetkinlikleri, bireysel iş performansının %11’ini açıklamakta olup bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B=0,597$; $\beta=0,338$, $p<0,001$).

Sonuç: Sağlık çalışanlarının klinik liderlik ve bireysel iş performans düzeylerinin yüksek olduğu ve klinik liderlik yetkinliklerinin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Klinik liderlik hakkında bilgi sahibi olan bireylerin dahi bu yetkinliklerde ve iş performansında yüksek düzeyde puanlar alması, sağlık çalışanlarına yönelik klinik liderlik eğitimlerinin önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca, sağlık çalışanlarının bu becerileri etkili biçimde kullanabilmeleri için kurumların esnek, öğrenen ve destekleyici bir örgüt kültürü oluşturmaları gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Klinik liderlik, sağlık çalışanları, iş performansı.

B.146. The impact of clinical leadership competencies on healthcare professionals' job performance

Introduction and Aim: Clinical leadership competencies play a critical role in delivering safe and effective patient care, enhancing the quality of care, and fostering effective teamwork. Moreover, clinical leadership is a key factor in improving employee job performance. In this context, the present study examined the impact of healthcare professionals' clinical leadership competencies on their job performance.

Method: This cross-sectional study was conducted with 266 healthcare professionals working at a state hospital in the province of Türkiye who voluntarily agreed to participate. Data were collected between January and February 2025 using a Participant Information Form, the Clinical Leadership Scale, and the Individual Job Performance Scale. Descriptive statistics, t-tests, ANOVA, Spearman correlation, and regression analysis were employed for data analysis. Ethics committee approval (Decision No: 12, dated 19 December 2024) was obtained prior to the commencement of the study.

Results: Among the participants, 44% (n=118) were nurses, and 31% (n=83) worked in internal medicine clinics. The average duration of professional experience was 12 years, while the average tenure at the current hospital was 7 years. Leadership training had been received by 18% (n=49) of the participants, and 52% (n=138) reported knowing clinical leadership. The mean score on the Clinical Leadership Scale was 2.65 ± 0.33 , and the mean score on the Individual Work Performance Questionnaire was 3.97 ± 0.57 . Clinical leadership competencies accounted for 11% of the variance in individual job performance, and this relationship was statistically significant ($B=0.597$, $\beta=0.338$, $p<0.001$).

Conclusion: The results indicate that healthcare professionals exhibit high clinical leadership competencies and individual job performance levels. Furthermore, clinical leadership competencies were found to have a significant positive effect on job performance. Notably, even participants who were merely knowledgeable about clinical leadership scored highly in leadership competencies and performance, underscoring the importance of clinical leadership training. It is also recommended that healthcare institutions foster a flexible, learning-oriented, and supportive organizational culture to enable professionals to apply these competencies in practice effectively.

Keywords: Clinical leadership, healthcare professionals, job performance.

B.147. Hemşirelerin Toksik Liderlik Davranış Algısı, Psikolojik Sermayeleri, Bakım Davranışları ve Etkileyen Faktörler

Abdullah Esirgenler¹, Gamze Tunçer Ünver²

¹ Orcid ID: 0000-0002-1991-8845, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelik Yönetimi AD. Yüksek Lisans Programı Öğrencisi, Samsun

² Orcid ID: 0000-0002-5016-632X, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim AD. Samsun

Giriş ve Amaç: Toksik liderlik ve psikolojik sermayede meydana gelen değişimler, hemşirelerin bütüncül bakım verme kapasitelerini etkileyerek bakım davranışlarında dolayısı ile sunulan bakım kalitesinde olumsuz etkilere neden olabilir. Bu nedenle bu değişkenlerin ve etkileyen faktörlerin incelenmesi önemlidir. Bu çalışmada hemşirelerin, yöneticileri tarafından sergilenen toksik liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile psikolojik sermaye ve bakım davranışları düzeylerin belirlenerek, bunları etkileyen faktörlerin tanımlanması amaçlanmaktadır.

Yöntem: Araştırma tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı tasarımdaki araştırmanın evreni 317 hemşireden oluşmaktadır. Örneklem seçiminde evreni bilinen örneklem hesaplama formülü kullanılmış ve 217 hemşire çalışmaya dahil edilmiştir. Veriler bilgi formu, Yönetici Hemşirelerin Toksik Liderlik Davranışları Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Bakım Davranışları Ölçeği-24 aracılığıyla Haziran 2024- Ocak 2025 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma için etik kurul onayı (Tarih/Sayı:31.05.2024/2024-651), kurum izinleri ve katılımcı onamları alınmıştır. Veriler IBM SPSS 25 programında, tanımlayıcı istatistikler, parametrik karşılaştırmalı analizler, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin Toksik Liderlik Davranışları Ölçeği puan ortalaması $52,79 \pm 27,24$ ($\alpha=0,98$), Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği $4,40 \pm 1,04$ ($\alpha=0,95$), Bakım Davranışları Ölçeği-24 ise $5,34 \pm 7,74$ ($\alpha=0,96$) olduğu bilinmektedir. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre acil serviste çalışmak ve düşük psikolojik sermaye düzeyi, toksik liderlik algısına ilişkin varyansın %10,9'unu açıklamıştır ($F= 2,189$; $p<0,05$; Düzeltilmiş $R^2=0,109$). Cerrahi birimde çalışmak ve toksik liderlik algısı, hemşirelerin psikolojik sermayelerine ait varyansın %10,3'ünü ($F= 2,082$; $p<0,05$; Düzeltilmiş $R^2=0,103$); cerrahi birimde çalışmak ise bakım davranışlarına ilişkin varyansın %9,2'sini açıklamıştır ($F= 2,018$; $p<0,05$; Düzeltilmiş $R^2=0,092$).

Sonuç: Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre hemşirelerin, yöneticileri tarafından sergilenen toksik liderlik davranışlarına ilişkin algı düzeyleri düşük, psikolojik sermaye ve bakım davranışları düzeylerinin ise yüksek olduğu bulunmuştur. Acil serviste çalışma ve psikolojik sermaye düzeyinin hemşirelerin toksik liderlik algılarını etkilediği tespit edilmiştir. Son olarak cerrahi birimlerde çalışma ve yöneticilerine ilişkin toksik liderlik algısının hemşirelerin psikolojik sermayelerini; cerrahi birimlerde çalışmanın ise hemşirelerin bakım davranışlarını etkilediği belirlenmiştir. Bu değişkenlerin hemşireler örnekleminde düzenli aralıklarla ve birimlere özgü değerlendirmeler yapılarak incelenmesi ve etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması hastalar açısından bakım kalitesini ve hemşireler açısından olumlu çalışma ortamını destekleyeceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bakım davranışları, hemşire, psikolojik sermaye, toksik lider.

B.147. Nurses' Perception of Toxic Leadership Behavior, Psychological Capital, Caring Behaviors and Affecting Factors

Introduction and Aim: Changes in toxic leadership and psychological capital may affect nurses' capacity to provide holistic care and may have negative effects on care behaviors and thus on the quality of care provided. Therefore, it is important to examine these variables and the factors affecting them. This study aims to determine nurses' perceptions of toxic leadership behaviors exhibited by their managers, their levels of psychological capital and caring behaviors and the factors affecting them.

Method: The study was conducted using a descriptive, cross-sectional, and correlational design. The population of the study consisted of 317 nurses. The research was conducted with 217 nurses. Data were collected between June 2024 and January 2025 through the information form, Toxic Leadership Behaviors of Executive Nurses Scale, Psychological Capital Scale and Caring Behaviors Scale-24. Ethics committee approval (Date/Number: 31.05.2024/2024-651), institutional permissions, and participant consent were obtained for the research. Descriptive statistics, parametric comparative analyses, correlation, and multiple linear regression analyses were used to evaluate the data using the IBM SPSS 25 program.

Results: It is known that the mean score of the Toxic Leadership Behaviors Scale is 52.79 ± 27.24 ($\alpha=0.98$), the Organizational Psychological Capital Scale is 4.40 ± 1.04 ($\alpha=0.91$), and the Caring Behaviors Scale-24 is 5.34 ± 0.74 ($\alpha=0.96$). According to multiple linear regression analysis results, working in the emergency department and low psychological capital level explained 10.9% of the variance of toxic leadership perception ($F= 2.189$; $p<0.05$; Adjusted $R^2=0.109$). Working in a surgical unit and having a toxic leadership perception explained 10.3% of the variance of nurses' psychological capital ($F= 2,082$; $p<0.05$; Adjusted $R^2=0.103$) while working in a surgical unit explained 9.2% of the variance of caring behaviors ($F= 2,018$; $p<0.05$; Adjusted $R^2=0.092$).

Conclusion: According to the results obtained from the study, nurses' leadership behaviors were not perceived as toxic by their managers, and their levels of psychological capital and caring behaviors were high. It was found that working in the emergency department and at the psychological capital level affected nurses' perceptions of the toxic leadership behaviors of their managers. Finally, it was determined that working in surgical units and the toxic leadership perception of managers affected nurses' psychological capital, and working in surgical units affected nurses' caring behaviors. Since there is a gap in the literature on this subject in the nursing field, it is recommended that similar studies be repeated in different hospitals and hospital types.

Keywords: Caring behaviors, nurse, psychological capital, toxic leader.

B.166. Hemşirelikte Kültürel Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi

Kadriye Özkol Kılınç¹, Havva Öztürk²

¹Orcid ID: 0000-0003-4227-7422, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları, Trabzon

²Orcid ID: 0000-0001-8515-6263, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları, Trabzon

Giriş ve Amaç: Günümüzde yönetici hemşirelerin kültürel liderlik özelliklerini ve boyutlarını tanımlayacak ölçeklere ihtiyaç vardır. Çalışmanın amacı, hemşirelerin değerlendirmesiyle yönetici hemşirelerinin kültürel liderlik düzeylerini belirleyecek geçerli ve güvenilir bir ölçeği geliştirmektir.

Yöntem: Metodolojik bu çalışma için bir üniversite hastanesi ve iki kamu hastanesinden 11-17 Haziran 2020 tarihleri arasında kurum izni, bir üniversitenin klinik araştırmalar etik kurulundan 17 Temmuz 2020 tarihinde etik onay alınmıştır. Metodolojik bu çalışma, pilot çalışma için 50, temel bileşenler analizi için 355, doğrulayıcı faktör analizi için 258 ve test-tekrar test için 50 hemşire ile yürütülmüştür. Veriler, bilgi formu, Hemşirelikte Kültürel Liderlik Ölçeği ve Değer Temelli Liderlik Ölçeği ile 1 Aralık 2020-27 Haziran 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Ölçek geçerlilik ve güvenilirlik analizleri için öncelikle Kurtosis ve Skewness ile normal dağılım, KMO, Bartlett Testi, Anti-İmaj Korelasyon analizleri yapılmıştır. Yapı geçerliği için Temel Bileşenler Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi kullanılmıştır. Güvenirlik ise Cronbach Alpha, Korelasyon, t-testleri ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Taslak ölçeğin kapsam geçerlilik indeksi 0,77’dir. Temel Bileşenler Analizine göre ölçek, 23 madde ve iletişim, kültür ortamı oluşturma, değerler ve normlar ile semboller ve törenler olmak üzere dört alt boyut ile şekillenmiş ve bu boyutlar ölçeğin toplam varyansının %77,07’sini açıklamıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi uyum indeksleri ise iyi veya kabul edilebilir düzeyde belirlenmiştir ($X^2/Sd=1,953$; GFI=0,872; CFI=0,951; RMSEA=0,061; RMR=0,073; NFI=0,905; IFI=0,951; TLI=0,944). Ölçeğin toplam ve alt boyutlarda, Cronbach Alpha değerleri 0,863-0,952; madde-toplam madde korelasyon değerleri 0,571-0,743 arasındadır. Test tekrar teste göre ölçek zamansal kararlılığa sahiptir, benzer ölçek geçerliğine ilişkin korelasyon değerleri iyi ve anlamlıdır ($r=0,839$; $p<0,001$).

Sonuç: Hemşirelikte Kültürel Liderlik Ölçeği, geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak yönetici hemşirelerin kültürel liderlik düzeylerini ve boyutlarını belirleyebilmek için kullanılabilir.

Anahtar Kelimeler: Hastaneler, hemşireler, hemşirelik, kurum kültürü, liderlik.

B.166. Development of Cultural Leadership Scale in Nursing

Introduction and Aim: Today, scales are needed to define nurse managers' cultural leadership characteristics and dimensions. The study aims to develop a valid and reliable measurement tool to determine nurse managers' cultural leadership levels through nurses' assessments.

Method: For this methodological study, official permissions were obtained from a university hospital and two public hospitals between the 11th and the 17th of June 2020. Ethical approval was obtained from a university's clinical research ethics committee on the 17th of July, 2020. In this methodological study, 50 nurses were used for the pilot study, 355 for the principal component analysis, 258 for the confirmatory factor analysis, and 50 for the re-test. The data were collected using an information request form, cultural leadership scale in nursing, and value-based leadership scale between the 1st of December 2020 and the 27th of June 2022. For the validity and reliability analysis of the scale, data were first analyzed using Kurtosis and Skewness to determine whether or not they followed a normal distribution, and then KMO, Bartlett's Test and Anti-Image Correlation analyses were conducted. Principal components analysis and confirmatory factor analysis were used to assess construct validity. Reliability was analyzed using Cronbach Alpha, Correlation, and t-tests.

Results: The content validity index of the draft scale was 0.77. According to the principal component analysis, the scale was built with 23 items and four subscales (communication, building a cultural environment, values and norms, symbols and ceremonies), and the subscales accounted for 77.07% of the total variance of the scale. The fit indices of the Confirmatory Factor Analysis were determined to be at a good or acceptable level ($\chi^2/Sd=1.953$, $GFI=0.872$, $CFI=0.951$, $RMSEA=0.061$, $RMR=0.073$, $NFI=0.905$, $IFI=0.951$, $TLI=0.944$). For the total scale and its subscales, Cronbach's alpha values ranged from 0.863 to 0.952, while the item-total item correlation values ranged from 0.571 to 0.743. The re-test determined that the scale had temporal stability, and the correlation values were good and significant compared to the validity of similar scales ($r=0.839$; $p=0.000$).

Conclusion: The Cultural Leadership Scale in Nursing is a valid and reliable scale for exploring the cultural leadership levels of nurse managers and their dimensions.

Keywords: Hospitals, nurses, nursing, organizational culture, leadership.

B.167. Hemşirelerin Algılarına Göre Sorumlu Hemşirelerin Toksik Liderlik Düzeylerinin Hemşirelerin İntikam Niyetlerine Etkisi

Tuğba Öznur Yılmaz¹, Havva Öztürk², Kadriye Özkol Kılınç³

¹Orcid ID: 0000-0003-4396-446X, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rize Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Rize

²Orcid ID: 0000-0001-8515-6263, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları, Trabzon

³Orcid ID: 0000-0003-4227-7422, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları, Trabzon

Giriş ve Amaç: Toksik liderlerin küçümseme, tehdit etme, aşağılama, suçlama gibi davranışları, çalışanlarda intikam gibi istenmeyen tepkiler oluşturabilir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, hemşirelerin algılarına göre sorumlu hemşirelerin toksik liderlik düzeylerinin hemşirelerin intikam niyetlerine etkisini belirlemektir.

Yöntem: İlişkisel ve kesitsel tasarımdaki araştırma, Rize’deki bir eğitim ve araştırma, bir devlet hastanesinde yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini güç analizine göre 223 hemşire oluştururken, çalışma 228 hemşire ile yürütülmüştür. Araştırma için etik kurul Aralık 2024 ve kurum izinleri Mart 2025 tarihinde alınmıştır. Veriler bilgi formu, Toksik Liderlik Ölçeği ve İntikam Niyeti Ölçeği ile Mart-Nisan 2025 aralığında toplanmış, t testi, ANOVA, korelasyon ve lineer regresyon ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin %82’si kadın, %65,4’ü bekar ve %58,8 hemşire olarak çalışmaktan memnundur. Hemşirelere göre sorumlu hemşirelerinin toksik liderlik ölçek puanı $1,88 \pm 0,78$ ve hemşirelerin intikam niyeti ölçek puanı $2,36 \pm 0,98$ ’dir. Toksik liderlik ölçek puanı intikam niyeti ölçek puanını anlamlı şekilde etkilemiştir ($R=0,211$, $R^2=0,045$, Adj. $R^2=0,040$; $F=10,551$, $p=0,001$). Hemşirelerin intikam niyetini, toksik liderliğin sadece olumsuz ruhsal durum boyutu ($\beta=0,372$), dahiliye kliniklerine göre acil ve yoğun bakım ünitesinde çalışmak ($\beta=0,163$) pozitif yönde etkilerken, hemşirelerin birimdeki çalışma yılı ($\beta=-0,232$), kadın olmak ($\beta=-0,205$), hemşire olarak çalışmaktan memnun olmak ($\beta=-0,147$) negatif yönde etkilemiştir ($R^2=0,216$, Adj. $R^2=0,168$; $F=4,524$, $p<0,001$). Ayrıca hemşirelerin sorumlu hemşirelerine ilişkin toksik liderlik algısını birimde çalışma yılı pozitif yönde etkilerken ($\beta=0,221$), hemşire olarak çalışmaktan memnun olmak ($\beta=-0,140$), dahiliye göre cerrahi kliniklerde ($\beta=-0,220$), acil ve yoğun bakım ünitesinde ($\beta=-0,334$) çalışmak negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemiştir ($R^2=0,199$, Adj. $R^2=0,166$; $F=6,016$, $p<0,001$).

Sonuç: Hemşirelere göre sorumlu hemşirelerinin toksik liderlik düzeyleri düşükken hemşirelerin intikam niyetleri orta düzeydedir. Hemşirelerin sorumlu hemşirelerine ilişkin özellikle olumsuz ruhsal duruma ilişkin toksik liderlik algısının yüksek olması intikam niyetini artırırken, birimdeki çalışma yılının fazla olması, kadın olması ve hemşirelikten memnun olması azaltmaktadır. Kliniklerde toksik liderlik algısı düzenli değerlendirilebilir, sorumlu hemşireler ve hemşireler ile duyarlılık toplantıları yapılabilir.

Anahtar kelimeler: Hemşireler, hemşirelik, intikam niyeti, toksik liderlik.

B.167. The Effect of Toxic Leadership Levels of Supervising Nurses as Perceived by Nurses on Nurses' Revenge Intentions

Introduction and Aim: Toxic leaders' behaviors, such as belittling, threatening, humiliating, and blaming, may provoke unwanted reactions in employees, such as revenge. In this context, this study aims to determine the effect of toxic leadership levels of supervising nurses as perceived by nurses on nurses' revenge intentions.

Method: The correlational and cross-sectional study was conducted in a training and research hospital and a public hospital in Rize. According to power analysis, the study sample included 223 nurses, and the study was conducted with 228 nurses. The ethics committee and institutional permissions for the research were obtained in December 2024 and March 2025, respectively. Data were collected between March and April 2025 with the information form, Toxic Leadership Scale, and Revenge Intention Scale and analyzed with t-test, ANOVA, correlation, and linear regression.

Results: According to the nurses, 82% of whom were female, 65.4% were single, and 58.8% were satisfied with working as a nurse; the toxic leadership scale score of the charge nurses was 1.88 ± 0.78 , and the revenge intention scale score of the nurses was 2.36 ± 0.98 . The toxic leadership scale score significantly affected the revenge intention scale score ($R=0.211$, $R^2=0.045$, Adj. $R^2=0.040$; $F=10.551$, $p=0.001$). While only the negative mental state dimension of toxic leadership ($\beta=0.372$), working in emergency and intensive care units compared to internal medicine clinics ($\beta=0.163$) positively affected nurses' revenge intention, nurses' working years in the unit ($\beta=-0.232$), being female ($\beta=-0.205$), being satisfied with working as a nurse ($\beta=-0.147$) negatively affected it ($R^2=0.216$, Adj. $R^2=0.168$; $F=4.524$, $p<0.001$). In addition, while working years in the unit positively affected the nurses' perception of toxic leadership of their supervising nurses ($\beta=0.221$), being satisfied with working as a nurse ($\beta=-0.140$), working in surgical clinics ($\beta=-0.220$), emergency and intensive care units ($\beta=-0.334$) compared to internal medicine had a significant negative effect ($R^2=0.199$, Adj. $R^2=0.166$; $F=6.016$, $p<0.001$).

Conclusion: According to nurses, toxic leadership levels of supervising nurses are low, while revenge intentions of nurses are at a moderate level. Nurses' high perception of toxic leadership of their supervising nurses, especially regarding negative mental state, increases the intention of revenge, whereas nurses' working years in the unit, being female, and being satisfied with nursing decrease it. Perception of toxic leadership can be evaluated regularly in clinics, and awareness meetings can be held with supervising nurses and nurses.

Keywords: Nurses, nursing, revenge intention, toxic leadership.

B.168. Türkiye’de Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlerinin Profilleri: Kamu Hastaneleri Web Siteleri Üzerinden Kesitsel Bir İnceleme

Selda Arı¹, Betül Sönmez²

¹Orcid ID: 0000-0003-3422-4937, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul

²Orcid ID: 0000-0002-6091-4993, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: 2011 yılında kamu hastanelerinde başhemşirelik kaldırılarak Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü getirilmiş, ancak başhemşirelerin sağlık bakım müdürleri olacağı öngörülmüştür. Sözleşmeli olarak görev yapan Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlerinin profillerine ilişkin güncel bir veri bulunmamaktadır. Çalışma, Türkiye’de Sağlık Bakanlığı’na bağlı kamu hastanelerinin web siteleri incelenerek Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlerinin profillerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Kesitsel ve tanımlayıcı tasarımdaki çalışmada, 1 Şubat-31 Mart 2025 tarihleri arasında Türkiye’nin yedi bölgesinde faaliyet gösteren Sağlık Bakanlığı’na bağlı 500 hastanenin web sitesi incelendi. Excel dosyasına kaydedilen bölge, hastane, cinsiyet, öğrenim düzeyi, mesleği, lisansüstü eğitim alanı vb. veriler tanımlayıcı istatistikler ile analiz edildi.

Bulgular: İncelenen hastanelerin %23,8’i Marmara (n=119), %17,0’si İç Anadolu (n=85), %16,2’si Karadeniz (n=81), %14,0’ü Ege (n=70), %10,4’ü Akdeniz (n=52), %9,4’ü Doğu Anadolu (n=47) ve %9,2’si Güneydoğu Anadolu (n=46) bölgesinde faaliyet göstermektedir. Hastanelerin %76,2’si devlet, %14,6’sı eğitim ve araştırma, %8,8’i ise şehir hastanesidir. Hastanelerin yalnızca %47,6’sının (n=234) web sitesi Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü hakkında bilgi içermektedir. Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlerinin büyük çoğunluğu %90,6 (n=438) kadın, yalnızca %9,4’i (n=68) erkektir. Müdürlerin %64,4’ünün (n=322) öğrenim düzeyleri belirtilmiş olup %72,0’si (n=232) lisans, %24,5’i (n=79) yüksek lisans, %2,8 (n=9) doktora ve %0,6’sı ön lisans (röntgen teknisyenliği ve tıbbi laboratuvar ve veterinerlik) mezunudur. Lisans mezuniyetlerine göre, müdürlerin %58,4’ü (n=187) hemşirelik, %14,1’i (n=45) ebellek, %10,9’u (n=35) sağlık yönetimi, %5,6’sı (n=18) acil durum ve afet yönetimi, %3,8’i (n=12) işletme, %3,8’i (n=12) kamu yönetimi mezunudur. Fen edebiyat ve sosyoloji mezunu Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlerinin de olduğu görülmektedir.

Sonuç: Hastanelerin yarısından azının Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürleri hakkında bilgi içermesi, üst düzey yönetimine ilişkin dijital görünürlüğünün düşük olduğunu göstermektedir. Müdürlerin çoğu kadındır ancak Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde diğer bölgelere göre erkek müdürlerin oranı daha yüksektir. Müdürlerin büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmesine karşın hemşirelik lisans mezunu oranının düşük olması dikkat çekicidir. Bulgular, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlerinin profiline ilişkin sınırlı ancak önemli veri sağlamaktadır.

Anahtar kelimeler: Hastane, hemşire, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü, Türkiye, yönetici profili.

B.168. Profiles of Healthcare Services Managers in Turkey: A Cross-Sectional Study Examining on Public Hospitals Websites

Introduction and Aim: In 2011, head nurses in public hospitals were abolished, and the Directorate of Healthcare Services was introduced, but it was envisaged that head nurses would be managers of healthcare services. There is no current data on the profiles of healthcare services managers working on a contract basis. This study was conducted to determine the profiles of healthcare service managers by analyzing the websites of public hospitals affiliated with the Turkish Ministry of Health.

Methods: This descriptive and cross-sectional study examined the websites of 500 hospitals affiliated with the Ministry of Health and operating in seven regions of Türkiye between February 1 and March 31, 2025. Data collected coding in an Excel file, such as region, hospital, gender, education level, profession, field of continuing education, etc., were analyzed using descriptive statistics.

Results: Of the hospitals analyzed, 23.8% operated in Marmara (n=119), 17.0% in Central Anatolia (n=85), 16.2% in Black Sea (n=81), 14.0% in Aegean (n=70), 10.4% in Mediterranean (n=52), 9.4% in Eastern Anatolia (n=47) and 9.2% in Southeastern Anatolia (n=46). 76.2% are state hospitals, 14.6% are training and research hospitals, and 8.8% are municipal hospitals. The website of only 47.6% (n=234) of the hospitals contains information about the healthcare services managers. Most managers were 90.6% (n=438) female, and only 9.4% (n=68) were male. The educational level of 64.4% (n=322) of the managers was reported; 72.0% (n=232) had a bachelor's degree, 24.5% (n=79) had a master's degree, 2.8% (n=9) had a doctorate, and 0.6% had an associate's degree (radiologic technologist, medical laboratory, and veterinary medicine). 58.4% (n=187) of managers had a degree in nursing, 14.1% (n=45) in midwifery, 10.9% (n=35) in healthcare management, 5.6% (n=18) in emergency and disaster management, 3.8% (n=12) in business administration, and 3.8% (n=12) in public administration. It can be seen that there are also healthcare managers who have a degree in natural sciences and sociology.

Conclusion: Less than half of the hospitals provided data on healthcare services managers, indicating low digital visibility of senior management. Most managers are women, but the proportion of male managers is higher in East and Southeast Anatolia than other regions. Although most managers have a bachelor's degree, it is noteworthy that the proportion of bachelor's degree holders in nursing is low. The results provide limited but important data on the profile of healthcare managers.

Key words: Hospital, nurse, Healthcare Services Manager, Türkiye, manager profile.

B.173. Hemşirelerin Yöneticilerine Atfettikleri Liderlik Stilllerinin DİP (Değişim-İş-Personel) Modeli Çerçevesinde İncelenmesi: Demografik Özellikler, Yeterlilik ve Popülerlik İlişkisi

Fadime Ulupınar

Orcid ID:0000-0002-8262-2908, Erzurum Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü
Erzurum

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinde etkili liderlik, hemşirelik yönetiminin niteliği ve çalışan memnuniyeti açısından önemlidir. Bu çalışma, hemşirelerin yöneticilerine atfettikleri liderlik stillerini Değişim-İş-Personel (DİP) modeline göre belirlemeyi ve bu algıların demografik özellikler, yöneticinin yeterliliği ve popülerliği ile ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır.

Yöntem: Erzurum Teknik Üniversitesi Etik Kurulu (Karar: 20/04, Tarih: 06.03.2025) ve ilgili kurumdan alınan izin sonrası, bir kamu hastanesinde görevli 175 hemşire ile Mart-Nisan 2025’te tanımlayıcı bir çalışma yapılmıştır. Veriler, Kişisel Bilgi Formu ve DİP Liderlik Ölçeği ile toplanmış; liderlik davranışları değişim, iş ve personel boyutlarında değerlendirilmiştir. Katılımcılar, en yüksek puan aldıkları boyuta göre üç gruba ayrılmıştır. Örneklem büyüklüğü G*Power ile hesaplanmış ($n=175$, güç=0.804), veriler SPSS 27.0 ile analiz edilmiştir (ANOVA, t-testi, Kruskal-Wallis).

Bulgular: Katılımcıların %81,1’i kadın, %18,9’u erkektir; yaş ortalaması genç erişkin düzeyindedir. Hemşirelerin %50,3’ü yöneticisini personel yönelimli, %25,1’i iş yönelimli, %24,6’sı değişim yönelimli olarak değerlendirmiştir. Ölçek toplam puanı ortalama $2,32 \pm 0,26$ ’dır. Gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($p < 0,001$); her grubun kendi yönelimine ait puanı daha yüksek bulunmuştur: değişim ($2,76 \pm 0,36$), iş ($2,85 \pm 0,29$), personel ($2,96 \pm 0,34$). Yöneticinin popülerliği, değişim grubunda yüksek ($2,81 \pm 1,22$), personel grubunda düşük ($1,58 \pm 1,29$) bulunmuştur ($p < 0,001$). Yeterlilik algısında anlamlı fark yoktur ($p = 0,118$). Cinsiyete göre liderlik algısı farklılık göstermezken ($p > 0,05$), eğitim düzeyine göre yalnızca popülerlik algısı anlamlı bulunmuş; yüksek lisans mezunlarının algısı daha yüksektir ($p = 0,008$).

Sonuç: Hemşireler yöneticilerini farklı liderlik stillerinde algılamış ve her grup, kendi algısına uygun boyutta daha yüksek puan vermiştir. Yöneticilerin çoğunluğunun personel yönelimli görülmesi, destekleyici ve insani liderlik yaklaşımlarının önemini yansıtmaktadır. Değişim odaklı liderlerin daha popüler bulunması, vizyoner liderliğin olumlu etkisini göstermektedir. Bulgular, liderlik gelişiminde hem insan ilişkilerini güçlendiren hem de değişimi yönetebilen çok yönlü yaklaşımların önemine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, liderlik algısı, demografik özellikler, yeterlilik, popülerlik.

B.173. Examining the Leadership Styles Attributed to Their Managers by Nurses within the Framework of the CPE Model (Change-Production-Employee): The Relationship between Demographic Characteristics, Competence, and Popularity

Introduction and Aim: Effective healthcare leadership is crucial for the quality of nursing management and employee satisfaction. This study aimed to determine the leadership styles nurses attribute to their managers based on the Change–Production–Employee (CPE) model and examine the relationships between these perceptions and demographic characteristics, as well as perceived managerial competence and popularity.

Method: Following approval from the Ethics Committee of Erzurum Technical University (Decision: 20/04, Date: 06.03.2025) and institutional permission, a descriptive study was conducted with 175 nurses working at a public hospital between March and April 2025. Data were collected using a Personal Information Form and the CPE Leadership Scale, which evaluates leadership behaviors across three dimensions: change-oriented, production-oriented, and employee-oriented. Participants were categorized into three groups according to the dimension in which they scored the highest. The sample size was calculated using G*Power ($n = 175$, power = 0.804), and data were analyzed with SPSS 27.0 (ANOVA, t-test, Kruskal–Wallis).

Results: Among participants, 81.1% were female and 18.9% male; their mean age indicated young adulthood. Of the nurses, 50.3% perceived their managers as employee-oriented, 25.1% as production-oriented, and 24.6% as change-oriented. The mean total score on the scale was 2.32 ± 0.26 . Significant differences were found between groups ($p < 0.001$); each group scored highest in the dimension consistent with their perceived leadership style: change (2.76 ± 0.36), production (2.85 ± 0.29), and employee (2.96 ± 0.34). Manager popularity was rated higher in the change-oriented group (2.81 ± 1.22) and lower in the employee-oriented group (1.58 ± 1.29) ($p < 0.001$). No significant differences were found in perceived competence ($p = 0.118$). Leadership perceptions did not significantly differ by gender ($p > 0.05$), but a significant difference in popularity perception was observed based on education level; those with a master’s degree rated their managers as more popular ($p = 0.008$).

Conclusion: Nurses perceived their managers through different leadership styles, and each group rated the dimension matching their perception higher. Most managers being seen as employee-oriented reflects the importance of supportive and human-centered leadership. The higher popularity of change-oriented leaders highlights the positive impact of visionary leadership. These findings emphasize the need to support leadership development programs that foster interpersonal skills and change management capacity.

Keywords: Nursing, leadership perception, demographic characteristics, competence, popularity.

B.181. Hemşirelikte Yönetim Dersinin Hemşirelik Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları ile Sürdürülebilir Kalkınma Farkındalığı Üzerindeki Etkisi

Tuğba Öztürk Yıldırım¹, Nilgün Katrancı²

¹ Orcid ID: 0000-0002-6853-8996, Doğuş Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0002-0954-6224, Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Gaziantep

Giriş ve Amaç: Liderlik davranışları ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ilişkin farkındalık hemşirelik eğitiminde önemli bir yere sahiptir. Bu kavramlar hemşirelerin hemşirelik bakım süreçlerindeki müdahalelerinde rehberlik sağlayabilir. Bu çalışmanın amacı, hemşirelikte yönetim dersinin hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları ve sürdürülebilir kalkınma farkındalığı üzerindeki etkilerini belirlemektir.

Yöntem: Bu çalışma, tek grup ön test-son test deseninin kullanıldığı yarı deneysel tasarımda gerçekleştirildi. Hemşirelikte Yönetim dersine 2023-2024 akademik yılı Bahar yarıyılında kayıtlı 271 ikinci sınıf hemşirelik öğrencisi çalışmanın evrenini, katılımda gönüllü ve dahil edilme kriterlerini sağlayan 254 öğrenci ise çalışmanın örneklemini oluşturdu. Veriler Tanıtıcı Bilgi Formu, Lisans Öğrencilerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Öz Algıları Ölçeği (LDÖAÖ) ve Sürdürülebilir Kalkınma Farkındalık Ölçeği (SKFÖ) aracılığıyla toplandı. Verilerin analizinde IBM SPSS 26 programı kullanılarak tanımlayıcı istatistikler, bağımlı örneklem t testi, korelasyon ve doğrusal regresyon analizi kullanıldı. Çalışma öncesinde etik kurul onayı (Tarih: 26.01.2024, Sayı: 57506), kurum izni ve ölçek yazarlarından kullanım izni alındı.

Bulgular: Katılımcıların LDÖAÖ puan ortalaması eğitim öncesi ($3,61 \pm 0,51$; $\alpha: 0,868$) ile eğitim sonrası ($3,90 \pm 0,50$; $\alpha: 0,903$) karşılaştırıldığında anlamlı bir şekilde artış olduğu görüldü ($P < 0,001$). SKFÖ puan ortalaması eğitim öncesi ($151,35 \pm 14,70$; $\alpha: 0,918$) ile eğitim sonrası ($158,49 \pm 17,56$; $\alpha: 0,958$) karşılaştırıldığında anlamlı bir şekilde artış olduğu saptandı ($P < 0,001$). Katılımcılarda LDÖAÖ'nün SKFÖ üzerindeki etkisi eğitim öncesi ($\beta: ,121$; $p: ,055$) anlamlı değilken ($\beta: ,428$; $p: ,000$), eğitim sonrası ($\beta: ,428$; $p: ,000$) anlamlı bulundu. Ayrıca bu etkide açıklanan varyans değeri eğitim öncesi (R^2) ,015 iken eğitim sonrası (R^2) ,183 olduğu saptandı.

Sonuç: Bu çalışmada, hemşirelikte yönetim dersinin hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öz algıları ve sürdürülebilir kalkınma farkındalığı üzerinde anlamlı artışlara neden olduğu belirlendi. Ayrıca liderlik davranışlarına ilişkin öz algılarının sürdürülebilir kalkınma farkındalığı üzerindeki etkisi eğitim öncesi anlamsız bulunurken eğitim sonrası anlamlı olduğu sonucuna ulaşıldı.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, hemşirelik öğrencisi, hemşirelik yönetimi, liderlik, sürdürülebilir kalkınma.

B.181. The Effect of Management in Nursing Course on Nursing Students' Self-Perceptions of Leadership Behaviors and Sustainable Development Awareness

Introduction and Aim: Leadership behaviors and awareness of the Sustainable Development Goals (SDGs) are integral to nursing education. These concepts are crucial in shaping nursing interventions and improving care delivery. This study aimed to evaluate the impact of a nursing management course on nursing students' self-perceptions of leadership behaviors and their sustainable development awareness.

Method: This study employed a semi-experimental design using a single-group pre-test-post-test approach. The study population consisted of 271 second-year nursing students enrolled in the Nursing Management course in the spring semester of the 2023-2024 academic year. The final sample included 254 students who met the voluntary and inclusion criteria for participation. Data were collected using the Introductory Information Form, the Undergraduate Students' Self-Perceptions of Leadership Behaviors Scale (SPLBS-US), and the Sustainable Development Awareness Scale (SDAS). Data analysis was conducted using IBM SPSS version 26, employing descriptive statistics, dependent sample t-tests, correlation analysis, and linear regression. Before the study, ethical approval was obtained from the relevant ethics committee (Date: 26.01.2024, Number: 57506), along with institutional permission and authorization for scale usage from the original authors.

Results: The mean SPLBS-US score of participants before the training was 3.61 (SD = 0.51; α :0.868), while the post-training score was 3.90 (SD = 0.50; α :0.903), indicating a significant increase ($P < 0.001$). A significant increase was also observed between in the mean score of the SDAS before the training (151.35 ± 14.70 ; α :0.918) and in the post-training measurement (158.49 ± 17.56 ; α :0.958) ($P < 0.001$). The effect of SPLBS-US on the SDAS in participants was significant after training ($\beta = .428$, $p = .000$), while it was not significant prior to the training ($\beta = .121$, $p = .055$). In addition, the variance explained by this effect was $R^2 = .015$ before and $R^2 = .0183$ after training.

Conclusion: The results of this study indicate that the nursing management course significantly improved nursing students' self-perceptions of leadership behaviors and their awareness of sustainable development. Furthermore, while the effect of self-perceptions of leadership behaviors on sustainable development awareness was not significant before the training, a significant effect was observed after the training.

Keywords: Education, nursing student, nursing management, leadership, sustainable development.

B.186. Hemşirelerde Dönüşümcü Liderlik ile Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki

Fatma Köse¹, Akif Işık² Handan Alan³

¹ Orcid ID: 0009-0002-6949-9869, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli

² Orcid ID: 0009-0004-1897-7386, Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

³ Orcid ID: 0000-0001-7414-2288, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, İstanbul

Giriş ve Amaç: Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi çalışma davranışı sağlık kurumlarında bakım ve hizmet kalitesini arttırıp kurumların güçlü olmalarını sağlayacak kavramlar olarak öngörülmektedir. Bu iki kavramı ilişkilendirerek yapılan çalışmada sağlık kurumlarının yönetiminde benimsenecek dönüşümcü liderlik tarzı ve hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile yenilik sürecinde rol alan hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerine etkisi araştırılacaktır. Araştırma, hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile bir üst düzey yöneticilerine yönelik dönüşümcü liderlik algısının bireysel yenilikçilik düzeylerine etkisini incelemek amacıyla planlandı.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki bu araştırmanın verileri Aralık 2024-Nisan 2025 tarihleri arasında sosyal medya platformları üzerinden çevrimiçi anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden 129 hemşire, Birey Tanılama Formu, Dönüşümcü Liderlik Envanteri (DLE_Türkçe $\alpha=0,93$) ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeğini (BYÖ_Türkçe $\alpha=0,82$) doldurmuştur. Ölçekler 5'li likert ile puanlanmaktadır. Bu çalışmada ölçeklerin iç tutarlılık analizleri DLE $\alpha=0,97$ VE BYÖ $\alpha=0,89$ bulunmuştur. Çalışma için etik kurul onayı (11.02.2025) ve katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır. Elde edilen verilerin analizinde, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı analizler kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması $29,37 \pm 6,54$ 'tür (min-max=22-47) ve çoğunluğu kadın (%67,4), bekar (%62) ve lisans mezunu (%65,1) olup yataklı kliniklerde çalışmaktadır (%33,3). Hemşireler ortalama $7,40 \pm 6,83$ (min-max=1-26) yıl mesleki deneyime sahiptir ve ortalama $5,13 \pm 5,62$ (min-max=1-25) yıldır aynı kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%79,1) yenilikçi bir yaklaşım gerçekleştirmek için girişimde bulunmadıklarını ve çalıştıkları kurumunun değişime kısmen açık ve istekli (%45,7) olduğunu belirtmiştir. Hemşireler dönüşümcü liderlik ölçeğinden $3,08 \pm 0,97$ puan ortalamasına sahipken Bireysel Yenilikçilik Ölçeği puan ortalamaları $66,03 \pm 9,40$ 'dır. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır ($r:0,136$; $p>0,05$).

Sonuç: Araştırmada hemşirelerin orta düzeyde dönüşümcü liderlik puanına sahip olduğu, ayrıca hemşirelerin bireysel yenilikçilik ölçeği puanına göre yenilikçilik bağlamında kategorize edildiğinde sorgulayıcı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, yenilik, inovasyon, bireysel yenilikçilik, dönüşümcü liderlik.

B.186. The Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior in Nurses

Introduction and Aim: Transformational leadership and innovative work behavior are envisaged as concepts that will increase the quality of care and service in health institutions and make the institutions stronger. In this study, by associating these two concepts, the transformational leadership style to be adopted in the management of health institutions and the effect of nurses' individual, professional, and work environment characteristics on the individual innovativeness levels of nurses involved in the innovation process will be investigated. The study was planned to examine the effect of nurses' individual, professional, and work environment characteristics and their perception of transformational leadership towards their senior managers on their innovativeness levels.

Method: The data of this descriptive and correlational study were collected between December 2024 and April 2025 by online survey methods via social media platforms. The 129 nurses who agreed to participate in the study completed the Individual Identification Form, Transformational Leadership Inventory (DLE_Turkish $\alpha=0.93$), and Individual Innovativeness Scale (IIS_Turkish $\alpha=0.82$). The scales are scored on a 5-point Likert scale. In this study, the internal consistency analyses of the scales were DLE $\alpha=0.97$ and IIS $\alpha=0.89$. Ethics committee approval (11.02.2025) and informed consent of the participants were obtained for the study. Descriptive and correlational analyses were used to analyze the data obtained.

Results: The mean age of the nurses who participated in the study was 29.37 ± 6.54 years (min-max=22-47), and the majority were female (67.4%), single (62%), bachelor's degree holders (65.1%) and working in inpatient clinics (33.3%). The nurses had an average of 7.40 ± 6.83 (min-max=1-26) years of professional experience and worked in the same institution for an average of 5.13 ± 5.62 (min-max=1-25) years. Most participants (79.1%) stated that they did not attempt to realize an innovative approach and that the institution they worked in was partially open and willing to change (45.7%). While the nurses had a mean score of 3.08 ± 0.97 on the transformational leadership scale, their mean score on the Individual Innovativeness Scale was 66.03 ± 9.40 . It was determined that there was no statistically significant relationship between the total mean scores of the participants obtained from the scales ($r: 0.136$; $p>0.05$).

Conclusion: The study found that nurses had moderate transformational leadership scores and were questioning when categorized in the context of innovativeness according to the individual innovativeness scale score.

Keywords: Nurse, innovation, individual innovation, transformational leadership.

D.107. Hemşirelikte Yönetim Kuramları, Motivasyon, Liderlik ve Çatışma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Emine Küçükdemir¹, Melek Ardahan², Yasemin Ayhan Öncü³

¹Orcid ID: 0009-0003-4428-6442, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Bölümü, İzmir

²Orcid ID: 0000-0003-2699-0885, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Bölümü, İzmir

³Orcid ID: 0000-0002-9074-6222, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Bölümü, İzmir

Amaç: Gelişen olaylar, çoğalan insanlar ve ihtiyaçları yönetim kuramlarının doğmasına neden olmuştur. Hemşirelikte yönetim kuramları, sadece organizasyonel yapıları ve ekip dinamiklerini değil, aynı zamanda hastaların bakım kalitesini doğrudan etkileyen unsurları da şekillendirir. Hemşireler için bu kuramları anlamak ve uygulamak, sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve verimli yönetilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Literatür incelendiğinde; motivasyonun, çatışmanın ve liderliğin; yönetim kuramlarını etkilediği görülmektedir. Bu derlemenin amacı, hemşirelikte yönetim kuramları ile motivasyon, liderlik ve çatışma arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Genel Bilgiler: Hemşirelikte yönetim kuramları motivasyon, liderlik ve çatışma yönetimi açısından hemşirelikte yönetim bakış açısıyla değerlendirilmiştir. **Klasik yönetim kuramı** hemşirelerin motivasyonunu etkileyen asıl unsurun ücret ve korkutma olduğunu savunmuştur. Liderler emir veren kişilerdir ve sorumlulukları denetlemedir. Bu kuramda hemşireler arası çatışma ise otoriteyle bastırılması gereken bir unsurdur. **Neo-klasik yönetim kuramında** motivasyonu etkileyen etmenler psikolojik ve sosyal faktörlerdir. Çatışmalar gerekli yönlendirmeler yapılırsa insan ilişkileri açısından olumlu sonuçlanabilir. Bu kurama göre, liderin tek görevi yönetmek değil aynı zamanda empati yaparak çalışan hemşirelerinin motivasyonunu arttırmaktır. **Modern yönetim kuramına göre** motivasyonu para dışında, takdir görme, gelişme fırsatı gibi birçok faktör etkilemektedir. Hemşire liderlerin durumsallık kuramına göre ortaya çıktığı görülmektedir. Bu kuram çatışmayı da bir gelişme fırsatı olarak tanımlamaktadır. Hemşirelikte yönetim kuramları ve ilişkili olduğu faktörler hemşirelik uygulamalarını etkiler ve şekillendirir. Hemşirelik uygulamaları, yalnızca tıbbi müdahaleler ve hasta bakımıyla sınırlı değildir; aynı zamanda hemşirelerin örgütsel yapılarla etkileşimi, liderlik becerileri, ekip çalışması ve sürekli gelişim gibi alanları da kapsar. Yönetim kuramları, bu alanlarda hemşirelerin daha etkili olabilmesini sağlar.

Sonuç: Hemşirelikte yönetim kuramları ve ilişkili faktörlerin farklı şekillerde ele alındığı belirlenmiştir. Bu nedenle, hemşire yöneticilerinin hangi yönetim kuramlarını benimsemesi gerektiği, genellikle kurumun ihtiyaçlarına, çalışanların özelliklerine ve sağlık hizmetlerinin gereksinimlerine göre değişir. Yönetim kuramları, hemşire yöneticilerinin çalışanlarıyla etkili bir şekilde iletişim kurmalarını ve motivasyonlarını arttırmalarını sağlar. Yönetici hemşireler yönetim kuramlarını uygulamalarında kullanmalı, hasta bakım kalitesini arttırmalı ve sağlık hizmetlerinde sürekli iyileştirme kültürü oluşturmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, yönetim kuramları, yönetici hemşireler, motivasyon, liderlik, çatışma.

D.107. An Examination of the Relationship Between Management Theories, Motivation, Leadership, and Conflict in Nursing

Aim: Evolving circumstances, increasing populations, and emerging needs have led to the development of management theories. In nursing, these theories shape organizational structures and team dynamics and directly affect factors that influence the quality of patient care. For nurses, understanding and applying these theories is crucial for enhancing healthcare services and ensuring efficient management. A literature review reveals that motivation, conflict, and leadership significantly influence management theories. This review aims to examine the interrelationship between management theories, motivation, leadership, and conflict in nursing.

Background: Nursing management theories have been evaluated from the perspective of motivation, leadership, and conflict management. Classical management theory asserts that the primary motivators for nurses are wages and coercion. In this model, leaders are command-giving figures with supervisory responsibilities, and conflict among nurses is seen as an issue to be suppressed through authority. In contrast, neo-classical management theory highlights the importance of psychological and social factors in influencing motivation. If properly guided, conflicts can lead to positive outcomes in terms of human relations. According to this theory, a leader's role extends beyond management, including empathy and enhancing staff motivation. Modern management theory suggests that factors such as recognition and opportunities for growth, beyond financial rewards, are key drivers of motivation. Within the contingency theory framework, nurse leaders emerge based on situational needs, and conflict is seen as a potential growth opportunity.

Management theories and their related factors influence and shape nursing practices. Nursing practice goes beyond medical procedures and patient care, including interactions within organizational structures, leadership skills, teamwork, and continuous professional development. Management theories enable nurses to be more effective in these areas.

Conclusion: Management theories and related factors are addressed in different ways in nursing. Consequently, nurse managers' selection of an appropriate management theory generally depends on institutional needs, staff characteristics, and healthcare requirements. These theories enable nurse managers to communicate effectively with their teams and enhance their motivation. Nurse managers should incorporate management theories into their practices to improve the quality of patient care and foster a culture of continuous improvement in healthcare services.

Keywords: Nursing, management theories, nurse managers, motivation, leadership, conflict.

D.108. Olağanüstü Durumlarda Hemşirelerin Liderlik Rolü ve Branşlaşması

Hacer Canatan

Orcid ID: 0000-0002-1406-3331, Demiroğlu Bilim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

Amaç:

Afetlerde hemşirelerin etkili bakım yönetimi, iletişim yetenekleri, etkin liderlik özellikleri, afetlerin yıkıcı etkisi içinde düzeni sağlamaya yardımcı olmaktadır. Bu sebeple, afetlerde hemşirelerin aktif rol almalarının önemine değinerek afet hemşireliği alanında branşlaşmaya yönelik öneriler sunulacaktır.

Genel Bilgiler:

Türkiye, 191 ülke arasında “Küresel Risk Endeksi” sıralamasında 45. sırada ve 5,0 endeks puanı ile “yüksek risk” grubundaki ülkelerden biridir. Afetlerde sağlık hizmetleri kesintisiz bir şekilde verilmek zorundadır. Hemşireler sağlık sektörünün en büyük işgücünü oluşturmakla beraber toplumun olağanüstü durumlara karşı dayanıklılığını artırmak için her an a hazırlıklı olmak durumundadır. Türkiye’de TÜİK verilerine göre; sağlık personelinin illere göre dağılım tablosunda yaklaşık 243.565 hemşire, 59.632 ebe kayıtlıdır. Sağlık sisteminin bir halk sağlığı acil durumuna veya felaketine verdiği yanıtın etkinliği büyük ölçüde hemşire personelinin kapasite artışına bağlıdır. Ülkemizde olağanüstü durumlarda hemşireler bulundukları ortamlarda, sahra hastanelerinde, UMKE grubu içinde ve sahada gönüllü çalışmalarda bulunmuştur. ICN (Uluslararası Hemşireler Konseyi), Nightingale’in Kırım Savaşındaki çalışmalarından sonra, 2009 yılında afet hemşireleri için “Afet Hemşireliği Yeterlilikleri Çerçevesi” ile ilk standartları yayınlamış, 2019’da yeni güncellemeler yapmıştır. En önemli politika sorunu hemşireliğin ulusal afet politikası çerçevelerine yetersiz entegrasyonudur, mevcut gönüllü sağlık sistemlerinin koordinasyonunun güçlendirilmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir.

Sonuç:

Hemşirelerin afetlere hazırlık ve müdahalede lider, eğitimci, politika yapıcı ve araştırmacı rollerini geliştirme yönünde projeler; olağanüstü durumlarda görev almış, tecrübeli hemşireler, konunun uzmanları ile ulusal bir çalıştay, lisans öncesi ve sonrası hemşirelere acil durum hazırlığı ve afet müdahalesi konusunda tutarlı, kapsamlı ve güncel eğitim ve öğretim imkanları sunulmalıdır. Afet hemşireliği ayrı bir alan olarak ayrılmalı, branşa özgü en etkin hemşirelik uygulamaları belirlenerek; lisansüstü afet hemşireliği eğitimi ve ICN seviye III afet hemşireliği modeli için çalışmalar yapılmalı ve uygulama alanı mevzuat ile de desteklenmelidir.

Anahtar Kelimeler: Olağanüstü durum, afet hemşireliği, liderlik, yönetim.

D. 108. The Leadership Role and Specialization of Nurses in Emergency Situations

Aim: In disasters, nurses’ effective care management, communication, and leadership skills help to maintain order in the devastating effects of disasters. For this reason, the importance of nurses taking an active role in disasters will be emphasized, and suggestions for specialization in the field of disaster nursing will be presented.

Background: Turkey is ranked 45th among 191 countries on the “Global Risk Index” and is in the “high-risk” group with an index score of 5.0. Health services must be provided uninterruptedly in disasters. Nurses constitute the largest workforce in the health sector; they must always be prepared to increase society’s resilience against extraordinary situations. According to TÜİK data in Turkey, approximately 243,565 Nurses and 59,632 Midwives are registered in the distribution table of health personnel by province. “The effectiveness of the health system’s response to a public health emergency or disaster depends largely on the capacity increase of nursing personnel.” In our country, in extraordinary situations, nurses have volunteered in their environments, in field hospitals, within the UMKE group, and in the field. After Nightingale’s work in the Crimean War, ICN (International Council of Nurses) published the first standards for disaster nurses with the “Disaster Nursing Competencies Framework” in 2009 and made new updates in 2019. The most important policy issue is the inadequate integration of nursing into national disaster policy frameworks, and the coordination of existing voluntary health systems needs to be strengthened and improved.

Conclusion: Projects to develop nurses’ roles as leaders, educators, policymakers, and researchers in disaster preparedness and response; a national workshop with experienced nurses who have worked in emergency situations, experts in the field, and consistent, comprehensive, and up-to-date education and training opportunities on emergency preparedness and disaster response should be provided to nurses before and after undergraduate education. Disaster nursing should be separated as a separate field. The most effective nursing practices specific to the branch should be determined; studies should be conducted for postgraduate disaster nursing education and ICN level III disaster nursing model, and the field of practice should be supported by legislation.

Keywords: Emergency, disaster nursing, leadership, management.

B.106. Erişkin Cerrahi ve Dahili Birimlerde Karşılanmamış Hemşirelik Bakımı: Bir Hasta Güvenliği Sorunu

Melike Duran¹, Havva Arslan Yürümezoğlu²

¹ Orcid ID: 0000-0002-0709-3292, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı, İzmir

² Orcid ID: 0000-0001-7180-9833, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Yönetimi AD, İzmir

Giriş ve Amaç: Tüm dünyada hemşire yetersizliği sorunu ve çalışma ortamından kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkan karşılanmamış hemşirelik bakımı bir hasta güvenliği sorunudur. Karşılanmamış hemşirelik bakımının hasta düşmeleri, ilaç hataları, basınç ülserleri, kazalar ve nazokomiyal enfeksiyonlarla ilişkili olduğu gösterilmiştir. Bu çalışma erişkin cerrahi ve dahili kliniklerde karşılanmamış hemşirelik bakımlarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Bu araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tasarımıyla, Türkiye’de bir kamu üniversite hastanesinin erişkin cerrahi ve dahili birimlerinde çalışan, hasta bakımında doğrudan rol alan 207 hemşire ile yürütülmüştür. Araştırma için etik kurul onayı ve çalışmanın yürütüleceği hastaneden kurum izni alınmıştır. Veriler Temmuz-Ağustos 2024 tarihleri arasında, Hemşire Sosyo-Demografik ve Çalışma Özellikleri Formu ve BERNCA-R Karşılanmamış Bakım Ölçeği ile toplanmıştır. Veriler IBM SPSS Version 29.0.0 programında tanımlayıcı istatistikler ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: En sık karşılanmamış bakımların sırasıyla; hemşire ihtiyacı olan hastayı beş dakikadan uzun süre bekletme (%71,4), hastalar için aktive edici ya da rehabilite edici bakımın yapılması (%61,7), hasta ve ailesinin testler ve planlanan terapiler ile ilgili bilgilendirilmesi (%61,4) olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin “sık sık” yapamadıklarını belirttikleri bakımlar ise sırasıyla, hastalar için aktive edici ya da rehabilite edici bakım (%14,1), duygusal ve psikolojik destek sunma (%13,6), hastaları veya ailelerini taburculuk için tam olarak hazırlama (%12,6) olmuştur. Bununla birlikte hastanın günlük özbakım ihtiyaçları arasında yer alan hastanın yemek yemesine yardım etme (%34,8), kısmi silme banyosu (%34,6), diş bakımı (%31,7), vücut banyosu (%30,7), cilt bakımı (%30,6) gibi hemşirelik bakımlarının aile üyeleri tarafından en sık karşılanan bakımlar olduğu belirlenmiştir. Hastaların en temel ihtiyaçları arasında olan vücut banyosu (%31,2), kısmi silme banyosu (%24,4) maddeleri ise önemli oranda “gerekli değildi” şeklinde yanıtlanmıştır.

Sonuç: Erişkin cerrahi ve dahili birimlerde en fazla karşılanmamış hemşirelik bakımlarının ihtiyacı olan hastayı bekletme, testler ve terapiler için hastayı hazırlama olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca hastaların özbakımlarına ilişkin bakım aktivitelerinin ise sıklıkla aile üyeleri tarafından karşılandığı görülmektedir. Bu veriler ışığında karşılanmamış hemşirelik bakımlarının izlenmesinin yönetsel süreçlere dahil edilmesi, karşılanmamış bakımın azaltılması için hemşirelik bakım kültürünün geliştirilmesine odaklanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Karşılanmamış bakım, hemşirelik, hemşirelik bakımı, hemşireler, hasta güvenliği.

B.106. Rationing Nursing Care in Adult Surgical and Medical Units: A Patient Safety Concern

Introduction and Aim: Rationing nursing care is a significant patient safety issue that occurs worldwide due to nursing shortages and work environment reasons. Rationing nursing care has been shown to be associated with patient falls, medication errors, pressure ulcers, accidents and nosocomial infections. This study aims to identify the rationing of nursing care in adult surgical and medical clinics.

Method: This study was conducted with a descriptive and cross-sectional design with 207 nurses working in the adult surgical and medical units of a public university hospital in Turkey, all of whom had direct role in patient care responsibilities. Ethics approval and institutional permission were obtained before data collection. The data were collected between July and August 2024 using the Nurse Socio-Demographic and Work Characteristics Form and the BERNCA-R Scale. Descriptive statistics were used for data analysis in IBM SPSS version 29.0.0.

Results: The most frequently rationing nursing care activities were keeping the patient waiting for more than five minutes (71.4%), providing activating or rehabilitating care (61.7%), and preparing for tests and therapies (61.4%). The care that nurses reported that they could not do “often” were activating or rehabilitating care (14.1%), providing emotional and psychological support (13.6%), and preparation for discharge (12.6%). In addition, it was found that care activities such as helping the assisting food intake (34.8%), partial sponge bath (34.6%), dental hygiene (31.7%), sponge bath (30.7%), and skin care (30.6%), which are among the daily self-care needs of the patient, were the most frequently provided by family members. Notably, a significant portion of nurses considered sponge bath (31.2%) and partial sponge bath (24.4%) as “not necessary”.

Conclusion: The findings indicate that waiting for the patient in need and preparing the patient for tests and therapies were most commonly missed nursing care activities in adult surgical and medical units. Furthermore, essential self-care activities were often provided by family members rather than nurses. In the light of these data, it is recommended that the monitoring of rationing nursing care should be included in management processes and that the focus should be on developing a culture of care to reduce rationing care.

Keywords: Rationing care, missed care, nursing, nursing care, nurses, patient safety.

B.119. Kanıt Temelli Uygulama ve Klinik Karar Verme Becerilerinde Hemşirelerin Yetkinliklerinin Değerlendirilmesi: Karma Yöntem Yaklaşımı

Seda Sarıköse¹, Fatma Sevim², Şebnem Alık³, Pelin Karaçay⁴, Özgen Yaşar⁵

¹ Orcid ID: 0000-0003-0669-6451, Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

² Orcid ID: 0009-0004-4835-1886, Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

³ Orcid ID: 0009-0003-0651-9153, Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

⁴ Orcid ID: 0000-0002-5627-2836, Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

⁵ Orcid ID: 0009-0002-3720-4878, Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Kanıta dayalı uygulamalar (KDU), kaliteli hemşirelik bakımı ve mesleki gelişimin temel taşlarından biri olarak kabul edilmekte, klinik karar verme (KKV) süreçlerini destekleyerek hasta güvenliğini artırmada kritik rol oynamaktadır. Ancak, hemşirelerin KDU yetkinlikleri ile KKV becerileri arasındaki ilişkiyi kapsamlı şekilde ele alan çalışmalar sınırlıdır. Bu eksiklik, hemşirelerin KKV süreçlerinde bilimsel kanıtları nasıl kullandığını anlamayı ve karar verme yetkinliklerini güçlendirecek stratejiler geliştirmeyi zorlaştırmaktadır. Bu çalışma, hemşirelerin KDU yetkinliklerini ve KKV düzeylerini etkileyen faktörleri araştırmayı amaçlamaktadır.

Yöntem: Araştırma karma araştırma yöntemlerinden yakınsak paralel desen ile Haziran-Ekim 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Etik kurul onayı (2024.169.IRB3.076) alınmıştır. Nicel veriler, Türkiye’deki Sağlık Bakanlığına bağlı çeşitli devlet, üniversite ve özel/vakıf hastanelerinde çalışan 387 hemşireden “KDU Yetkinlik Ölçeği” ve “Hemşirelikte KKV Ölçeği” ile bilgilendirilmiş onam alınarak çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Nitel veriler ise veri doygunluğuna ulaşıldığında 20 hemşire ile yapılan dört odak grup görüşmesiyle elde edilmiştir. Nicel veriler tanımlayıcı istatistikler, ANOVA ve çoklu doğrusal regresyon analizleri; nitel veriler ise yorumlayıcı fenomenolojiye dayalı tematik analiz ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin KDU yetkinlikleri ($91,34 \pm 12,78$) ve KKV becerileri ($147,5 \pm 11,96$) yüksek bulunmuştur. Regresyon analizine göre, bağımsız değişkenler KDU yetkinliklerindeki varyansın yaklaşık %64,3’ünü açıklarken; yüksek eğitim düzeyi, araştırma yapma deneyimi ve bilimsel yayınları takip etme bu yetkinlikleri artırmış, klinik hemşire olarak çalışma ve yatan hasta birimlerinde görev yapma ise olumsuz etkilemiştir. KKV becerilerindeki varyansın %56,7’si açıklanırken; yüksek eğitim düzeyi, KDU yetkinliği ve araştırma yapma deneyimi olumlu, klinik hemşire olarak çalışma ise olumsuz yönde etkili olmuştur. Nitel analizde ise “KDU’nun kullanım alanları, KDU yetkinliği, KDU’nun etkileri, kolaylaştırıcıları ve engelleri” olmak üzere dört ana tema belirlenmiştir.

Sonuç: Hemşirelerin KDU yetkinliklerini ve KKV becerilerini güçlendirmek, eğitim programları, kurumsal kaynaklara erişim ve destekleyici politikalar gibi hedefe yönelik stratejiler gerektirir. KDU’nun önündeki engellerin kaldırılması ve sürekli öğrenme kültürünün teşviki, hasta bakım kalitesini artırarak hemşirelik sonuçlarını iyileştirebilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, kanıta dayalı uygulama, klinik karar verme, karma yöntem çalışması.

B.119. Integrating Insights: A Mixed Methods Approach to Nurses' Competencies in Evidence-Based Practice and Clinical Decision-Making

Introduction and Aim: Evidence-based practice (EBP) is recognized as one of the cornerstones of quality nursing care and professional development. It plays a critical role in supporting clinical decision-making (CDM) processes and enhancing patient safety. However, studies comprehensively examining the relationship between nurses' EBP competencies and CDM skills are limited. This gap makes it difficult to understand how nurses utilize scientific evidence in CDM processes and to develop strategies that strengthen their decision-making competencies in clinical practice. This study aims to comprehensively investigate the factors influencing nurses' EBP competencies and CDM levels.

Methods: This study used a convergent parallel mixed-methods design between June and October 2024. Ethical approval was obtained from the relevant committee (2024.169.IRB3.076). Quantitative data were collected online from 387 nurses working in various public, university, and private/foundation hospitals affiliated with the Ministry of Health in Türkiye using the “EBP Competency Scale” and the “Clinical Decision Making in Nursing Scale,” following informed consent. Qualitative data were gathered through four focus group interviews with 20 nurses until data saturation was reached. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, ANOVA, and multiple linear regression analyses, while qualitative data were examined using thematic content analysis based on an interpretative phenomenological approach.

Results: The study revealed that nurses had high levels of EBP competency (91.34 ± 12.78) and CDM skills (147.5 ± 11.96). According to the regression analysis, the independent variables explained approximately 64.3% of the variance in EBP competencies; higher education level, research experience, and following scientific publications positively influenced these competencies, whereas working as a clinical nurse and being assigned to inpatient units had a negative effect. Regarding CDM skills, 56.7% of the variance was explained by the independent variables; higher education level, EBP competency, and research experience had a positive impact, while working as a staff nurse had a negative effect. Thematic analysis of the qualitative data yielded four main themes: “Areas of EBP utilization,” “EBP competency,” “Effects of EBP,” and “Facilitators and barriers of EBP.”

Conclusion: Strengthening nurses' EBP competencies and CDM skills requires targeted strategies such as educational programs, access to institutional resources, and supportive policies. Eliminating barriers to EBP and promoting a culture of continuous learning may improve patient care quality and nursing outcomes.

Keywords: Evidence-based practice, clinical decision-making, mixed-methods study, nurse.

B.125. Perroca Hasta Sınıflandırma Ölçeği - Türkçe Geliştirilmiş Formunun Çoklu Hastane Örnekleminde : Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Güzin Ayan¹, Hilal Kuşcu Karatepe², Birsen Civil Subaşı³, Ümmühan Dirican⁴, Emine Türkmen⁵

¹ Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gediz Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Kütahya

² Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Osmaniye

³ Anadolu Sağlık Merkezi Hasta Bakım ve Hemşirelik Hizmetleri Bölümü, İstanbul

⁴ Memorial Sağlık Grubu, Hemşirelik ve Hasta bakım Hizmetleri Grup Müdürlüğü, İstanbul

⁵ İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Sağlık yöneticileri karmaşık bir sistem içinde, hastaların gereksinim duyduğu sağlık bakım hizmetini karşılayacak kaynakları tahsis etmek için daha iyi yollar aramaya yönelmektedir. Bu yollardan birisi de hasta sınıflandırmadır. Hasta sınıflandırma araçlarının geçerli ve güvenilir olması önemlidir. Bu çalışmanın amacı; Perroca Hasta Sınıflandırma Aracının Türkçe Geliştirilmiş Formunun (PHSA-TR Geliştirilmiş Formu) psikometrik özelliklerini çoklu hastane örnekleminde incelemektir.

Yöntem: Metodolojik tasarımıdaki bu araştırmanın örneklemini 800 hemşire oluşturdu. Çalışmada 36 maddeden oluşan Perroca Hasta Sınıflandırma Aracının-Türkçe Geliştirilmiş Taslak Formu kullanıldı. Veriler yüz yüze toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma), psikometrik testler (madde-toplam korelasyonu, Kaiser Meyer Olkin [KMO] yeterlilik ölçüsü ve Bartlett küresellik testi, Açıklayıcı Faktör Analizi [EFA] ve Doğrulayıcı Faktör Analizi [CFA], iç tutarlılık katsayısı ve yakınsak geçerlilik istatistikleri) kullanıldı. Çalışmanın yapılabilmesi için çalışmanın yapıldığı kurumlar ve Osmaniye Korkut Ata Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu’ndan izin alındı.

Bulgular: AFA öncesinde KMO değeri ,923 ve Bartlett küresellik testi sonucu Approx Chi-Square= 2.751,536 (df = 36, p< ,001) bulundu. Model fit değerlerinin kabulü edilebilir (χ^2 /sd: 4,144; GFI: ,945; AGFI: ,902; RMSEA: ,078) ve iyi uyum (NFI: ,958; IFI: ,968; TLI: ,954; CFI: ,968 ve RMR: ,039) gösterdiği belirlendi. AFA sonucunda ölçek geneli Cronbach Alpha değeri ,928 CFA sonucunda ise ,928 olarak bulundu. İki farklı örneklem için Cronbach Alpha katsayısı ,90 üzeri saptandı.

Sonuç: Ölçeğin hastaların bakım gereksinimlerini belirlemede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu ortaya kondu.

Anahtar Kelimeler: Ölçek, hasta sınıflandırma, geçerlilik, güvenilirlik.

B.125. Investigation of the Psychometric Properties of the Perroca Patient Classification Instrument - Turkish Expanded Form in a Multi-Center Sample Study of Psychometric Properties

Introduction and Aim: In a complex system, healthcare managers look for better ways to allocate resources to meet patients' healthcare needs. One such way is patient classification. Patient classification tools must be valid and reliable. This study aimed to examine the psychometric properties of the Turkish Improved Form of the Perroca Patient Classification Tool (PPCI-TR Improved Form) in a multi-hospital sample.

Method: The sample of this methodological study consisted of 800 nurses. The Perroca Patient Classification Tool - Turkish Improved Draft Form, which consisted of 36 items, was used in the study. The data were collected face to face. Descriptive statistics (number, age percentage, mean, standard deviation), psychometric tests (item-total correlation, Kaiser Meyer Olkin [KMO] adequacy measure and Bartlett's sphericity test, exploratory factor analysis [EFA] and confirmatory factor analysis [CFA], internal consistency coefficient and convergent validity statistics) were used to analyze the data. Permission was obtained from the institutions where the study was conducted and from the Osmaniye Korkut Ata Research Ethics Committee.

Results: Before EFA, the KMO value was 0.923, and Bartlett's test of sphericity resulted in Approx Chi-Square= 2.751,536 (df = 36, $p < .001$). Model fit values were acceptable (χ^2 /sd: 4.144; GFI: .945; AGFI: .902; RMSEA: .078) and good (NFI: .958; IFI: .968; TLI: .954; CFI: .968 and RMR: .039). As a result of EFA, the Cronbach alpha value of the scale was found to be 0.928, and as a result of CFA, 0.928. The Cronbach's alpha coefficient was above 0.90 for two different samples.

Conclusion: The instrument was found to be a valid and reliable measurement tool. It can be used to identify the care needs of patients.

Keywords: Instrument, patient classification, validity, reliability.

B.193. Perroca Hasta Sınıflandırma Ölçeği - Geliştirilmiş Türkçe Formu Eğitim Etkinliği: Tek Grup Modelli Yarı Deneysel Bir Çalışma

Güzin Ayan¹, Hilal Kuşçu Karatepe²

¹Orcid ID: 0000-0001-8273-4451, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Gediz Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Kütahya, Türkiye

²Orcid ID: 0000-0001-9237-2714, Osmaniye Korkut Ata University, School of Health, Department of Nursing, Osmaniye / Türkiye

Giriş ve Amaç: Hasta bakım gereksinimlerine duyarlı hasta sınıflandırma araçlarının uygulanması hakkında eğitimler, sürecin en baştan daha iyi anlaşılmasını ve devam eden süreçte eğitiminin sağlanması eden süreçte güvenilirliği sağlanabilir. Bu çalışmanın amacı, hastaların bağımlılık düzeylerinin belirlemek için amacı, hastaların Hasta Sınıflandırma Ölçeği- Geliştirilmiş Türkçe Formu’ nun kullanımı eğitimi etkinliğini incelemektir.

Yöntem: Hemşirelere verilen eğitimin etkinliğini incelemek amacıyla yapılan çalışma ön test-son test tek grup modelli yarı deneysel düzendedir. Veri toplama aracı olarak “Hemşire Bilgi Formu” ve “Perroca Hasta Sınıflandırma Ölçeği- Geliştirilmiş Türkçe Formu” kullanıldı. Perroca Hasta Sınıflandırma Ölçeği- Geliştirilmiş Türkçe Formu’ nun kullanımına yönelik eğitim, 2 saatlik bir eğitimdi. Çalışmaya 55 hemşire dahil edildi. Gerekli etik kurul ve kurum izinleri alındı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t testinden, *kappa* κ *w*’nin den yararlanıldı. İstatiksel anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alındı.

Bulgular: Her boyut için uygulama eğitimi ve sonrasında her vakada anlamlı değerler bulundu. Buna karşın uygulama eğitimi ve sonrasında vaka 3 için deri ve mukoza bütünlüğü ($p:0,314$) ve hareket ve egzersiz tedavisi ($p: 0,843$) arasında; vaka 4 için beslenme ve hidrasyon ($p: 0,273$) ve tedavi, ilaç uygulamaları ($p: 0,320$) ve ölçek geneli ($p: 0,236$) arasında; vaka 1 için sağlık eğitimi ve danışmanlıkta ($p: 0,998$) arasında anlamlı bir fark olmadığı saptandı. Hasta sınıflandırma aracı alt bakım alanlarının güvenilirliği $\kappa: 0,557-0,821$ arasında değişti.

Sonuç: Mevcut çalışmanın sonuçları, Perroca Hasta Sınıflandırma Ölçeği - Geliştirilmiş Türkçe Formu eğitiminin Ölçeği- düzeylerinin doğru belirlenmesinde etkili olacağını gösterdi.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, hemşirelik, hasta sınıflandırma, perroca hasta sınıflandırma ölçeği - geliştirilmiş Türkçe Formu.

B.193. Perroca Patient Classification Instrument- Improved Turkish Form Training Activity: A Quasi-Experimental Single Group Model Study

Introduction and Aim: Training in patient classification instruments that are sensitive to patient care needs can ensure a better understanding of the process from the outset and the reliability of the tools through ongoing training. The aim of this study is to investigate the effectiveness of training in the use of the Perroca Patient Classification Instrument - Improved Turkish Form, which is used to determine patients' level of dependence.

Method: The study, which was conducted to examine the effectiveness of the training given to nurses, was a quasi-experimental study with a pre-test-post-test single-group model. The ‘Nurse Information Form’ and the ‘Perroca Patient Classification Instrument - Improved Turkish Form’ were used as data collection instruments. The training on using the Perroca Patient Classification Scale - Improved Turkish Form was a 2-hour training. 55 nurses participated in the study. Necessary ethics committee and institutional approvals were obtained. Descriptive statistics, independent samples t-test, and *kappa* κ were used to evaluate the data. The statistical significance level was set at $p < 0.05$.

Results: Significant values were found for each dimension after the training intervention. On the other hand, no significant difference was found between skin and mucosal integrity ($p: 0.314$) and movement and exercise therapy ($p: 0.843$) for case 3; between nutrition and hydration ($p: 0.273$) and treatment, drug applications ($p: 0.320$) and the total scale ($p: 0.236$) for case 4; and between health education and counseling ($p: 0.998$) for case 1. The reliability of the patient classification instrument sub-domains ranged between $\kappa 0.557-0.821$.

Conclusion: The results of the present study showed that training in the Perroca Patient Classification Instrument—Improved Turkish Form would accurately determine patients' levels of dependence.

Keywords: Training, nursing, patient classification, perroca patient classification instrument - improved Turkish Form.

B.134. Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Profesyonel Değerlerinin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutumlarına Etkisi

Eda Çiftci Karan¹, Songül Yıldırım², Demet Yurtsever³

¹ Orcid ID: 0000-0001-7842-5971, İstanbul Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0001-9114-2730, İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

³ Orcid ID: 0000-0002-0980-1088, İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelik etiğinden etkilenen profesyonel ilkeler, hemşirelerin hasta bakım planlarını oluşturmaya yardımcı olur. Profesyonel değerler modeline göre, bu nitelikler iş doyumunu, bakım kalitesini ve hasta memnuniyetini artırmaktadır. Bu nedenle, cerrahi hemşirelerinin profesyonel değerleri, bakım verme sürecinin ve hasta sonuçlarının iyileştirilmesi açısından son derece önemlidir. Bu çalışma, cerrahi kliniklerde görev yapan hemşirelerin profesyonel değerlerinin bakım verici rollerine ilişkin tutumlarına etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki çalışma, 01 Nisan-30 Haziran 2022 tarihleri arasında İstanbul’da hizmet veren iki eğitim ve araştırma hastanesinin cerrahi kliniklerinde çalışan 514 hemşire ile yürütüldü. Veriler yüz yüze anket yoluyla “Kişisel Bilgi Formu”, “Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği” ve “Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği” kullanılarak toplandı. Araştırmada tanımlayıcı analizler, korelasyon ve regresyon analizleri kullanıldı. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul izni (09.02.2022/29), kurum izni ve ölçeklerin kullanımı için yazarlarından izin alındı.

Bulgular: Hemşirelerin %76,8’i kadın, %81,7’si bekar, %57,6’sı 20-25 yaş, %93,4’ü lisans mezunu, %53,9’unun meslekte çalışma süresi ve %49,6’sının cerrahi birimde çalışma süresi 1-3 yıl, %63,8’i servis hemşiresi ve %87’si gece-gündüz vardiyalarında çalışmakta idi. Katılımcıların çoğu (%50,6) mesleğinden kısmen memnun olduğunu, %57,8’i mesleği isteyerek seçtiğini, %65’i bilimsel kongreye katılım sağlamadığını belirtti. Hemşirelerin profesyonel değerleri ölçeği puan ortalamasının 117,83±13,98 ($\alpha=0,96$) bakım verici rollerine ilişkin tutum ölçeği puan ortalamasının ise 68,59±8,41 ($\alpha=0,92$) olduğu bulundu. Hemşirelerin profesyonel değerleri ölçeği puan ortalaması ile bakım verici rollerine ilişkin tutum ölçeği ve tüm alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlendi ($0,549 < r < 0,612$; $p < 0,01$). Yapılan regresyon analizi sonucunda hemşirelerin profesyonel değerler ölçeği ile insan onuru, sorumluluk ve güvenlik alt boyutlarının bakım verici rolleri üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu bulundu ($\beta = 0,612$; $R^2 = 0,375$; $p < 0,01$).

Sonuç: Bu çalışmada cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin profesyonel değerlerinin bakım verici rolleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda, mesleki değerleri geliştirmeye yönelik eğitimlerin düzenlenmesi ve profesyonel değerleri güçlü deneyimli hemşirelerin, yeni başlayanlara rehber olarak görevlendirilmesi önerilmektedir. Bu tür uygulamalar, mesleki doyum ve bakım kalitesine katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Bakım verici rol, profesyonel değerler, cerrahi hemşireliği.

B.134. The Effect of Professional Values on the Caregiving Role Attitudes of Nurses Working in Surgical Clinics

Introduction and Aim: Professional principles influenced by nursing ethics assist nurses in formulating patient care plans. According to the professional values model, these qualities enhance job satisfaction, quality of care, and patient satisfaction. Therefore, the professional values of surgical nurses are of significant importance in improving the caregiving process and patient outcomes. This study was conducted to determine the effect of the professional values of nurses working in surgical clinics on their attitudes toward caregiving roles.

Method: This descriptive and correlational study was conducted between April 1 and June 30, 2022, with 514 nurses working in the surgical clinics of two training and research hospitals in Istanbul. Data were collected through face-to-face surveys using the “Personal Information Form,” the “Nurses’ Professional Values Scale,” and the “Attitude Scale for the Caregiving Roles of Nurses.” Descriptive statistics, correlation, and regression analyses were used in the study. Ethical approval (09.02.2022/29), institutional permission, and authorization from the scale developers were obtained before conducting the research.

Results: Among the nurses, 76.8% were female, 81.7% were single, and 57.6% were between the ages of 20 and 25. A total of 93.4% held a bachelor’s degree. Regarding work experience, 53.9% had been in the profession for 1 to 3 years, and 49.6% had worked in surgical units for the same duration. Additionally, 63.8% were ward nurses, and 87% worked day and night shifts. More than half of the participants (50.6%) reported being partially satisfied with their profession; 57.8% stated they had chosen it willingly, and 65% had not attended any scientific congresses. The mean score on the Nurses’ Professional Values Scale was 117.83 ± 13.98 ($\alpha=0.96$), while the mean score on the Attitude Scale for the Caregiving Roles of Nurses was 68.59 ± 8.41 ($\alpha=0.92$). A statistically significant and positive correlation was found between the mean scores of the Professional Values Scale and the Attitude Scale for Caregiving Roles, including all subdimensions ($0.549 < r < 0.612$; $p < 0.01$). The analysis showed that the Professional Values Scale’s subdimensions human dignity, responsibility, and safety positively influenced caregiving roles significantly ($\beta = 0.612$; $R^2 = 0.375$; $p < 0.01$).

Conclusion: This study determined that nurses’ professional values significantly impact their caregiving roles in surgical clinics. In this regard, it is recommended that training programs aimed at enhancing professional values be organized and that experienced nurses with strong professional values be assigned as mentors for newly recruited nurses. Such practices are expected to contribute to professional satisfaction and the quality of care.

Keywords: Caregiving role, professional values, surgical nursing.

B. 137. Bireyselleştirilmiş Bakım ve Karşılanmamış Hemşirelik Bakımı: Hasta ve Hemşire Karşılaştırması

Şahika Mert^{1,2}, Feride Eşkin Bacaksız³, Gülcan Taşkiran Eskici⁴

¹Orcid ID: 0000-0002-8353-4133 Koç Üniversitesi Hastanesi, İstanbul

²İÜ-C Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Öğrencisi, İstanbul

³Orcid ID: 0000-0002-1627-7683, İÜ-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

⁴Orcid ID: 0000-0001-8331-4897, OMÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Samsun

Giriş ve Amaç: Günümüz hasta bakım anlayışı, bireysel gereksinimlere duyarlı, hasta merkezli bir yaklaşımı ön plana çıkarmaktadır. Ancak sağlık hizmetlerinin karmaşıklığı ve artan iş yükü, bireyselleştirilmiş bakımın sunulmasını zorlaştırmakta ve karşılanmamış hemşirelik bakımı gibi kritik sorunları gündeme getirmektedir. Bu bağlamda hem hastaların hem de hemşirelerin bakım sürecine ilişkin algılarının karşılaştırılması, bakım kalitesinin iyileştirilmesi açısından önemli veriler sunmaktadır. Bu çalışmada hem hastaların hem de hemşirelerin bireyselleştirilmiş bakım ve karşılanmamış hemşirelik bakım algılarının değerlendirilerek aralarındaki ilişki ve farkların ortaya konması amaçlanmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı, karşılaştırmalı ve ilişki arayıcı araştırmanın verileri kolayda örnekleme yöntemiyle Ocak-Şubat 2025 tarihleri arasında İstanbul’da yer alan ve Planetree akreditasyonuna sahip, insan odaklı bakım modeli uygulayan bir özel hastanede yatan hastalar (N=181) ve çalışan hemşirelerden (N=184) veri sağlamaya gönüllü olanlar ile yüz yüze toplandı. Veri toplama aracında hastalar için Tanıtıcı bilgi formu, Bireyselleştirilmiş Bakım Skalası-Hasta (BBS-H) ve Karşılanamayan Bakım Anketi-Hasta (KBA-H); hemşireler için ise Tanıtıcı bilgi formu, Bireyselleştirilmiş Bakım Skalası-Hemşire (BBS-Hem) ve Karşılanmayan Hemşirelik Bakım Gereksinimleri Anketi-A Bölümü (KHBGA) kullanıldı. Araştırmada etik kurul onayı (Tarih/Sayı:2024.337. IRB3.146), kurum izni, ölçek izinleri ve bilgilendirilmiş gönüllü onamlar alındı. Veriler IBM SPSS Statistics 21 programında tanımlayıcı, karşılaştırmalı ve ilişki arayıcı analizler ile iç tutarlık katsayısı hesaplanarak analiz edildi.

Bulgular: Araştırmaya katılan hastalar 19-94 yaş aralığında (Ort.=57,61±16,47) ve çoğunlukla kadındı (%55,8); hemşireler ise 22-47 yaş aralığında (Ort.=26,78±4,21), çoğunlukla kadındı (%79,9) ve hemşire pozisyonunda (%76,6) çalışmaktaydı. Hastaların BBS-H skoru 4,56±0,68 ($\alpha=0,972$), KBA-H skoru 2,41±0,30 ($\alpha=0,778$) idi ve aralarındaki ilişki negatif yönlü ve oldukça güçlüydü ($r=-0,857$; $p<0,001$). Hemşirelerin BBS-Hem skoru 4,47±0,49 ($\alpha=0,903$), KHBGA skoru ise 1,23±0,32 ($\alpha=0,922$) ve aralarındaki ilişki negatif yönlü ve orta derecede güçlüydü ($r=-0,410$; $p<0,001$). Hasta ve hemşirelerin bireyselleştirilmiş bakım algı skorları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değilken ($t=1,535$; $p=0,126$), hastaların karşılanmamış hemşirelik bakımı skorları hemşirelere göre istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlı farkla yüksekti ($t=36,147$; $p<0,001$).

Sonuç: Araştırma bulgularına göre, hem hastaların hem de hemşirelerin bireyselleştirilmiş bakıma ilişkin algılarının yüksek, karşılanmamış hemşirelik bakımına yönelik algılarının ise düşük olması, sunulan sağlık hizmetlerinin niteliği açısından olumlu bir tabloyu yansıtmaktadır. Ve bireyselleştirilmiş bakım sunumunun karşılanmamış hemşirelik bakımını azalttığı kanıtlanmıştır. Ancak hastaların karşılanmamış bakım algılarının hemşirelere göre yüksek olması, beklenti farklılıklarını gözler önüne sermekte ve bu konuda derinlemesine incelemeye ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bireyselleştirilmiş hemşirelik bakımı, hasta, hemşire, hemşirelik hizmetleri yönetimi, karşılanmamış hemşirelik bakımı.

B.137. Individualized Care and Missed Nursing Care: A Comparison Between Patients and Nurses

Introduction and Aim: Today’s patient care approach emphasizes a patient-centered model sensitive to individual needs. However, the complexity of healthcare services and the increasing workload make it challenging to provide individualized care, bringing critical issues such as missed nursing care to the forefront. In this context, comparing the perceptions of both patients and nurses regarding the care process offers valuable insights for improving care quality. This study aimed to evaluate the perceptions of individualized care and missed nursing care among patients and nurses and to reveal their relationships and differences.

Method: The data of this descriptive, comparative, and correlational study were collected face-to-face between January and February 2025 using the convenience sampling method from patients (N=181) and nurses (N=184) who volunteered to provide data at a private hospital in Istanbul that has Planetree accreditation and implements a person-centered care model. In the data collection tool, a demographics form, Individualized Care Scale-Patient (ICS-Patient) and MISSCARE Survey-Patient were used for patients; and a demographics form, Individualized Care Scale-Nurse (ICS-Nurse) and MISSCARE Survey-Nurse Part A were used for nurses. Ethics committee approval (Date/Number: 2024. 337.IRB3.146), institutional permission, scale permissions, and informed consent were obtained. Data were analyzed using descriptive, comparative, and correlational analyses and internal consistency coefficient calculation in IBM SPSS Statistics 21 software.

Results: The patients who participated in the study were between 19-94 years of age (Mean=57.61±16.47) and predominantly female (55.8%), while the nurses were between 22-47 years of age (Mean=26.78±4.21), predominantly female (79.9%) and working in the nurse position (76.6%). The ICS-Patient score of the patients was 4.56±0.68 ($\alpha=0.972$), and the MISSCARE-Patient score was 2.41±0.30 ($\alpha=0.778$), and the relationship between them was negative and quite strong ($r=-0.857$; $p<0.001$). The ICS-Nurse score of the nurses was 4.47±0.49 ($\alpha=0.903$), and the MISSCARE-Nurse score was 1.23±0.32 ($\alpha=0.922$), and the relationship between them was negative and moderately strong ($r=-0.410$; $p<0.001$). While the difference between the individualized care perception scores of patients and nurses was not statistically significant ($t=1.535$; $p=0.126$), the missed nursing care scores of patients were significantly higher than those of nurses ($t=36.147$; $p<0.001$).

Conclusion: According to the research findings, the high perception of individualized care and the low perception of missed nursing care among patients and nurses reflect a positive outlook regarding the quality of healthcare services. Individualized care provision has been proven to reduce missed nursing care. However, the fact that patients perceive higher levels of missed nursing care than nurses highlights differences in expectations between the two groups and indicates the need for a more in-depth investigation of this issue.

Keywords: Individualized nursing care, patient, nurse, nursing services management, missed nursing care.

B.153. Bir Üniversite Hastanesinin Onkoloji Birimlerinde Perroca Hasta Sınıflandırma Sistemine Dayalı Hemşire Planlamasının Hemşire ve Hasta Sonuçları Üzerine Etkisi

Ayşe Önal¹, Şeyda Seren İntepeler²

¹ 0000-0001-7401-9191, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir

² 0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir

Giriş ve Amaç: Perroca Hasta Sınıflandırma Sistemi, hasta bağımlılık seviyelerini dikkate alarak hemşire gereksinimlerini belirler. Bu sistem, hemşirelerin iş yükünü optimize eder, hemşire memnuniyetini artırır ve hasta bakım kalitesini iyileştirir. Hemşire planlama politikalarına hasta sınıflandırma sistemlerinin entegre edilmesi ile hemşire ve hasta sonuçlarındaki gelişim yönetime katkı sağlayacaktır. Bu çalışmanın amacı, bir üniversite hastanesinin onkoloji birimlerinde Perroca Hasta Sınıflandırma Sistemine dayalı hemşire planlamasının hemşire ve hasta sonuçları üzerine etkisini incelemektir.

Yöntem: Çalışma, Eylül 2021- Eylül 2023 tarihlerinde Türkiye’nin İzmir ilindeki bir üniversite hastanesinin Hematoloji, Onkoloji ve Kemik İliği Transplantasyon (KİT) ünitelerinde kesitsel, yarı-deneyssel, retrospektif olarak yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 54 yatak kapasitesine sahip üç birimde görev yapan 37 hemşire oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak, tanıtıcı özellikler ve memnuniyet formu, Perroca hasta sınıflandırma ölçeği, hasta sonuçları veri toplama formu ve onkoloji aktivite gözlem formu kullanılmıştır. Çalışmada 30 gözlem gerçekleştirilmiştir. Veriler, tanımlayıcı istatistikler, Shapiro-Wilk ve Wilcoxon Signed-Rank testi ile değerlendirilmiştir. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu’nun 05.04.2021 tarihli ve 2021/11-34 sayılı kararı ile etik açıdan onaylanmış; hastaneden gerekli izinler alınmıştır.

Bulgular: Perroca Hasta Sınıflandırma Sistemi’ne dayalı hemşire planlaması öncesinde toplam hemşire sayısı 37 iken, planlama sonrası 43’e yükselmiştir. Planlama öncesinde memnuniyet ortalaması 4.57 ± 1.10 iken, planlamadan sonraki ortalama 7.59 ± 1.34 olmuştur. Hasta sonuçları retrospektif olarak incelendiğinde, düşen hasta sayısı 25’ten 8’e düşerken, basınç yarası görülen hasta sayısı 18’ten 20’ye yükselmiştir.

Sonuç: Hasta sınıflandırma sistemine dayalı hemşire planlamasına göre hemşire sayısının artması sonucunda, hemşire memnuniyetinin arttığı, hasta düşme oranlarının azaldığı, ancak onkoloji servisinin basınç yarası oranlarının arttığı değerlendirilmiştir. Bu nedenle, hemşire iş yükü ölçümlerinin düzenli yapılması ve yapılandırılmış iş yükü değerlendirme araçları ile birime özgü değerlendirmelerin planlanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire planlaması, hasta sınıflandırma sistemi, hemşire memnuniyeti, hasta sonuçları.

B. 153. The Effect of Nurse Planning Based on Perroca Patient Classification System on Nurse Satisfaction and Patient Outcomes in Oncology Units of a University Hospital

Introduction and Aim: The Perroca Patient Classification System determines nursing requirements by considering patients' levels of dependency. This system optimizes nurses' workload, increases nurse satisfaction, and improves the quality of patient care. Integrating patient classification systems into nurse planning policies will contribute to management by improving nurse and patient outcomes. This study aimed to examine the effect of nurse planning based on the Perroca Patient Classification System on nurse and patient outcomes in the oncology units of a university hospital.

Method: The study was conducted between September 2021 and September 2023 in the Hematology, Oncology, and Bone Marrow Transplantation (BMT) units of a university hospital in İzmir, Turkey. It was designed as a cross-sectional, quasi-experimental, and retrospective study. The sample consisted of 37 nurses working in three units with a total bed capacity of 54. Data collection tools included the introductory characteristics and satisfaction form, the Perroca Patient Classification Instrument, the Patient Outcomes Data Collection Form, and the Oncology Activity Observation Form. A total of 30 observations were conducted. The data were analyzed using descriptive statistics, the Shapiro-Wilk, and the Wilcoxon Signed-Rank test. A significance level of $p < 0.05$ was accepted. The study was approved by the Non-Interventional Research Ethics Committee of Dokuz Eylül University (Decision No: 2021/11-34, dated 05.04.2021), and written permission was obtained from the hospital.

Results: Before implementing nurse planning based on the Perroca Patient Classification System, the total number of nurses was 37, which increased to 43 after the planning. The average satisfaction score was 4.57 ± 1.10 before the planning and increased to 7.59 ± 1.34 afterward. When patient outcomes were examined retrospectively, the number of patients who experienced falls decreased from 25 to 8, while the number of patients with pressure ulcers increased from 18 to 20.

Conclusion: The increase in the number of nurses based on nurse planning according to the patient classification system increased nurse satisfaction and decreased patient fall rates; however, the rate of pressure ulcers in the oncology unit increased. Therefore, it is recommended that nurse workload measurements be conducted regularly and that unit-specific assessments be planned using structured workload evaluation tools.

Keywords: Nurse staffing, patient classification system, nurse satisfaction, patient outcomes.

B.161. Karşılanmayan Hemşirelik Bakım Gereksinimi ile Mesleki Doyum ve Vicdan Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Hava Gökdere Çınar¹, İrem Boylu²

¹ Orcid ID: 0000-0002-5792-5958, Bursa Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Bursa.

² Orcid ID: 0009-0001-3791-5066 Bursa Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Bilim Dalı, Bursa.

Giriş ve Amaç: Karşılanmayan hemşirelik bakımı; ilaç hataları, basınç yaralanmaları, hasta düşmeleri, hastane enfeksiyonları ve ameliyat sonrası komplikasyonları artırmakta, hastanede kalış süresini uzatmakta ve mortalite oranlarını yükseltmektedir. Ayrıca hemşirelerin duygusal yüklerini artırmakta, iş doyumlarını ve vicdan algılarını olumsuz etkilemektedir. Elde edilen bulgular, ülkemizde sağlık politikalarının geliştirilmesine ışık tutmayı ve hemşirelik bakım kalitesinin artırılmasına yönelik farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır.

Yöntem: Araştırma sürecinde nicel araştırma tasarımının ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Sağlık Bakanlığına bağlı bir kamu hastanesinin tüm erişkin yoğun bakım ünitelerinde görev yapan 221 hemşire örneklem grubuna dahil edilmiştir. Çalışmada “Kişisel Bilgi Formu”, “Karşılanmayan Hemşirelik Bakım Hizmetleri Ölçeği”, “Hemşire İş Doyum Ölçeği” ve “Vicdan Algısı Ölçeği”ni içeren veri toplama formları kullanılmıştır. Araştırmanın 20.12.2023 tarih ve 2023- 21 / 18 sayılı etik kurul ve kurum izni, onam formu, ölçek kullanım izinleri mevcuttur. Tüm istatistiksel analizler IBM SPSS Statistics 29.0.2.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Hemşire Mesleki Doyum Ölçeği alt boyutları incelendiğinde, işle ilgili olumlu duygular alt boyutunda ortalama puan $26,86 \pm 5,36$ olarak hesaplanmıştır. Üstlerden uygun destek alt boyutunda bu değer $18,23 \pm 6,73$, işyerinde algılanan önem alt boyutunda $30,71 \pm 5,38$ ve keyifli çalışma ortamı alt boyutunda ise $10,83 \pm 4,19$ olarak tespit edilmiştir. Karşılanmayan / Verilemeyen Hemşirelik Bakım Gereksinimleri Ölçeği'nin ortalama $\pm$ standart sapması $2,35 \pm 0,54$, anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$ olarak belirlenmiştir. Araştırma verilerine göre genel yoğun bakım hemşirelerinin daha düşük karşılanmayan bakım puanına, kadınların, yüksek lisans mezunlarının ve bekarların daha yüksek mesleki doyum puanına sahip oldukları belirlenmiştir.

Ayrıca hemşire mesleki doyum ölçeğinin alt boyutu olan “işle ilgili olumlu duygular” boyutunun yaş ile ters yönlü ilişkisi saptanmıştır ($r=-0,152$; $p=0,024$). Hemşirelerin çoğu, hastaların zamanında beslenemediğini, ihtiyaç halinde beş dakika içinde müdahale edilemediğini ve intravenöz kateter bakımının yeterli düzeyde sağlanamadığını belirtmiştir. Vicdan Ölçeğinin “duyarlılık” alt boyutu ile Mesleki Doyum Ölçeğinin “işle ilgili olumlu duygular” alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,136$; $p=0,043$).

Sonuç: Araştırmada karşılanmayan bakım ve vicdan algısının çalışılan birime, sosyo-demografik faktörlere göre değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir. Ancak hemşirelerin birçoğunun hasta bakımında en temel gereksinimleri karşılamakta zorlandıkları ve bu konuda duyarsız oldukları görülmektedir. İşle ilgili olumlu duygular yaş ile azalırken eğitim düzeyi ile birlikte artış göstermektedir. Bu nedenle karşılanmayan bakım, vicdan algısı ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi dengelemek, hemşirelerin mesleki bağlılıklarına katkı sağlayacaktır. Hemşirelerde duygusal yükün azaltılması için hemşirelere yönelik psikolojik destek olanakları sağlanması ve olumlu çalışma ortamı oluşturulması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Karşılanmayan bakım, hemşirelik gereksinimleri, mesleki doyum, vicdan algısı, hemşirelik bakımı, yoğun bakım.

B.161. Analysis of the Relationship Between Missed Nursing Care, Professional Satisfaction and Conscience Perception

Introduction and Aim: Missed nursing care contributes to an increase in medication errors, pressure injuries, patient falls, hospital-acquired infections, and postoperative complications. It also leads to prolonged hospital stays and higher mortality rates. Furthermore, it negatively affects nurses by increasing their emotional burden and decreasing their job satisfaction and conscience perception. The findings of this study aim to contribute to the development of health policies in our country and raise awareness to improve the quality of nursing care.

Method: A correlational survey model, a type of quantitative research design, was used in this study. The sample consisted of 221 nurses working in all adult intensive care units of a public hospital affiliated with the Ministry of Health. Data were collected using the “Personal Information Form,” the “Missed Nursing Care Scale,” the “Nurse Job Satisfaction Scale,” and the “Conscience Perception Scale.” Ethical approval was obtained from the ethics committee (dated 20.12.2023, decision no. 2023-21/18), along with institutional permission, informed consent, and scale usage permissions. All statistical analyses were conducted using IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0.

Results: Regarding the Nurse Job Satisfaction Scale subscales, the mean score for the “positive feelings about the job” subscale was 26.86 ± 5.36 . The score for the “adequate support from supervisors” subscale was 18.23 ± 6.73 , for the “perceived importance in the workplace” subscale was 30.71 ± 5.38 , and for the “pleasant work environment” subscale was 10.83 ± 4.19 . The mean score of the Missed Nursing Care Survey was 2.35 ± 0.54 , with a significance level set at $\alpha = 0.05$. The findings revealed that ICU nurses generally had lower missed care scores. Women, nurses with postgraduate education, and single nurses had higher job satisfaction scores. Additionally, a negative correlation was found between age and the “positive feelings about the job” subscale ($r = -0.152$; $p = 0.024$). Most nurses reported that patients were not fed on time, could not be attended to within five minutes when needed, and that intravenous catheter care was insufficient. A positive and significant correlation was also identified between the “sensitivity” subscale of the Conscience Perception Scale and the “positive feelings about the job” subscale of the Job Satisfaction Scale ($r = 0.136$; $p = 0.043$).

Conclusion: The study found that missed care and conscience perception varied according to the units where nurses worked and their sociodemographic characteristics. However, it was observed that many nurses struggled to meet even the most basic care needs of patients and exhibited a lack of sensitivity in this regard. While positive job-related feelings decreased with age, they increased with higher education levels. Therefore, balancing the relationship between missed care, conscience perception, and job satisfaction can contribute to nurses’ professional commitment. It is recommended that psychological support opportunities be provided and a positive work environment be created to reduce the emotional burden on nurses.

Keywords: Missed care, nursing needs, job satisfaction, conscience perception, nursing care, intensive care.

B.171. Cerrahi Klinikte Yatak Başı Beyaz Tahta Kullanımının Hastaların Ağrı ve Anksiyete Düzeyine Etkisine Yönelik Bir Pilot Çalışma

Pınar Ongün¹, Ayşe Karadaş²

¹ Orcid ID: 0000-0003-2935-7583, Balıkesir Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, Balıkesir

² Orcid ID: 0000-0003-3955-2980, Balıkesir Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, Balıkesir

Giriş ve Amaç: Hasta güvenliğinin ve bakım kalitesinin sağlanmasında hemşirelik hizmetleri kritik rol oynamaktadır. Yatak başı beyaz tahtaları, hasta bakım kalitesinin artırılmasına katkı sağlayan, hemşirelik otonomisini güçlendiren, klinik karar verme süreçlerini destekleyen bir iletişim aracıdır. Beyaz tahta kullanımının hastaneye yatırılan hastaların sonuçları ve deneyimi üzerine etkilerini değerlendirmeye yönelik yapılan araştırmalar sınırlıdır. Bu bağlamda araştırmanın amacı yatak başı beyaz tahta kullanımının hastaların ağrı ve anksiyete düzeyine etkisini değerlendirmektedir.

Yöntem: Yarı deneysel türde olan araştırma bir üniversite hastanesinin genel cerrahi kliniğinde Ağustos 2022-Aralık 2024 tarihleri arasında yürütüldü. Araştırmada girişim grubunda 52, kontrol grubunda 54 hasta yer almaktadır. Veri toplama aracı olarak hasta tanıtım formu, ağrı ölçümü için Görsel Analog Skala (GAS), Ameliyata Özgü Kaygı Ölçeği (AÖKÖ) ve Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği (D-SKÖ) kullanıldı. Verilerin istatistiksel analizleri SPSS 25 programı aracılığıyla yapıldı. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul onayı (Tarih 22.06.2022; Karar no:2022/81) ve kurum izni, hastaların yazılı onamları alındı.

Bulgular: Girişim grubundaki hastaların GAS puan ortalaması $5,33 \pm 2,92$; AÖKÖ puan ortalaması $16,50 \pm 5,97$ ve DKÖ puan ortalaması ise $34,44 \pm 13,80$ 'dir. Kontrol grubundaki hastaların GAS puan ortalaması $6,56 \pm 2,90$; AÖKÖ puan ortalaması $21,94 \pm 5,65$ ve DKÖ puan ortalaması ise $39,15 \pm 8,15$ 'tir. Yapılan karşılaştırma analizinde girişim ve kontrol gruplarının GAS, AÖKÖ ve DKÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptandı ($p < 0,05$).

Sonuç: Araştırma bulguları, cerrahi klinikte yatak başı beyaz tahta kullanımının hastaların ağrı ve kaygı yönetiminde etkin bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Yatak başı beyaz tahta iletişim aracının kullanımı, hasta eğitimi programlarının başarısının ve hemşirelik bakım kalitesinin artırılmasına katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Ağrı, anksiyete, bakım kalitesi, beyaz tahta.

B.171. A Pilot Study on the Effect of Bedside Whiteboard Use in Surgical Clinics on Patients' Pain and Anxiety Levels

Introduction and Aim: Nursing services are critical in ensuring patient safety and quality of care. Bedside whiteboards are a communication tool that improves patient care quality, enhances nursing autonomy, and supports clinical decision-making processes. Research evaluating the effects of whiteboard use on the outcomes and experiences of hospitalized patients is limited. In this context, the study aimed to evaluate the impact of bedside whiteboard use on patients' pain and anxiety levels.

Method: The semi-experimental study was conducted in the general surgery clinic of a university hospital between August 2022 and December 2024. The intervention group comprised 52 patients, while the control group included 54. Data collection tools included a patient introduction form, Visual Analog Scale (VAS), Anxiety Specific to Surgery Questionnaire (ASSQ), and State and Trait Anxiety Inventory (STAI I-II). Statistical analyses of the data were performed using SPSS 25 software. Ethical approval (Date 22.06.2022; Protocol no:2022/81) and institutional permission were obtained for the conduct of the study, and written consent was obtained from the patients.

Results: The average VAS score of patients in the intervention group is 5.33 ± 2.92 , the average ASSQ score is 16.50 ± 5.97 , and the average STAI-I score is 34.44 ± 13.80 . The average VAS score of patients in the control group is 6.56 ± 2.90 , the average ASSQ score is 21.94 ± 5.65 , and the average STAI-I score is 39.15 ± 8.15 . The comparative analysis revealed a statistically significant difference between the intervention and control groups in VAS, ASSQ, and STAI-I scores ($p < 0.05$).

Conclusion: The study's findings indicate that bedside whiteboards in surgical clinics are an effective tool for managing patients' pain and anxiety. The use of bedside whiteboards as a communication tool can contribute to the success of patient education programs and enhance the quality of nursing care.

Keywords: Anxiety, pain, quality of care, whiteboard.

B.182. Bireysel İş Yükü Algısının Karşılanamayan Hemşirelik Bakımına Etkisinin Belirlenmesi

Zehra Özkartal¹, Yasemin Ergün²

¹ Orcid ID:0009-0003-7940-7638, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

² Orcid ID:0000-0002-4667-4313, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Kaliteli ve güvenli hizmet sunabilmek için sağlık bakım ortamındaki tıbbi ve ihmal hatalarının önceden belirlenerek önlenmesi büyük önem taşımaktadır. İhmal hatası olarak değerlendirilen karşılanmayan hemşirelik bakımı, gerekli hemşirelik bakımının tümünün ya da bir kısmının çeşitli nedenlerle yerine getirilememesi olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenlerden biri de aşırı iş yüküdür. Karşılanamayan hemşirelik bakımı ile hemşire iş yükü arasındaki ilişkiyi araştıran uluslararası çalışmalar bulunurken ulusal düzeydeki çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu nedenle, bu çalışma bireysel iş yükü algısının karşılanmayan hemşirelik bakımına etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak gerçekleştirildi.

Yöntem: Araştırma, Ağustos-Eylül 2023 tarihleri arasında İstanbul ilinde bir şehir hastanesinde çalışan 340 hemşire ile yürütüldü. Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan onay (03.02.2023-09.2023.277) alındı. Veriler, Bilgi Formu, Karşılanamayan Hemşirelik Bakım Ölçeği (KHB: KHB-A gereksinimleri ve KHB-B nedenleri ölçekleri) ve Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği (BİYA) kullanılarak toplandı. Gerekli ölçek, kurum ve etik kurul izinleri alındı. Verilerin değerlendirilmesinde; tanımlayıcı istatistikler, t testi, ANOVA, post hoc analizi (Tukey, LSD), Pearson Korelasyon testi ve çok değişkenli lineer regresyon analizi kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin yaş ortalaması 27, çoğunluğu (%71) kadın ve %85,9'u lisans mezunudur. Hemşirelerin %97,4'ü bakımı kaçırdığını; kaçırma nedenleri olarak, hemşirelerin %91,2'si sayısal yetersizliği, %81,8'i bakım dışı işleri, %72,2'si yönetici desteğinin, %71,8'i ise ekip desteğinin yetersiz olduğunu bildirdi. En sık karşılayamadıkları bakım girişimleri sırasıyla; banyo yaptıрма, ağız bakımı verme ile hasta ve yakınlarının eğitimidir. KHB-A gereksinimleri ölçeği puan ortalaması (1,79±0,69) düşük, KHB-B nedenleri ölçeği puan ortalaması (3,82±0,36) yüksek ve BİYAÖ puan ortalaması (2,45±0,75) ortalamanın altı olarak bulundu. KHB ölçekleri ile BİYA ölçeği arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı ($p<0.05$; $p<0.001$). KHB düzeyindeki toplam değişim %17.4 oranında bireysel iş yükü algı ölçeği tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,174$). Bireysel iş yükü algısı karşılanamayan hemşirelik bakımı düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,420$).

Sonuç: Bireysel iş yükü algısı karşılanamayan hemşirelik bakımı üzerinde etkili olup karşılanamayan hemşirelik bakım nedenlerini azaltmaya dönük kurumsal düzenlemelerin yapılması önerilir.

Anahtar Kelimeler: Karşılanamayan hemşirelik bakımı, kaçırılan hemşirelik bakımı, iş yükü algısı, bireysel iş yükü algısı.

B.182. The Effect of Nurses' Perception of Individual Workload on Missed Nursing Care

Introduction and Aim: In order to provide quality and safe service, it is important to prevent medical and negligence errors in the healthcare environment by determining them in advance. Missed nursing care, considered an error of negligence, fails to provide all or part of the necessary nursing care for various reasons. One of these reasons is excessive workload. While there are international studies investigating the relationship between missed nursing care and nurse workload, national studies are quite limited. Therefore, this study was conducted as a descriptive and correlational study to determine the effect of individual workload perception on missed nursing care.

Method: The research was conducted with 340 nurses in a city hospital in Istanbul between August and September 2023. Data were collected using the Information Form, the MISSCARE Scale (needs section A and reasons section B), and the Individual Workload Perception Scale in Turkish (IWPSTR). The necessary scale, institution, and ethics committee permissions were obtained. In evaluating the data, descriptive statistics, t-test, ANOVA, post hoc analysis (Tukey, LSD), Pearson Correlation test, and regression analysis were used.

Results: The average age of the nurses was 27; the majority (71%) were female, and 85.9% had a bachelor's degree. 97.4% of the nurses reported that they missed care. As reasons for missing care, 91.2% were insufficient nurses, 81.8% reported non-care work, 72.2% were not satisfied with manager support, and 71.8% were insufficient team support. The care initiatives nurses could not meet most frequently were bathing, providing oral care, and educating patients and their relatives. The MISSCARE-A needs scale mean score (1.79 ± 0.69) was low, the MISSCARE-B reasons scale mean score (3.82 ± 0.36) was high, and the IWPSTR mean score (2.45 ± 0.75) was below average. A negative statistically significant relationship was found between the MISSCARE A and B scales and the IWPSTR scale ($p < 0.05$; $p < 0.001$). The regression analysis between the scales was significant ($p < 0.05$), and the perception of individual workload explained 17.4% of the total change in the level of missed nursing care.

Conclusion: Individual workload perception impacts missed nursing care, and institutional arrangements to reduce the reasons for missed nursing care are recommended.

Keywords: Missed nursing care, missed nursing care, workload perception, individual workload perception.

B.187. Hasta Güvenliği Teslim Aracı Kullanımına İlişkin Yoğun Bakım Hemşirelerinin Görüşlerinin Belirlenmesi

Nesibe Korkmaz¹, Hava Gökdere Çınar²

¹ Bursa Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Yönetim Bilim Dalı, Bursa.

² Bursa Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Bursa.

Giriş ve Amaç: Yoğun bakımlarda hasta güvenliğinin sağlanabilmesi, iletişim hataları ve eksiklerinin giderilebilmesi amacıyla çok sayıda teslim aracı geliştirilmiştir. Hasta tesliminde kanıt değerleri en yüksek iletişim aracı SBAR’dır. Bu kısaltma İngilizce Situation (Durum), Background (Tıbbi öykü), Assessment (Değerlendirme), Recommendation (Öneri) kelimelerinin baş harflerinden oluşturulmuştur. Ancak ülkemizde hasta güvenliği teslim aracının yoğun bakım ünitelerinde kullanımına ve yararlarına ilişkin yeterli kanıt bulunmamaktadır. Bu araştırma literatürde yer alan kanıt ihtiyacına ithafen gerçekleştirilmiş olup, hasta güvenliği teslim aracı kullanımına ilişkin yoğun bakımda görev alan yönetici hemşirelerin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırma nitel tasarımda, Ekim 2024 – Mart 2025 tarihleri arasında, bir üniversite hastanesi ve Sağlık Bakanlığı’na bağlı bir şehir hastanesi yoğun bakım ünitelerinde yürütülmüştür. Örneklem hesaplamasına gidilmemiş olup tüm evren örneklem dahil edilmiştir. Ancak araştırmaya katılmayı kabul eden yöneticilerle çalışmaya devam edilmiştir (13 yoğun bakım- 13 yönetici hemşire). Araştırma öncesi kurum izni, etik kurul (23.02.2024 tarihli ve 48171802-302-10434 sayılı) ve katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Verileri toplamak amacıyla yapılan yüz yüze görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme formu (6 soru) ve veri formu (9 soru) kullanılarak katılımcıların bilgileri sesli ve yazılı kayıt altına alınmıştır. Yoğun bakımda çalışan hemşirelere ve sorumlularına SBAR ile güvenli hasta teslimi üzerine bilgilendirme toplantıları yapılmış, ardından bir ay boyunca SBAR hasta teslim aracı kullanmaları istenmiştir. Bir ayın sonunda yönetici hemşirelerle bireysel görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen veriler MAXQDA programı yardımı ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Analizler sonucunda dört ana tema, dokuz alt temaya ulaşılmıştır. Ana temalar “Hasta Teslimindeki Sorunları Çözümlemede Kullanılan Yöntemler”, “Hasta Teslim Sürecinin Geliştirilmesine İlişkin Öneriler”, “Hasta Teslim Sürecinde Karşılaşılan Sorunların Nedenleri” ve “SBAR Kullanımına İlişkin Değerlendirmeler” olarak belirlenmiştir. Yöneticiler SBAR kullanımının standart bir prosedür haline getirilmesinin ve dijital ortamda entegrasyonunun faydalı olabileceğini, teslimlerde SBAR’ın en çok öneri (recommendation) ve durum (situation) bölümlerinin kullanıldığını belirtmişlerdir. Zaman alıcı ve fazla detaylı olmasının en çok zorlandıkları nokta olduğundan, ayrıca adaptasyon zorluklarından söz etmişlerdir. SBAR’ın avantajları arasında bilgi aktarımını sistematize etmesine, rehber niteliğinde olmasına ve hastanın bütüncül değerlendirilmesini sağlamasına değinmişlerdir.

Sonuç: Araştırma sonucunda yoğun bakım hemşirelerinin hasta teslimlerinin zaman ve alana özel değişkenlik gösterebildiği belirlenmiştir. Hemşireler özellikle SBAR teslim aracı kullanımında teknolojik alt yapıdan faydalanılması gerektiğini vurgulamıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetici hemşire, yoğun bakım, hasta teslimi, hasta güvenliği, SBAR.

B.187. Determining the Opinions of Intensive Care Nurses on the Use of Patient Safety Handover Tool

Introduction and Aim: In intensive care units, numerous handover tools have been developed to ensure patient safety and to eliminate communication errors and deficiencies. Among these, SBAR is the communication tool with the highest level of evidence in patient handovers. The acronym SBAR stands for Situation, Background, Assessment, and Recommendation. However, in our country, there is insufficient evidence regarding the use and benefits of patient safety handover tools in intensive care units. This study was conducted in response to the need for evidence in the literature and aimed to determine the opinions of nurse managers working in intensive care units regarding the use of patient safety handover tools.

Method: The study was conducted using a qualitative design between October 2024 and March 2025 in the intensive care units of a university hospital and a city hospital affiliated with the Ministry of Health. No sampling calculation was performed; instead, the entire population was included in the sample. However, only those nurse managers who agreed to participate in the study were included (13 intensive care units – 13 nurse managers). Prior to the study, institutional permission, ethical approval (dated 23.02.2024, number 48171802-302-10434), and informed consent from participants were obtained. To collect data, face-to-face interviews were conducted using a semi-structured interview form (6 questions) and a data form (9 questions). Participants' responses were recorded both in writing and via audio. Informative sessions on safe patient handover using SBAR were held for nurses and supervisors working in intensive care units. Following these sessions, they were asked to use the SBAR handover tool for a period of one month. At the end of the month, individual interviews were conducted with the nurse managers. The collected data were analyzed using the MAXQDA software.

Results: As a result of the analysis, four main themes and nine sub-themes were identified. The main themes were defined as: “Methods Used to Address Problems in Patient Handover,” “Suggestions for Improving the Handover Process,” “Causes of Problems Encountered During the Handover Process,” and “Evaluations Regarding the Use of SBAR.”

The nurse managers stated that standardizing the use of SBAR as a procedure and integrating it into digital systems could be beneficial. They noted that within the SBAR format, the Recommendation and Situation sections were used most frequently during handovers. They also mentioned that the most challenging aspects were the time-consuming and overly detailed nature of SBAR, as well as difficulties with adaptation. Among the advantages of SBAR, they highlighted its ability to systematize information transfer, serve as a guide, and enable a holistic evaluation of the patient.

Conclusion: As a result of the study, it was determined that patient handovers by intensive care nurses may vary depending on time and setting. The nurses particularly emphasized the need to utilize technological infrastructure in the use of the SBAR handover tool.

Keywords: Nurse manager, intensive care, patient delivery, patient safety, SBAR.

D.105. Göğüs Yoğun Bakım Ünitesi Kurulum Süreci: İyi Uygulama Örneği

Esra Bulmuş¹, Serap Torun², Osman Bilgin³

¹ Orcid ID: 0000-0001-7133-7186, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Adana

² Orcid ID: 0000-0002-1651-2735, Çukurova Üniversitesi, Adana

³ Orcid ID: 0000-0001-7637-3071, Çukurova Üniversitesi, Adana

Giriş ve Amaç: Eğitim ve araştırma hastanelerinin en önemli özelliklerinden birisi personel ve donanım olarak ihtiyaca cevap verebilecek yoğun bakım kliniklerinin olmasıdır. Yoğun bakım klinikleri ve sahip oldukları hasta kapasiteleri zaman zaman arz ve talep bağlamında yetersiz kalabilmektedir. Bu durumda yeni yoğun bakım kliniklerinin sıfırdan kurulması gerekebilir.

Bu kurulum oldukça zorlu bir süreç olup fiziksel alt yapıdan kalifiye sağlık çalışanı istihdamına kadar stratejik planlamayı gerektirmektedir. İyi planlanarak kurulmuş olan kliniklerde hasta ve çalışan güvenliği yanında memnuniyet ve bakım kalitesi artmaktadır. Bu çalışmada sorumlu hemşirenin perspektifinden yoğun bakım ünitesinin kurulumu, işleyiş ve yönetim aşamalarının paylaşılması amaçlanmıştır.

Olgu: Mevsimsel süreçlerin değişmesi ve kış aylarında kronik akciğer hastalıklarının artmasıyla bir eğitim ve araştırma hastanesinde Göğüs Hastalıkları Yoğun Bakım Ünitesinin 26/12/2024 tarihi itibarıyla kurulması gerekmiştir. Bu süreçte yoğun bakım organizasyonu ve sağlık bakım hizmetlerini yürütülmesi için sorumlu hemşire görevlendirilmiştir. Sorumlu hemşire kurulum aşamasında gerektiğinde hemşirelik yönetimine ilişkin danışmanlık almıştır. Yeni bir yoğun bakımın organizasyonun planlanması ve uygulanmasında gerekli fiziksel alt yapının oluşturulması, hemşirelerin oryantasyon eğitimi, insan gücü kaynağının doğru şekilde kullanılması, sağlık bakım hizmetinin kaliteli bir şekilde sunumu ve hasta güvenliğinin sağlanması hedeflenerek gerekli düzenlemeler yapılmış olup yoğun bakıma tescil kriterlerinin sağlanması, hastaların kabulü ve yönetim süreçleri iyi uygulama örneği olarak paylaşılacaktır.

Sonuç: Bu çalışma, bir yoğun bakım ünitesinin kurulumu aşamasında yapılması gereken planlamalar ve uygulamalar konusunda yol gösterici olacaktır. Çalışma yeni bir yoğun bakım ünitesinin kurulum sürecinde klinik yönetimi, hasta bakım prosedürlerinin oluşturularak hasta güvenliğine yönelik önlemlerin alınması, sorumlu hemşirenin liderlik özellikleri ve problem çözme yönteminin uygulama pratiğine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yoğun bakım, yoğun bakım kurulumu, planlama, hemşirelik.

D.105. The Installation Process of the Chest Intensive Care Unit: A Good Practice Example

Introduction and Aim: One of the most important features of training and research hospitals is having intensive care clinics that can meet the needs in terms of personnel and equipment. From time to time, however, intensive care clinics and their patient capacities may be insufficient in terms of supply and demand. In this case, new intensive care clinics may need to be built from scratch.

This is a very challenging process and requires strategic planning, from physical infrastructure to the employment of qualified healthcare professionals. In well-planned clinics, patient and staff safety, satisfaction, and quality of care increase. This study aims to share the establishment, functioning, and management stages of the intensive care unit from the perspective of the responsible nurse.

Case: In light of the shifting seasonal patterns and the surge in chronic respiratory ailments during winter, establishing a specialized Chest Diseases Intensive Care Unit within a training and research hospital was deemed imperative as of December 26, 2024. A nurse was designated as the unit's chief administrator, organizing intensive care services and supervising healthcare operations. During the establishment phase, the nurse in charge received consultancy on nursing management as needed. The establishment of a new intensive care unit was meticulously planned and implemented, focusing on creating the necessary physical infrastructure, orienting nurses, managing workforce resources, ensuring the delivery of quality healthcare services, and safeguarding patient safety. The unit's operational criteria, including registration, admission, and management processes, will be shared as exemplars of best practices to promote excellence in intensive care.

Conclusion: This study is expected to serve as a valuable guide, offering insights into the planning and implementation processes of establishing a new intensive care unit. The study will guide the management of clinics and the development of patient care protocols and measures for patient safety in establishing an intensive care unit. It is anticipated that the study will assist in the implementation of leadership characteristics and problem-solving methods by the responsible nurse, as well as in the establishment of clinical procedures for the management of new intensive care units and the implementation of measures to ensure patient safety.

Keywords: Intensive care, intensive care setup, planning, nursing.

B.103. Cerrahi Hemşirelerinin Çalışma Ortamı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Aracılık Etkisi

Esra Çetinkaya¹, Tuğba Yeşilyurt Sevim²

¹ Orcid ID: 0009-0000-1289-1160, Bağımsız Araştırmacı, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0002-7626-960X, İstinye Üniversitesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelerin işten ayrılması, hastalar, hemşireler ve sağlık kuruluşları için birçok olumsuz sonuca yol açmaktadır. Yüksek düzeyde çalışma ortamı stresörleri ve işten ayrılma oranlarının görüldüğü cerrahi birimlerde çalışan hemşireler için psikolojik dayanıklılık hayati bir öneme sahiptir. Bu çalışmanın amacı, cerrahi hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri incelemek ve psikolojik dayanıklılığın, iş ortamı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki aracılık etkisini analiz etmektir.

Yöntem: Bu kesitsel çalışmanın evrenini Türkiye’deki özel ve kamuya bağlı hastanelerde çalışan cerrahi hemşireleri, örneklemini ise örnekleme alınma kriterlerini karşılayan 385 cerrahi hemşiresi oluşturmuştur. Araştırma, çevrimiçi anket aracılığıyla Ocak – Mart 2024 tarihleri arasında yürütülmüştür. Veri toplamada Demografik ve işle ilgili değişkenler anketi, Hemşirelik İş İndeksi Hemşirelik Çalışma Ortamı Ölçeği, Kısa Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, PROCESS makrosu ile yapılan aracılık analizleri ve çoklu doğrusal regresyon kullanılmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için etik kurul izni alınmıştır.

Bulgular: Regresyon analizi, altı bağımsız değişkenin (çalışma ortamı algısı, psikolojik dayanıklılık, kurum türü, mesleki deneyim süresi, mevcut birimde çalışma isteği ve haftalık çalışma saati) cerrahi hemşirelerinin işten ayrılma niyetini etkilediğini ortaya koymuştur. Bu değişkenler toplam varyansın %39,5’ini açıklamaktadır. Psikolojik dayanıklılığın, çalışma ortamı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur.

Sonuç: Çalışma, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin çalışma ortamı, psikolojik dayanıklılık, sosyo-demografik ve iş özelliklerinden etkilendiğini göstermiştir. Bulgular, hemşirelerin psikolojik dayanıklılığının olumsuz iş ortamının etkisini hafifleterek işten ayrılma niyetini azaltabileceğini ortaya koymuştur. Cerrahi ünitelerdeki çalışma ortamının zorluklarını çözmek için politika yapıcılar ve sağlık hizmetleri yöneticilerinin koordineli bir şekilde hareket etmesi büyük önem taşımaktadır. Hemşireleri elde tutmak için ise işgücü geliştirme stratejilerinin ve çalışma ortamı iyileştirmelerinin bir parçası olarak, hemşirelerin psikolojik dayanıklılıklarını artırmaya yönelik yaklaşımlar öncelikli hale getirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Cerrahi hemşiresi, işten ayrılma niyeti, çalışma ortamı, psikolojik dayanıklılık, hemşire devir hızı.

Dipnotlar:

Bu bildiri, TÜBİTAK 2224-B Yurt İçi Bilimsel Etkinliklere Katılım Desteği kapsamında desteklenmiştir.

2024 yılında İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği programında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

B.103. The Mediating Effect of Psychological Resilience on the Relationship Between Working Environment and Turnover Intention of Surgical Nurses

Introduction and Aim: Nurse turnover leads to numerous negative consequences for patients, nurses, and healthcare organizations. Psychological resilience is vital for surgical nurses working in units with high levels of work environment stressors and turnover rates. This study aimed to examine the determinants of surgical nurses' turnover intention and to analyse the mediating effect of surgical nurses' psychological resilience on the relationship between work environment and turnover intention.

Method: The population of this cross-sectional study consisted of surgical nurses working in private and public hospitals in Turkey, and the sample consisted of 385 surgical nurses who met the sampling criteria. The study was conducted between January and March 2024 through an online survey. The demographic and work-related variables questionnaire, Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, Brief Resilience Scale, and Turnover Intention Scale were used for data collection. Descriptive statistics, mediation analyses conducted using the PROCESS macro, and multiple linear regression were used in the data analysis. Ethics committee approval was obtained for the research.

Results: Regression analysis revealed that six independent variables (perception of work environment, psychological resilience, type of institution, duration of professional experience, willingness to work in the current unit, and weekly working hours) affected the surgical nurses' turnover intention. These variables accounted for 39.5% of the total variance. Psychological resilience was found to mediate the relationship between work environment and turnover intentions.

Conclusion: The study showed that nurses' turnover intentions were influenced by work environment, psychological resilience, and socio-demographic and job characteristics. The findings revealed that nurses' psychological resilience can mitigate the impact of a negative work environment and reduce turnover intentions. Addressing the challenges of the work environment in surgical units requires coordinated efforts by policymakers and healthcare managers. To retain nurses, approaches aimed at enhancing their psychological resilience should be prioritized as part of workforce development strategies and workplace improvements.

Keywords: Surgical nurse, turnover intention, work environment, psychological resilience, nurse turnover.

B.108. Hemşirelerde İş Yükü ve Tıbbi Uygulama Hatası Eğilimi İlişkisi

Merve Yılmaz¹, Seda Tuğba Baykara Mat²

¹ Orcid ID: 0000-0002-9555-2902, İstanbul Okan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0002-3253-0597, İstanbul Beykent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinin sunumunda birçok alanda önemli sorumlulukları bulunan hemşireler çalışma ortamlarında karşılaştıkları fiziksel ve zihinsel iş yükü nedeniyle tıbbi hata yapma eğilimi yüksek olan meslek gruplarıdır. Bu çalışmanın amacı hemşirelerdeki iş yükü ve tıbbi hataya eğilim arasındaki ilişkileri incelemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı nitelikteki bu araştırmanın evreni İstanbul'daki bir şehir hastanesinin acil servis, poliklinik ve yataklı servislerinde 01.10.2023-01.01.2024 tarihleri arasında çalışan 420 hemşireden, örneklem ise 201 hemşireden oluşmuştur. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Veri toplama sürecinde katılımcılardan Kişisel ve Mesleki Bilgiler Formu, İş Yükü Ölçeği ve Tıbbi Hataya Eğilim Ölçeğini doldurmaları istenmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda Mann Whitney U ve Kruskal Wallis Testi, iki ölçek arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Spearman Korelasyon Analizi gibi istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul izni, kurum izni ve ölçeklerin kullanımı için yazarlarından izin alınmıştır.

Bulgular: Katılımcıların yaş ortalaması 31,5 ($\pm 8,1$) olarak belirlenmiştir. İş yükü ölçeği ortalama puanı $3,27 \pm 0,66$ ($\alpha=0,80$) iken tıbbi hataya eğilim ölçeği ortalama puanı $4,61 \pm 0,43$ ($\alpha=0,97$) bulunmuştur. Erkek cinsiyette iş yükü kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı yüksek bulunmuştur ($p=0,043$). Mesaii çalışanlarda iş yükü vardiyalı çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düşük tespit edilmiştir ($p<0,001$). Tıbbi hataya eğilim ölçeği ile iş yükünün hata eğilimine etkisi arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır ($r=-0,157$; $p=0,021$).

Sonuç: Hemşirelerde tıbbi hataya eğilim düşük düzeyde bulunmuştur. Tıbbi hataya eğilim ile cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Hemşirelerin iş yükü ile tıbbi hata eğilimi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, iş yükü, tıbbi hata, malpraktis.

B.108. The Relationship Between Workload and Medical Error Tendency in Nurses

Introduction and Aim: Nurses, who have important responsibilities in many health service delivery areas, are occupational groups prone to making medical errors due to the physical and mental workload they encounter in their work environment. This study aims to examine the relationships between workload and the tendency to medical errors in nurses.

Method: The population of this descriptive study consisted of 420 nurses working in the emergency department, outpatient clinic, and inpatient wards of a city hospital in Istanbul between 01.10.2023 and 01.01.2024, and the sample consisted of 201 nurses. Participation in the study was based on volunteering. During the data collection, participants were asked to fill out the Personal and Professional Information Form, Workload Scale, and Medical Error Tendency Scale. Descriptive statistics, Mann Whitney U and Kruskal Wallis Tests in independent groups, and statistical methods such as Spearman Correlation Analysis to evaluate the relationship between the two scales were used to analyze the data. Ethics committee approval, institutional permission, and permission from the authors to use the scales were obtained for the research.

Results: The average age of the participants was determined as 31.5 (± 8.1). The average score on the workload scale was 3.27 ± 0.66 ($\alpha = 0.80$), while the average score on the medical error tendency scale was 4.61 ± 0.43 ($\alpha = 0.97$). Workload was statistically significantly higher in males than in females ($p = 0.043$). Workload was statistically significantly lower in overtime workers than in shift workers ($p < 0.001$). There is a negative statistically significant relationship between the medical error tendency scale and the effect of workload on error tendency ($r = -0.157$; $p = 0.021$).

Conclusion: Nurses' tendency for medical errors was found to be low. There was no statistically significant difference between the tendency to medical errors and variables such as gender, marital status, and level of education. No significant relationship was found between nurses' workload and the tendency for medical errors.

Keywords: Nursing, workload, medical error, malpractice.

B.124. Hemşirelik Araştırmalarında Çalışma Ortamı: Bibliyometrik Analiz Çalışması

Şehriban Serbest

Orcid ID: 0000-0001-8835-3422, Acıbadem Üniversitesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelik ve çalışma ortamı arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve hemşirelerin iş doyumunu artırmada önemli rol oynamaktadır. Bu çalışmanın amacı, hemşirelik çalışma ortamına dair yapılan araştırmaların odak noktasını, tematik eğilimlerini ve gelişimini bibliyometrik bir analiz yöntemiyle incelemektir.

Yöntem: Web of Science veri tabanında yer alan, hemşirelik çalışma ortamı ile ilgili, nurs* AND “work environment” anahtar kelimeleri kullanılarak yapılan literatür taramasında, dahil edilme kriterlerini karşılayan 2739 araştırma, çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Verilerin analizi ve grafiksel sunumunda Bibliometrix R programı kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışma kapsamında 1989–2025 yılları arasında yayımlanmış 164 kaynakta 2739 makaleye ulaşılmıştır. Çalışmalar 43 ülkeden araştırmacılar tarafından yürütülmüştür. En fazla çalışma yapılan ülke Amerika Birleşik Devletleri olup Türkiye 18. sırada yer almaktadır. Dünya işbirliği haritasına bakıldığında Türkiye’den yapılan çalışmaların yedisi diğer ülkelerle işbirliği içinde yapılmıştır. İncelenen çalışmalarda 4358 yazar anahtar kelimesine rastlanmıştır. En sık kullanılan yazar anahtar kelimeleri arasında “bakım”, “hemşire”, “tükenmişlik”, “etki”, “iş tatmini”, “çıktılar” ve “çalışma ortamı” yer almaktadır. Yazar anahtar kelimelerinin birlikte oluşum haritasında kelimeler iki kümede toplanmıştır. İlk kümede en sık kullanılan kelimeler “hemşire”, “hemşirelik” ve “çalışma ortamı” iken, ikinci kümede “iş tatmini”, “tükenmişlik” ve “çevre” olduğu görülmüştür. Hemşirelik çalışma ortamı ile ilgili araştırmaların tematik harita analizinde; “merhamet yorgunluğu”, “nezaketsizlik” ve “işyeri zorbalık” konularını içeren çalışmaların daha düşük merkeziliğe ve düşük yoğunluğa sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca, ilk yıllarda “ilaçlar”, “bilgi sistemleri” ve “sağlıklı işyeri”, son yıllarda ise “tükenmişlik”, “merhamet” ve “COVID-19” gibi konuların daha çok tercih edildiği görülmüştür.

Sonuç: Hemşirelik çalışma ortamı konusu yıllar içerisinde hemşireliğe etki eden kavramlarla birlikte incelenerek önemli bir araştırma alanı olmuştur. Özellikle tükenmişlik ve iş tatmini gibi konuların hemşirelerin çalışma ortamını etkileyen temel unsurlar olarak sıklıkla ele alındığı görülmekle birlikte son yıllarda hemşirelik mesleği ve sağlık sistemi üzerindeki küresel zorluklar ve gelişmelerin etkisiyle pandemi ve merhamet yorgunluğu gibi konuların araştırmalara yansıdığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Bibliyometri, hemşirelik, çalışma ortamı.

B. 124. Work Environment in Nursing Research: A Bibliometric Analysis Study

Introduction and Aim: Research on the relationship between nursing and the work environment plays an important role in increasing the quality of health services and the job satisfaction of nurses. This study aims to examine the focus, thematic trends, and research development on the nursing work environment using a bibliometric analysis method.

Method: In the literature search conducted using the keywords nurs* AND “work environment” related to the nursing work environment in the Web of Science database, 2739 studies that met the inclusion criteria constituted the study’s sample. The Bibliometrix R program was used for data analysis and graphical presentation.

Results: Within the scope of the study, 2739 articles were reached in 164 sources published between 1989 and 2025. Researchers from 43 countries conducted the studies. The country with the highest number of studies is the United States of America, and Türkiye ranks 18th. When we look at the world cooperation map, seven of the studies carried out from Türkiye were carried out in cooperation with other countries. In the studies examined, 4358 author keywords were found. The most commonly used author keywords include “care,” “nurse,” “burnout,” “impact,” “job satisfaction,” “deliverables,” and “work environment.” The words are collected in two clusters in the co-occurrence map of author keywords. In the first cluster, the most frequently used words were “nurse,” “nursing,” and “work environment,” while in the second cluster, it was seen that “job satisfaction,” “burnout,” and “environment” were used. In the thematic map analysis of research on the nursing working environment, Studies involving “compassion fatigue,” “incivility,” and “workplace bullying” were found to have lower centrality and low intensity. In addition, it has been observed that topics such as “medicines,” “information systems,” and “healthy workplace” were preferred more in the first years, and “burnout,” “compassion,” and “COVID-19” were more preferred in recent years.

Conclusion: The concept of the nursing work environment has become an important research area over the years by examining the concepts affecting nursing. Although issues such as burnout and job satisfaction are frequently addressed as the main factors affecting the work environment of nurses, in recent years, issues such as pandemics and compassion fatigue have been reflected in the research due to the impact of global challenges and developments on the nursing profession and the health system.

Keywords: Bibliometrics, nursing, work environment.

B.129. Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği Kısa Formu’nun (HÇO-5) Psikometrik Özelliklerinin Türkçe’de İncelenmesi

Furkan Cihat Arıcı^{1,2}, Güzin Ayan³, Arzu Kader Harmancı Seren⁴

¹ Orcid ID: 0000-0001-6360-0896, Amerikan Hastanesi, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0001-6360-0896, İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul

³ Orcid ID: 0000-0001-8273-4451, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Kütahya

⁴ Orcid ID: 0000-0002-4478-7234, Fenerbahçe Üniversitesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Çalışma ortamı, bir hemşirenin hemşirelik mesleğini ustalıkla uygulama ve yüksek kalitede bakım sunma yeteneğini artıran veya azaltan işle ilgili faktörleri kapsayan bir kavramdır. Bu çalışma hemşirelik çalışma ortamını değerlendirmek üzere pek çok ülkede kullanılan Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği’nin kısa formunun Türkçe’ye uyarlanması amaçlamaktadır.

Yöntem: Metodolojik tasarımdaki bu araştırmanın örneklemini 711 hemşire oluşturdu. Çalışmanın yapılabilmesi araştırmacılar ölçek sahibinden ve Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan izin aldı (Tarih: 07.10.2024, Sayı: 2024.316.IRB3.125). Toplam beş maddeden oluşan Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği’nin çevirisi ve geri çevirisi yapıldıktan sonra, taslak form için dokuz akademisyen ve altı yönetici hemşireden uzman görüşü alındı. Maddelerin kapsam geçerlik oranları ve ölçeğin kapsam geçerlik indeksi Davis tekniğine göre hesaplandı. Araştırmacılar sosyal medya hesapları aracılığıyla Microsoft form kullanarak Ekim ve Aralık 2024 tarihleri arasında verileri topladı. Araştırmacılar sırasıyla madde toplam puan korelasyon analizleri, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, Cronbach Alfa iç tutarlılık analizi ile ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini test ettiler. Çalışma örnekleminde ayrı 47 hemşireyle de ölçeğin zamana karşı değişmezliği test edildi.

Bulgular: Ölçek maddelerinin tamamının kapsam geçerlilik oranlarının 0,93 olduğu, korelasyon katsayılarının ise 0,605 ile 0,523 arasında değiştiği bulundu. Açıklayıcı faktör analizinde toplam varyansın %56,122’sini açıklayan, doğrulayıcı faktör analizinde ki- kare / serbestlik derecesi 3,76 olarak bulunan tek boyutlu yapı doğrulandı. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,804’tü. Test-tekrar test sonucunda aynı hemşirelerin iki farklı uygulamadaki ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Sonuç: Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği’nin Türkçe Kısa Formu (HÇO-5) hemşirelerin çalışma ortamlarının niteliğini değerlendirilmesinde ilgili alandaki yöneticiler ile araştırmacılar tarafından kullanılmak üzere uyarlandı.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelikte çalışma ortamı, psikometrik, geçerlik ve güvenilirlik, çalışma ortamı, hemşirelik.

B.129. Evaluation of Psychometric of a Short Form of the Practice Environment Scale of The Nursing Work Index (PES-5) in Turkish

Introduction and Aim: The work environment is a concept that includes work-related factors that increase or decrease a nurse’s ability to practice the nursing profession competently and provide high-quality care. This study aims to adapt the short form of the Nursing Work Index-Nursing Work Environment Assessment Scale, which is used in many countries to evaluate the nursing work environment, to Turkish.

Method: The sample of this methodologically designed study consisted of 711 nurses. The researchers received permission from the scale owner and the Koç University Social Sciences Research Ethics Committee to conduct the study (Date: 07.10.2024, Number: 2024.316.IRB3.125). After the translation and back translation of a short form the Practice Environment Scale of The Nursing Work Index, which consists of five items, expert opinions were received from nine academicians and six nurse managers for the draft form. The items’ content validity rates and the scale’s content validity index were calculated according to the Davis technique. The researchers collected data between October and December 2024 using Microsoft.form via social media accounts. The researchers tested the validity and reliability of the scale with item-total score correlation analyses, exploratory and confirmatory factor analyses, and Cronbach’s alpha internal consistency analysis, respectively. The scale’s invariance over time was also tested with 47 nurses separate from the study sample.

Results: The sample of this methodologically designed study consisted of 711 nurses. The researchers received permission from the scale owner and the Koç University Social Sciences Research Ethics Committee to conduct the study (Date: 07.10.2024, Number: 2024.316.IRB3.125). After the translation and back translation of a short form the Practice Environment Scale of The Nursing Work Index, which consists of five items, expert opinions were received from nine academicians and six nurse managers for the draft form. The items’ content validity rates and the scale’s content validity index were calculated according to the Davis technique. The researchers collected data between October and December 2024 using Microsoft.form via social media accounts. The researchers tested the validity and reliability of the scale with item-total score correlation analyses, exploratory and confirmatory factor analyses, and Cronbach’s alpha internal consistency analysis, respectively. The scale’s invariance over time was also tested with 47 nurses separate from the study sample.

Conclusion: The short form of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-5) was adapted for use by managers and researchers in the relevant field to assess the quality of nurses’ work environments.

Keywords: Nursing work environment, psychometric, validity and reliability, work environment, nursing.

B.138. Hemşirelerde Olumsuz Değerlendirilme Korkusu, Algılanan İş Yükü ile Yorgunluk Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Zülfiye Bıkmaz¹, Tuğba Alptekin²

¹ Orcid ID: 0000-0003-3785-968X, Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kırklareli

² Orcid ID: 0009-0000-9146-6102, Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırklareli

Giriş ve Amaç: Olumsuz değerlendirilme korkusunun artarak sosyal kaygı bozukluğuna dönüşebilmekte, iş ve akademik performansta düşme ile sonuçlanmaktadır. Zaman baskısı altında hata yapma lüksünün olmadığı bir ortamda hizmet veren hemşirelerin yüksek iş yüküne tekrar tekrar maruz kalması mesleki yorgunluk ve diğer sağlık sorunlarına neden olabileceği belirtilmektedir. Bu çalışmada hemşirelerde olumsuz değerlendirilme korkusu, algılanan iş yükü ile yorgunluk arasındaki ilişkini belirlemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı-kesitsel tipte planlanan araştırmanın verileri çevrimiçi ortamda Ocak-Mart 2025 tarihlerinde toplandı. Araştırmanın evrenini Türkiye’de hizmet veren kamu ve özel sektör sağlık tesislerinde çalışan hemşireler oluşturdu. Çalışma, herhangi bir örnekleme yöntemine gidilmeden 202 gönüllü hemşirenin katılımıyla tamamlandı. Veriler literatür doğrultusunda araştırmacılar tarafından hazırlanan hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ile Olumsuz Değerlendirilme Korkusu Kısa Formu, Niceliksel İşyükü Envanteri, Chalder Yorgunluk Ölçeği’nin yer aldığı soru formu ile toplandı. Araştırma için Etik Kurul onayı (16.01.2025-148983) ve ölçek kullanım izinleri alındı. Verilerin analizinde normallik analizi, güvenirlik analizi, betimleyici istatistikler, ikili ve çoklu grupların arasındaki fark analizleri ve korelasyon analizi kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin yaş ortalaması $32,89 \pm 7,56$ ve %75,2’si kadındır. Katılımcıların %30,2’si bölümünü değiştirmeyi ve %32,2’si hemşirelik mesleğini bırakmayı düşünmektedir. Hemşirelerin yorgunluk düzeyleri $12,23 \pm 9,56$, (α :.970) olumsuz değerlendirilme korku düzeyleri $23,94 \pm 8,81$ (α :.916) ve iş yükü algıları düzeyi $11,75 \pm 7,54$ (α :.969) olarak belirlendi. Yorgunluk ve alt boyutları, olumsuz değerlendirilme korkusu ve iş yükü algısı arasında pozitif yönlü orta-güçlü düzeyde ilişki olduğu belirlendi (r :0,529-0,715; p <0,01). Bu değişkenler ile hata yapmaktan korku düzeyi, iş tatmin düzeyi ve haftalık ortalama çalışma süresi ile pozitif yönlü (r :0,193-0,673; p :0,01) yaş, kurum ve meslekte toplam çalışma süreleri ile negatif yönlü zayıf-orta düzeyde ilişkili olduğu bulundu (r :-0,173/-0,356; p <0,05).

Sonuç: Hemşirelerin yorgun oldukları, orta düzeyde olumsuz değerlendirilme korkusu ve iş yükü algısına sahip oldukları bulunmuştur. Yönetimsel açıdan adil iş yükü dağılımının sağlanması, adil ve objektif performans değerlendirilme sistemlerinin geliştirilmesi ve uygulanması ve insan kaynakları gereksiniminin iş yükü odaklı ve yetkinlik bazlı karışlanması gerektiği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, olumsuz değerlendirilme korkusu, iş yükü, yorgunluk.

B.138. Determining the Relationship Between Fear of Negative Evaluation, Perceived Workload, and Fatigue in Nurses

Introduction and Aim: The fear of negative evaluation can increase and turn into a social anxiety disorder, resulting in a decrease in work and academic performance. Nurses who work in environments with no room for error under time pressure are repeatedly exposed to a high workload, which may lead to occupational fatigue and other health issues. This study aimed to determine the relationship between fear of negative evaluation, perceived workload, and fatigue among nurses.

Method: The data of the descriptive-cross-sectional study was collected online between January and March 2025. The study population included nurses in Türkiye’s public and private health facilities. The study was completed with the participation of 202 volunteer nurses without any sampling method. Data were collected using a questionnaire developed by the researchers in line with the literature, which included sociodemographic characteristics, the Brief Fear of Negative Evaluation Scale, the Quantitative Workload Inventory, and the Chalder Fatigue Scale. Ethical approval (16.01.2025-148983) and permissions for using the measurement tools were obtained. Normality analysis, reliability analysis, descriptive statistics, difference analysis between two and multiple groups, and correlation analysis were used to analyze the data.

Results: The mean age of the nurses was 32.89 ± 7.56 , and 75.2% were female. 30.2% of the participants considered changing their departments, and 32.2% considered leaving nursing. The fatigue levels of the nurses were determined as 12.23 ± 9.56 ($\alpha: .970$), their fear of negative evaluation was determined as 23.94 ± 8.81 ($\alpha: .916$), and their workload perception level was determined as 11.75 ± 7.54 ($\alpha: .969$). It was determined that there was a positive moderate-strong relationship between fatigue and its sub-dimensions, fear of negative evaluation, and workload perception ($r: 0.529-0.715$; $p < 0.01$). These variables were found to be positively correlated with the level of fear of making mistakes, job satisfaction level, and average weekly working hours ($r: 0.193-0.673$; $p: 0.01$) and negatively correlated with age, total working hours in the institution and profession ($r: -0.173/-0.356$; $p < 0.05$).

Conclusion: The findings indicated that nurses experience fatigue and moderate fear of negative evaluation and perceived workload. From a managerial perspective, fair workload distribution should be ensured, fair and objective performance evaluation systems should be developed and implemented, and human resources needs should be met in a workload-focused and competency-based manner.

Keywords: Nurse, fear of negative evaluation, workload, fatigue.

B.150. İşe Yeni Başlayan Hemşireler İçin Yapılandırılmış Uyumlandırma Eğitim Programının Kirkpatrick Modeline Göre Değerlendirilmesi

Şeyda Seren İntepeler¹, Emre Yıldız²

¹ Orcid ID: 0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir

² Orcid ID: 0000-0001-9531-6355, Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi, İzmir

Giriş ve Amaç: Yönetici hemşireler işe yeni başlayan, yeni mezun hemşirelerin acilen yeterli işgücüne dönüştürülmesi sürecini yönetmek durumundadır. Olumsuz hemşire sonuçlarının önüne geçebilmek için iyi yapılandırılmış bir uyumlandırma eğitim programı uygulanması ve sistematik olarak değerlendirilmesi son derece önemlidir. Eğitim programı değerlendirmelerinin modele dayalı yapılması, yeni hemşirelerin olumlu tutumlarını teşvik etmeye ve hemşirelik bakımı sağlamada yeterlilik geliştirmelerine sağlayacağı katkı açısından önerilmektedir. Bu nedenle çalışmada, işe yeni başlayan hemşirelere uygulanan uyumlandırma eğitim programının Kirkpatrick Modeli'ne göre değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırma bir üniversite hastanesinde, Mayıs 2020-Nisan 2021 tarihleri arasında işe yeni başlayan 288 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, beş gün süren, yedi uyumlandırma eğitim programı uygulanmıştır. Veri toplama aracı olarak “Tanıtıcı Bilgiler ve Çalışma Özellikleri Formu” ile Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modeli'nin üç seviyesini ayrı ayrı değerlendiren eğitim değerlendirme araçları kullanılmıştır. Dördüncü seviye için ise kurumun hemşire ayrılma oranları değerlendirilmiştir. Araştırma ile ilgili etik kurul onayı bir üniversitenin girişimsel olmayan araştırmalar etik kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 09.11.2020, Karar No: 2020/27-29). Veriler, Statistical Package for the Social Sciences 25.0 yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Kategorik değişkenler yüzdelik ve frekans; sürekli değişkenler ortalama, standart sapma değerleri ile gösterilmiştir.

Bulgular: Kirkpatrick Modeli birinci seviyede katılımcıların eğitime verdikleri puan ortalamaları, içerik 4,75±,47, eğitimcilerin yeterliliği 4,76±,53, eğitim salonu uygunluğu 4,43±,82, eğitime ayrılan süre 4,66±,62, eğitim deneyimi 4,59±,63 ve beklentilerinin karşılanma derecesi 4,60±,63'tür (en az:1 en çok:5). İkinci seviyede hemşirelerin bilgi düzeyi puan ortalamaları 89,18±8,11'dir (en az:5 en çok:100). Üçüncü seviyede hemşirelerin eğitim sırasında öğrendiklerini uygulayabilme becerileri 30., 60., 90.gün puan ortalamaları sırasıyla 2,57±,55, 3,18±,48 ve 3,62±,31'tür (en az:1 en çok:4). Dördüncü seviyede altıncı ayını dolduran hemşirelerin kurumdan ayrılma oranı %3,85 olarak belirlenmiştir.

Sonuç: İşe yeni başlayan hemşireler için gerçekleştirilen uyumlandırma eğitim programı, Kirkpatrick Modeli birinci seviye değerlendirme kriterlerine göre yeterli ve etkindir. İkinci seviye değerlendirme sonucuna göre hedeflenen bilgi düzeyine ulaşılmıştır. Üçüncü seviye değerlendirmeleri açısından 30., 60. ve 90. gün puan ortalamaları veri toplanan döneme göre olumlu yönde bir artış göstermiştir. Dördüncü seviyede değerlendirilen kurumdan ayrılma oranı diğer yıllara göre daha düşük düzeydedir. Çalışmadaki tüm olumlu sonuçlar ve gelişmeler yapılandırılmış uyumlandırma programı ile ilişkilendirilebilir. Dolayısıyla yöneticilerin hemşire sonuçlarını iyileştirici uyumlandırma programları geliştirmeleri ve bir model doğrultusunda değerlendirmeleri önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim değerlendirme modeli, uyumlandırma eğitim programı, acemi hemşire, Kirkpatrick Model.

B.150. Evaluation of a Structured Orientation Training Program for Novice Nurses According to the Kirkpatrick Model

Introduction and Aim: Nurse managers have to manage the urgent process of transforming newly graduated and novice nurses into a competent workforce. Implementation and systematic evaluation of a well-structured induction training program are essential to prevent negative nurse outcomes. Model-based evaluations of the training program are recommended to encourage new nurses' positive attitudes and help them develop competence in providing nursing care. Therefore, this study aimed to evaluate the orientation training program applied to novice nurses according to the Kirkpatrick Model.

Method: The study was conducted in a university hospital with 288 novice nurses between May 2020 and April 2021. In the study, seven orientation training programs lasting five days were implemented. Data was collected using descriptive and work characteristics form and training assessment tools that separately evaluated the three levels of the Kirkpatrick Educational Assessment Model. For the fourth level, nurse turnover rates of the organization were evaluated. Ethics committee approval for the research was obtained from a university's non-interventional research ethics committee (Date: 09.11.2020, Decision No: 2020/27-29). Data were analyzed using Statistical Package for the Social Sciences 25.0 software. Categorical variables were expressed as percentages and frequencies; continuous variables were expressed as mean and standard deviation.

Results: In the first level of the Kirkpatrick Model, the participants' mean scores for the training were as follows: content $4,75 \pm 0,47$, competence of the trainers $4,76 \pm 0,53$, suitability of the training salon $4,43 \pm 0,82$, time allocated for training $4,66 \pm 0,62$, training experience $4,59 \pm 0,63$, and the degree to which their expectations were met $4,60 \pm 0,63$ (min:1 max:5). In the second level, the mean score of the knowledge level of the nurses was $89,18 \pm 8,11$ (min:5 max:100). At the third level, the mean scores of the nurses' ability to apply what they learned during the training on the 30th, 60th and 90th days were $2,57 \pm 0,55$, $3,18 \pm 0,48$ and $3,62 \pm 0,31$, respectively (min:1 max:4). At the fourth level, the rate of leaving the organization of nurses who completed their sixth month was 3,85%.

Conclusion: According to the Kirkpatrick Model first-level evaluation criteria, the orientation training program for novice nurses is adequate and effective. According to the second-level evaluation results, the targeted level of knowledge was reached. Regarding the third-level evaluations, the 30th, 60th, and 90th-day mean scores showed a positive increase compared to the data collection period. The turnover rate of leaving the organization, which is evaluated at the fourth level, is lower than in other years. The study's positive results and developments can be associated with the structured orientation program. Therefore, it can be recommended that managers should develop orientation programs to improve nurse outcomes and evaluate them according to a model.

Keywords: Training evaluation model, orientation training program, novice nurse, Kirkpatrick Model.

B.152. Hemşirelik Mesleğinde İşyerinde Nezaketsizlik ve Yalnızlık

Zülfiye Bıkmaz

Orcid ID: 0000-0003-3785-968X, Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kırklareli

Giriş ve Amaç: İşyeri nezaketsizliği, odaktaki kişiye zarar vermenin niyetinin belirsiz olduğu bir kötü muamele şeklidir. İşyeri nezaketsizliğine maruz kalan kişinin yalnızlık ve izolasyon yaşaması ile grup aidiyeti zayıflanmaktadır. Bu durum çalışmada ruhsal ve psiko-sosyal sorunlara neden olmakta, algılanan iş stresinde artış, işten ayrılma niyeti ve iş tatminsizliği sonuçların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Bu çalışma hemşirelerin işyeri nezaketsizliği ve iş yaşamında yalnızlık düzeyi ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla planlandı.

Yöntem: Tanımlayıcı-kesitsel tipte planlanan araştırmanın verileri dijital ortamda çevrimiçi olarak Eylül 2022-Mart 2025 tarihlerinde toplandı. Araştırmanın evrenini Türkiye’de hizmet veren kamu ve özel sektör sağlık tesislerinde çalışan hemşireler oluşturdu. Çalışma, herhangi bir örnekleme yöntemine gidilmeden 176 gönüllü hemşirenin katılımıyla tamamlandı. Veriler literatür doğrultusunda araştırmacılar tarafından hazırlanan hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ile İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği ve İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği’nden oluşan soru formu ile toplandı. Araştırma için Etik Kurul onayı (Sayı:E-35523585-302.99-55595) ve ölçek kullanım izinleri alındı. Verilerin analizinde normallik analizi, güvenirlilik analizi, betimleyici istatistikler, ikili ve çoklu grupların arasındaki fark analizleri ve korelasyon analizi kullanıldı.

Bulgular: Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması $30,84 \pm 7,77$ ve %86,4’ü kadındır. Katılımcıların İşyeri Nezaketsizliği Ölçek puan ortalaması $1,04 \pm 0,80$ ($\alpha=.896$), yalnızlık düzeyi $36,32 \pm 10,82$ ($\alpha=.926$), duygusal yoksunluk düzeyi $21,63 \pm 7,37$ ($\alpha=.916$) ve sosyal arkadaşlık düzeyi $14,69 \pm 4,47$ ($\alpha=.856$)’dir. Bölümünü değiştirmek isteyen ve mesleği bırakmayı düşünen hemşirelerin işyeri nezaketsizliği, duygusal yoksunluk ve yalnızlık sıra ortalamalarının diğerlerine göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). İşyeri nezaketsizliği ile duygusal yoksunluk, sosyal arkadaşlık ve yalnızlık toplam puanları ile pozitif yönlü zayıf düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur ($r=0,342-0,498$, $p<0,01$). Ekip arkadaşı ve yönetici desteği düzeyleri ile işyeri nezaketsizliği, duygusal yalnızlık, sosyal arkadaşlık ve yalnızlık düzeyleri arasında negatif yönlü zayıf-orta düzeyde ($r=-0,330/-0,545$, $p<0,01$) başka bir iş arama sıklığı ile pozitif yönlü zayıf ilişkili olduğu belirlenmiştir ($r=0,224-0,267$, $p<0,01$).

Sonuç: Hemşirelerin nadiren-bazen işyerinde nezaketsizliğe maruz kaldığı, orta düzeyde işyerinde yalnızlık ve duygusal yoksunluk deneyimlediği bulundu. İşgöreni elde tutmak için nezaketsizlik ve yalnızlık konusunda bireysel ve yönetsel düzeyde eğitimlerin yapılarak farkındalık geliştirmek, kurum politikalarında uygun önlemlerin alınması, ekip ve yönetsel desteğin arttırılmasına yönelik önlemler alınması gerektiği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, hemşirelik mesleği, iş yaşamında yalnızlık, İş yeri nezaketsizliği.

B.152. Workplace Incivility and Loneliness in the Nursing Profession

Introduction and Aim: Workplace incivility is a form of mistreatment in which the intent to harm the focal person is unclear. The person exposed to workplace incivility experiences loneliness and isolation, weakening group affiliation. This situation causes psychological and psychosocial problems in the employee and may lead to increased perceived work stress, intention to leave the job, and job dissatisfaction. This study was planned to determine workplace incivility and loneliness in work life and the factors that affecting nurses.

Method: The data of the descriptive-cross-sectional study was collected online in a digital setting between September 2022 and March 2025. The study population included nurses in Türkiye’s public and private health facilities. The study was completed with the participation of 176 volunteer nurses without using any sampling method. The data were collected with a questionnaire consisting of the descriptive characteristics of the nurses prepared by the researchers in line with the literature, the Workplace Incivility Scale, and the Loneliness in Work Life Scale. Ethics Committee approval (Number E-35523585-302.99-55595) and scale usage permissions were obtained for the study. Normality analysis, reliability analysis, descriptive statistics, difference analysis between binary and multiple groups, and correlation analysis were used to analyze the data.

Results: The average age of the nurses participating in the study was 30.84 ± 7.77 , and 86.4% were female. The average Workplace Incivility Scale score of the participants was 1.04 ± 0.80 ($\alpha=.896$), loneliness level was 36.32 ± 10.82 ($\alpha=.926$), emotional deprivation level was 21.63 ± 7.37 ($\alpha=.916$) and social friendship level was 14.69 ± 4.47 ($\alpha=.856$). It was determined that the mean ranks of nurses who wanted to change their departments and were thinking of leaving the profession were significantly higher than the others ($p<0.05$). It was found that there was a positive and weak correlation between the total scores of workplace incivility, emotional deprivation, social companionship, and loneliness ($r=0.342-0.498$, $p<0.01$). It was determined that there was a negative and weak-moderate correlation between the levels of teammate and manager support and workplace incivility, emotional loneliness, social companionship, and loneliness ($r=-0.330/-0.545$, $p<0.01$) and a positive and weak correlation with the frequency of looking for another job ($r=0.224-0.267$, $p<0.01$).

Conclusion: It was found that nurses were rarely-sometimes exposed to incivility at work and experienced moderate levels of loneliness and emotional deprivation at work. In order to retain employees, it is thought that awareness should be raised by providing individual and managerial training on incivility and loneliness, appropriate measures should be taken in institutional policies, and measures should be taken to increase team and managerial support.

Keywords: Nurse, nursing profession, loneliness in the workplace, workplace incivility.

B.160. Vardiyalı Çalışmanın Hemşireler Üzerindeki Etkileri: Sistematik Derleme

Nehir Topak¹, Serap Torun², Damla Çalışkaner³

¹ Orcid ID:0009-0003-0514-9031, Adana Şehir Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Adana

² Orcid ID:0000-0002-1651-2735, Çukurova Üniversitesi, Adana

³ Orcid ID:0009-0005-4841-2404, Çukurova Üniversitesi, Adana

Giriş ve Amaç: Hastanelerde gün boyu devam eden sağlık hizmeti gündüz ve gece vardiyası şeklinde kesintisiz sunulmaktadır. Vardiyalarda yapılması gereken öncelikli hemşirelik işlemleri; hasta izlemi, acil müdahale, ilaç yönetimi, etkin ekip çalışmasıdır. Hemşireler, vardiya sırasında hemşirelik hizmetlerinin etkinliğini doğrudan etkileyecek kritik kararlar almak zorunda kalabilir. Vardiyalı çalışma sistemi, çalışan bireylerin yaşantılarını fiziksel ve sosyal anlamda olumsuz şekilde etkilemektedir. Ancak sağlık kurumlarına yönelik arz ve talepte olan artış vardiyalı çalışmayı zorunlu kılmaktadır. Hemşirelerin vardiyalı çalışmanın yaratacağı olumsuz etkilere karşın daha verimli çalışmasını sağlamak üzere hemşirelik hizmetleri yönetimi tarafından stratejik planlanma, izleme ve yerinde denetim yapılabilir. Bu uygulamalar vardiyalarda hemşirelik hizmetlerinin etkinliğini de artırmaktadır. Stratejik planlamada iş yüküne göre iş gücü planlaması yapılması hasta odaklı bakımın sunulmasına olanak sağlamaktadır. Böylece etkin bir hemşirelik hizmetleri yönetimi ile hasta bakımının kalitesi artmaktadır. Bu çalışmada, ülkemizde 2020-2024 yılları arasında Dergipark'ta yayınlanmış olan vardiyalı çalışmanın hemşireler üzerindeki etkilerini içeren makalelerin sistematik olarak incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Bu sistematik derlemede Prisma yöntemi kullanılmıştır. Dergipark veri tabanında 2020 Ocak-2024 Aralık tarihleri arasında ‘hemşirelik’ ve ‘vardiyalı çalışma’ anahtar kelimeleri içeren 273 araştırma makalesi taranmıştır. Dahil etme kriteri makalenin “vardiyalı çalışmanın hemşireler üzerindeki etkilerini incelemesi” olarak belirlenmiş olup makalelerin 14’ü araştırma kapsamına alınmıştır. Makaleler yazar, yıl, çalışma adı, yöntem, amaç, örneklem, sonuçlar açısından incelenmiştir.

Bulgular: Araştırma kapsamındaki makalelerin tamamı tanımlayıcı olup, vardiyalı çalışmanın uyku kalitesi, sigara kullanımı, zayıf yeme kontrolü, aşırı kilo gibi bedensel göstergeler, travmatik stres, tükenmişlik, eş duyum yorgunluğu gibi psikolojik durumlar, mesleki tatmini olumsuz etkileyecek mesleki tutumlar sonucu çeşitli sağlık ve yaşam kalitesi sorunları yaşadıkları belirlenmiştir.

Sonuç: Bu sistematik derleme, vardiyalı çalışan hemşirelerin yaşam kalitesi ve genel sağlık durumu üzerinde çok yönlü ve olumsuz etkiler oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Bu etkiler mesleki verimliliği de olumsuz etkilemektedir. Sağlık kuruluşları personel planlaması yaparken çalışan sağlığını koruyucu önlemler almalıdır.

Anahtar kelimeler: Hemşire, vardiyalı çalışma, etki.

B.160. The Effects of Shift Work on Nurses: Systematic Review

Introduction and Aim: In healthcare facilities, the provision of health services is continuous, encompassing day and night shifts. Priority nursing procedures during shifts include patient monitoring, emergency intervention, medication management, and effective teamwork. Nurses are frequently tasked with making critical decisions that can directly impact the effectiveness of nursing services during their shifts. The shift work system has been shown to exert a detrimental effect on the lives of working individuals, both physically and socially. Nevertheless, the rise in demand for health services, coupled with the need to meet supply demands, has increased the prevalence of shift work. To mitigate the adverse consequences of shift work, nursing services management must implement strategic planning, monitoring, and on-site supervision. These practices have been shown to enhance the effectiveness of nursing services in shifts. In strategic planning, workforce planning according to workload enables patient-oriented care. Consequently, the quality of patient care is enhanced by implementing effective nursing services management. The objective of this study was to systematically review articles published in Dergipark between 2020 and 2024 on the effects of shift work on nurses in our country.

Method: This systematic review employed the PRISMA method. Between January 2020 and December 2024, the Dergipark database was systematically searched for 273 research articles containing the keywords “nursing” and “shift work.” The inclusion criterion was determined as “examining the effects of shift work on nurses,” and 14 articles were included in the study. A comprehensive analysis was conducted, encompassing the authors, publication years, study names, methodologies, objectives, sample sizes, and outcomes.

Results: The articles were found to be descriptive, and it was determined that shift work was associated with various health and quality of life concerns, including sleep quality, physical indicators such as smoking, poor eating control, overweight, and psychological conditions such as traumatic stress, burnout, partner fatigue, and professional attitudes that negatively affect professional satisfaction.

Conclusions: This systematic review underscores the multifaceted and detrimental impact of shift work on nurses’ quality of life and general health status. These effects also have a negative impact on professional productivity. Healthcare organizations must implement measures to safeguard employee health while orchestrating staffing arrangements.

Keywords: Nurse, shift work, effects.

B.185. Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlığı ve Güvenliği ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki

Sibel Gülen

Orcid ID: 0000-0003-0459-8524, Düzce İl Sağlık Müdürlüğü, Düzce

Giriş ve Amaç: Sağlık alanında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği anlayışı ile kurumlarına duydukları güven, çalışma ortamını ve iş ilişkilerini doğrudan etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının algıladığı çalışan sağlığı ve güvenliği kültürü ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki bu çalışmanın evrenini, Türkiye’nin batısında yer alan bir ildeki kamu hastanesinde görev yapan tüm çalışanlar (N=109) oluşturmuştur. Örneklemine ise çalışmaya katılmayı kabul eden ve veri toplama formlarını eksiksiz dolduran katılımcılar (N=109) meydana getirmiştir. Veriler Şubat-Mart 2022 tarihleri arasında yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Veri toplama sürecinde “Kişisel Bilgi Formu”, “Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği” ve “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul izni (06.12.2021-2021/242), kurum izni ve ölçeklerin kullanımı için gerekli izinler alınmıştır.

Bulgular: Katılımcıların Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği puan ortalaması $134,65 \pm 23,44$, “Örgütsel Güven Ölçeği” puan ortalaması ise $62,83 \pm 13,52$ olarak bulunmuş ve her iki ölçek de ortalamanın üzerinde değerlendirilmiştir. Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği’nin Cronbach Alfa değeri 0,96, Örgütsel Güven Ölçeği’nin ise 0,94 olarak bulunmuştur. İki değişken arasında pozitif yönlü, güçlü ve istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,780$, $p<,001$). Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği ($R^2=0,605$; $p<,001$) ve alt boyutlarının ($R^2=0,687$; $p<,001$), katılımcıların örgütsel güven düzeyine ilişkin toplam puanına etkileri regresyon analizi ile değerlendirildiğinde, tüm modellerin ileri düzeyde anlamlı olduğu bulunmuştur.

Sonuç: Elde edilen bulgular, sağlık kurumlarında çalışan sağlığı ve güvenliğine yönelik etkili uygulamaların, çalışanların örgüte olan güven duygusunu artırabileceğini göstermektedir. Yöneticilerin, örgütsel güvenin artırılmasına yönelik stratejiler geliştirirken, çalışan sağlığı ve güvenliği politikalarını da bütüncül bir yaklaşımla ele almaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık çalışanı, örgütsel güven, çalışan sağlığı ve güvenliği.

B.185. The Relationship Between Employee Health and Safety and Organizational Trust in Health Services

Introduction and Aim: Healthcare workers’ understanding of occupational and safety, and their trust in organizations. Directly affect the working environment and business relationships. This study aimed to determine the relationship between the employee health and safety culture as perceived by healthcare workers and their organizational trust levels.

Method: The population of this descriptive and correlational study consisted of all employees (N:190) working in a public hospital in a province in western Türkiye. The sample consisted of participants (n:109) who agreed to participate in the study and completed the data collection tools. The data were collected by face-to-face survey method between February and March 2022. “Personal Information Form,” ‘Employee Health and Safety Culture Scale’ and ‘Organizational Trust Scale’ were used in the data collection process. Descriptive statistics, as well as correlation and regression analyses, were applied to analyze the data. Ethics committee approval (06.12.2021-2021/242), institutional permission, and the necessary permissions for using the scales were obtained for this study.

Results: The mean score of the Employee Health and Safety Culture Scale was 134.65 ± 23.44 , and the mean score of the “Organizational Trust Scale” was 62.83 ± 13.52 , and both scales were above the average. The Cronbach’s Alpha value of the Employee Health and Safety Culture Scale was 0.96, and the Organizational Trust Scale was 0.94. A positive, strong, and statistically highly significant relationship was found between the two variables ($r=.780$, $p<.001$). When the effects of the Employee Health and Safety Culture Scale ($R^2=0.605$; $p<.001$) and its sub-dimensions ($R^2=0.687$; $p<.001$) on the total score of the participants’ organizational trust level were evaluated by regression analysis, all models were found to be highly significant ($p < .001$).

Conclusion: The findings show that effective employee health and safety practices in health institutions can increase employees’ sense of trust in the organization. It is recommended that managers should consider employee health and safety policies with a holistic approach while developing strategies to increase organizational trust.

Keywords: Health worker, organizational trust, employee health and safety.

D.102. Hemşirelikte Olumlu Çalışma Ortamı: Bileşenler ve Stratejiler

Ramazan Emiralioğlu¹, Betül Sönmez²

¹Orcid ID: 0000-0002-4751-4864, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

²Orcid ID: 0000-0002-6091-4993, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

Amaç: Hemşire çalışma ortamının yetersizliği küresel bir sorun olup kaliteli sağlık bakım hizmetinin sunulmasını etkileyen önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Kaliteli sağlık bakımı ve olumlu hasta çıktılarının büyük oranda iyi bir hemşirelik bakımının sonucu olması hemşirelerin çalışma ortamlarının geliştirilmesinin önemini göstermektedir. Bu derleme, olumlu çalışma ortamının geliştirilmesi amacıyla hemşire liderlere ve kurumlara öneriler sunmaktadır.

Genel Bilgiler: Olumlu bir çalışma ortamı, iyileştirilmiş hasta çıktıları, hemşirelerin iyi oluşu ve çalışanların kurumda tutulması ile ilişkilendirilmektedir. Olumlu çalışma ortamına sahip olmak için, sağlık profesyonelleri arasında dinamik bir işbirliği, çalışma ortamını geliştirecek, güvenli ve kaliteli bakımı arttıracak ortak yönetim ve kararlara katılım sağlamak kritik öneme sahiptir. Nitelikli iletişim, gerçek işbirliği, etkili karar verme, uygun personel alımı, anlamlı tanınma ve otantik liderlik olumlu çalışma ortamının altı temel bileşenini belirtmektedir. Bu bileşenler, kuruluşlara, hemşireleri ve her sağlık mesleğindeki meslektaşlarını en üst düzeyde potansiyellerini uygulamaya teşvik eden, olumlu hasta çıktıları ve mesleki tatmin sağlayan çalışma ortamları yaratmaları için kanıta dayalı bir çerçeve sunmaktadır. Olumlu çalışma ortamı yaratmak ve sürdürmek, bilinçli çaba ve somut eylem adımları gerektirir. Bu, örgütün tüm seviyelerinde uzun vadeli örgütsel kültür değişimini gerektiren bir yolculuktur. Olumlu çalışma ortamının geliştirilmesine yönelik stratejileri belirlerken mevcut çalışma ortamını iyi analiz etmek gerekmektedir. Yeterli personel ve kaynak sağlamak, ekip içinde ve multidisipliner işbirliğini sağlamak, transformasyonel ve destekleyici liderlik, iş memnuniyetini arttırmak, yapısal ve psikolojik güçlendirmeyi geliştirmek belirlenen stratejilerin başında gelmektedir.

Sonuç: Hemşirelere olumlu çalışma ortamını yaratmak, hemşire liderlerin sorumluluğundadır. Hemşire liderler, öncelikle mevcut çalışma ortamlarındaki hemşire eksikliğine neden olan doğal riskleri tanımalı, güncel olumlu çalışma ortamı bileşenlerini incelemeli ve çalışma ortamını geliştirmek için paydaşlarla ortak stratejiler belirlemelidir. Bu bağlamda, olumlu çalışma ortamını yaratmak için belirlenen stratejilerin uygulanmasında hemşire liderlere ve kurumlara sorumluluklar düşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bileşenler, hemşirelik, olumlu çalışma ortamı, stratejiler.

D.102. Positive Work Environment in Nursing: Components and Strategies

Aim: The inadequacy of nurses’ work environments is a global issue and represents a significant challenge affecting the provision of quality healthcare services. Given that quality healthcare and positive patient outcomes primarily result from effective nursing care, the importance of improving nurses’ work environments becomes evident. This review offers recommendations to nurse leaders and institutions for developing a positive work environment.

Background: A positive work environment is associated with improved patient outcomes, nurses’ well-being, and employee retention within institutions. To establish a positive work environment, dynamic collaboration among healthcare professionals, shared governance that enhances the work setting, and participation in decision-making to promote safe and quality care are of critical importance. The six core components of a positive work environment are identified as skilled communication, true collaboration, effective decision-making, appropriate staffing, meaningful recognition and authentic leadership. These components provide an evidence-based framework for organizations to create work environments that encourage nurses and their colleagues across all healthcare professions to realize their full potential, leading to positive patient outcomes and professional satisfaction. Creating and sustaining a positive work environment requires deliberate effort and concrete action steps. It is a journey that involves long-term organizational culture change at all levels of the institution. When identifying strategies to enhance the work environment, it is essential to thoroughly analyze the existing conditions. Key strategies include providing adequate staffing and resources, providing teamwork and multidisciplinary collaboration, transformational and supportive leadership, enhancing job satisfaction, and enhancing structural and psychological empowerment.

Conclusion: Nurse leaders are responsible for creating a positive work environment for nurses. They must first identify the natural risks contributing to nursing shortages in existing work environments, review the current components of positive work environments in the literature, and collaborate with stakeholders to develop joint strategies for improvement. In this context, nurse leaders and institutions are responsible for implementing the identified strategies to create a positive work environment.

Keywords: Components, nursing, positive work environment, strategies.

B.101. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Presenteeism Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Melek Tuncay¹, Metin Ateş²

¹ Orcid ID: 0009-0003-8056-6871, Arel Üniversitesi, Sağlık Yönetimi, Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0003-1457-6484, Arel Üniversitesi, Sağlık Yönetimi, Öğretim Üyesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetleri emeğin yoğun olduğu sektör olup en önemli unsuru insan kaynağıdır. Kurumların yüksek verimlilik ve üretkenliği, insan kaynağının kalitesiyle, iş yapış şekliyle ve performansı ile ilgilidir. Çalışanların verimli olmaları ve yüksek performansa ulaşabilmeleri için örgütsel adalet algısının yerleşmiş olması gerekir. Örgütsel adalet algısı ve işte var olamama (presenteeism) örgüt ve çalışanlar için önemli kavramlar olup, sağlık çalışanları üzerinde bu kavramları ele alan çalışmanın az olması bu araştırmanın önemini göstermektedir. Bu araştırmanın temel amacı sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarının presenteeism üzerine etkisinin incelenmesidir.

Yöntem: Bu araştırma tanımlayıcı ve kesitsel özellikte nicel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. 01.02.2024-01.08.2024 tarihleri arasında Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir. Veriler “Örgütsel Adalet Ölçeği”, “YS Presenteeism Ölçeği” kullanılarak çevrim içi formlar ile toplanmıştır. Etik izin çalışmanın gerçekleştirildiği hastanenin etik kurulundan etik uygunluk onayı (Tarih/No: 31.01.2024/77) alınmıştır.

Bulgular: Çalışmaya 372 sağlık çalışanı katılmıştır. Katılımcıların %68,82'sini kadınlar, %69,89'unu 21-30 yaş arasında çalışanlar, %62,63'ünü lisans mezunları, %40,32'sini hemşireler ve %37,1'ini 3-5 yıl çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların örgütsel adalet algısı ve presenteeism ölçeklerinden aldıkları puanlar incelendiğinde, örgütsel adalet alt boyutlarından işlem adaleti ($1,93 \pm 1,13$; $\alpha=0,979$), dağıtım adaleti ($1,95 \pm 1,19$; $\alpha=0,959$) ve genel örgütsel adalet ($1,90 \pm 1,08$; $\alpha=0,987$) puanlarının düşük olduğu görülmektedir. Presenteeism Ölçeğinde, duygulanım ($3,50 \pm 1,15$; $\alpha=0,949$), aksiyon ($3,31 \pm 1,37$; $\alpha=0,917$) ve genel presenteeism ($3,45 \pm 1,15$; $\alpha=0,958$) puanlarının orta düzeyde olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca örgütsel adalet algısının presenteeism davranışları üzerindeki etkisi anlamlı ve negatif yönlüdür (Std.β: -0,254; $p<0,001$).

Sonuç: Yapılan bu çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının presenteeism davranışları üzerinde negatif etkisi olduğu görülmektedir. İş yapmama, telefonda vakit geçirme, iş dışı sohbetler, internette zaman geçirme gibi birçok davranış presenteeism kapsamında değerlendirilmektedir. Düşük örgütsel adalet algısının bu davranışları artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel adalet algısının artırılmasına yönelik çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yoğun çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve iş gücü dağılımı için personel sayısının artırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet algısı, presenteeism (işte var olamama), sağlık çalışanı.

B.101. Examining the Effect of Organizational Justice Perception on Presenteeism in Healthcare Workers

Introduction and Aim: Health services are labor-intensive sector and its most important element is human resources. The high efficiency and productivity of institutions is related to the quality of human resources, the way of doing business and their performance. In order for employees to be productive and achieve high performance, the perception of organizational justice must be established. Perception of organizational justice and presenteeism are important concepts for organizations and employees, and the lack of studies on these concepts on healthcare workers shows the importance of this research. The main purpose of this research is to examine the effect of healthcare professionals' organizational justice perceptions on presenteeism.

Method: This research was designed as a descriptive and cross-sectional quantitative research. It was held at Başakşehir Çam and Sakura City Hospital between 01.02.2024-01.08.2024. Data were collected with online forms using the “Organizational Justice Scale” and “YS Presenteeism Scale”. Ethical permission was received unanimously from the ethics committee of the hospital where the study was carried out, with article 77/31.01.2024.

Results: 372 healthcare professionals participated in the study. 68.82% of the participants are women, 69.89% are employees between the ages of 21-30, 62.63% are undergraduate graduates, 40.32% are nurses and 37.1% are employees who have been working for 3-5 years. constitutes. When the scores of the participants from the organizational justice perception and presenteeism scales were examined, procedural justice (1.93 ± 1.13 ; $\alpha=0.979$), distributive justice (1.95 ± 1.19 ; $\alpha=0.959$) and general organizational justice were evaluated as sub-dimensions of organizational justice. It is seen that the scores of (1 and $.90 \pm 1.08$; $\alpha=0.987$) are low. In the Presenteeism Scale, affect (3.50 ± 1.15 ; $\alpha=0.949$), action (3.31 ± 1.37 ; $\alpha=0.917$) and general presenteeism (3.45 ± 1.15 ; $\alpha=0.958$) scores were found to be in the middle range. It is noteworthy that the level of these scores is moderate. Additionally, the effect of organizational justice perception on presenteeism behaviors is significant and negative (Std.β: -0.254; $p<0.001$).

Conclusion: In the study, it is seen that the perception of organizational justice has a negative effect on presenteeism behaviors in healthcare professionals. Many behaviors such as not doing work, spending time on the phone, and spending time on the internet are considered within the scope of presenteeism. It was concluded that low perception of organizational justice increases these behaviors. In order to increase the perception of organizational justice, it is recommended to improve working conditions, organize intensive working hours and increase the number of personnel for workforce distribution.

Keywords: Perception of organizational justice, presenteeism, healthcare worker.

B.102. Hemşirelikte İşbirliğine İlişkin Paydaş Görüşleri: Engelleyici ve Kolaylaştırıcılar Üzerine Nitel Bir Araştırma

Hasan Fehmi Dirik¹, Menevşe Yıldırım², Sinem Özmen³, Şeyda Seren İntepeler⁴

¹ Orcid ID: 0000-0003-4606-4942, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir

² Orcid ID: 0000-0001-6033-6196, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir

³ Orcid ID: 0000-0002-4611-3217, Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla

⁴ Orcid ID: 0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir

Giriş ve Amaç: Hemşirelik mesleğinin lisans eğitiminden itibaren geliştirilmesi, mesleğin sahip olduğu gücün eksiksiz yansıtılması ve mesleki kararlarda ortak bilinçle hareket edilmesi için tüm paydaşların “hemşirelikte iş birliği” çatısı altında buluşması gerekmektedir. İş birliğinin geliştirilmesinde ise, akademik ve klinik alanda çalışan hemşireler ile lisans eğitimi alan öğrencilerin iş birliğine yönelik bakış açılarının değerlendirilmesi temel adımı oluşturacaktır. Çalışma, tüm paydaş görüşlerini kapsamlı ve derinlemesine incelemeyi hedefleyen ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır. Bu yönüyle, hemşire, yönetici ve eğitimcilerle rehberlik edecek veriler sunması beklenmektedir. Çalışmanın amacı, iş birliği ilişkilerinin önündeki engelleri ve işbirliğinin geliştirilmesinde rol oynayan kolaylaştırıcıları belirlemektir.

Yöntem: Nitel tanımlayıcı tasarımda yürütülen bu çalışmada, işbirliğine ilişkin bilgi ve deneyime sahip paydaşlarla görüşmek amacıyla amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veri zenginliği ve doyumu göz önünde bulundurularak, farklı rollerin temsiliyeti sağlanmıştır. Ocak-Temmuz 2023 tarihleri arasında bir üniversitenin hemşirelik fakültesi öğrencileri (n=12), öğretim elemanları (n=12) ve aynı üniversiteye bağlı hastanede çalışan hemşirelerle (n=12) toplamda 36 bireysel derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla yapılmıştır. Elde edilen veriler, indüktif içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Çalışma, üniversitenin etik kurulunun onayı ve fakülte ile hastaneden alınan kurum izinleri sonrası gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Belirlenen iki ana temanın ilki olan “Kolaylaştırıcı Yaklaşımlar”ın alt temaları “gelişime katkı sağlayan birliktelikler”, “ekibin parçası olarak görme”, “yapıcı geribildirimler yoluyla motive etme” ve “isteklilik”tir. Diğer ana tema olan “Engeller”in alt temalarını ise “üçlü paydaş etkileşiminin yetersizliği”, “planlama sorunları” ve “insan gücü yetersizliği” oluşturmuştur.

Sonuç ve Öneriler: Çalışma ile meslek paydaşlarının iş birliği ile ilgili benzersiz/farklı ama aynı zamanda tamamlayıcı bakış açılarına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kolaylaştırıcı yaklaşımlar doğrultusunda, paydaşların işbirliğine katkı sağlamak için çaba sarf etmelerinin önemli olacağı görülmektedir. Engeller teması ise her kademedeki yöneticilerin iş gücü planlaması ve eğitim/çalışma ortamının işleyişi ile ilgili planlamaları titizlikle yapması gerektiğini açığa çıkarmıştır. İşbirliğinin sağlanması ve sürdürülmesi bağlamında, paydaş birlikteliğinin ve etkileşiminin artırılması temel strateji olarak tüm paydaşlara yararlı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Derinlemesine görüşme, hemşire, işbirliği, nitel araştırma, paydaş.

B.102. The Perspectives of Partners on Collaborative Partnerships in Nursing: A Qualitative Study of Barriers and Facilitators

Introduction and Aim: The development of the nursing profession from the undergraduate education stage, a comprehensive reflection of the profession’s power, and a unified approach to professional decisions are all possible through “collaborative partnership in nursing.” To enhance collaborative partnership, evaluating the perspectives of nurses in academic and clinical settings and those of undergraduate nursing students is essential. This study aims to thoroughly examine the views of all parties involved, which will be the first study involving entire partners, providing valuable data that can guide nurses, nurse managers, and academics. Therefore, the study’s main objective was to gain a deeper understanding of the barriers and facilitators of collaborative partnerships.

Method: This study, conducted using a qualitative descriptive design, employed purposive sampling to interview partners with knowledge and experience related to collaborative partnerships. A diverse representation of roles was included to ensure data richness and saturation. Between January and July 2023, thirty-six in-depth individual interviews were conducted using a semi-structured interview with 12 nursing students, 12 faculty members, and 12 nurses working at a university’s affiliated nursing faculty and hospital. The data were analyzed using inductive content analysis. Ethical approval was obtained from the University’s Ethics Committee, and institutional permissions were obtained from the hospital and faculty where the study was conducted.

Results: The first theme identified was “Facilitating Approaches,” which consists of sub-themes: “togetherness contributing to development,” “viewing each member as part of the team,” “motivating through constructive feedback,” and “willingness.” The second theme, “Barriers,” includes sub-themes: “inadequate interaction among the three partners,” “planning challenges,” and “insufficient workforce.”

Conclusion and Recommendations: The study concluded that each partner holds unique and varying but complementary perspectives on collaborative partnerships. Partners can enhance collaborative elements through efforts that are aligned with facilitating approaches. The barriers identified suggest that managers at all levels need to carefully plan workforce management and the functioning of the education/work environment. To ensure and sustain collaborative partnerships, increasing unity and interaction among all three partners would be a valuable strategy for all partners.

Keywords: Collaboration, in-depth interview, nurse, qualitative research, partners.

B.123. Sosyal Etkinliklerin Hemşire İş Motivasyonu ile İlişisinin İncelenmesi: Tanımlayıcı Araştırma Güzide Özden Akcan¹, Merve Tülü², Ali Arslanoğlu³, Melike Kızılkaya⁴, Esra Sarıbaş⁵, Feyza Çetinkaya Kutun⁶, Sümeyra Gülkaynak⁷

¹ Orcid ID: 0000-0003-3871-9216, Sultan 2. Abdülhamid Han EAH, İstanbul

² Orcid ID: 0009-0003-1767-0174, Sultan 2. Abdülhamid Han EAH, İstanbul

³ Orcid ID: 0000-0002-4454-0397, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, İstanbul

⁴ Orcid ID: 0009-0009-6662-0628, Sultan 2. Abdülhamid Han EAH, İstanbul

⁵ Orcid ID: 0000-0002-1380-1224, Sultan 2. Abdülhamid Han EAH, İstanbul

⁶ Orcid ID: 0000-0002-8184-7080, Sultan 2. Abdülhamid Han EAH, İstanbul

⁷ Orcid ID: 0000-0002-2492-6209, Sultan 2. Abdülhamid Han EAH, İstanbul

Giriş ve Amaç: Çalışan motivasyonu örgütsel başarı ve performansı etkileyen önemli bir unsurdur. Sağlık kurumlarında da en kalabalık meslek grubu olan hemşirelerin motivasyonu bakım kalitesi ve hasta memnuniyetini önemli ölçüde iyileştirmektedir. Bu nedenle yöneticilerin hemşirelerin motivasyonunu artırmaya yönelik girişimlerde bulunması önemlidir. Bu çalışmada kurumda düzenlenen sosyal etkinliklere katılmanın hemşirelerin motivasyonu üzerinde anlamlı fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırmanın verileri 17-21 Mart 2025 tarihleri arasında İstanbul’da yer alan bir Eğitim ve Araştırma hastanesinde çalışmakta olan 371 Hemşire arasından ve veri sağlamaya gönüllü toplam 198 hemşireden elde edilmiştir. Veriler katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini ve sosyal aktivitelere katılım durumlarını belirlemek amacı ile araştırmacılar tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” ve “Hemşire İş Motivasyon Ölçeği” ile yüz yüze toplanmıştır. Kişisel bilgi formu 14 sorudan oluşmaktadır. Veri analizinde SPSS 25.0 programında tanımlayıcı ve karşılaştırmalı istatistikler kullanılmıştır. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul’undan 27.02.2025 tarihli ve 25/158 numaralı etik kurul onayı alınmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşireler çoğunlukla kadın (%79,8), evli (%52), lisans mezunu (%74,2), çoğu ayaktan hizmet veren birimlerde çalışan (%26,2), çoğu 5 yıl ve altı çalışma süresi olan (%45,9), bulunduğu kurumda çalışma süresi 3 yıl ve altı olan (%39,3), haftalık çalışma saati 40 saat ve altında olan (%34,3) katılımcılardır. Katılımcıların çoğu mesleğini severek yapan (%55) ve çoğu isteyerek bu mesleği seçen (%68,1) hemşirelerdir. Katılımcı hemşirelerin %65,2’si kurum tarafından düzenlenen sosyal etkinliklere katılmıştır. En sık katılım gösterilen sosyal etkinlikler kültürel etkinliklerdir (%63,1). Araştırmaya katılan hemşirelerin Hemşire İş Motivasyon Ölçeği puan ortalaması $62,20 \pm 10,12$ olarak hesaplanmıştır. Etkinliklere katılan hemşirelerin ölçek puanı katılmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı farkla ($t:4,655$, $p<0,001$) yüksek bulunmuştur. Ayrıca hemşirelerin yaş, medeni durum, mesleği isteyerek seçme, çalıştığı birim, kurumda çalışma süresi, haftalık çalışma saati özelliklerinin ölçek skorları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı fark oluştururken, diğer özelliklerinin anlamlı fark oluşturmadığı saptanmıştır.

Sonuç: Hemşire iş motivasyonunu artırmada sosyal etkinliklere katılmanın etkisi olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılanlardan sosyal etkinliklere katılanların iş motivasyonları katılmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Kurum yöneticilerinin motivasyonu artırmak amacıyla kurum bünyesinde sosyal aktiviteler düzenlemeleri önerilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, motivasyon, boş zaman aktivitesi.

B.123. Examining the Relationship Between Social Activities and Nurse Work Motivation: A Descriptive Research

Introduction and Aim: Employee motivation is an important factor affecting organizational success and performance. The motivation of nurses, the largest occupational group in health institutions, significantly improves the quality of care and patient satisfaction. Therefore, it is important for managers to take the initiative to increase nurses' motivation. The aim of this study was to determine whether participation in social activities organized in the institution significantly affects nurses' motivation.

Method: The study's data were obtained from 371 nurses working in a Training and Research Hospital in Istanbul between March 17-21, 2025, and 198 nurses who volunteered to provide data. The data were collected face-to-face using the “Personal Information Form” and the “Nurse Work Motivation Scale” developed by the researchers to determine the participants' socio-demographic characteristics and participation in social activities. The personal information form consists of 14 questions. Descriptive and comparative statistics were used in the SPSS 25.0 program in the data analysis. Ethics committee approval dated 27.02.2025 and numbered 25/158 was received from the Health Sciences University Hamidiye Scientific Research Ethics Committee.

Results: The nurses who participated in the study were mostly female (%79.8), married (%52), had a bachelor's degree (%74.2), most worked in outpatient units (%26.2), most had 5 years or less of work (%45.9), had 3 years or less of work in their current institution (%39.3), and worked 40 hours or less per week (%34.3). Most participants were nurses who loved their profession (%55), and most chose it willingly (%68.1). 65.2% of the participating nurses participated in social events organized by the institution. The most frequently attended social events were cultural events (%63.1). The participating nurses' mean score on the Nurse Work Motivation Scale was calculated as 62.20 ± 10.12 . The scale score of the nurses who participated in the events was statistically significantly higher than those who did not participate ($t:4.655, p<0.001$). In addition, it was determined that the characteristics of the nurses' age, marital status, choosing the profession voluntarily, the unit they work in, the duration of service in the institution, and weekly working hours created a statistically significant difference on the scale scores. In contrast, other characteristics did not create a significant difference.

Conclusion: It was found that participation in social activities increases nurses' work motivation. Among the study participants, those who participated in social activities had higher work motivation than those who did not. It is recommended that institution managers organize social activities within the institution to increase motivation.

Keywords: Nurse, motivation, leisure activity.

B.128 Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Davranışlarının Değerlendirilmesi

Neslihan Erim¹, Seyhan Çerçi²

¹ Orcid ID: 0009-0001-8045-8817, İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0002-1370-9604, İstanbul Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelik, sağlık hizmetlerinin temel taşlarından biridir ve sağlık sisteminin etkinliğini ve verimliliğini doğrudan etkiler. Hemşirelerin iş yerindeki verimlilikleri, hem bireysel performanslarını hem de sağlık hizmetlerinin kalitesini etkileyen önemli bir faktördür. Bu çalışma, hemşirelerin verimlilikle ilgili tutumlarını ve bu tutumların kişisel ve mesleki özelliklerle nasıl ilişkilendiğini incelemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda olan bu çalışmanın evrenini İstanbul’da bulunan bir kamu üniversitesi hastanesinde çalışan hemşireler (N:1.100), örneklemini ise basit rastgele örnekleme yöntemi ile veri toplama araçlarını eksiksiz yanıtlayan 289 hemşire oluşturdu. Veriler Kişisel Bilgi Formu, Hemşirelerin Verimliliğine İlişkin Tutum Ölçeği kullanılarak Şubat-Mart 2025’te toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı testler ile gruplar arası karşılaştırmalarda bağımsız gruplarda t testi ile One Way ANOVA testi, post-hoc analizlerde de Tukey HSD kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık değeri 0,05 değeri kabul edildi. Etik kurul (27.12.2024 tarihli 2024/25 sayılı), kurum izni ve katılımcılardan gönüllü onam alındı.

Bulgular: Katılımcıların %82’si kadın, %64,4’ü evli, %30,4’ü 29-35 yaş aralığında, %72’si lisans mezunu ve %15,2’sinin yönetici pozisyonunda çalıştığı belirlendi. Hemşirelerin, Verimliliğine İlişkin Tutum Ölçeği puan ortalaması $45,57 \pm 17,72 (\alpha=0,895)$ olup; en yüksek toplam puan ortalamasının Mesleğe Bağlılık alt boyutunda ($67,40 \pm 18,47; \alpha=0,807$), en düşük puan ortalamasının ise Ödüllendirme alt boyutunda ($33,77 \pm 20,61; \alpha=0,663$) olduğu belirlendi. Hemşirelerin kişisel özelliklerinden 43 yaş ve üstü, kadın ile lisansüstü mezunlarının verimliliğe ilişkin tutumları istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksekken ($p<0,05$), medeni durumun anlamlı fark oluşturmadığı bulundu. Mesleki özelliklerinden 11 ve üstü yıl deneyim, yönetici hemşire ile gündüz mesaisinde çalışan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksekken ($p<0,05$), çalışılan birimin anlamlı fark oluşturmadığı saptandı.

Sonuç: Hemşirelerin verimliliğe ilişkin algısının düşük olduğu, kişisel ve mesleki özelliklere göre farklılık gösterdiği tespit edildi. Hemşirelerin mesleki gelişimlerini destekleyecek eğitim programları, yönetici pozisyonundaki hemşirelere yönelik liderlik becerileri geliştirme çalışmaları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, verimliliklerini artırmada etkili olabilir.

Anahtar Kelimeler: Verimlilik, hemşirelerde verimlilik, hemşirelik.

B.128 Evaluation of Nurses' Behaviours Related to Productivity

Introduction and Aim: Nursing is one of the cornerstones of health services and directly affects the effectiveness and efficiency of the health system. Nurses' productivity in the workplace is an important factor that affects both their individual performance and the quality of health services. This study aims to examine nurses' attitudes towards productivity and how these attitudes are related to personal and professional characteristics.

Method: The population of this descriptive and cross-sectional study consisted of nurses working in a public university hospital in Istanbul (N: 1,100), and the sample consisted of 289 nurses who answered the data collection tools completely by simple random sampling method. Data were collected in February-March 2025 using the Personal Information Form and the Attitude Scale on Nurses' Productivity. Descriptive tests, t-tests in independent groups, one-way ANOVA test in intergroup comparisons, and Tukey HSD in post-hoc analyses were used to analyze the data. A statistical significance value of 0.05 was accepted. Ethics committee (dated 27.12.2024 and numbered 2024/25), institutional permission, and voluntary consent were obtained from the participants.

Results: It was determined that 82% of the participants were female, 64.4% were married, 30.4% were in the 29-35 age range, 72% were undergraduate graduates, and 15.2% were working in managerial positions. The mean score of the Attitude Towards Productivity Scale of the nurses was 45.57 ± 17.72 ($\alpha=0.895$); the highest mean total score was found in the sub-dimension of Commitment to Profession (67.40 ± 18.47 ; $\alpha=0.807$), and the lowest mean score was found in the sub-dimension of Rewarding (33.77 ± 20.61 ; $\alpha=0.663$). Among the nurses' personal characteristics, it was found that the attitudes of 43-year-old and older female and postgraduate graduates towards productivity were statistically higher with a significant difference ($p<0.05$). At the same time, marital status did not create a significant difference. While the attitudes towards the productivity of nurses with 11 or more years of experience, nurse managers, and nurses working day shifts were statistically significantly higher ($p<0.05$), it was found that the unit of work did not make a significant difference.

Conclusion: It was determined that nurses' perceived productivity was low and differed according to personal and professional characteristics. Training programs to support nurses' professional development, leadership skills development studies for nurses in managerial positions, and improvement of working conditions may be effective in increasing their productivity.

Keywords: Productivity, productivity in nurses, nursing.

B.133. Cinsiyetin Hemşirelerin Örgütsel Davranışlarına Etkisi: Sistematik Bir Derleme

Saadet Özdilek¹, Begüm Yalçın², Feride Eşkin Bacaksız³

¹ Orcid ID: 0000-0002-4499-1948, İÜ-C Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı Öğrencisi, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0002-3149-4854, İÜ-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim ABD, İstanbul

³ Orcid ID: 0000-0002-1627-7683, İÜ-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim ABD, İstanbul

Giriş ve Amaç: Kadın ve erkeğe yüklenen toplumsal roller iş yaşamında bazı tutum ve uygulama farklılıkları doğurmaktadır. Bu farklı tutum ve uygulamalar çeşitli sorunlara neden olma potansiyeline sahiptir ve ne yazık ki kadınlar dezavantajlı konumda olan taraftadır. Bu çalışma sağlık sektörünün önemli bir bileşeni olan hemşirelerin cinsiyetleri bağlamında örgütsel davranış konularındaki çalışmalarını inceleyerek, benzerlik ve farklılıkları bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Bu tanımlayıcı araştırmada Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisinde 2014-2025 yılları arasında yayımlanan tüm sayılarda (11 cilt, 33 sayı) yer alan toplam 368 makale incelenmiş; hemşire örnekleminde veri toplanan, herhangi bir örgütsel davranış bağlamında yürütülen ve cinsiyete göre karşılaştırma analizi yapılan 44 makale çalışmaya dahil edilmiştir.

Bulgular: Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisinde makalelerde toplamda 50 farklı örgütsel davranış konusuna odaklanıldığı ve en sık incelenen konuların İş Doyumu (n=4), Profesyonel Değerler Algısı (n=4) ve Bireysel Yenilikçilik (n=4) olduğu, bunları Örgütsel Vatandaşlık (n=3) ve Merhamet Yorgunluğunun (n=3) izlediği bulundu. Çalışmalarda; İş Doyumu, Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Lider-Üye Etkileşimi, Çalışan Performansı gibi örgütsel davranış konularının çoğunda (n:29; %58) cinsiyetin anlamlı fark oluşturmadığı raporlanmaktadır. Diğer yandan Değişime Açıklık, Çalışan Güvenliği, Duygusal Emek, İş Birliğine Yönelik Tutum, Örgütsel Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti, İş-Aile Çatışması, Mesleğe Bağlılık, Psikolojik Sağlamlık, Kalite Algısı, COVID-19 Korkusu, Hemşirelik Bakımında Etik Tutum, İkincil Travmatik Stres konularında kadınların; Profesyonel Değer Algısı, Bireysel Yenilikçilik, Yaşam Kalitesi, Bakım Davranışlarını Değerlendirme, İşe Yabancılaşma, Merhamet Yorgunluğu, Örgütsel Güven başlıklarında ise erkeklerin puan ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı farkla yüksek olduğu raporlanmaktadır.

Sonuç: Kadın ve erkeklerin örgütsel yaşam içinde pek çok başlıkta benzer davranışlar sergilediği unutulmamalı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda her iki cinsiyete de adil çalışma ortamı ve yükselme olanakları sağlanmalıdır. Diğer yandan toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle kadın ve erkeklerden beklenen rollerin farklı olmasının iş yaşamına yönelik çeşitli sorunlara neden olabildiği göz önünde bulundurulmalıdır. Sağlık bakım kurumlarının yöneticileri farklılıkların yönetimi konusunda eğitilmiş olmalı, bu konuda kendilerini geliştirecek eğitimlere katılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel davranış, cinsiyet, kadın, erkek, hemşire.

B.133. The Effect of Gender on Organizational Behavior of Nurses: A Systematic Review

Introduction and Aim: Social roles assigned to women and men create differences in attitudes and practices in business life. These different attitudes and practices have the potential to cause various problems, and unfortunately, women are at a disadvantage. This study was conducted to examine the studies on organizational behavior in the context of the gender of nurses, who are an important component of the health sector, and to reveal the similarities and differences from a holistic perspective.

Method: In this descriptive study, a total of 368 articles in all issues (11 volumes, 33 issues) published in the Journal of Health and Nursing Management between 2014-2025 were examined; 44 articles that collected data on a nurse sample were conducted in any organizational behavior context and were subjected to comparative analysis according to gender were included in the study.

Results: It was found that a total of 50 different organizational behavior topics were focused on in the articles in the Journal of Health and Nursing Management, and the most frequently examined topics were Job Satisfaction (n=4), Perception of Professional Values (n=4) and Individual Innovativeness (n=4), followed by Organizational Citizenship (n=3) and Compassion Fatigue (n=3). It is reported that gender does not significantly affect most organizational behavior topics such as Job Satisfaction, Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Leader-Member Interaction, and Employee Performance (n: 29; 58%). On the other hand, in the subjects of Openness to Change, Employee Safety, Emotional Labor, Attitude Towards Collaboration, Organizational Cynicism, Intention to Leave, Work-Family Conflict, Commitment to the Profession, Psychological Resilience, Perception of Quality, Fear of COVID-19, Ethical Attitude in Nursing Care, Secondary Traumatic Stress, women; In the titles of Professional Value Perception, Individual Innovation, Quality of Life, Evaluation of Care Behaviors, Work Alienation, Compassion Fatigue, Organizational Trust, it is reported that the average scores of men are statistically significantly higher.

Conclusion: It should not be forgotten that women and men exhibit similar behaviors in many titles in organizational life, and both genders should be provided with a fair working environment and promotion opportunities in terms of gender equality. On the other hand, it should be taken into consideration that the different roles expected from women and men due to gender perception can cause various problems in business life. Managers of healthcare institutions should be trained in the management of differences and participate in activities that will improve themselves in this regard.

Keywords: Organizational behavior, gender, women, men, nurse.

B.143. Hemşirelerin İşyerinde Maruz Kaldıkları Nezaketsiz Davranışlar ve Hasta Güvenliği Kültürü Algıları Arasındaki İlişki

Nurcan Doğan Yalçın¹, Havva Arslan Yürümezoğlu²

¹ Orcid ID: 0009-0009-7742-1595, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

² Orcid ID: 0000-0001-7180-9833, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

Giriş ve Amaç: Dünyada ve ülkemizde hemşirelerin işyerinde maruz kaldıkları nezaketsiz davranışları ele alan çalışmalar son yıllarda giderek artmaktadır. Ancak bu davranışların hasta güvenliği üzerindeki olumsuz etkilerini ele alan çalışmalar sınırlıdır. Bu araştırma, hemşirelerin işyerinde maruz kaldıkları nezaketsiz davranışlarının sıklığı ve hasta güvenliği kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Çalışma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda, 320 yatak kapasitesine sahip bir kamu eğitim araştırma hastanesinde, Haziran-Aralık 2024 tarihleri arasında kurum izni ve etik kurul onayı (Tarih:15.05.2024 tarih ve Sayı:2024/17-24) alınarak yapılmıştır. Olasılıksız örnekleme yöntemi kullanılarak kurumda çalışan 395 hemşirenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş, 220 hemşireye ulaşılmıştır. Araştırmada veriler Hemşire Sosyodemografik ve İşe İlişkin Özellikler Formu, İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği ve Hasta Güvenliği Kültürü Hastane Ölçeği soruları ile toplanmıştır. Veriler SPSS 22.0 programında tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve Kruskal Wallis H testi ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin meslektaş (1,60±0,57; $\alpha=0,82$) ve sorumlu (1,46±0,50; $\alpha=0,78$) hemşireleri tarafından nezaketsizliğe maruz kalma sıklıklarının düşük düzeyde olduğu; hasta güvenliği kültürü algısında en düşük ortalama puanın ‘Personel ve Çalışma Temposu’ alt boyutunda (2,78±0,61; $\alpha=0,61$), en yüksek puanın ise ‘Hata Hakkında İletişim (4,06±0,94; $\alpha=0,88$)’ ve İletişim Açıklığı alt boyutlarında (4,06±0,85; $\alpha=0,76$) olduğu belirlenmiştir. Sorumlu hemşire nezaketsizliği Hasta Güvenliği Kültürü Ölçeği alt boyutlarından Takım Çalışması, Süpervizör, Yönetici veya Klinik Liderin Hasta Güvenliği Desteği, Hata Hakkında İletişim ve İletişim Açıklığı ile negatif yönde, zayıf (sırasıyla $r=-,206, -220, -227, -176$; $p<0,01$); meslektaş nezaketsizliği ise Takım Çalışması, Personel ve Çalışma Temposu, Örgütsel Öğrenme, Hataya Tepki, Hata Hakkında İletişim ve İletişim Açıklığı alt boyutları ile negatif yönde, zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkili bulunmuştur (sırasıyla $r=-,178, -229, -174, -156, -216, -184$; $p<0,01$).

Sonuç: Bu çalışmanın bulguları, hemşirelerin meslektaşları ve yöneticileri tarafından nezaketsiz davranışlara düşük düzeyde maruz kaldıklarını göstermektedir. Bununla birlikte nezaketsiz davranışların sıklığının hemşirelerin hasta güvenliği kültürü algıları ile negatif ilişkili olması bu davranışların hasta güvenliğine olumsuz yansımaları açısından dikkat çekicidir. Güvenli bakımın sağlanması için çalışma ortamında nezaketin güçlendirilmesi ve olumlu çalışma ortamlarının teşvik edilmesi önemlidir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri nezaketsizliği, hasta güvenliği, hemşire.

B.143. The Relationship Between Nurses' Workplace Incivility Behaviors and Their Perceptions of Patient Safety Culture

Introduction and Aim: In recent years, there has been a growing body of research, both globally and nationally, on the incivility that nurses experience in the workplace. However, studies examining the negative impact of such behaviors on patient safety remain limited. This study aims to investigate the relationship between the frequency of workplace incivility experienced by nurses and their perceptions of patient safety culture.

Method: This descriptive and correlational study was conducted at a public teaching and research hospital with a capacity of 320 beds between June and December 2024, following institutional permission and ethics committee approval. A non-probability sampling method was used to reach all 395 nurses employed at the hospital, and data were obtained from 220 participants. Data were collected using the Nurse Sociodemographic and Work-Related Characteristics Form, the Workplace Incivility Scale, and the Patient Safety Culture Hospital Scale. Data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and the Kruskal–Wallis H test in SPSS 22.0.

Results: The frequency of nurses being exposed to incivility by colleagues and charge nurses was found to be low (1.60 ± 0.57 ; $\alpha=0.82$ and 1.46 ± 0.50 ; $\alpha=0.78$, respectively). Among the sub-dimensions of the Hospital Survey on Patient Safety Culture, the lowest mean score was observed in ‘Staffing and Work Pace’ (2.78 ± 0.61 ; $\alpha=0.61$), while the highest scores were in ‘Communication About Error’ (4.06 ± 0.94 ; $\alpha=0.88$) and ‘Communication Openness’ (4.06 ± 0.85 ; $\alpha=0.76$). Charge nurse incivility was negatively and weakly correlated with the sub-dimensions of Teamwork, Supervisor, Manager, or Clinical Leader Support for Patient Safety, ‘Communication About Error’ and ‘Communication Openness’ ($r = -0.206, -0.220, -0.227, -0.176$; $p < 0.01$, respectively); colleague incivility was found to be negatively and weakly statistically significantly associated with Teamwork, Staffing and Work Pace, Organizational Learning—Continuous Improvement, Response to Error, Communication About Error’ and ‘Communication Openness’ sub-dimensions ($r = -0.178, -0.229, -0.174, -0.156, -0.216, -0.184$; $p < 0.01$, respectively).

Conclusion: The findings of this study indicate that nurses are exposed to low levels of incivility from their colleagues and managers. However, the frequency of incivility is significantly negatively correlated with nurses’ perceptions of patient safety culture, highlighting the detrimental impact of such behaviors on patient safety. To ensure safe care, fostering a culture of respect in the workplace and promoting positive working environments is crucial.

Keywords: Workplace incivility, patient safety, nurse.

B.144. Hemşirelerin, Mesleğe Bağlılığını Etkileyen Faktörler

Ayşe Turan¹, İsmail Kuşoğlu², Gülçin Türkmen Sarıyıldız³, Uygun Turan⁴

¹ Orcid ID: 0009-0003-5723-9805, Medicana International Hastanesi, Ankara

² Orcid ID: 0000-0003-3366-3794, Medicana International Hastanesi, Ankara

³ Orcid ID: 0000-0002-3331-6429, Medicana International Hastanesi, Ankara

⁴ Gazi Mustafa Kemal Mesleki ve Çevresel Hastalıklar Hastanesi, Ankara

Giriş ve Amaç: Mesleğe bağlılık, hizmet kalitesi açısından önemli bir unsurdur. Araştırma, sağlık kuruluşlarında hemşirelerin mesleğe bağlılıklarını etkileyen yönetsel faktörleri incelemek amacıyla kesitsel, tanımlayıcı tipte gerçekleştirildi.

Yöntem: Araştırmanın örneklemini 15 Ocak 2025- 31 Mart 2025 tarihleri arasında bir özel hastanede çalışan 190 hemşire oluşturdu. Güç analizi sonucunda; 0,3 etki büyüklüğü, 0,05 hata ile örneklemin gücü 0,99 olarak hesaplandı. Veriler araştırmacı tarafından hazırlanan “Veri Toplama Formu” ve “Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği” kullanılarak toplandı. Veriler SPSS 26.0 programı kullanılarak analiz edildi. Verilerin tanımlayıcı istatistiklerinde ortalama, standart sapma, frekans ve oran değerleri kullanıldı. Değişkenlerin normallik dağılımı çarpıklık basıklık incelenmesi ile değerlendirildi. Değişkenler uygun karşılaştırma testleri kullanılarak analiz edildi. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Atılım Üniversitesi Etik Kurulu’ndan 14.02.2025 tarih ve E-59394181-604.01-105989 sayılı onay alındı.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin %76,3’ü kadın, %54,7’si 26-35 yaş aralığındadır. %66,3’ünün çocuğu yoktur ve %49,5’i lise mezunudur. Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık Toplam Puanı 83,88±12,73 (α :0,91) olarak hesaplandı. Cinsiyet, mesleği isteyerek seçme, fikirlerin yönetim tarafından değer görmesi, yönetimin kolay ulaşılabilir olması, yeteneğine uygun bir işte çalıştığını düşünme durumları, yönetimin güvene dayalı-şeffaf ilişkiyi destekleme değişkenlerinin hemşirelerin mesleğe bağlılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu saptandı ($p<0,05$). Başarılarının yazılı ve sözlü desteklenmesi, hemşireliğin saygın bir meslek olduğunu düşünme, performansın objektif olarak değerlendirilmesi, yaptıkları işin beklentileri karşılama durumu ve ücretin tatmin edici olması değişkenlerinin hemşirelerin mesleğe bağlılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu saptandı ($p<0,05$).

Sonuç: Araştırmaya dahil olan kadın hemşirelerin mesleğe bağlılıkları erkeklere göre yüksek olduğu görüldü. Eğitim ve gelişiminin desteklenme durumu dışında yönetimin tüm olumlu yaklaşımların mesleğe bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir. Sağlık sisteminde politika yapıcılar ve yöneticiler, hemşirelerin mesleğe bağlılıklarını yükseltmek için dolayısıyla hizmet verimliliğini artırmak için bu tür çalışmalarla öngörüler oluşturarak, stratejik adımlar atmak durumundadır.

Anahtar Kelimeler: Mesleğe bağlılık, hemşire, yönetici hemşire.

B.144. Factors Affecting Nurses' Commitment to Their Profession

Introduction and Aim: Commitment to the profession is an important element of sustainability and quality of health services. The research was conducted as a cross-sectional descriptive study to examine the administrative factors affecting nurses' commitment to the profession in health institutions.

Method: The study sample consisted of 190 nurses working in a private hospital between January 15, - March 31, 2025. As a result of the power analysis, the sample power was calculated as 0.99 with an effect size of 0.3 and an error of 0.05. The data were collected using the “Data Collection Form” and “Professional Commitment in Nursing Scale” prepared by the researcher. The data were analyzed using the SPSS 26.0 package program. Mean, standard deviation, frequency, and ratio values were used in the descriptive statistics of the data. The normality distribution of the variables was evaluated by examining the skewness and kurtosis. The variables were analyzed using appropriate comparison tests. Ethics committee approval was received from Atılım University dated 14.02.2025 and numbered E-59394181-604.01-105989.

Results: It was found that 76.3% of the nurses participating in the study were female, and 54.7% were between the ages of 26-35. 66.3% did not have children, and 49.5% were high school graduates. The nurses' Total Commitment to the Profession Score was 83.88 ± 12.73 ($\alpha:0.91$). It was determined that the variables of gender, choosing the profession willingly, the management valuing their ideas, the management being easily accessible, the situation of thinking that they are working in a job suitable for their talents, the management supporting a trust-based and transparent relationship created a statistically significant difference on the nurses' commitment to the profession ($p<0.05$). It was determined that the variables of written and verbal support for their success, thinking that nursing is a respectable profession, the objective evaluation of their performance, the situation of their work meeting expectations, and the satisfactory salary created a statistically significant difference in the nurses' commitment to the profession ($p<0.05$).

Conclusion: The professional commitment of female nurses included in the study was found to be higher than that of male nurses. It was determined that all positive management approaches, except for the support of education and development, increased commitment to the profession. Policymakers and managers in the health system should formulate predictions and take strategic steps with such research to increase nurses' commitment to their profession.

Keywords: professional commitment, nurse, nurse manage.

B.190. Hemşirelikte Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Literatürünün Bibliyometrik Analizi

Esengül Elibol

Orcid ID: 0000-0002-8920-5306, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Sağlık kurumlarının etkinlik ve verimliliğini artıran temel unsurlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı, hemşirelik literatüründe ilgi gören konular arasındadır. Bu kavramla ilgili yapılan çalışmaların entelektüel bir çerçevede ve bütüncül bir bakış açısıyla sunulması; hemşireler, yöneticiler ve araştırmacılar için strateji geliştirme süreçlerine katkı sağlamada önemlidir. Bu çalışmanın amacı hemşirelik alanında örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmaların nesnel bir biçimde bibliyometrik analiz yöntemiyle inceleyerek yapısal ve dinamik yönlerini göstermektir.

Yöntem: Bu çalışmada, Scopus, Web of Science ve Pubmed veri tabanlarında yer alan örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili 20 Mart- 5 Nisan 2025 tarihleri arasında veri madenciliği uygulamaları gerçekleştirildi. İlgili veri tabanlarında yer alan araştırmaların başlık, özet ya da anahtar kelimelerinde “Organi* Citizenship Behavio*” ya da “OCB” ve “nurse” ya da “nursing” terimleri tarandı. PubMed veri tabanında 121, Scopus veri tabanında 221 ve Web of Science veri tabanında 181 çalışmaya erişim sağlandı. Data temizleme amacıyla R programında yazılan fonksiyonlar kullanıldı ve birbirini tekrarlayan araştırmalar birleştirilerek toplamda 275 makale analiz edildi. Verilerin kavramsal, sosyal ve entelektüel yapısına yönelik bibliyometrik analiz gerçekleştirmek üzere R programlama dili ve bibliyometri paketi olan biblioshiny kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelik alanında örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili toplam 275 araştırmanın yapıldığı ve bu çalışmaların 1999–2025 yılları arasında yayımlandığı belirlenmiştir. İlk yayın 1999 yılında Journal of Nursing Measurement dergisinde yayımlanmıştır. Araştırmaların yayımlandığı dergiler arasında Journal of Nursing Management dergisi, 19 makale ile ilk sırada yer almaktadır. En fazla yayının 2020 yılında 28 yayın olarak gerçekleştirildiği saptanmıştır. En fazla araştırmanın yapıldığı ilk beş ülke sırasıyla Çin, İran, Kanada, Amerika Birleşik Devletleri ve Türkiye’dir. Hemşirelikte örgütsel davranış alanında toplam 770 yazar çalışma yürütmüş olup, en fazla yayına sahip yazarlar Berta W. ve Pohl S. olarak öne çıkmıştır. Konu ile ilgili en fazla araştırmanın Toronto Üniversitesi tarafından gerçekleştirildiği görülmüştür. Ülkeler arası iş birliğiyle yapılan yayınlar arasında en fazla yayın Amerika Birleşik Devletleri ve Çin iş birliği ile gerçekleştirilmiştir. Türkiye ise ABD, Kuveyt ve Irak ile iş birliği yaparak dört ortak çalışmaya katkı sağlamıştır. Hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili çalışmaların yazar anahtar kelimeleri incelendiğinde; en sık kullanılan kavramların iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik, işe adanmışlık ve duygusal bağlılık olduğu görülmüştür. Tematik harita analizine göre; iş stresi, bakım kalitesi, liderlik, örgüt kültürü ve işten ayrılma niyeti konuları yüksek yoğunluk ve merkeziliğe sahip motor temalar olarak öne çıkarken; iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe adanmışlık, psikolojik güçlendirme ve tükenmişlik konularının yüksek merkeziliğe ve düşük yoğunluğa sahip temel temalar olduğu tespit edilmiştir. Hasta güvenliği, iş performansı, örgütsel kimlik temaları düşük yoğunluğa ve merkeziliğe sahip olup azalan veya yeni çıkan temalar arasında yer almıştır. İş yeri maneviyatı, işe yabancılaşma, adaletsizlik temalarının ise yüksek yoğunluğa ve düşük merkeziliğe sahip niş temalar olduğu belirlenmiştir.

Sonuç: Örgütsel vatandaşlık davranışı, son 20 yılda hemşirelik alanında çalışılan konular arasındadır ve diğer örgütsel davranış konuları ile ilişkisi incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının hemşirelerde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık temaları ile ilişkisi literatürde sıklıkla incelenmesine rağmen bu temaların temel temalar olduğu bu nedenle üzerinde çalışılmaya devam edilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: bibliyometrik analiz, hemşirelik, örgütsel vatandaşlık, örgütsel davranış.

B.190. Bibliometric Analysis of Organizational Citizenship Behavior in Nursing

Introduction and Aim: Organizational citizenship behavior, one of the key factors enhancing the efficiency and effectiveness of healthcare institutions, is among the prominent topics in the nursing literature. Presenting studies on this concept within an intellectual framework and from a holistic perspective is crucial for supporting strategy development processes for nurses, managers, and researchers. This study aims to objectively examine the structural and dynamic aspects of research on organizational citizenship behavior in nursing through a bibliometric analysis.

Method: This study conducted data mining from March 15th to April 5th, 2025, in the Web of Science, PubMed, and Scopus databases concerning organizational citizenship behavior. Searches were performed using the keywords “Organi* Citizenship Behavi*” or “OCB”, and “nurse” or “nursing” in the title, abstract, or keywords fields of the studies in these databases. 121 studies were retrieved from PubMed, 221 from Scopus, and 181 from Web of Science. To ensure data cleaning, functions written in the R programming language were used, and duplicate records were merged, resulting in a final dataset of 275 articles for analysis. Bibliometric analysis was conducted using the R programming language and the bibliometric package bibliophily to explore the data’s conceptual, social, and intellectual structures.

Results: A total of 275 studies related to organizational citizenship behavior in nursing were identified, spanning 1999 to 2025. The first publication was in the Journal of Nursing Measurement in 1999. Among the journals published on this topic, the Journal of Nursing Management was the most relevant source, with 19 publications. An analysis of annual scientific production revealed that the highest number of publications occurred in 2020, with a total of 28 studies. Regarding country-level scientific productions, China ranked first, followed by Iran, Canada, the United States, and Turkey. A total of 770 authors have contributed to the organizational behavior literature in nursing, with Berta W. and Pohl S. identified as the most prolific authors in the field. The University of Toronto emerged as the institution with the most publications on this topic. The most frequent collaboration was observed between the United States and China regarding the countries’ collaboration world map. Turkey was involved in four studies in collaboration with the United States, Kuwait, and Iraq. An analysis of author keywords revealed that the most frequently used terms in studies on organizational citizenship behavior among nurses were job satisfaction, organizational commitment, leadership, work engagement, and affective commitment. Thematic map analysis showed that job stress, quality of care, leadership, organizational culture, and turnover intention were identified as motor themes characterized by high centrality and density. Meanwhile, job satisfaction, organizational commitment, work engagement, and burnout emerged as basic themes, marked by high centrality but low density. Themes such as patient safety, job performance, and organizational identification demonstrated low density and centrality, positioning them among emerging or declining themes. Workplace spirituality, work alienation, and injustice were also classified as niche themes, marked by high density but low centrality.

Conclusion: Organizational citizenship behavior has been studied in nursing over the past two decades, and its relationship with other organizational behavior concepts has been explored. Although the relationship between organizational citizenship behavior and job satisfaction, organizational commitment, and work engagement among nurses has been frequently examined in the literature, it is understood that these are basic themes that should, therefore, continue to be studied.

Keywords: Bibliometric analysis, nursing, organizational citizenship, organizational behavior.

B.107. Hemşirelerde Teknostres ve Dijital Yetkinlik: HIMSS 7 Akredite Olan ve Olmayan Hastanelerde Karşılaştırma

Orhan Tayfur¹, Feride Eşkin Bacaksız²

¹ Orcid ID: 0009-0001-2394-6021, Bağcılar Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0002-1627-7683, İÜ-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Sağlık sektörü, yoğun teknoloji kullanımını gerektiren alanlardan biridir. Dijital hastaneler ise teknolojik entegrasyonun en üst düzeyde sağlandığı çalışma ortamlarını temsil etmektedir. Hemşireler, hasta bakım ve tedavi süreçlerinde teknolojiyi aktif bir şekilde kullanmakta olup, bu durum zaman zaman teknoloji kaynaklı stres (teknostres) yaşanmasına neden olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin teknoloji kullanımına bağlı olarak yaşadıkları teknostres düzeylerini ve dijital yetkinliklerini belirlemek, ayrıca HIMSS 7 akredite olan ve olmayan hastanelerde görev yapan hemşireler arasında bu değişkenler açısından anlamlı farklılıkların olup olmadığını değerlendirmektir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki bu araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde bulunan HIMSS 7 akredite olan üç hastane ile akredite olmayan iki hastanede görev yapan yaklaşık 3000 hemşire oluşturmıştır. Araştırmanın örneklemini ise çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 750 hemşireden oluşmuştur. Veriler, Ocak–Şubat 2025 tarihleri arasında araştırmacılar tarafından yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Veri toplama araçları olarak Tanıtıcı Bilgi Formu, Teknostres Ölçeği (TSÖ) ve Dijital Yetkinlik Ölçeği (DYÖ) kullanılmıştır. Çalışma kapsamında etik kurul onayı (Tarih-Sayı: 11.10.2024–2024/395) ile İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü’nden gerekli izinler (Tarih-Sayı: 13.12.2024–2024/18) alınmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, karşılaştırmalı analizler ve korelasyon analizleri kullanılmış; ölçümlerin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır.

Bulgular: Araştırmaya HIMSS 7 akredite hastanelerde görev yapan 275 (%36,7) hemşire ile akredite olmayan hastanelerde görev yapan 475 (%63,3) hemşire katılmıştır. HIMSS 7 akredite hastanelerde çalışan hemşirelerin TSÖ toplam puanı $2,82 \pm 0,70$ ($\alpha=0,88$), DYÖ toplam puanı ise $76,74 \pm 10,91$ ($\alpha=0,90$) olarak belirlenmiştir. İki ölçek toplam puanları arasında ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur ($r=-0,021$; $p=0,726$). Ancak TSÖ toplam puanı ile DYÖ’nün “Kaygı” alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak yüksek derecede anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,305$; $p<0,001$). Ölçek alt boyutları arasındaki en güçlü ilişki ise TSÖ’nün “Karmaşıklık” alt boyutu ile DYÖ’nün “Kaygı” alt boyutu arasında olup ($r=0,403$; $p<0,001$) anlamlı bulunmuştur. Akredite olmayan hastanelerde görev yapan hemşirelerin TSÖ toplam puanı $2,64 \pm 0,63$ ($\alpha=0,85$), DYÖ toplam puanı ise $74,34 \pm 9,27$ ($\alpha=0,84$) olarak hesaplanmıştır. Bu grupta da TSÖ ile DYÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur ($r=-0,018$; $p=0,691$). Ancak HIMSS 7 akredite hastanelerde çalışan hemşirelerin hem TSÖ ($t=-3,662$; $p<0,001$) hem de DYÖ ($t=-3,206$; $p=0,001$) toplam puanlarının, akredite olmayan hastanelerde çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı farkla yüksektir.

Sonuç: Çalışma sonuçları, çalışma ortamında teknolojinin yoğun kullanımının hemşirelerde daha yüksek düzeyde teknostrese neden olduğunu, ancak aynı zamanda dijital yetkinlik düzeylerini de artırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, kullanılan teknolojilerin karmaşıklığının artması ile hemşirelerin dijital yeterliliklerine ilişkin kaygı düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Günümüzde sağlık teknolojilerinin hızla geliştiği göz önüne alındığında, sağlık yöneticilerinin hemşirelerin dijital yetkinliklerini geliştirmeye yönelik eğitim programları planlaması ve teknoloji kaynaklı stresi azaltmaya yönelik etkili stratejiler geliştirmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital yetkinlik, hastane, hemşire, HIMSS 7, teknostres.

B.107. Technostress and Digital Competence in Nurses: Comparison in HIMSS 7 Accredited and Non-Accredited Hospitals

Introduction and Aim: The healthcare sector is one area requiring intensive use of technology. Digital hospitals represent work environments where technological integration is provided at the highest level. Nurses actively use technology in patient care and treatment processes, which can sometimes cause technology-related stress (technostress). The purpose of this study is to determine the technostress levels and digital competencies experienced by nurses due to technology use, and to evaluate whether there are significant differences in these variables between nurses working in HIMSS 7 accredited and non-accredited hospitals.

Method: The population of this descriptive and correlational study consisted of 3000 nurses working in three HIMSS 7 accredited hospitals and two unaccredited hospitals in Istanbul. The sample of the study consisted of 750 nurses who voluntarily agreed to participate in the study. The researchers collected data via face-to-face survey method between January and February 2025. Introductory Information Form, Technostress Scale (TSS) and Digital Competence Scale (DCS) were used as data collection tools. Ethics committee approval (Date-Number: 11.10.2024–2024/395) and necessary permissions from Istanbul Provincial Health Directorate (Date-Number: 13.12.2024–2024/18) were obtained within the scope of the study. Descriptive statistics, comparative and correlation analyses were used in the data analysis; internal consistency coefficients of the measurements were calculated.

Results: 275 (36.7%) nurses working in HIMSS 7 accredited hospitals and 475 (63.3%) nurses working in non-accredited hospitals participated in the study. The total TAS score of the nurses working in HIMSS 7 accredited hospitals was determined as 2.82 ± 0.70 ($\alpha=0.88$), and the total DES score was determined as 76.74 ± 10.91 ($\alpha=0.90$). It was found that the relationship between the total scores of the two scales was not statistically significant ($r=-0.021$; $p=0.726$). However, a low level, positive and statistically highly significant relationship was found between the total TAS score and the “Anxiety” sub-dimension of the DES ($r=0.305$; $p<0.001$). The strongest relationship between the scale sub-dimensions was found to be between the “Complexity” sub-dimension of TAS and the “Anxiety” sub-dimension of DES ($r=0.403$; $p<0.001$) and was found to be significant. The total TAS score of nurses working in non-accredited hospitals was calculated as 2.64 ± 0.63 ($\alpha=0.85$), and the total DES score was calculated as 74.34 ± 9.27 ($\alpha=0.84$). It was found that there was no statistically significant relationship between the total TAS and DES scores in this group either ($r=-0.018$; $p=0.691$). However, the total TAS ($t=-3.662$; $p<0.001$) and DES ($t=-3.206$; $p=0.001$) scores of nurses working in HIMSS 7 accredited hospitals were statistically significantly higher than those working in non-accredited hospitals.

Conclusion: The study results show that intensive use of technology in the work environment causes higher levels of technostress in nurses but also increases their digital competence levels. In addition, it is observed that nurses’ anxiety levels regarding their digital competences increase with the complexity of the technologies used. Considering that health technologies are rapidly developing today, it is recommended that health managers plan training programs to improve nurses’ digital competences and develop effective strategies to reduce technology-related stress.

Keywords: Digital competence, hospital, nurse, HIMSS 7, technostress.

B.127. Hemşirelerin İnovasyona Bakış Açılarına Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri

Aynur Solmaz¹, Şeyma Turan², Cemile Kayhan³, Adalet Kutlu⁴

¹ Orcid ID: 0000-0003-3755-5774, Turgutlu Devlet Hastanesi, Manisa

² Orcid ID: 0000-0002-1008-6974, Turgutlu Devlet Hastanesi, Manisa

³ Orcid ID: 0000-0003-4896-4901, Turgutlu Devlet Hastanesi, Manisa

⁴ Orcid ID: 0000-0003-4417-5657, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Manisa

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinde inovasyon (yenileşim) hastalıkları önlemek, teşhis etmek veya tedavi etmek için geleneksel uygulamalardan önemli ölçüde sapma olarak tanımlanmaktadır. Hemşirelikte inovasyon, hemşirelikte verimliliğin yükselmesi, maliyetlerin azaltılması, hasta gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik yöntem, araç ve düşüncelerin geliştirilmesini sağlayan uygulamaları içerir. Bu araştırma, hemşirelerin inovasyona bakış açıları ile bireysel yenilikçilik durumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapıldı.

Yöntem: Tanımlayıcı tipte olan bu araştırma, çevrimiçi olarak Mart-Nisan 2023 tarihlerinde bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerden %67,18 katılım (215 hemşire) ile gerçekleştirildi. Araştırma verileri, “Kişisel Bilgi Formu” ve “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)” kullanılarak toplandı. Verilerin analizinde bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA testi kullanıldı. Araştırmaya başlamadan önce Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yerel Etik Kurulu’ndan Etik Kurul İzni (Tarih: 21.12.2022 ve Sayı No: 20.478.486/1615) alındı.

Bulgular: Araştırmada, hemşirelerin BYÖ puan ortalaması $69,04 \pm 8,87$ ($\alpha=0,86$) olarak bulundu ve bu puan ‘Öncü’ kategorisine (69-80 puan) denk gelmektedir. 215 hemşirenin BYÖ puanlarına göre dağılımı: %13.0 Yenilikçi (≥ 80), %39.1 Öncü (69-79), %41.4 Sorgulayıcı (57-68), %6.0 Kuşkucu (46-56) ve %0.5 Gelenekçi (< 46) şeklindedir. Yapılan analizlerde, hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim ve çalışma pozisyonuna göre BYÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı ($p>0,05$). Ancak eğitim durumunun BYÖ ölçümleri üzerinde istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı fark oluşturduğu ve yüksek lisans mezunu hemşirelerin BYÖ puan ortalamasının lisans ve ön lisans mezunu hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptandı ($F=4,346$; $p=0,005$). Hemşirelerin %26,5’i hemşirelik mesleği adına inovasyon girişiminde bulunduğu, %63,3’ünün hemşirelik alanında yeni bir ürün geliştirmeyi istediği ve %69,8’inin yeni bir ürün geliştirme konusunda destek alırsa girişimde bulunmayı istediği belirlendi. Hemşirelik mesleği adına inovasyon girişiminde bulunanların BYÖ puan ortalamaları ($70,33 \pm 9,11$) bulunmayanlara ($68,61 \pm 8,78$) göre daha yüksek olmasına rağmen, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t=1,255$; $p=0,211$). Benzer şekilde, yeni bir ürün geliştirme girişiminde bulunan hemşirelerin puanları da anlamlı fark göstermemiştir ($p>0,05$).

Sonuç: Araştırmaya katılan hemşirelerin yenilikçilik düzeyi yüksek bulundu. Hemşirelerin inovasyona bakış açıları genellikle yeniliklerin mesleki pratiklerini geliştirebileceği ve hasta bakımını iyileştirebileceği yönünde olumlu olsa da, bu yeniliklerin uygulanmasında eğitim, destek ve doğru yönlendirme büyük önem taşır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, bireysel yenilikçilik, yaratıcılık, yeniliğin yayılması.

B.127. Individual Innovation Levels of Nurses According to Their Perspectives on Innovation

Introduction and Purpose: Innovation in health care is a significant deviation from traditional practices aimed at preventing, diagnosing, or treating diseases. Innovation in nursing encompasses practices that enhance efficiency, reduce costs, and develop new methods, tools, and ideas to meet patient needs. This research aimed to examine the relationship between nurses' perspectives on innovation and their innovativeness.

Method: This descriptive research was conducted online between March and April 2023, with a 67.18% participation rate (215 nurses) among nurses working in a state hospital. Research data were collected using the Personal Information Form and the Individual Innovativeness Scale (IIS). Independent groups t-test and ANOVA were used to analyze the data. Before starting the research, ethics committee approval (Date: 21.12.2022, No: 20,478,486/1615) was obtained from the Manisa Celal Bayar University Local Ethics Committee.

Results: In the study, the nurses' mean IIS score was 69.04 ± 8.87 ($\alpha = 0.86$), corresponding to the 'Pioneer' category (69–80 points). The distribution of 215 nurses according to their IIS scores was as follows: 13.0% Innovative (≥ 80), 39.1% Pioneer (69–79), 41.4% Questioner (57–68), 6.0% Skeptic (46–56), and 0.5% Traditionalist (< 46). In the analyses, no statistically significant difference was found between the mean IIS scores of the nurses based on gender, age, marital status, professional experience, or working position ($p > 0.05$). However, education level had a statistically significant effect on the IIS measurements, with the IIS score of nurses with a master's degree being higher than that of nurses with an associate's degree or bachelor's degree ($F = 4.346$; $p = 0.005$). It was determined that 26.5% of the nurses had attempted innovation on behalf of the nursing profession, 63.3% were interested in developing a new product in the nursing field, and 69.8% would take the initiative if they received support for developing a new product. Although the IIS score of those who had attempted innovation on behalf of the nursing profession (70.33 ± 9.11) was higher than that of those who had not (68.61 ± 8.78), this difference was not statistically significant ($t=1.255$; $p=0.211$). Similarly, the scores of nurses who expressed interest in developing a new product did not show a significant difference ($p > 0.05$).

Conclusion: The nurses participating in the study were found to be highly innovative. Although nurses' perspectives on innovation are generally positive, in that innovations can improve their professional practices and patient care, education, support, and correct guidance are of great importance in implementing these innovations.

Keywords: Creativity, individual innovativeness, diffusion of innovation, nursing.

B.174. Kağıdı Kaldırdık! Hemşirelerin Dijitalleşmeye Uyum Süreci ve Dijitalleşmenin Hemşirelik Bakımına Etkisi

Berat Çetin

Ekonomi Üniversitesi Medicalpoint Hastanesi, İzmir

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinde dijitalleşme, hasta güvenliği, veri yönetimi ve hizmet kalitesi açısından dönüşümsel bir etki yaratmaktadır. Özellikle hemşirelik uygulamalarında kağıt temelli sistemlerden dijital form ve kayıt sistemlerine geçiş; süreçlerin standardizasyonu, bilgiye hızlı erişim ve hataların azaltılması gibi avantajlar sunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin dijital sistemlere uyum sürecini, karşılaştıkları zorlukları ve bu sistemlerin bakım kalitesi ile hasta güvenliği üzerindeki etkilerini değerlendirmektir.

Yöntem: Bu tanımlayıcı araştırma, İzmir Ekonomi Üniversitesi Medicalpoint Hastanesinde 01 Haziran 2024 – 01 Mart 2025 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini hastanede görev yapan tüm hemşireler oluşturmuş. Araştırma, hastanede 2024 yılı başında başlatılan dijital dönüşüm süreci kapsamında yürütülmüştür. Kalite birimi, yazılım geliştirme ekibi ve hemşirelik hizmetlerinin iş birliğiyle tüm hasta kabul, bakım planı, girişim kayıtları ve taburculuk formları dijital ortama taşınmıştır. Veriler, 15 soruluk 5’li Likert tipi bir anket yoluyla toplanmıştır. Anket; dijital form kullanım memnuniyeti, sistemin kolaylığı, bakım süreçlerine etkisi, hata oranlarındaki değişim ve eğitim ihtiyacı gibi başlıkları içermektedir. Bakım kalitesi ve hasta güvenliği gibi kavramlar, katılımcıların bu başlıklara verdikleri öznel değerlendirmelerle analiz edilmiştir. Veriler SPSS 25 programı ile tanımlayıcı istatistikler kullanılarak değerlendirilmiştir.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin %77’si dijital sistemlerin iş süreçlerini hızlandırdığını ve hasta bakım kalitesini artırdığını belirtmiştir. Katılımcıların verdiği yanıtlarda, dijital sistemlerin hasta bilgilerini daha düzenli ve güvenli saklama (%92 oranında olumlu), anlık erişim sağlama (%88), hata yapma olasılığını azaltma ve hasta güvenliğini artırma gibi yönleri öne çıkmıştır. En yüksek ortalama, “Dijital form kullanımı hasta bilgilerini daha düzenli ve güvenli saklamamı sağlıyor” ifadesinde 4,59 olarak saptanmıştır. Katılımcıların %90’ı dijital sistemlerin kullanımının hasta bakım sürecini hızlandırdığını ve formlar aracılığıyla işlemlerin daha kolay takip edilebilir hâle geldiğini bildirmiştir. Eğitim ve teknik destek konularında gelişime açık alanlar olduğu belirlenmiştir. Ankette “Dijital sistemler kullanıcı dostu bir arayüze sahiptir” ifadesine verilen ortalama yanıt puanı 3,96 ile nispeten daha düşük kalmıştır. Bu da kullanıcı arayüzünün iyileştirilmesine yönelik ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Sonuç: Araştırma bulguları, dijital sistemlerin hemşirelik bakımına olumlu katkılar sunduğunu göstermektedir. Dijitalleşme sayesinde süreçler daha hızlı, doğru ve izlenebilir hale gelmektedir. Ancak bu dönüşüm sürecinde kullanıcı eğitimi, teknik destek ve hemşirelerin görüşlerinin sistem tasarımına entegre edilmesi sürdürülebilirlik açısından kritik önemdedir. Kağıt kullanımının kaldırılması sadece çevresel bir fayda sağlamakla kalmamış, aynı zamanda hasta güvenliği ve bakım kalitesini de desteklemiştir.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, hemşirelik bakımı, dijital formlar, hasta güvenliği, bakım kalitesi.

B.174. We Eliminated Paper! The Adaptation Process of Nurses to Digitalization and the Impact of Digitalization on Nursing Care

Introduction and Aim: Digitalization in healthcare services has a transformational impact on patient safety, data management, and service quality. In nursing practices especially, the transition from paper-based systems to digital forms and record systems offers advantages such as process standardization, rapid access to information, and error reduction. This study aimed to evaluate nurses' adaptation to digital systems, the challenges they encounter, and the effects of these systems on care quality and patient safety.

Method: This descriptive study was conducted at Izmir University of Economics Medicalpoint Hospital between June 1, 2024, and March 1, 2025. The study population consisted of all nurses working in the hospital. The research was carried out as part of the hospital's digital transformation process initiated at the beginning of 2024. In collaboration with the quality unit, software development team, and nursing services, all patient admissions, care plans, intervention records, and discharge forms were transferred to digital platforms. Data were collected through a 15-item, 5-point Likert scale questionnaire. The questionnaire covered topics such as satisfaction with digital form usage, system ease-of-use, impact on care processes, changes in error rates, and need for training. Care quality and patient safety were analyzed based on participants' subjective evaluations. Data were analyzed using descriptive statistics with SPSS 25.

Results: 77% of the participating nurses stated that digital systems accelerated their workflows and improved the quality of patient care. According to participants' responses, digital systems were highlighted for storing patient information more systematically and securely (92% positive), providing real-time access (88%), reducing the likelihood of errors, and enhancing patient safety. The highest average rating was found for the statement, “Using digital forms allows me to store patient information more systematically and securely,” with a score of 4.59. 90% of the participants reported that digital systems accelerated the patient care process and made procedures easier to track through forms. Areas such as training and technical support were identified as needing improvement. The statement “Digital systems have a user-friendly interface” received an average score of 3.96, indicating a relative need for improvement in the user interface.

Conclusion: The study's results demonstrate that digital systems positively contribute to nursing care. Digitalization has made processes faster, more accurate, and traceable. However, in this transformation process, user training, technical support, and the integration of nurses' feedback into system design are critical for sustainability. Eliminating paper usage provided environmental benefits and supported patient safety and care quality.

Keywords: Digitalization, nursing care, digital forms, patient safety, care quality.

B.175. Yönetici Hemşirelerin Yapay Zeka ve Robot Hemşireler Hakkındaki Görüşleri

Emel Gümüş^{1,2}, Handan Alan³

¹ Orcid ID: 000-0002-3313-6831, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, İstinye Üniversitesi, İstanbul

² CNO, Acıbadem TIMC, Taşkent, Özbekistan

³ Orcid ID: 0000-0001-7414-2288 İÜ-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Teknolojik gelişmeler sağlık sektörünü derinden dönüştürmekte ve yapay zeka uygulamaları hemşirelik hizmetlerinde giderek daha fazla yer bulmaktadır. Bu çalışma, yönetici hemşirelerin yapay zeka ve robot hemşirelere ilişkin görüşlerini ortaya koyarak hemşirelik mesleğinin geleceğine dair stratejik bir bakış açısı kazandırmayı amaçlamaktadır.

Yöntem: Nitel araştırma deseninde yapılandırılan bu çalışmada, maksimum çeşitlilik örnekleme ile seçilen 16 yönetici hemşire ile derinlemesine bireysel görüşmeler yapılmıştır. Temmuz-Eylül 2021 tarihleri arasında gerçekleşen görüşmelerden elde edilen veriler tematik analiz yöntemi ile değerlendirilmiş ve 4 ana tema altında toplanmıştır: “Sağlık Hizmetleri ve Teknoloji”, “Hasta Bakımında Robot İşbirliği”, “Yönetici Hemşire Gözüyle Robot Hemşireler” ve “Geçmişten Geleceğe”. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için etik kurul onayı (Tarih-Sayı: 08.07.2021-2021/11) ve katılımcıların onamları alınmıştır.

Bulgular: Katılımcılar yapay zekanın hasta bakımını, bilgi sistemlerini, özellikli birimleri ve laboratuvar süreçlerini destekleyici bir unsur olarak gördüklerini belirtmiştir. Robot hemşirelerin iş yükünü hafifleteceği, hasta güvenliğini artıracığı, ancak duygusal bağ, temas, etik ve hukuki sorumluluklar açısından sınırlılıklar taşıdığı vurgulanmıştır. Ayrıca, teknolojik gelişmelerin çok hızlı ilerlediği fakat robot hemşirelerin kısa vadede hemşirelik mesleğini tamamen ikame etmesinin uzak bir ihtimal olduğu ifade edilmiştir.

Sonuç: Yönetici hemşireler, yapay zekanın ve robot hemşirelerin mesleğe entegre edilmesinde fırsatları kadar riskleri de dikkatle değerlendirmektedir. İnsan dokunuşu, etik ilkeler ve mesleki rollerin korunması vurgulanırken, teknolojinin destekleyici bir araç olarak kullanılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yapay zeka, robot hemşire, hemşirelik yönetimi, sağlık teknolojileri, nitel araştırma.

B.175. Managerial Nurses' Views on Artificial Intelligence and Robot Nurses

Introduction and Aim: Technological advancements are profoundly transforming the healthcare sector, and artificial intelligence applications are increasingly finding their place in nursing services. This study aims to provide a strategic perspective on the future of the nursing profession by exploring the views of nurse managers on artificial intelligence and robot nurses.

Method: In this study, which was structured in qualitative research design, in-depth individual interviews were conducted with 16 nurse managers selected by maximum diversity sampling. The data obtained from the interviews held between July and September 2021 were evaluated by thematic analysis method and grouped under four main themes: “Health Services and Technology,” “Robot Collaboration in Patient Care,” “Robot Nurses from the Executive Nurse’s Perspective,” and “From the Past to the Future.” Ethics committee approval (Date-Number: 08.07.2021-2021/11) and the participants’ consent were obtained to carry out the research.

Results: Participants indicated that they view artificial intelligence as a supporting element in patient care, information systems, specialized units, and laboratory processes. It was emphasized that robot nurses could reduce workload and improve patient safety, but they have limitations in terms of emotional connection, touch, ethics, and legal responsibilities. Furthermore, it was stated that technological developments are advancing rapidly, but the complete replacement of nursing professionals by robot nurses in the short term is unlikely.

Conclusion: Nurse managers carefully evaluate the opportunities and risks of integrating artificial intelligence and robot nurses. While human touch, ethical principles, and the protection of professional roles are emphasized, it was concluded that technology should be used as a supportive tool.

Keywords: Artificial intelligence, robot nurse, nursing management, healthcare technologies, qualitative research.

D.109. Yapay Zeka ve Kişi-Çevre Uyumu: Hemşirelikte Dijital Dönüşüm

Yusuf Sarı¹, Aysun Türe²

¹ Orcid ID: 0000-0001-8258-5599, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Yönetimi A.D. 26040, Eskişehir

² Orcid ID: 0000-0003-2513-0904, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Yönetimi A.D. 26040, Eskişehir

Amaç: Bu metnin amacı, yapay zekanın hemşirelik pratiğinde kişi-çevre uyumunu güçlendirerek, hemşirelerin iş verimliliğini ve doyumunu artırırken, örgütsel hedeflerle uyumlarını nasıl iyileştirdiğini açıklamaktır.

Genel Bilgiler: Günümüzde sağlık sektörü, hızla dijitalleşen bir alan haline gelmiştir. Yapay zeka (YZ) teknolojisi, hemşirelik pratiğini dönüştürerek, klinik karar destek sistemlerinden eğitim süreçlerine kadar birçok alanda hemşirelerin iş süreçlerini etkileyip, kişisel ve örgütsel hedefler arasındaki uyumu artırmaktadır. YZ'nin etkili entegrasyonu, hemşirelerin verimliliklerini artırırken, iş doyumlarını da yükseltmektedir. Kişi-çevre uyumu, hemşirelerin profesyonel değerleri ile çalıştıkları örgütün kültürü ve hedefleri arasındaki uyumun sağlanmasıyla gerçekleşmektedir. Hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını artıran bu uyum, hemşirelerin verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamaktadır. Aynı zamanda, örgüt kültürünün, hemşirelerin mesleki gelişimlerini ve karar verme süreçlerini desteklemesi de bu uyumun önemli bir parçasıdır. YZ'nin klinik karar destek sistemleri ve eğitim simülasyonları gibi uygulamaları, hemşirelerin iş yüklerini azaltarak, daha verimli çalışmalarını ve hasta bakımına odaklanmalarını sağlamaktadır. Bu, hemşirelerin iş stresini azaltırken, aynı zamanda örgütsel hedeflerle daha uyumlu çalışmalarını mümkün kılmaktadır. Yapay zeka, monoton görevleri devralarak, hemşirelerin daha yaratıcı ve profesyonel gelişim odaklı bir çalışma ortamında bulunmalarına olanak tanımaktadır.

Sonuç: Gelecekte, hemşirelerin dijital teknolojilere uyumu, sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracak ve iş yerindeki stres faktörlerini azaltacaktır. YZ, hemşirelerin profesyonel gelişimlerini desteklerken, örgütlerle uyum içinde çalışmalarını sağlayarak, sağlık hizmetlerinde daha yüksek verimlilik ve iş doyumunu sağlanmasına katkı sunacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yapay zeka, hemşirelik, kişi-çevre uyumu.

D.109. Artificial Intelligence and Person-Environment Fit: Digital Transformation in Nursing

Aim: The purpose of this paper is to explain how artificial intelligence (AI) strengthens person-environment fit in nursing practice, enhancing nurses' work efficiency and job satisfaction while improving their alignment with organizational goals.

Background: Today, the healthcare sector has rapidly become a digitalized field. Artificial intelligence (AI) technology is transforming nursing practice, affecting nurses' work processes across various areas, from clinical decision support systems to educational processes, and enhancing the alignment between personal and organizational goals. The effective integration of AI increases nurses' productivity while improving their job satisfaction.

Person-environment fit occurs through the alignment of nurses' professional values with the culture and goals of the organization they work for. This alignment enhances nurses' job satisfaction and organizational commitment and enables them to work efficiently. Additionally, the organizational culture's support for nurses' professional development and decision-making processes is crucial to this fit.

AI applications, such as clinical decision support systems and educational simulations, reduce nurses' workloads, enabling them to work more efficiently and focus on patient care. This reduces work-related stress and allows nurses to work more in alignment with organizational goals. AI takes over monotonous tasks, allowing nurses to work in a more creative and professionally development-focused environment.

Conclusion: In the future, nurses' adaptation to digital technologies will enhance the quality of healthcare services and reduce stress factors in the workplace. By supporting nurses' professional development and ensuring alignment with organizations, AI will contribute to higher efficiency and job satisfaction in healthcare services.

Keywords: Artificial intelligence, nursing, person-environment fit.

B.145. Bireysel Yenilikçilik, Örgütsel Vatandaşlık ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişki: Sosyal Değişim ve Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Model Çalışması

Nilgün Katrancı¹, Hilal Kuşcu Karatepe², Emine Türkmen³

¹Orcid ID:0000-0002-0954-6224, Gaziantep University, Faculty of Health Sciences, Department of Nursing, Gaziantep, Turkey

²Orcid ID: 0000-0001-9237-2714, Osmaniye Korkut Ata University, School of Health, Department of Nursing, Osmaniye/Turkey

³Orcid ID: 0000-0002-3356-5871, İstinye University, Faculty of Health Sciences, Department of Nursing, Istanbul, Turkey

Giriş ve Amaç: Bireysel yenilikçilik davranışının bilgi paylaşımına teşviki ile hasta sonuçlarının iyileştirilmesi, tıbbi hataların önüne geçerek kaliteli güvenilir hizmetin sunulması açısından önemlidir. Bu çalışmanın amacı hemşirelerin sergiledikleri bireysel yenilikçilik davranışı ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünü araştırmaktır.

Yöntem: Araştırma Türkiye’deki Mayıs-Haziran 2024 tarihlerinde bir hastanenin hemşire örnekleminde (n=306), kesitsel ve çevrim içi olarak yürütüldü. Çevrimiçi anket dört bölümden oluşmaktadır. Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini belirten (1) sosyo-demografik bilgi formu, (2) Bireysel Yenilikçilik Davranışı Ölçeği (IWB), (3) Bilgi Paylaşımı Ölçeği (KS) ve (4) Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (OCB). 4 hipotezi test etmek üzere regresyon analizi çerçevesinde Hayessin Process makrosu kullanıldı. Bu çalışma için bir devlet üniversitenin Etik Kurul’undan onay alındı (29.11.2023 tarihli-2023/8/9 sayılı).

Bulgular: Bireysel yenilikçilik davranışının bilgi paylaşımı üzerinde (β : .566, %95 CI=0,210, 0,460) ve örgütsel vatandaşlık davranışının bu ilişkide aracılık etkisi (β : .403, %95 CI=0,247, 0.418) anlamlıydı.

Sonuç: Hemşireler arasında bilgi paylaşımı davranışının uygulanmasını teşvik etmeye yönelik bireysel yenilikçilik davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışını destekleyici müdahale stratejileri ile hastaların sağlığı ve güvenliği korunabilir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel yenilikçilik davranışı, örgütsel vatandaşlık, bilgi paylaşımı, hemşire.

B.145. Links Connecting Nurses’ Knowledge Sharing, Innovation, and Citizenship: A Model Study within the Scope of Social Change and Resource Conservation Theory

Introduction and Aim: Improving patient outcomes by encouraging individual innovation behavior and knowledge sharing is essential to the provision of quality, reliable services and prevention of medical errors. This study aimed to investigate the mediating role of organizational citizenship behavior in the relationship between nurses’ individual innovativeness behavior and knowledge sharing.

Method: The online questionnaire consisted of four parts: (1) the socio-demographic information form, (2) the Individual Innovative Behavior Scale, (3) the Knowledge Sharing Scale, and (4) the Organizational Citizenship Scale. This cross-sectional study was conducted between May and June of 2024, online with a sample of nurses (n=306) working in a hospital in Turkey. Hayessin Process macro was used in the framework of regression analysis to test 4 hypotheses Ethical approval (Ethics number: 29.11.2023- 2023/8/9) for this study and scale permissions were obtained from a public universty.

Results: The mediating effect of individual innovativeness behavior on knowledge sharing (β : .566, 95% CI=0.210, 0.460), as well as the mediating effect of organizational citizenship behavior on this relationship (β : .403, 95% CI=0.247, 0.418), were significant.

Conclusion: The health and safety of patients can be protected by using intervention strategies that support individual innovation behavior and organizational citizenship behavior in order to promote knowledge sharing behavior among nurses.

Keywords: individual innovative work behavior, organizational citizenship, knowledge sharing, nurse.

B.162. Değişime Karşı Tutum Ölçeği’nin Hemşireliğe Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Gülşen Özel¹, Yıldı Arzu Aba²

¹Orcid ID:0000-0002-5063-7662, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Balıkesir, Türkiye.

²Orcid ID:0000-0001-6660-4964, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Balıkesir, Türkiye.

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinin temel bileşenlerinden biri olan hemşirelerin, örgütsel değişim süreçlerine verdikleri tepkiler, değişim stratejilerinin planlanmasında ve uygulanmasında kritik öneme sahiptir ve değişimin başarısını artırabilecek önemli bir unsurdur. Ancak Türkiye’de hemşirelere özgü değişime karşı tutumu değerlendiren geçerli ve güvenilir bir ölçeğe aracına rastlanmamıştır. Bu araştırma, Değişime Karşı Tutum Ölçeğini hemşireliğe uyarlayarak Türkçe geçerlik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla yürütülmüştür.

Yöntem: Metodolojik tipteki araştırmanın örneklemi, Balıkesir ili Bandırma ilçesinde bulunan iki hastane ile aile sağlığı merkezlerindeki toplam 250 hemşire oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ile “Attitude Toward Change Instrument”ın Türkçe’ye uyarlanmış hali olan “Değişime Karşı Tutum Ölçeği (DKTÖ)” kullanılmıştır. Araştırma için etik kurul onayı (Karar No:2022-137), kurum izinleri, ölçek kullanım izni ve katılımcı onamı alınmıştır. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler ile birlikte kapsam geçerlilik indeksi, madde-toplam puan korelasyonu, doğrulayıcı faktör analizi (DFA), yakınsak ve ıraksak geçerlilik analizleri, ölçek tepki yanlılığı analizi, test-tekrar test yöntemi ile zamana karşı değişmezliğin değerlendirilmesinde sınıf içi korelasyon katsayısı, iç tutarlık için Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı, iki yarı testi korelasyon katsayısı ve Spearman-Brown katsayısı hesaplanmıştır.

Bulgular: DKTÖ’nün kapsam geçerlilik indeksi 0,987 olduğu ve madde-toplam puan korelasyon katsayılarının 0,484 ile 0,854 arasında değiştiği, tüm maddelerin alt ve üst %27’lik gruplar arasında anlamlı fark yarattığı belirlenmiştir ($p<0,001$). DFA sonucuna göre uyum iyiliği indeksi değerlerinin mükemmel (SRMR 0,036; CFI 0,967; GFI 0,921; IFI 0,967 ve TLI 0,958) veya kabul edilebilir seviyelerde olduğu (χ^2/SD 2,275; RMSEA 0,072; AGFI 0,884 ve NFI 0,943), yakınsak ve ıraksak geçerliliğinin sağlandığı bulunmuştur. DKTÖ’nin iki yarı test korelasyon katsayısı 0,888; Spearman-Brown katsayısı ise 0,941 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa iç tutarlık güvenirlilik katsayıları, bilişsel alt boyutta 0,854; duyuşsal alt boyutta 0,916 ve davranışsal alt boyutta 0,897 olarak belirlenmiştir. Hotelling T² testi sonucunda ölçek maddelerinde tepki yanlılığına rastlanmamıştır ($p<0,001$). Test-tekrar test analizinde sınıf içi korelasyon değerleri 0,700-0,906 arasında bulunmuştur.

Sonuç: Türk kültürüne uyarlanan ve 13 madde ile üç alt boyuttan oluşan DKTÖ’nün hemşirelerin değişime yönelik tutumlarını değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu belirlenmiş olup ölçeğin hem uygulayıcılar hem de araştırmacılar tarafından hemşirelik alanında değişime yönelik bireysel tutumları sistematik bir şekilde ölçmek amacıyla kullanılabileceği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, değişim, tutum, geçerlik, güvenirlilik.

B.162. Adaptation of The Attitude Towards Change Scale to Nursing: A Validity and Reliability Study

Introduction and Aim: Nurses, as one of the essential components of healthcare services, play a pivotal role in planning and implementing change strategies through their responses to organizational change processes. These responses are crucial factors that can enhance the success of change initiatives. However, no valid and reliable measurement tool has been identified in Turkey specifically designed to assess nurses' attitudes toward change. This study was conducted to adapt the Attitude Toward Change Scale to the nursing context and evaluate its validity and reliability in Turkish.

Method: This methodological study included 250 nurses working in two hospitals and family health centers in the Bandırma district of Balıkesir, Turkey. The data collection instrument used was the Personal Information Form and the Turkish adaptation of the Attitude Toward Change Instrument, called the “Attitude Toward Change Scale (ATCS)”. Ethical approval (Decision No: 2022-137), institutional permissions, permission for scale use, and participant consent were obtained before the study. Data analysis involved descriptive statistics as well as content validity index, item-total score correlation, confirmatory factor analysis (CFA), convergent and divergent validity analyses, response bias analysis, intraclass correlation coefficient for test-retest reliability, Cronbach's alpha for internal consistency, split-half correlation coefficient, and Spearman-Brown coefficient.

Results: The content validity index of the ATCS was 0.987, and the item-total score correlation coefficients ranged from 0.484 to 0.854. All items significantly differed between the upper and lower 27% groups ($p < 0.001$). According to the CFA, the goodness-of-fit indices were excellent (SRMR 0.036; CFI 0.967; GFI 0.921; IFI 0.967; TLI 0.958) and acceptable (χ^2/df 2.275; RMSEA 0.072; AGFI 0.884; NFI 0.943), and both convergent and divergent validity were established. The split-half correlation coefficient was 0.888, and the Spearman-Brown coefficient was 0.941. Cronbach's alpha values for internal consistency were 0.854 for the cognitive sub-dimension, 0.916 for the affective sub-dimension, and 0.897 for the behavioral sub-dimension. No response bias was detected in the scale items based on the Hotelling T^2 test ($p < 0.001$). Intraclass correlation coefficients from the test-retest analysis ranged between 0.700 and 0.906.

Conclusion: The ATCS, adapted to Turkish culture and consisting of 13 items and three sub-dimensions, was a valid and reliable tool for assessing nurses' attitudes toward change. It is suggested that this scale can be used by both practitioners and researchers to systematically measure individual attitudes toward change in the field of nursing.

Keywords: Nursing, change, attitude, validity, reliability.

B.180. Hemşirelerin Yenilikçi İş Davranışları ve Özyeterlilik Algılarının İncelenmesi

Seda Değirmenci Öz¹, Serpil Subaşı Çağlar²

¹ Orcid ID: 0000-0002-4790-9639, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Zonguldak

² Orcid ID: 0000-0001-6965-5556, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Zonguldak

Giriş ve Amaç: Yenilikçi iş davranışları, bireylerin çalışma ortamındaki uygulamalarında yardımcı olacak yeni ve potansiyel fikirler üretme yeteneğini olarak tanımlanmakta olup mesleki öz yeterlilik kavramı, bireyin iş yaşamında etkili ve yeterli olabilmesi için gerekli olan kararları verebilmesi olarak belirtilmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma hemşirelerin, yenilikçi iş davranışları ve öz yeterlilik algılarını incelemek amacıyla planlanmıştır.

Yöntem: Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte olup Zonguldak'ta faaliyet gösteren bir sağlık uygulama ve araştırma hastanesinde görevli 236 hemşire örneklemini oluşturmuştur. Veriler, Mart 2025-Nisan 2025 tarihleri arasında “Kişisel Bilgi Formu, Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlilik Ölçeği ve Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği” ile toplanmıştır. Çalışma için kurum izni ve etik kurul izni (16.12.2024-534604) alınmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Normal dağılım göstermeyen verilerin sürekli değişkenler arasındaki ilişkiler Spearman Korelasyon analizi ile test edilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin, Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlilik Ölçeği puan ortalaması $4,30 \pm 0,45$ ($\alpha=0,932$); Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği puan ortalaması $3,83 \pm 0,67$ ($\alpha=0,913$) olduğu belirlenmiştir. Hemşirelik mesleği öz yeterlilik ve yenilikçi iş davranışı arasında orta düzeyde ($r=0,478$), pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0,01$).

Sonuç: Hemşirelerin, yüksek düzeyde mesleki öz yeterliliklerinin ve orta düzeyin üzerinde yenilikçi iş davranışlarının olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin, mesleki öz yeterlilikleri arttıkça yenilikçi iş davranışlarının arttığı belirlenmiştir. Hemşirelik hizmetleri yönetimi olarak hemşirelerin mesleki öz yeterlilikleri ve yenilikçi davranışlarının gelişmesine yönelik çalışmaların düzenlenmesi ve stratejilerin geliştirilmesi önerilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik mesleği öz yeterlilik, yenilikçi iş davranışı, hemşirelik.

B.180. Investigation of Nurses’ Innovative Work Behaviors and Self-Efficacy Perceptions

Introduction and Aim: Innovative work behaviors are defined as the ability to produce new and potential ideas that will help individuals in their work practices. Professional self-efficacy is defined as the ability of the individual to make the decisions necessary to be effective and sufficient in business life. In this context, this study was planned to examine nurses’ perceptions of innovative work behaviors and self-efficacy.

Method: The study was descriptive and correlational; the sample consisted of 236 nurses working in a health practice and research hospital operating in Zonguldak. Data were collected between March 2025 and April 2025 with the “Personal Information Form, Nursing Profession Self-Efficacy Scale, and Innovative Work Behaviors Scale.” Institutional permission and ethics committee (16.12.2024-534604) permission were obtained for the study. The suitability of the data obtained in the study for normal distribution was examined by the Kolmogorov-Smirnov test. The relationships between continuous variables of the data that did not show normal distribution were tested with Spearman Correlation analysis.

Results: It was determined that the mean score of the Nursing Profession Self-Efficacy Scale was 4.30 ± 0.45 ($\alpha=0.932$), and the mean score of the Innovative Work Behaviors Scale was 3.83 ± 0.67 ($\alpha=0.913$). There was a moderate ($r=0.478$), positive, and significant relationship between nursing professional self-efficacy and innovative work behavior ($p<0.01$).

Conclusion: Nurses were found to have high levels of professional self-efficacy and innovative work behaviors above the medium level. It was determined that nurses’ innovative work behaviors increased as their professional self-efficacy increased. In nursing services management, it is recommended that studies be organized and strategies developed for the development of nurses’ professional self-efficacy and innovative behaviors.

Keywords: Nursing profession self-efficacy, innovative work behavior, nursing.

B.192. Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı ile Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Seda Bakkaloğlu Berkay¹, Seda Tuğba Baykara Mat²

¹ Özel Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi-Kocaeli, İzmit

² Orcid ID: 0000-0002-3253-0597, İstanbul Beykent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelerin yeteneklerinin doğru yönetilmesi ve yeniliklere açık olması, bakım kalitesini artırmada önemli bir etkidir. Bu çalışma, özel bir hastanede çalışan hemşirelerin yetenek yönetimi algısı ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırma 26 Mart-15 Nisan 2025 tarihlerinde Kocaeli-İzmit ilinde özel bir hastanede gerçekleştirilmiştir. Araştırma için etik kurul onayı, kurum izni (25.03.25 11.00), ölçek yazar izinleri ve katılımcı onamları alınmıştır. Çalışma evreni 285 hemşire olup, örnekleminde 165 hemşireye ulaşılmıştır. Katılımcılara “Demografik Bilgi Formu”, “Yetenek Yönetimi Ölçeği (YYÖ)” ve “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)” anketleri uygulanmıştır. Veriler SPSS 25 programında tanımlayıcı, ilişki arayıcı ve karşılaştırma analizleri ile iç tutarlık katsayısı hesaplaması yapılarak elde edilmiştir.

Bulgular: Çalışmaya katılan hemşirelerin %83’ü kadın, %33,3’ü 26-30 yaş grubunda, %52’si bekar, %63,6’sı lisans mezunu, %31,5’i 2-5 yıldır çalışmakta olup, %43,6’sı dahiliye kliniklerinde çalışmaktadır. Hemşireler YYÖ toplamından genel (3,59±,821; α =,958), BYÖ toplamı (64,54±7,42; α =,783), fikir önderliği alt boyutu (26,85±3,72; α =,810), değişime direnç alt boyutu (21,49±4,75; α =,769) ve risk alma alt boyutu (16,20±2,34; α =,748) şeklinde bulunmuştur. Hemşirelerin %11,5’i düşük yetenek yönetimi, %29,1’i orta yetenek yönetimi, %59,4’u ise yüksek yetenek yönetimine sahiptir. Hemşirelerin YYÖ genel puanları ile BYÖ risk alma alt boyutu (r :,240 - p < .001) puanları arasında düşük düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki, BYÖ fikir önderliği alt boyutu (r :,309 - p < .001) puanları arasında orta düzeyde pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadın hemşirelerin YYÖ genel puanları erkek hemşirelere göre daha düşüktür. 26-30 yaş grubunda olan, lisansüstü hemşirelik mezunu olan (U: 351,5- p : ,017), yoğun bakımlar ve onkoloji birimlerinde çalışan (U:108,5 - p : ,011), kurumda ilk 1 yılında olan hemşirelerin (U:473,4 - p : ,003) BYÖ genel puanları diğer gruplara göre daha yüksek çıkmıştır.

Sonuç: Araştırmada, hemşirelerin yetenek yönetimi algıları ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında düşük ve orta düzeyde pozitif ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular doğrultusunda, yetenekli hemşire kriterlerinin netleştirilmesi ve yenilikçilik özelliklerini geliştirmeye yönelik grup odaklı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, yetenek, yenilikçilik, hastane.

B.192. Examining the Relationship Between Nurses' Perception of Talent Management and Their Levels of Individual Innovativeness

Introduction and Aim: Correct talent management and openness to innovations are important factors in increasing the quality of care. This study examined the relationship between the perception of talent management and the levels of individual innovativeness of nurses working in a private hospital.

Method: The research was carried out between March 26 and April 15, 2025, in a private hospital in İzmit, Kocaeli. Ethical committee approval, institutional permission (25.03.25 11:00), scale author permissions, and participant consent were obtained. The study population consisted of 285 nurses, and 165 nurses were included in the sample. The “Demographic Information Form,” “Talent Management Scale (TMS),” and “Individual Innovativeness Scale (IIS)” questionnaires were applied to the participants. The data were obtained by using descriptive, correlational, and comparative analyses and internal consistency coefficient calculation in the SPSS 25 program.

Results: 83% of the nurses participating in the study were female, 33.3% were in the 26–30 age group, 52% were single, 63.6% were bachelor's graduates, 31.5% had been working for 2–5 years, and 43.6% were working in internal clinics. The total score of nurses from TMS was (3.59 ± 0.821 ; $\alpha = 0.958$), the total score of IIS was (64.54 ± 7.42 ; $\alpha = 0.783$), the opinion leadership sub-dimension (26.85 ± 3.72 ; $\alpha = 0.810$), resistance to change sub-dimension (21.49 ± 4.75 ; $\alpha = 0.769$), and risk-taking sub-dimension (16.20 ± 2.34 ; $\alpha = 0.748$). 11.5% of the nurses had low talent management, 29.1% had moderate talent management, and 59.4% had high talent management. A low-level positive and significant linear relationship was found between the general TMS scores and the risk-taking sub-dimension of IIS ($r = 0.240$ - $p < 0.001$), and a moderate-level positive and significant linear relationship was found with the opinion leadership sub-dimension of IIS ($r = 0.309$ - $p < 0.001$). Female nurses had lower general TMS scores than male nurses. Nurses who were in the 26–30 age group, had a postgraduate nursing degree ($U = 351.5$ - $p = 0.017$), were working in intensive care and oncology units ($U = 108.5$ - $p = 0.011$), and were in their first year in the institution ($U = 473.4$ - $p = 0.003$) had higher overall IIS scores than other groups.

Conclusion: The study found low - and moderate-level positive relationships between nurses' perceptions of talent management and their levels of individual innovativeness. Based on these findings, it is recommended that the criteria for talented nurses be clarified and that group-focused studies be conducted to improve innovation characteristics.

Keywords: Nurse, talent, innovation, hospital.

D.104. Dijitalleşmenin Akciğer Naklinde Zaman Yönetimine Etkisi

Emine Cansu Çevik

Orcid ID: 0000-0002-8696-223X, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Amaç: Akciğer nakli, akciğerlerin işlevini yitirdiği durumlarda uygulanan bir cerrahi işlemdir. Genellikle son evre akciğer hastalıkları için tercih edilmektedir.

Bu süreçte, hasta kişinin hasar görmüş akciğerleri, uyumlu bir donörden alınan sağlıklı akciğerlerle değiştirilir. Nakil işlemi, hastanın yaşam kalitesini artırmayı, akciğer fonksiyonlarını iyileştirmeyi ve hastanın ömrünü uzatmayı amaçlar. Dijitalleşmenin akciğer nakil süreçlerinde zaman yönetimine etkisi, sağlık hizmetlerinde etkin bir yönetim anlayışının uygulanması ve organ nakli süreçlerinin başarısını doğrudan etkilemektedir. Dijitalleşme akciğer nakil süreçlerinde ve zaman yönetimi kritik öneme sahiptir. Bu bildiride, bu iki unsurun entegrasyonu ile akciğer nakil sürecinin nasıl optimize edileceği ele alınacaktır.

Genel Bilgiler: Zaman yönetimi, akciğer nakli süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi açısından vazgeçilmezdir. Organ nakli, genellikle çok sayıda faktörün bir araya gelmesiyle oluşan karmaşık bir süreçtir. Nakil bekleyen hastaların durumu, organ bağış süreci ve cerrahi ekiplerin hazırlıkları gibi unsurlar, zamanında ve uyumlu bir şekilde yönetilmelidir. Bu bağlamda, etkin zaman yönetimi, kaynakların verimli şekilde kullanılması ve süreçlerin hızlandırılması için kritik rol oynar.

Dijitalleşme, sağlık alanında son yıllarda önemli bir dönüşüm yaratmıştır. Akciğer nakli kliniklerinde dijital teknolojilerin entegrasyonu, süreçlerin daha hızlı ve daha güvenilir bir şekilde yürütülmesine olanak tanır. Elektronik sağlık kayıtları, uzaktan hasta izleme sistemleri ve veri analitiği gibi araçlar, zaman yönetimini ve stratejik planlamayı destekleyerek, klinik süreçlerin daha etkin hale gelmesini sağlar. Ayrıca, bilgi paylaşımını kolaylaştırarak, ekipler arası koordinasyonu artırır.

Sonuç: Akciğer nakli kliniklerinde dijitalleşme ve zaman yönetimi birbirini tamamlayan ve destekleyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu unsurların bir araya getirilmesi, başarıyı artırmakta ve hasta bakım kalitesini iyileştirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, zaman yönetimi, akciğer nakli.

D.104. The Impact of Digitalization on Time Management in Lung Transplantation

Aim: Lung transplantation is a surgical procedure performed when the lungs have lost their function. It is generally preferred for end-stage lung diseases.

In this process, the patient's damaged lungs are replaced with healthy lungs from a compatible donor. The transplant aims to improve the patient's quality of life, improve lung function and prolong the patient's lifespan. The impact of digitalization on time management in lung transplantation processes directly affects the implementation of an effective management approach in healthcare services and the success of organ transplantation processes. Digitalization in lung transplantation processes and time management are of critical importance. This paper will discuss how to optimize the lung transplantation process by integrating these two elements.

Background: Time management is indispensable for the effective execution of lung transplantation processes. Organ transplantation is a complex process, often involving multiple factors. Factors such as the condition of patients awaiting transplantation, the organ donation process and the preparations of surgical teams must be managed in a timely and harmonized manner. In this context, effective time management plays a critical role for efficient use of resources and acceleration of processes.

Digitalization has created a significant transformation in the field of healthcare in recent years. The integration of digital technologies in lung transplant clinics allows processes to be carried out faster and more reliably. Tools such as electronic health records, remote patient monitoring systems and data analytics support time management and strategic planning, making clinical processes more efficient. They also facilitate information sharing and improve coordination between teams.

Conclusion: In lung transplant clinics, digitalization and time management complement and support each other. Bringing these elements together increases success and improves the quality of patient care.

Keywords: Digitalization, time management, lung transplantation.

B.183. Türkiye’de Son Beş Yılda Yönetici Hemşirelere Yönelik Yapılan Müdahale Programlarının Üzerine Bir Kapsam İncelemesi

Melek Çakır¹, Bilgen Özlük²

¹ Orcid ID: 0000-0001-7756-7337, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya

² Orcid ID: 0000-0002-2560-4199, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Konya

Giriş ve Amaç: Yönetici hemşireler, dinamik süreç olan hemşirelik hizmetlerinin etkin bir şekilde sunulmasında, ekip içi koordinasyonun sağlanmasında, örgütsel stratejinin yükseltilmesinde ve sağlık hizmet sunum kalitesinin artırılmasında çok boyutlu roller üstlenmektedir. Değişen ve gelişen sağlık hizmet sunumuna bağlı ortaya çıkan örgütsel karmaşıklık, yönetsel ve psikolojik baskılara karşı yönetici hemşirelerin bu rolleri yerine getirebilmesi için gözlemlenebilir ve ölçülebilir bilgi, tutum ve becerilere sahip olması temel belirleyicilerindendir. Bu nedenle son yıllarda yönetici pozisyonlarında bulunan hemşirelere yönelik farklı düzeylerde özel olarak geliştirilen yönetsel, psikolojik ve eğitimsel temelli müdahale programları literatürde yer almaya başlamıştır.

Bu kapsam incelemesinin amacı, yönetici hemşirelere yönelik geliştirilen müdahale programlarının türlerini, kullanılan yöntemleri ve elde edilen sonuçları sistematik olarak taramak, aynı zamanda literatürdeki boşlukları belirlemektir.

Yöntem: Bu çalışma, kapsam incelemesi yöntemine dayalı olarak gerçekleştirilmiş olup, veri-tabanı taramaları Google Scholar, PubMed, CINAHL ve YÖK Ulusal Tez Merkezi üzerinden yürütüldü. Bu çerçevede doğrultusunda literatürde yer alan son beş yıla (2020-2025) ait müdahale temelli çalışmalar sistematik biçimde tarandı ve seçilmiş yayınlar tematik, yöntemsel ve içerik olarak analiz edildi. Tarama yapılırken yıl sınırlaması yapılmış olup, çalışmalarda yönetici hemşire hedef alınarak deneysel ve yarı-deneysel yayınlar incelendi.

Bulgular: Yapılan inceleme sonucunda, son beş yılda Türkiye’de 11 adet makale ve iki adet tez olmak üzere toplam 13 çalışma belirlenmiştir. Psikolojik güçlendirme, liderlik gelişimi, karar verme ve problem çözme, kriz yönetimi, öz yeterlilik ve zaman yönetimi, model tabanlı yaklaşım gibi çeşitli alanlara odaklanıldığı tespit edildi. Araştırmalarda kullanılan veri toplama yöntemleri olarak en çok anket, en az online form kullanılmıştır. Müdahalelerin genellikle 2 ila 8 hafta arasında sürdüğü saptandı.

Sonuç: Bu kapsam incelemesinde müdahale programlarının büyük bir bölümü, yönetici hemşirelerin psikolojik güçlendirme, liderlik becerilerini ve yönetsel öz yeterliklerini artırdığı öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, küreselleşen dünyanın dijital dönüşüm sürecinde yönetici hemşirelerin değişen sağlık sistemine uyum sağlamalarına yönelik müdahale programlarının yetersizliği dikkat çekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kapsam incelemesi, müdahale programı, sorumlu hemşire, yönetici hemşire.

B.183. A Scoping Review on Intervention Programs for Empowerment of Executive Nurses in Turkey in the Last Five Years

Introduction and Aim: Executive nurses assume multidimensional roles in effectively providing nursing services, which is a dynamic process, ensuring coordination within the team, increasing organizational strategy, and improving the quality of health service delivery. For nurse managers to fulfill these roles against the organizational complexity and managerial and psychological pressures that arise due to changing and developing health service delivery, having observable and measurable knowledge, attitudes, and skills is one of the main determinants. For this reason, in recent years, specially developed managerial, psychological, and educational intervention programs at different levels for nurses in managerial positions have started to appear in the literature. The aim of this scoping review was to systematically review the types of intervention programs developed for nurse managers, the methods used, and the results obtained, as well as to identify gaps in the literature.

Method: This study was conducted based on the scoping review methodology and Arksey and O'Malley's (2005) methodological framework for scoping review. Database searches were conducted through Google Scholar, PubMed, CINAHL, and YÖK National Thesis Center. In line with this framework, intervention-based studies in the literature for the last five years were systematically reviewed, and selected publications were analyzed thematically, methodologically, and content-wise. A year restriction was made during screening, and experimental and quasi-experimental publications were analyzed by targeting nurse managers in the studies.

Results: As a result of the review, 13 studies, 11 articles, and two theses were identified in the last five years in Turkey. It was determined that the studies focused on various areas such as psychological empowerment, leadership development, decision-making and problem-solving, crisis management, self-efficacy, time management, and a model-based approach. The data collection methods used in the studies were mostly questionnaires and least online forms. The duration of the interventions was generally between 2 and 8 weeks.

Conclusion: This scoping review reveals that most intervention programs increase nurse managers' psychological empowerment, leadership skills, and managerial self-efficacy. However, the scarcity of intervention programs that adapt to nurse managers' changing health systems in the digital transformation process of the globalizing world creates a contradiction.

Keywords: Charge nurse, intervention program, nurse manager, scoping review.

B.111. Hemşirelerin Tıbbi Atık Yönetimi Konusundaki Farkındalıkları ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri

Kübra Torlak¹, Ayşe Çiçek Korkmaz²

¹ Orcid ID: 0000-0001-5886-3106, İznik Devlet Hastanesi, Bursa

² Orcid ID: 0000-0001-8184-1490, Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, Balıkesir

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinde tedavi edici sağlık hizmetlerine yönelimin artması, tıbbi atık miktarının giderek yükselmesine neden olmaktadır. Sağlık hizmet sunumunda kritik bir role sahip olan hemşirelerin farkındalık düzeyleri, tıbbi atık yönetimi üzerinde belirleyici bir etkidir. Bu araştırma, hemşirelerin tıbbi atık yönetimi konusundaki görüşlerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Ocak- Şubat 2024 tarihleri arasında 35 hemşire ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş, görüşmeler kayıt altına alınarak içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Araştırma için etik kurul onayı ve bireysel katılım izinleri alınmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin tamamının kadın, %51,4’ünün 25-30 yaş aralığında ve %62,9’unun lisans mezunu olduğu belirtilmiştir. Hemşirelerin %42,8’inin 6-10 yıl arasında mesleki deneyimine, %65,7’sinin 6 ay-5 yıl arası kurum deneyimine ve %65,7’sinin 6 ay-2 yıl arası birim deneyimine sahip olduğu bulunmuştur. Katılımcıların %82,9’unun birim deneyimine sahip olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonucunda bulgular dört ana ve sekiz tema olmak üzere sınıflandırılmıştır. Temalar; “Tıbbi Atık Miktarına Eğitimin Etkisi”, “Tıbbi Atık Miktarlarına Çevresel Faktörlerin Etkisi”, “Tıbbi Atık Miktarlarına Çalışanların Etkisi”, “Tıbbi Atık Miktarlarına Yönetimin Etkisi” şeklinde belirlenmiştir.

Sonuç: Çalışma, hemşirelerin tıbbi atık yönetimine ilişkin farkındalığını incelerken, bu doğrultuda geliştirilecek ölçeğin de temelini oluşturmaktadır. Bu süreçte karşılaşılan zorluklar ve gereksinimlerin de belirlendiği çalışmada, tıbbi atık yönetiminin dış etkenlerin öneminden bahsedilmiştir. Bulgular, tıbbi atık yönetiminde hemşirelerin farkındalıklarına ilişkin etkilerini anlama ve bu süreci optimize etme yönünde ölçeğin geliştirilmesi önemli bir adımı temsil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Atık, atık yönetimi, tıbbi atık, hemşirelik, hastane.

B.111. Nurses' Awareness of Medical Waste Management and Their View of Affecting Factors

Introduction and Aim: Increasing orientation to therapeutic health services in health care is causing the increasing amount of medical waste to rise. The awareness levels of nurses, which have a critical role in the provision of health services, are a decisive factor in the management of medical waste. This research was carried out with the aim of examining the opinions of nurses on medical waste management.

Method: Qualitative research method was used in the study. Between January and February 2024, in-depth interviews were conducted with 35 nurses and interviews were recorded and evaluated with content analysis method. Ethical committee approval and individual attendance consents obtained for the research.

Results: All nurses are women, 51.4% are in the 25-30 age range, and 62.9% are undergraduates. It was found that 42.8% of nurses have 6-10 years of professional experience, 65.7% have 6 months-5 years of corporate experience, and 65.7% have 6 months-2 years of unit experience. It is stated that 82.9% of the participants have unit experience. As a result of the research, the findings are classified into four main and eight themes. Themes; “Effect of Education on Medical Waste Amount,” “Effect of Environmental Factors on Medical Waste Amounts,” “Effect of Employees on Medical Waste Amounts,” and “Effect of Management on Medical Waste Amounts determined in the form of.”

Conclusion: While examining the awareness of nurses about medical waste management, the study also forms the basis of the scale to be developed in this direction. In the study where the difficulties and requirements encountered in this process are determined, the importance of external factors of medical waste management is mentioned. The findings represent an important step in understanding the implications of nurses' awareness in medical waste management and developing the scale for optimizing this process.

Keywords: Waste, waste management, medical waste, nursing, hospital.

B.117. Hemşire Yöneticilerin Hasta Güvenliği Kültürü ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi

Berra Yılmaz Kuşaklı¹, Ece Uysal Kasap²

¹Orcid ID:0000-0002-5612-9554, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

²Orcid ID: 0000-0001-8973-0904, İstanbul Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hasta güvenliği kültürü, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve hastaların güvenliğini etkileyen önemli bir faktör olarak tanımlanmıştır. Yönetici hemşireler, hasta güvenliği kültürünün geliştirilmesinde kilit rol üstlenmektedir. Araştırmanın amacı, hemşire yöneticilerin hasta güvenliği kültürü algılarının ve etkileyen faktörlerin belirlenmesidir.

Yöntem: Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel türdedir. Araştırma evreni, İstanbul'da bir şehir hastanesinde çalışan 185 yönetici hemşire oluşturmaktadır. Örneklem ise, araştırmaya katılmaya gönüllü olan 125 yönetici hemşire oluşturdur. Kurum ve Etik Kurul izni (03.04.2024, No:235) alındı. Veriler 05 Eylül- 15 Ekim 2024 tarihleri arasında toplandı. Veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Hasta Güvenliği Bilgi Formu ve Hasta Güvenliği Kültürü Ölçeği kullanıldı. Veri analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t-testi, Anova, Tukey-HSD ve Pearson korelasyon testi ve çoklu regresyon analizi kullanıldı. Orijinal ölçekte olduğu gibi bu çalışmada da Cronbach alfa katsayısı ,967 bulundu.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşire yöneticilerin yaş ortalaması 29,74±4,87; %72'si kadın, %80'ni lisans mezunu, %64,8'i sorumlu hemşire, çalışma yılı ortalaması 6,65±5,46 olduğu, yöneticilik deneyimi ortalaması 2,94±2,17 yıl olduğu bulundu. Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin %56'sının hasta güvenliği konusunda eğitim aldığı, %61,6'sının hasta güvenliği eğitiminin yeterli olduğunu, en çok eğitime ihtiyaç duyduklarını ilk üç konu ise %34,4 Radyasyon güvenliği, %32 Transfüzyon güvenliği ve %31,2 ile Güvenli cerrahi uygulamaları konuları olduğu bulundu. Hemşire yöneticilerin %71,2'sinin olay bildiriminde bulunduğu, %52,8'nin hiç tıbbi hata ile karşılaşmadığı, karşılaşılan tıbbi hataların türü ise %52,8 ile düşme, %36 ile kayıt hataları ve %34,4 ile ilaç hataları ve hastane enfeksiyonu olduğu bulundu. Tıbbi hata ile karşılaşıldığında %82,2'sinin olay bildiriminde bulunduğu saptandı. Hemşire yöneticilerin hasta güvenliği kültürü algısı puanının 3,02±0,52 alt ölçek puan ortalamaları sırasıyla; yönetim ve liderlik 3,03±0,52, çalışan davranışı 2,99±0,59, olay ve hata rapor etme 2,95±0,63, bakım ortamı 3,05±0,62, çalışan eğitimi 3,05±0,61 olarak belirlendi. Çoklu regresyon analizi sonucuna göre; hemşire yöneticilerin cinsiyeti, birimde çalışma süresi, hasta güvenliği eğitimi alma durumu, tıbbi hatalarla karşılaşma sıklığı ve tıbbi hata raporlama durumu, hasta güvenliği kültürünü etkilediği (p<0,001) ve hasta güvenliği kültürünün toplam varyansın %37'sini açıkladığı belirlendi.

Sonuç: Hemşire yöneticilerin hasta güvenliği kültürü, ortalamanın üzerinde iyi seviyede olmasına rağmen geliştirilmesi gerektiği görülmektedir. Ayrıca hemşire yöneticilerin cinsiyet demografik değişkeni ve birimde çalışma süresi, hasta güvenliği eğitimi alma durumu, tıbbi hatalarla karşılaşma sıklığı ve tıbbi hata raporlama durumu mesleki değişkenlerinin hasta güvenliği kültürünü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etki, hasta güvenliği, hasta güvenliği kültürü, hemşire yönetici.

B.117. Determination of Nurse Managers' Patient Safety Culture and Affecting Factors

Introduction and Aim: Patient safety culture has been identified as an essential factor influencing the quality of health care services and patients' safety. Nurse managers are key in promoting a patient safety culture. The study aimed to determine the patient safety culture of nurse managers and the factors affecting it.

Method: The study is descriptive and cross-sectional. The research population consisted of 185 nurse managers working in a city hospital in Istanbul. The sample consisted of 125 nurse managers who volunteered to participate in the study. Institutional and Ethics Committee permission (03.04.2024, No: 235) was obtained. Data were collected between September 05-October 15, 2024. Data collection tools were the Personal Information Form, Patient Safety Information Form, and Patient Safety Culture Scale. Frequency, percentage, arithmetic mean, t-test, ANOVA, Tukey-HSD, Pearson correlation test, and multiple regression analysis were used in data analysis. As in the original scale, Cronbach's alpha coefficient was .967 in this study.

Results: The mean age of the nurse managers participating in the study was 29.74 ± 4.87 years; 72% were female, 80% were undergraduate graduates, 64.8% were charge nurses, the mean number of years of work was 6.65 ± 5.46 , and the mean number of managerial experience was 2.94 ± 2.17 . It was found that 56% of the executive nurses participating in the study received training on patient safety, 61.6% of them had adequate patient safety training, and the top three topics that they needed the most training were radiation safety with 34.4%, safe surgical practices with 31.2% and transfusion safety with 32%. It was found that 71.2% reported incidents, 52.8% had never encountered medical errors, and the types of medical errors encountered by nurse managers were falling with 52.8%, recording errors with 36%, and medication errors and nosocomial infections with 34.4%. When a medical error was encountered, 82%. The mean subscale scores of nurse managers' patient safety culture perception score were 3.02 ± 0.52 , management and leadership 3.03 ± 0.52 , employee behavior 2.99 ± 0.59 , incident and error reporting 2.95 ± 0.63 , care environment 3.05 ± 0.62 , and employee training 3.05 ± 0.61 , respectively. According to the results of multiple regression analysis, It was determined that the gender of nurse managers, working time in the unit, patient safety training status, frequency of encountering medical errors, and medical error reporting status affected patient safety culture ($p < 0.01$) and patient safety culture explained 37% of the total variance.

Conclusion: It was concluded that nurse managers' patient safety culture was above average at a good level and demographic and occupational variables affected patient safety culture.

Keywords: Affect, nurse manager, patient safety, patient safety culture.

B.120. Hemşirelik Öğrencilerinde Kültürlerarası İletişim Kaygısı ve Beyin Göçü Arasındaki İlişki

Osman Bilgin¹, Hakan Çelik², Handan Alan³, Serap Torun⁴

¹Orcid ID: 0000-0001-7637-3071, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Adana

²Orcid ID: 0000-0001-6126-8690, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Adana

³Orcid ID: 0000-0001-7414-2288, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

⁴Orcid ID: 0000-0002-1651-2735, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Adana

Giriş ve Amaç: Her kültürün inançları, değerleri, kültürel algıları ve gelenekleri bireylerin ve toplumun iletişim yollarını doğrudan etkiler. Bu nedenle farklı kültürlerden insanlar birbirleriyle iletişim kurduğunda anlamsal zorluklar veya engeller ortaya çıkabilir. Beyin göçü de bu engellerin en çok ortaya çıktığı olgulardan biridir. Bu çalışmanın amacı da hemşirelik öğrencilerinde kültürlerarası iletişim kaygısı ile beyin göçüne yönelik tutum arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipte olan bu çalışmanın örneklemini; Adana ve İstanbul illerinde bulunan iki devlet üniversitesinin hemşirelik bölümünde öğrenim görmekte olan üçüncü ve dördüncü sınıf düzeyindeki toplam 376 öğrenci oluşturmuştur. Veriler 2022 yılının Mart-Haziran ayları arasında, “Kişisel Bilgi Formu”, “Kültürlerarası İletişim Kaygısı Ölçeği” ve “Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği” kullanılarak yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel ve çıkarımsal istatistikler için SPSS 22.0 ve yapısal eşitlik modellemesi için LISREL 8.7 programı kullanılmıştır. Çalışmaya başlamadan önce etik kurul ve kurum izinleri yazılı olarak alınmıştır.

Bulgular: Öğrenci hemşirelerin beyin göçüne yönelik tutumlarının yüksek ($59,18 \pm 10,41$; $\alpha=0,91$) ve kültürlerarası iletişim kaygı düzeylerinin düşük ($51,68 \pm 7,15$; $\alpha=0,88$) düzeyde olduğu bulunmuştur. Cinsiyet, sınıf, yurt dışında çalışma düşüncesi, yabancı dil bilme ve akademik başarı düzeyi değişkenleri ile ölçekler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kültürlerarası iletişim kaygısının beyin göçü üzerinde 0,39'luk anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Araştırma modeli için uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir ve mükemmel uyum iyiliğinde olduğu belirlenmiştir ($X^2/df; 3,530$; RMSEA; 0,082).

Sonuç: Sonuç olarak öğrenci hemşirelerin beyin göçüne yönelik tutumlarını etkileyen bir faktörün de kültürlerarası iletişim kaygısı olduğu söylenebilir. Öğrenci hemşirelerde kültürlerarası iletişim kaygısının artması beyin göçüne yönelik tutumu olumsuz yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, iletişim, kaygı, beyin göçü, öğrenci hemşire.

B.120. The Relationship Between Intercultural Communication Anxiety and Brain Drain in Nursing Students

Introduction and Aim: Each culture’s beliefs, values, cultural perceptions, and traditions directly influence how individuals and society communicate. Therefore, semantic difficulties or obstacles may arise when people from different cultures communicate with each other. Brain drain is one of the phenomena where these barriers occur most frequently. This study examined the relationship between intercultural communication anxiety and attitude toward brain drain in nursing students.

Method: This descriptive and correlational study’s sample consisted of 376 third—and fourth-year nursing students from two state universities in Adana and Istanbul. The data were collected by face-to-face questionnaire between March and June 2022, using the ‘Personal Information Form,’ ‘Intercultural Communication Anxiety Scale,’ and ‘Attitude Towards Brain Drain Scale.’ SPSS 22.0 for descriptive and inferential statistics and LISREL 8.7 for structural equation modeling were used for data analysis. Ethics committee and institutional permissions were obtained in writing before starting the study.

Results: It was found that student nurses had high attitudes towards brain drain (59.18 ± 10.41) and low intercultural communication anxiety levels (51.68 ± 7.15). Significant differences were found between gender, class, intention to work abroad, knowing a foreign language, and academic achievement level and the scales. Intercultural communication anxiety had a significant effect of 0.39 on brain drain. The fit index values for the research model were acceptable and excellent ($X^2/df; 3.530$; RMSEA:0.082).

Conclusion: As a result, it can be said that intercultural communication anxiety is a factor affecting student nurses’ attitudes toward brain drain. The increase in intercultural communication anxiety negatively affects the attitude toward brain drain.

Keywords: Culture, communication, anxiety, brain drain, student nurse.

B.139. Hemşirelerin Olay Bildirim Tutumları ile Tıbbi Hataya Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yadigar Atalay¹, Arzu Timuçin²

¹ Orcid ID: 0009-0006-9869-3205, Şanlıurfa Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Şanlıurfa

² Orcid ID 0000-0001-9318-6630, Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Şanlıurfa

Giriş ve Amaç: Hemşireler diğer sağlık hizmeti veren personellere nazaran sağlık hizmeti verilen hastalarla daha yakın ilişki içerisinde bulunmasının sonucu hastaların bakımını doğrudan üstlenmeleri, hastayla uzun zaman geçirmeleri sebebiyle hasta güvenliği sağlama ve korumada çok büyük roller üstlenmektedirler. Bu araştırma hemşirelerin olay bildirim tutumları ile tıbbi hataya eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türde yapılmıştır.

Yöntem: Araştırmanın verileri Haziran 2023–Haziran 2024 tarihleri arasında Şanlıurfa'daki bir devlet, iki eğitim ve araştırma hastanesi ve bir üniversite hastanesinde çalışmakta olan toplam 2316 hemşire arasından 735 hemşire gönüllü hemşireden yüz yüze toplandı. Çalışma için etik kurul izni (Tarih-Sayı:05.06.2023-10), kurum izinleri alındı. Veriler kişisel bilgi formu, Tıbbi Hataya Eğilim Ölçeği (THEÖ) ve Olay Bildirimi Tutum Ölçeği (OBTÖ) ile toplandı. Veriler IBM SPSS. 26 programında yüzde, ortalama, standart sapma, sıra ortalaması, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi ve Shapiro-Wilk testi kullanılarak $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde analiz edildi.

Bulgular: Hemşirelerin çoğunlukla kadın (%56,1), lisans ve üstü eğitime sahip (%77,1) olduğu ve yoğun bakım ünitelerinde (%35,9) çalıştığı belirlendi. Hemşirelerin THEÖ toplam puan ortalaması $221,59\pm23,8$ ($\alpha=0,970$); OBTÖ toplam puan ortalaması ise $58,44\pm8,84$ ($\alpha=0,740$) olarak hesaplandı. Ölçümler arasında negatif yönlü çok zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki ($r=-0,193$; $p<0,05$) olduğu saptandı.

Sonuç: Hemşirelerin toplam puanlarındaki artışlar uygulama yaptığımız hastanelerdeki hemşirelerin tıbbi hataya eğilimlerinin düşük olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin olay bildirim tutum ölçeğinden aldıkları puanlar orta düzeydedir. Hemşirelerin olay bildirim tutumları olumlu ve ya olumsuz olarak değerlendirilemez. Hemşirelerin olay bildirim tutumları ile tıbbi hataya eğilimleri arasındaki ilişki ise negatif çok zayıf bir ilişkidir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, tıbbi hataya eğilim, hemşirelikte tıbbi hatalar, olay bildirim tutumu, hemşirelikte olay bildirim.

B.139. An Investigation into the Relationship Between Nurses' Attitudes to Incident Reporting and Their Propensity to Make Medical Errors

Introduction and Aim: Nurses play a very important role in ensuring and protecting patient safety because they have a closer relationship with patients than other healthcare personnel, directly undertake their care, and spend a long time with them. This descriptive and correlational study was conducted to determine the relationship between nurses' incident-reporting attitudes and their tendency to make medical errors.

Method: Data were collected face-to-face between June 2023 and June 2024 from 735 nurse volunteers among 2316 nurses working in one public, two training and research hospitals, and one university hospital in Şanlıurfa. Ethics committee permission (Date-Number: 05.06.2023-10) and institutional permissions were obtained for the study. Data were collected using a personal information form, the Medical Error Tendency Scale (MEAS), and the Incident Reporting Attitude Scale (URAS). Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, rank mean, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis H test, and Shapiro-Wilk test in IBM SPSS. 26 program at $p < 0.05$ significance level.

Results: It was determined that the nurses were mostly female (56.1%), had undergraduate or higher education (77.1%) and worked in intensive care units (35.9%). The mean total score of the nurses was 221.59 ± 23.8 ($\alpha = 0.970$) and the mean total score of the nurses was 58.44 ± 8.84 ($\alpha = 0.740$). There was a negative, very weak and statistically significant relationship between the measurements ($r = -0.193$; $p < 0.05$).

Conclusion: The increases in the total scores of the nurses indicate that the nurses in the hospitals where we practice have a low tendency towards medical errors. The scores of the nurses from the incident reporting attitude scale are at a moderate level. Nurses' incident reporting attitudes cannot be evaluated as positive or negative. The relationship between nurses' incident reporting attitudes and their tendency to medical errors is negative and very weak.

Keywords: Nursing, tendency to make medical errors, medical errors in care, attitude to event reporting, nursing incident reporting.

B.148. Tiyatro ile Krizlere Karşı Afet Bilgi Düzeyi ve Farkındalığının Kazandırılması

Rujnan Tuna¹, Ayşe Okanlı², Aynur Aytekin Özdemir³, Nesrin İlhan⁴, Hacer Ataman⁵, Cemile Savcı⁶, Berna Dincer⁷, Emine Barbaros⁸

¹ Orcid ID: 0000-0002-5156-3781, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, İstanbul

² İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Psikiyatri Hemşireliği Ana Bilim Dalı, İstanbul

³ İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı, İstanbul

⁴ İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı, İstanbul

⁵ İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı, İstanbul

⁶ İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı, İstanbul

⁷ İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü İç Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı, İstanbul

⁸ Şehit Timur Aktemur Ortaokulu/Kartal, İstanbul

Giriş ve Amaç: Krizler, geniş kitleleri etkileyerek, toplumların ve örgütlerin yaşam seyrinde genellikle kaosa ve karmaşaya neden olan durumlardır. Bu çalışma, okul çağındaki çocukların krizlere neden olan afetler konusundaki bilgi düzeylerinin ve farkındalıklarının belirlenerek; tiyatro yoluyla gerçekleştirilecek eğitim programı ile afet bilgi düzeyinin artırılması ve farkındalığının kazandırılması amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Yarı deneysel tipteki bu çalışma, İstanbul Kartal İlçesinde bir devlet ortaokulunda 1 Nisan 2022- 31 Aralık 2022 tarihleri arasında 144 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçimi yapılmamış, okul idaresi ve ebeveynlerinin izin verdiği öğrenciler, evrenin tamamı çalışma kapsamına alınmıştır. Verilerin toplanmasında "Tanıtıcı Bilgi ve Afet Farkındalık Formu" ve "Çocuklarda Afet Bilgi Düzeyi Testi" kullanılmıştır. Çocuklarda Afet Bilgi Düzeyi Testi çoktan seçmeli bir bilgi testidir. "Tiyatro ile Krizlere Karşı Afet Bilgi Düzeyi ve Farkındalığının Kazandırılması" eğitimi kapsamında afet bilgi düzeyinin artırılması ve farkındalığının kazandırılmasına yönelik dört farklı temadan oluşan bir tiyatro gösterisi hazırlanmıştır. Temalar; "Deprem anında yapılması ve yapılmaması gerekenlerin önemi", "Sel anında yapılması ve yapılmaması gerekenlerin önemi", "Yangın anında yapılması ve yapılmaması gerekenlerin önemi", "Genel olarak diğer afet dikkat edilmesi gerekenler ve afetler konusunda genel bilgilendirilmenin sağlanması". "Tiyatro ile Krizlere Karşı Afet Bilgi Düzeyi ve Farkındalığının Kazandırılması" eğitimini ortaokul öğrencileri yüz yüze ortamda canlı olarak izlemiştir. Veriler elektronik ortamda Google form ile çevrimiçi olarak eğitim öncesi ve eğitim sonrasında toplanmıştır. Araştırma için etik kurul onayı alınmıştır (Tarih: 31.05.2022, Sayı: E-38510686-100-2200020397). Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler ve bağımlı gruplarda t testi kullanılmıştır.

Bulgular: Öğrencilerin yaş ortalaması 11,74±1,45 ve %50'si kızdır. Çocuklarda Afet Bilgi Düzeyi Testi'nin son test puan ortalamasının (20,33±2,93; α : 0,640) ön test puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek olduğu belirlenmiştir (-19,508, $p<0,05$).

Sonuç: Tiyatro tekniğinin üstünlüklerinden yararlanılarak hazırlanan "Tiyatro ile Krizlere Karşı Afet Bilgi Düzeyi ve Farkındalığının Kazandırılması" eğitiminin ortaokul öğrencilerinin afet bilgi düzeyini ve farkındalığını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Afet, bilgi düzeyi, farkındalık, ortaokul öğrencileri, kriz.

Dipnotlar: Bu bildiri, TÜBİTAK 2224-B Yurt İçi Bilimsel Etkinliklere Katılım Desteği kapsamında desteklenmiştir.

Bu çalışma İstanbul Medeniyet Üniversitesi Rektörlüğü ve Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü işbirliğinde geliştirilen Eğitimde İşbirliği Uygulama Protokolü kapsamında Proje Yürütücülüğünü Doç. Dr. Rujnan TUNA'nın yaptığı "Tiyatro ile Krizlere Karşı Afet Bilgi Düzeyi ve Farkındalığının Kazandırılması" projesi kapsamında gerçekleştirilmiştir.

B.148. Acquiring Disaster Knowledge Level and Awareness Against Crises through Theater

Introduction and Aim: Crises affect large masses and generally cause chaos and confusion in the life course of societies and organizations. This study was conducted to determine the knowledge and awareness of school-age children about disasters that cause crises and to increase their disaster knowledge and awareness through an educational program through theater.

Method: This quasi-experimental study was conducted with 144 students in a public secondary school in Kartal District of Istanbul between April 1, 2022, and December 31, 2022. No sample selection was made; the entire universe was included in the study, including students permitted by the school administration and their parents. Data were collected using the “Introductory Information and Disaster Awareness Form” and the “Disaster Knowledge Level Test in Children.” The Disaster Knowledge Level Test for Children is a multiple-choice knowledge test. Within the scope of the “Acquiring Disaster Knowledge Level and Awareness Against Crises through Theater” training, a theater show consisting of four different themes was prepared to increase disaster knowledge levels and raise awareness. Themes; “The importance of what to do and what not to do during an earthquake,” “The importance of what to do and what not to do during a flood,” “The importance of what to do and what not to do during a fire,” “Generally providing general information about other disasters and things to be careful about.” The “Acquiring Disaster Knowledge Level and Awareness Against Crises through Theater” training was watched live by middle school students in a face-to-face environment. Data were collected online before and after the training electronically via Google Forms. Ethics committee approval was received for the research (Date: 31.05.2022, Number: E-38510686-100-2200020397). Descriptive statistics and t-tests independent groups were used to evaluate the data.

Results: The average age of the students was 11.74 ± 1.45 , and 50% were girls. It was determined that the post-test mean score of the Disaster Knowledge Level Test in Children (20.33 ± 2.93 ; $\alpha: 0.640$) was statistically significantly higher than the pre-test mean score (-19.508 , $p < 0.05$).

Conclusion: It was determined that the “Acquiring Disaster Knowledge Level and Awareness Against Crises through Theater” training, prepared by utilizing the advantages of the theatre technique, positively affected the disaster knowledge level and awareness of secondary school students.

Keywords: Disaster, knowledge level, awareness, secondary school students, crisis.

B.149. Tiyatro ile Çatışma Çözüm Becerisinin Kazandırılması

Rujnan Tuna¹, Ayşe Okanlı², Aynur Aytekin Özdemir³, Nesrin İlhan⁴, Hacer Ataman⁵, Cemile Savcı⁶, Berna Dincer⁷, Emine Barbaros⁸

¹ Orcid ID: 0000-0002-5156-3781, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, İstanbul

² İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Psikiyatri Hemşireliği Ana Bilim Dalı, İstanbul

³ İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı, İstanbul

⁴ İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı, İstanbul

⁵ İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı, İstanbul

⁶ İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı, İstanbul

⁷ İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü İç Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı, İstanbul

⁸ Şehit Timur Aktemur Ortaokulu/Kartal, İstanbul

Giriş ve Amaç: İlköğretim çağındaki öğrenciler de gerek okul yaşamlarında gerekse okul dışı etkileşimlerinde birçok çatışma içeren olay ve durumla karşılaşmaktadırlar. Bu çalışma, okul çağındaki çocukların çatışma çözüm becerilerinin belirlenerek; tiyatro yoluyla gerçekleştirilecek eğitim programı ile çatışma çözüm becerisinin kazandırılması amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Yarı deneysel tipteki bu çalışma, İstanbul Kartal İlçesinde bir devlet ortaokulunda, 1 Nisan 2022-31 Aralık 2022 tarihleri arasında, 130 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçimi yapılmamış, okul idaresi ve ebeveynlerinin izin verdiği öğrenciler, evrenin tamamı çalışma kapsamına alınmıştır. Verilerin toplanmasında “Tanıtıcı Bilgi Formu” ve “Çatışma Çözümü Becerileri Ölçeği” kullanılmıştır. Çatışma çözümü becerileri ölçeği; bütünleşme, uyma, kaçınma ve hükmetme olmak üzere dört alt ölçekten oluşmakta olup alt ölçekler bazında değerlendirme yapılmaktadır. “Tiyatro ile Çatışma Çözüm Becerisinin Kazandırılması” eğitimi kapsamında çatışma çözüm becerilerinin kazandırılmasına yönelik üç farklı temadan oluşan bir tiyatro gösterisi hazırlanmıştır. Temalar; “Bireyler arası çatışmaların yönetiminin önemi”, “Birey-grup çatışmalarının yönetiminin önemi” ve “Gruplar arası çatışmaların yönetiminin önemi” başlıkları altında hazırlanmıştır. “Tiyatro ile Çatışma Çözüm Becerisinin Kazandırılması” eğitimi ortaokul öğrencileri yüz yüze ortamda canlı olarak izlemiştir. Veriler elektronik ortamda Google form ile çevrimiçi olarak eğitim öncesi ve eğitim sonrasında toplanmıştır. Araştırma için etik kurul onayı alınmıştır (Tarih: 19.07.2022, Sayı: E-38510686-100-2200017170). Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler ve bağımlı gruplarda t testi kullanılmıştır.

Bulgular: Öğrencilerin yaş ortalaması 11,92±0,49 ve %51,5’i kızdır. Çatışma Çözümü Becerileri Ölçeğinin “Bütünleşme alt boyut puan son test puan ortalamasının (16,12±4,43; α :0,321)” ön test puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek olduğu (t: -2,652, p<0,009) ; “Kaçınma (10,22±1,25; α :0,783)”, “Uyma (9,22±2,06; α :0,902)” ve “Hükmetme (9,03±1,85; α :0,866)” alt boyut son test puan ortalamalarının ise ön test puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı farkla daha düşük olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

Sonuç: Tiyatro tekniğinin üstünlüklerinden yararlanılarak hazırlanan “Tiyatro ile Çatışma Çözüm Becerisinin Kazandırılması” eğitiminin ortaokul öğrencilerinin çatışma çözüm becerilerini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çatışma, çözüm becerisi, ortaokul öğrencileri, tiyatro.

Dipnot: Bu çalışma, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Rektörlüğü ve Kartal İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü işbirliğinde geliştirilen Eğitimde İşbirliği Uygulama Protokolü kapsamında Proje Yürütücülüğünü Doç. Dr. Rujnan TUNA’nın yaptığı “Tiyatro ile Çatışma Çözüm Becerisinin Kazandırılması” başlıklı projesi kapsamında gerçekleştirilmiştir.

B.149. Acquiring Conflict Resolution Skills Through Theatre

Introduction and Aim: Primary school students also encounter many conflicting events and situations in their school lives and interactions outside of school. This study was conducted to determine the conflict resolution skills of school-age children and to provide them with conflict resolution skills through a training program in theater.

Method: This quasi-experimental study was conducted with 130 students in a public secondary school in Kartal District of Istanbul between April 1, 2022, and December 31, 2022. No sample selection was made; the entire universe was included in the study, including students whom the school administration and their parents permitted. Data were collected using the “Introductory Information Form” and the “Conflict Resolution Skills Scale”. The conflict resolution skills scale consists of four subscales: integration, compliance, avoidance, and domination, and evaluations are made based on subscales. A theater show consisting of three different themes was prepared for the acquisition of conflict resolution skills within the scope of the “Acquiring Conflict Resolution Skills through Theatre” training. The themes were prepared under the titles of “The importance of managing interpersonal conflicts,” “The importance of managing individual-group conflicts,” and “The importance of managing intergroup conflicts.” The “Acquiring Conflict Resolution Skills through Theatre” training was watched live by the middle school students in a face-to-face environment. Data were collected online before and after the training using Google Forms. Ethics committee approval was obtained for the research (Date: 19.07.2022, Number: E-38510686-100-2200017170). Descriptive statistics and t-tests independent groups were used to evaluate the data.

Results: The mean age of the students was 11.92 ± 0.49 , and 51.5% were girls. It was determined that the “Integration sub-dimension post-test score average (16.12 ± 4.43 ; $\alpha: 0.321$)” of the Conflict Resolution Skills Scale was statistically significantly higher than the pre-test score average ($t: -2.652$, $p < 0.009$); while the post-test score averages of the “Avoidance (10.22 ± 1.25 ; $\alpha: 0.783$)”, “Compliance (9.22 ± 2.06 ; $\alpha: 0.902$)” and “Domination (9.03 ± 1.85 ; $\alpha: 0.866$)” sub-dimensions were statistically significantly lower than the pre-test score average ($p < 0.05$).

Conclusion: It has been determined that the “Acquiring Conflict Resolution Skills through Theatre” training, prepared by utilizing the advantages of theatre technique, positively affects the conflict resolution skills of secondary school students.

Keywords: Conflict, solution skills, secondary school students, theatre.

B.163. Hemşirelerin Mesleki Sorumluluk Sigortası Hakkında Bilgi ve Görüşlerinin İncelenmesi

Ayşegül Oksay Şahin¹, Rabia Ayan²

¹ Orcid ID: 000-0003-2965-4334, Karabük Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Karabük

² Orcid ID: 0009-0000-8574-6642, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük

Giriş ve Amaç: Hemşireler mesleki uygulamaları nedeniyle tüm tedbirlere rağmen, hatalı uygulama, dikkatsizlik ve özensizlik iddialarıyla karşılaşabilmektedirler. Malpraktis dava sayılarında ve istenen tazminat miktarında artış olduğu bildirilmektedir. Hemşireler mesleki uygulamalarından doğan yükümlülüklerin farkına varmalı ve malpraktis davalarına yönelik nasıl bir yol izleneceğini bilmelidir. Bu kapsamda mesleki sorumluluk sigortası tartışılmalıdır. Çalışmanın amacı, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin hatalı tıbbi uygulamadan doğan sorumlulukları ile ilgili mesleki sorumluluk sigortası hakkında bilgi ve görüşlerinin incelenmesidir.

Yöntem: Gazi Üniversitesi hastanesinde 2024 yılında gerçekleştirilmiş tanımlayıcı bir çalışmadır. Evren 991 hemşire örneklem gönüllü 299 hemşiredir. Veriler “Kişisel Bilgi Formu” ve “Mesleki Sorumluluk Sigortası Hakkında Bilgi ve Görüşler Anket Formu” aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma yapılmadan önce etik kurul onayı (2022/976), kurum izni ve hemşirelerden bilgilendirilmiş onam alınmış ve veriler yüz-yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Verilerin değerlendirmesinde, Jamovi (V.2.6) programı ile sayı, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri ve ki-kare testi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular: Katılımcıların %89’u kadın, %72’si evli, %90’ı lisans mezunu olup, yaş ortalamaları $33 \pm 6,08$, meslekte çalışma süreleri 1-30 yıl arasındadır. Hemşirelerin %74,2’si mesleki sorumluluk sigortasını bilmediğini, %95’i ise önerildiğini duymadıklarını belirtmiştir. Hemşirelerin %79’u sigortaya ihtiyaç olduğunu, %90’ı yasal olarak zorunlu olmasını, %83’ü mesleğe başlarken zorunlu olması gerektiğini, %52’si yaptırmayı düşünmediğini belirtmiştir. Yasal düzenlemelerin yeterince kendilerini korumadığını düşünen hemşire oranı %46’dır. Deneyimi 21 yıl ve üzeri olan hemşireler malpraktis olayında yasal sürecin nasıl işlediğini, sigortayı daha fazla bildiğini ve duyduğunu ayrıca yaptırmayı düşündüğünü bildirmişlerdir ($p < 0,05$). Hemşireler kendilerini güvenceye alacak sigortanın elzem bir gereksinim olduğunu düşünmektedirler ve bu konuda bireysel özellikleri açısından istatistiksel anlamlı fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Sonuç: Hemşirelerin mesleki sorumluluk sigortasını önemli bulduğu ve gereksinim olarak gördüğü belirlenmiştir. Hemşirelere, zarar gören hasta ve hasta yakınlarına ekonomik açıdan koruma sağlaması açısından bu konu gündeme alınmalı, politika geliştiren, karar verici konumda olan yetkililere öneriler duyurulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, mesleki sorumluluk sigortası, malpraktis, mesleki sorumluluk.

B.163. Examining Nurses' Knowledge and Opinions about Occupational Liability Insurance

Introduction and Aim: Nurses may face allegations of malpractice, carelessness, and carelessness despite all precautions due to their professional practices. It is reported that there is an increase in the number of malpractice lawsuits and the amount of compensation requested. Nurses should know the obligations arising from their professional practices and how to proceed with malpractice cases. In this context, professional liability insurance should be discussed. The study examines the knowledge and opinions of nurses working in a university hospital about professional liability insurance and their responsibilities arising from medical malpractice.

Method: This descriptive study was conducted in Gazi University Hospital in 2024. The universe has 991 nurses, and the sample is 299 volunteers. The data were collected through the “Personal Information Form” and the “Information and Opinions Questionnaire Form on Professional Liability Insurance.” Before the research, ethics committee approval (2022/976), institutional permission, and informed consent from the nurses were obtained, and the data was collected using a face-to-face survey. In evaluating the data, number, percentage, mean, standard deviation values, and chi-square test were used with the Jamovi (V.2.6) program. The level of statistical significance was accepted as $p < 0.05$.

Results: 89% of the participants were female, 72% were married, 90% were undergraduate graduates, the mean age was 33 ± 6.08 , and the duration of working in the profession was 1-30 years. 74.2% of the nurses stated that they did not know about professional liability insurance, and 95% indicated that they had not heard of its recommendation. 79% of the nurses said there is a need for insurance, 90% stated that it should be legally mandatory, 83% indicated that it should be compulsory when starting their profession, and 52% said they would consider having it. The proportion of nurses who think that legal regulations do not protect them enough is 46%. Nurses with 21 years or more of experience reported that they knew and heard more about the legal process in malpractice, that they knew and heard more about insurance, and that they were considering having it ($p < 0.05$). Nurses think that insurance is an essential requirement to secure them, and there is no statistically significant difference regarding their individual characteristics ($p > 0.05$).

Conclusion: It was determined that nurses found professional liability insurance necessary and saw it as a necessity. This issue should be put on the agenda to provide economic protection to nurses, injured patients, and their relatives, and suggestions should be made to the authorities who develop policies and make decisions.

Keywords: Nurse, occupational liability insurance, malpractice, professional liability.

B.164. Çevrim İçi Rehber Hemşire Eğitim Programı: Rehber Hemşirelerin Eğitim ve Rehber Hemşirelik Süreci Deneyimleri

Damla Çamveren¹, Birsen Civil Subaş², Ahu Çırlak³, Havva Arslan Yürümezoğlu⁴, Gülseren Kocaman⁵

¹Orcid ID:0000-0002-7785-0578, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Kütahya

²Orcid ID: 0000-0002-4582-6725, Anadolu Sağlık Merkezi, İstanbul

³Orcid ID:0000-0002-0442-4893, Özel Güven Hastanesi, Ankara

⁴Orcid ID:0000-0001-7180-9833, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir.

⁵Orcid ID:0000-0002-4078-1652, HEAK Başkanı, Emekli Öğretim Üyesi, İzmir

Giriş ve Amaç: Rehber hemşirelik rolünü üstlenen hemşirelerin pek çoğunun bu rollerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yapılandırılmış bir eğitim sürecinden yoksun olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada, rehber hemşirelere yönelik yürütülen çevrim içi eğitim programı hakkında katılımcıların görüşleri, rehber hemşirelik sürecinde yaşanan güçlükler ve çözüm önerileri incelenmiştir.

Yöntem: Rehber hemşire eğitimi, 2021-22 yıllarında JCI akreditasyonu olan iki özel hastanede çalışan 51 rehber hemşire ile çevrim içi eğitim yöntemiyle yürütülmüştür. Eğitim sürecinin yapılandırılması ihtiyacın saptanması ve gözlemler doğrultusunda içeriğin oluşturulması, uygulama ve değerlendirme olarak üç temel aşamada gerçekleşmiştir. Eğitim içeriği rehber hemşireliğin önemi, rehberin rolleri, yeni hemşirenin geçiş sürecinde yaşadıkları zorluklar, rehberlikte etkili iletişim, rehber hemşirelerin yaşadıkları zorluklar ve çözüm önerilerini içeren toplam altı eğitim oturumundan oluşmaktadır. Eğitim sürecinde katılımcıların deneyim ve değerlendirmeleri tanımlayıcı istatistikler ve nitel içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın etik kurul izni geriye dönük olarak alınacaktır.

Bulgular: Rehber hemşirelerin büyük bir çoğunluğu eğitim programının; rehberlik rollerini kavrama, kendine güveninin artması, rehberlik için heveslendirmesi ve rehberlik sürecinde karşılaştıkları sorunların çözüm yollarını görmelerine katkısı olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların eğitim programında en olumlu değerlendirdikleri üç durum; olumlu ve olumsuz deneyimlerin paylaşılması, eğitimin interaktif olması ve vaka çözümleme uygulamaları ile gerçek bir soruna çözüm bulmaya çalışılması olmuştur. Katılımcıların en olumsuz değerlendirdikleri durumlar ise çevrim içi yöntem nedeniyle bağlantı sorunları yaşanmasıdır. Katılımcıların rehber hemşirelik yaparken yaşadıkları en önemli güçlükler; yöneticiler tarafından tanınmaması, meslektaşlarının olumsuz davranışları ve düşük motivasyon, iş yükü fazlalığı ve yeni hemşirelerin yaklaşımlarıdır. Bu güçlüklerle yönelik çözüm önerileri ise rehber hemşirelere, yöneticiler tarafından değer verilmesi ve ödüllendirilmesi, iş yükünün azaltılması, yeni işe başlayan hemşire ile iletişimlerinin iyileştirilmesi için rehber-işe yeni başlayan hemşire uyum süreci için daha fazla zaman ayrılması ve kurumsal düzenlemelerle bu sürecin kolaylaştırılmasıdır.

Sonuç: Bu çalışmanın sonuçları, çevrimiçi eğitim programının rehber hemşirelerin rollerinin farkında olmaları ve rollerini benimsemeleri açısından etkili olduğunu göstermektedir. Çevrimiçi rehber hemşire eğitim programı, rehberlik rollerinin öğrenilmesi için daha az maliyetle ve etkileşimli olarak tasarlanabilir ve uygulanabilir.

Anahtar Kelimeler: Rehber hemşirelik, çevrimiçi eğitim, deneyim.

B.164. Online Preceptor Nurse Training Program: Preceptor Nurses' Experiences of Training and the Preceptorship Process

Introduction and Aim: It is known that many nurses who take on the role of preceptor nurses lack a structured training process to fulfill this role effectively. This study aimed to explore participants' views on the online training program for nurse preceptors, the challenges encountered during the preceptorship process, and their suggestions for potential solutions.

Method: Using an online training method, the preceptor nurse training program was conducted with 51 preceptor nurses working in two JCI-accredited private hospitals in 2021-22. The training process was structured in three main stages: identifying needs and creating content based on observations, implementation, and evaluation. The training content consisted of six training sessions, including the importance of preceptor nursing, the roles of the preceptor, difficulties experienced by the new nurse in the transition process, effective communication in precepting, difficulties experienced by the preceptor nurses, and suggestions for solutions. Participants' experiences and evaluations during the training process were analyzed using descriptive statistics and qualitative content analysis. Ethics committee approval for the study will be obtained retrospectively.

Results: Most of the preceptors reported that the training program had improved their understanding of the preceptor role, increased their confidence, motivated them to be more enthusiastic about precepting, and helped them find solutions to problems encountered during the preceptorship process. The most positively evaluated aspects of the training were the opportunity to share both positive and negative experiences, the interactive nature of the sessions, and the use of real-world case analyses to explore practical solutions. The most negatively evaluated aspect was the technical issues, particularly internet connectivity problems associated with the online format. The main difficulties experienced by preceptor nurses included lack of recognition from management, negative attitudes from colleagues, low motivation, heavy workload, and the attitudes of new nurses. Suggested solutions included managerial recognition and rewards for preceptor nurses, reducing workload, allocating more time for the preceptor-new nurse adaptation period to strengthen communication, and facilitating the adaptation process through institutional support.

Conclusion: The results of this study indicate that online training programs can effectively increase preceptor nurses' awareness and adaptation of their roles. The online nurse preceptor training program can be designed and implemented in a less costly and interactive way to learn the preceptor roles.

Keywords: Preceptor nursing, online training, experience.

B.184. Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları İle Duygusal Zekaları Arasındaki İlişki

Mine Pınar¹, Gülnur Akkaya²

¹Orcid ID:0009-0003-4107-0662, Balıkesir Atatürk Şehir Hastanesi, Balıkesir

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

Giriş ve Amaç: Demokrasinin temel ilkelerinden olan toplumsal cinsiyet eşitliği, 2015 yılı ile birlikte Binyıl Kalkınma Hedeflerinin yerini alan Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin de en temel göstergelerinden biri olmakla birlikte; toplumu güçlendirmenin temelinde kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasının önemli bir unsur olduğu gerçeğini bünyesinde barındırmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri; erkek ve kadının sosyal ortamda ifade edilme şeklidir. Kadın için uygun bulunan davranışlar kadınsı olarak adlandırılırken erkek için uygun bulunan davranışlar erkeksi olarak belirtilmektedir. Bu çalışmanın amacı; hemşirelik öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ile duygusal zeka arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Yöntem: Araştırma bir devlet üniversitesinde okuyan hemşirelik öğrencileri ile Nisan-Haziran 2023 tarihleri arasında yapıldı tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak yapıldı. Örneklem seçimine gidilmeden tüm evrene ulaşmaya çalışıldı. Evren 671 öğrenci iken örneklem çalışmaya katılmayı kabul eden, ölçme araçlarını eksiksiz dolduran 423 hemşirelik öğrencisidir. Araştırma için okul yönetiminden, bir üniversitenin etik kurulundan izin alındı (4.11.2022 tarihli, 2022-YÖNP-0906 sayılı). Ölçek kullanım izinleri alındı. Veriler online Google form aracılığı ile toplandı. Araştırmaya katılmayı kabul eden öğrenciler anketleri cevaplayabildi. Veri toplama araçları, öğrenci tanıtıcı bilgi formu, Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeği ve Duygusal Zeka Ölçeğidir. Veriler SPSS 25 programında analiz edildi. Analizde sayı, yüzde, min-maks değerleri, ortalama ve standart sapma, spearman korelasyon testleri kullanıldı.

Bulgular: Katılımcıların %76,4’ü kadın, %27,9’u birinci öğrencisi, %62,3’nün anne eğitimi ilkökul ve altı, not ortalaması $2,79 \pm 0,48$, %62,9’unun maddi gelirinin gidere eşit olduğu tespit edildi. Katılımcıların, Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeği puan ortalaması $164,01 \pm 21,68$ yüksek ($\alpha=0,940$) bulundu, Duygusal Zeka Ölçeği puan ortalaması $138,36 \pm 16,68$ yüksek ($\alpha=0,882$) bulundu. Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeği ile Duygusal Zeka Ölçeği arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki bulundu ($r:0,420$, $p<0,000$). Duygusal zeka puanı arttıkça toplumsal cinsiyet puanının arttığı belirlendi.

Sonuç: Duygusal zeka puanı arttıkça toplumsal cinsiyet puanının arttığı belirlendi. Bu çalışmada kadın katılımcılar çoğunluktadır ve Türkiye’bin batısındaki bir üniversitede yapılmıştır. Farklı coğrafi bölgelerde ve erkek öğrencilerin daha çok olduğu bölümlerde yapılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal zeka, hemşirelik öğrencisi, toplumsal cinsiyet rolü.

B.184. The Relationship Between Nursing Students' Attitudes Towards Gender Roles and Emotional Intelligence

Introduction and Aim: Gender equality, one of the basic principles of democracy, is one of the most basic indicators of the Sustainable Development Goals, which replaced the Millennium Development Goals in 2015 and embodies the fact that ensuring equality between men and women is an important element in strengthening society. This study aimed to determine the relationship between nursing students' attitudes towards gender roles and emotional intelligence. Gender roles are how men and women are expressed in the social environment. Behaviors appropriate for women are called feminine, while behaviors appropriate for men are called masculine. This study aims to determine the relationship between nursing students' attitudes towards gender roles and emotional intelligence.

Method: The study was conducted with nursing students at a state university between April and June 2023. The entire population was tried to be reached without selecting a sample. While the population was 671 students, the sample was 423 nursing students who accepted to participate in the study and completed the measurement tools completely. For the research, permission was obtained from a university's school administration and ethics committee (dated 4.11.2022, numbered 2022-YÖNP-0906). Permission to use the scale was obtained. Data were collected through an online Google form, and students who agreed to participate in the study could answer the questionnaires. Data collection tools were student descriptive information form, Gender Roles Attitude Scale, and Emotional Intelligence Scale. Data were analyzed in the SPSS 25 program; numbers, percentages, min-max values, mean and standard deviation, and Spearman correlation tests were used in the analysis.

Results: It was determined that 76.4% of the participants were female, 27.9% were first-year students, 62.3% of the participant's mother's education was a primary school and below, the average grade point average was 2.79 ± 0.48 , and 62.9% of the participants' financial income was equal to their expenses. The mean score of the Gender Roles Attitude Scale was $164,01 \pm 21,68$ high ($\alpha=0,940$), and the mean score of the Emotional Intelligence Scale was $138,36 \pm 16,68$ high ($\alpha=0,882$). A significant positive correlation was found between the Gender Roles Attitude Scale and the Emotional Intelligence Scale ($r:0,420, p<0,000$). It was found that as the emotional intelligence score increased, the gender score increased. A significant positive correlation was found between the Gender Role Attitude Scale and the Emotional Intelligence Scale ($r: 0.420, p<0.000$).

Conclusion: It was determined that as the emotional intelligence score increased, the gender score increased. Most participants were female, and this study was conducted at a university in western Turkey. It may be recommended that the study be conducted in different geographical regions and departments with more male students.

Keywords: Emotional intelligence, gender role, nursing student.

B.132. Hemşirelerin Profesyonel Değer Algısı ve Bağlamsal Performans Düzeyleri Arasındaki İlişki

Muhteber Hüsmenoğlu¹, Aytolan Yıldırım²

¹ Orcid ID: 0000-0001-9952-651X, DRK-Blutspendedienst Nord-Ost, Berlin

² Orcid ID: 0000-0002-0475-6695, İstanbul Atlas Üniversitesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelikte profesyonel değerlere ilişkin farkındalık; karar verme süreçlerini, bireysel performansı ve bakım kalitesini artırarak, mesleki kimlik gelişimi ve örgütsel başarıya önemli katkılar sunmaktadır. Bağlamsal performans ise hemşirelerin görev tanımları dışında sergiledikleri örgütsel iklimi, başarıyı ve hasta memnuniyetini olumlu yönde etkileyen gönüllü ve rol-ötesi davranışlar bütünüdür. Bu çalışma, hastanelerde görev yapan hemşirelerin profesyonel değer algılarını ve bağlamsal performans düzeylerini belirlemeyi ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: Araştırma, Ekim 2020- Mayıs 2021 tarihleri arasında, İstanbul’da kura yöntemiyle belirlenen altı eğitim araştırma ve dört devlet hastanesinde çalışan hemşirelerle gerçekleştirilmiştir (N: 834). Etik kurul izni (2019, Karar No: 96595) alınan çalışmanın verileri, demografik bilgi formu, Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği (HPDÖ) ve Hastanede Çalışan Hemşirelerde Bağlamsal Performans Ölçeği (HÇHBPO) aracılığıyla toplanmıştır. Veri analizinde; tanımlayıcı, karşılaştırmalı, ilişki arayıcı, psikometrik ve Multivariate analizleri yapılmıştır (IBM SPSS Statistics 21).

Bulgular: Katılımcıların yaş ortalaması $28,0 \pm 1,41$ olup, %79,3’ü kadın, %82,3’ü lisans mezunu, %87,2’si klinik hemşiresi olup, %52,4’ünün mesleki deneyim süresi 2–5 yıl aralığındadır. HPDÖ toplam puan ortalaması $122 \pm 16,96$ ($\alpha: 0,95$) ile HÇHBPO toplam puan ortalaması $4,02 \pm 0,47$ ($\alpha: 0,95$) olarak hesaplanmış ve yüksek düzeylerde oldukları görülmüştür. Hemşirelerin profesyonel değerleri puanı ile bağlamsal performans puanı arasında orta düzeyde, pozitif ve istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,552$; $p<0,001$). Bağlamsal performansın, profesyonel değer algısını pozitif yönde etkilediği ($\beta= 0,691$) ve aynı şekilde profesyonel değer alt boyutlarından olan sorumluluk ($\beta=1,417$), harekete geçme ($\beta= 0,737$) ve otonominin ($\beta=1,109$) bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Sonuç: Hemşirelerin profesyonel değer algılarının yüksek düzeyde olduğu ve bu değerleri özellikle insan onuruna saygı çerçevesinde mesleki uygulamalarına yansıttıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, hemşirelerin bağlamsal performans düzeylerinin de yüksek olduğu; iş birliğine dayalı ilişkiler ve yardımseverlik gibi kişisel destek davranışlarına, organizasyonel destekten daha fazla önem verdikleri ortaya konmuştur. Bu bulgular, profesyonel değerler ile bağlamsal performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, hemşirelikte yönetim, profesyonel değer, bağlamsal performans.

B.132. An Analysis of the Relationship Between Nurses' Professional Value Perceptions and Contextual Performance Levels

Introduction and Aim: Awareness of professional values in nursing is critical in enhancing decision-making processes, individual performance, and the overall quality of care. This awareness significantly contributes to the development of professional identity and organizational success. On the other hand, contextual performance encompasses voluntary and extra-role behaviors demonstrated by nurses beyond their formal job descriptions, which positively influence the organizational climate, performance outcomes, and patient satisfaction. The primary aim of this study is to assess nurses' perceptions of professional values and their levels of contextual performance and to examine the relationship between these two variables.

Method: This cross-sectional and correlational study was conducted between October 2020 and May 2021 with a sample of 834 nurses working in six training and research hospitals and four public hospitals in Istanbul, selected via stratified random sampling. Ethical approval was obtained from the relevant institutional review board (2019, Decision No: 96595). Data were collected using a demographic information form, the Nurses Professional Values Scale (NPVS), and the Contextual Performance Scale for Hospital Nurses. Data analyses included descriptive statistics, comparative and correlational analyses, psychometric evaluations, and multivariate analyses (IBM SPSS Statistics 21).

Results: The participants had a mean age of 28.0 ± 1.41 years; 79.3% were female, 82.3% held a bachelor's degree, 87.2% were employed as clinical nurses, and 52.4% had 2–5 years of professional experience. The mean total score for the NPVS was 122 ± 16.96 ($\alpha = 0.95$), and the mean total score for contextual performance was 4.02 ± 0.47 ($\alpha = 0.95$), indicating high levels in both constructs. A moderately strong, statistically significant positive correlation was found between professional values and contextual performance scores ($r = 0.552$; $p < 0.001$). Contextual performance significantly positively predicted professional value perception ($\beta = 0.691$). Furthermore, among the subdimensions of professional values, responsibility ($\beta = 1.417$), activism ($\beta = 0.737$), and autonomy ($\beta = 1.109$) were also identified as positive predictors of contextual performance.

Conclusion: The findings indicate that nurses possess a high level of professional value perception, particularly emphasizing respect for human dignity in their clinical practices. Additionally, nurses exhibited high levels of contextual performance, prioritizing interpersonal support behaviors such as collaboration and altruism over organizational support. Overall, the study establishes a statistically significant and positive relationship between professional values and contextual performance among nurses.

Keywords: Nurse, nursing management, professional values, contextual performance.

B.141. Yalın Sağlıkta İsraflar Ölçeği: Geliştirme ve Psikometrik Değerlendirme

Ali Kaplan¹, Feride Eşkin Bacaksız²

¹ Orcid ID: 0000-0002-6019-6178, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Araştırma Dekanlığı, Çanakkale

² Orcid ID: 0000-0002-1627-7683, İÜ-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Sağlık sektörü, artan maliyetler, sınırlı kaynaklar ve değişen hasta beklentileri ile karşı karşıyadır. Yalın yönetim ise sağlık sistemlerinde israfı azaltarak süreçleri optimize etme ve hasta odaklı değer yaratmada önem kazanmıştır. Bu çalışmada yalın sağlıkta tanımlanan yedi israfa ek olarak araştırmacılar tarafından tanımlanmış olan beş israf türünü içerecek şekilde mevcut durumu belirlemeye yönelik geçerli, güvenilir ve ekonomik bir ölçme aracı oluşturmaktır.

Yöntem: Bu metodolojik pilot çalışmanın verileri, Şubat-Mart 2025'te Türkiye genelinde aktif çalışan, ulaşılabilen ve gönüllü olan 115 hemşireden çevrimiçi anketle toplandı. Veri toplama aracında tanıtıcı bilgi formu ve literatür taraması sonrası uzman görüşleriyle 12 boyutta toplam 51 maddeye indirilen ölçek maddeleri yer aldı. Araştırma için etik kurul onayı (Tarih/Sayı:28.01.2025/2025-139) ve bilgilendirilmiş gönüllü onam alındı. Veriler IBM SPSS Statistics 21 programında tanımlayıcı ve psikometrik (madde analizi ve iç tutarlık katsayısı) istatistikler kullanılarak analiz edildi.

Bulgular: Katılımcıların çoğu kadın (%79,1), lisans mezunu (%61,7), İstanbul'da yaşamakta olup (%37,4) Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde (%74,8) çalışmaktaydı. Hemşirelerin sadece %32,2'si (n=37) yalın sağlık kavramını duymuş ve %6,1'i (n=7) bu konuda eğitim almıştı. Madde analizinde, her boyutta en yüksek madde-toplam puan korelasyonuna sahip üçer madde seçilerek oluşturulan ölçek taslağının toplam iç tutarlık katsayısı 0,944 bulundu. Fazla Stok alt boyutu en düşük düzeyde madde toplam puan korelasyon ($0,101 < r < 0,366$) ve iç tutarlık katsayısına ($\alpha=0,427$) sahipti. Diğer alt boyutların iç tutarlık katsayıları incelendiğinde en yüksek iç tutarlılığın Uygunsuz/Kalitesiz Malzeme boyutunda ($\alpha=0,885$), en düşük ise Fazla Mesai ($\alpha=0,666$) alt boyutunda olduğu belirlendi. Katılımcıların ölçek toplam puan ortalaması $3,33 \pm 0,75$; en yüksek puan Plansızlık ($3,91 \pm 0,87$), en düşük puan Fazla Stok ($2,30 \pm 0,91$) boyutundan elde edildi.

Sonuç: En az madde ile yüksek güvenilirliğe sahip ölçüm aracı oluşturmak ve teorik altyapının uygunluğunu değerlendirmek amacıyla yürütülen çalışma sonucunda yalın sağlıkta tanımlanan 12 israf başlığının çoğunlukla uygun olduğu; ancak özellikle Fazla Stok, Fazla Mesai ve Gereksiz İnsan Hareketi israflarını ölçen maddelerin güvenilirliklerinin sınırlı düzeyde kaldığı belirlendi.

Anahtar Kelimeler: Yalın sağlık, israf, hemşirelik, geçerlik, güvenilirlik.

B.141. Waste in Lean Healthcare Scale: Development and Psychometric Evaluation

Introduction and Aim: The healthcare sector faces rising costs, limited resources, and changing patient expectations. Lean management has gained importance in optimizing processes and creating patient-centered value by reducing waste in healthcare systems. This study aims to develop a valid, reliable, and cost-effective measurement tool to assess the current situation, including the seven types of waste identified in lean healthcare and five additional types defined by researchers.

Method: This methodological pilot study collected data through an online survey from 115 nurses who were actively working and accessible and volunteered to participate across Turkey between February and March 2025. The data collection tool included a descriptive information form and scale items reduced to 51 under 12 dimensions through literature review and expert opinions. Ethical approval (Date/No: 28.01.2025/2025-139) and informed consent were obtained. Data were analyzed using descriptive statistics, item analysis, and internal consistency coefficients in IBM SPSS Statistics 21.

Results: Most participants were women (79.1%), held a bachelor's degree (61.7%), were located in Istanbul (37.4%), and worked at Ministry of Health hospitals (74.8%). Only 32.2% (n=37) of nurses had heard of the lean healthcare concept, and 6.1% (n=7) had received training on the subject. Item analysis showed that three items with the highest item-total score correlations from each dimension were selected, and the total internal consistency coefficient of the draft scale was 0.944. The Inventory subdimension had the lowest item-total score correlations ($0.101 < r < 0.366$) and internal consistency coefficient ($\alpha = 0.427$). Among other subdimensions, the highest internal consistency was found in Inappropriate/Low-Quality Materials ($\alpha = 0.885$), while the lowest was in Overtime ($\alpha = 0.666$). The participants' mean total score on the scale was 3.33 ± 0.75 ; the highest mean score was for Lack of Planning (3.91 ± 0.87) and the lowest for Inventory (2.30 ± 0.91).

Conclusion: The study, conducted to develop a highly reliable measurement tool using the fewest items and to evaluate the suitability of the theoretical framework, revealed that most of the 12 waste categories defined in lean healthcare were generally appropriate. However, the reliability of the items measuring inventory, overtime, and motion was limited.

Keywords: Lean healthcare, waste, nursing, validity, reliability.

B.157.Bakım Kalitesini Artırmak Amacıyla Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin İstihdam Sürecine Dahil Edilebilirliğinin Değerlendirilmesi: Karma Yöntemli Bir Araştırma

Saleh Salimi¹, Gülşah Doğan², Nezihe Beji Kızılkaya³, Hossein Ebrahimi⁴, Maryam Vahidi⁵

¹ Orcid ID:0000-0002-7969-0619, Biruni Üniversitesi, İstanbul

² Orcid ID:0009-0008-1547-3640, Biruni Üniversitesi, İstanbul

³ Orcid ID:0000-0002-6254-4412, Biruni Üniversitesi, İstanbul

⁴ Orcid ID:0000-0003-0419-9689, Tebriz Tıp Bilimleri Üniversitesi, Tebriz

⁵ Orcid ID:0000-0002-1452-8215, Tebriz Tıp Bilimleri Üniversitesi, Tebriz

Giriş ve Amaç: Geleneksel personel planlaması pek çok nicel ölçütü dikkate alırken kişilik gibi önemli bir unsuru göz ardı eder; bu çalışma, hemşire kişiliklerinin bakım kalitesi ve ekip dinamiklerine etkisini inceleyerek planlamaya entegre edilebilirliğini araştırmaktadır.

Yöntem: Araştırma protokolü, Biruni Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 2023/85-38 sayılı karar ile onaylanmış; veriler gerekli kurum izinleri alınarak Şubat–Temmuz 2024 tarihleri arasında anonim olarak toplanmış; katılımcılardan hem sözlü hem de yazılı onam alınmıştır. Bu araştırma, yakınsak paralel karma yöntem desenini benimseyerek, nicel verileri Beş Büyük Kişilik Ölçeği kullanılarak 330 hemşireden toplayarak ve nitel verileri cerrahi, dahili ve yoğun bakım servislerinden 19 sorumlu hemşireyle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla elde edilerek bir araya getirmiştir. Nicel veriler, demografik değişkenlerle kişilik özellikleri arasındaki farklılıkları ve ilişkileri belirlemek amacıyla ANOVA ve regresyon analizleriyle değerlendirilmiştir. Nitel veriler, servis sorumlu hemşirelerinin kendi birimleri için ideal kişilik özelliklerine dair algılarını anlamak üzere tümevarımsal tematik analizle incelenmiştir.

Bulgular: Nicel analiz sonuçları, servislerde en yaygın görülen kişilik özelliğinin uyumluluk (3.31 ± 0.35) olduğunu, bunu sırasıyla deneyime açıklık (3.21 ± 0.38) ve dışa dönüklüğün (3.07 ± 0.37) izlediğini göstermiştir. Nevrotiklik, daha genç yaş, daha az iş deneyimi ve daha yüksek iş yüküyle anlamlı ve yönlü ilişkiler göstermiştir ($B = -1.088, p = 0.038$; $B = -1.530, p = 0.004$; $B = 0.460, p = 0.002$). Öte yandan, sorumluluk ($B = 0.865, p = 0.035$) ve dışa dönüklük ($B = 0.695, p = 0.036$) iş doyumuyla pozitif yönde anlamlı ilişkilendirilmiştir. Nitel bulgulara göre, sorumlu hemşireler uyumluluğu değerli bulmakla birlikte, servislerine özgü ikincil kişilik özelliklerine de dikkat çekmiştir: cerrahi servislerde nevroitiklik ve açıklık; dahili servislerde sorumluluk ve dışa dönüklük, yoğun bakım servislerinde ise sorumluluk ve açıklık ön plana çıkmıştır. Servis bazlı belirgin zorluklar da ortaya konmuştur: cerrahi servislerde hasta kaygısı ve iş yükü; dahili servislerde hasta kaygısı, personel yetersizliği ve tükenmişlik; yoğun bakım servislerinde ise yoğun karar alma süreçleri ve iletişim problemleri öne çıkmaktadır.

Sonuç: Bu çalışma, hemşirelerin kişilik özelliklerinin insan gücü planlamasına entegrasyonunun hasta bakımını optimize edebileceğini göstermektedir. Sorumlu hemşireler bu yaklaşımın bakım kalitesini artıracığına güçlü şekilde inandıklarını belirtmiş, hasta güveni, hasta sonuçları ve ekip dinamiklerine katkı sağlayacağını vurgulamışlardır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik özellikleri, hemşire insan gücü planlaması, sağlık hizmetlerinin kalitesi, hastane servisleri.

B.157. The Evaluation of the Integrability of Nurses' Personality Traits into the Recruitment Process to Enhance Quality of Care: A Mixed-Methods Study

Introduction and Aim: Traditional nurse staffing approaches often prioritize quantitative criteria while overlooking critical factors such as personality; this study explores the impact of nurses' personality traits on care quality and team dynamics and their potential integration into staffing processes.

Method: The research protocol was approved by the Non-Interventional Clinical Research Ethics Committee of Biruni University (approval number: 2023/85-38). All data were collected anonymously between February and July 2024, following the receipt of the necessary institutional permissions; both verbal and written informed consent were obtained from all participants. Employing a convergent parallel mixed-methods design, this research combined quantitative data from 330 nurses (using the Big Five personality scale) with qualitative insights from 19 head nurses across surgical, medical, and critical care units. Quantitative analysis used ANOVA and regression to identify trait variations and their correlations with demographics. Qualitative data was gathered through semi-structured interviews, and inductive thematic analysis was performed to understand head nurses' perceptions of ideal personality traits for their wards.

Results: Quantitative analysis revealed that agreeableness (3.31 ± 0.35) was the most prevalent personality trait across all units, followed by openness (3.21 ± 0.38) and extraversion (3.07 ± 0.37). Neuroticism correlated with younger age, lower job experience, and higher workload ($B = -1.088, p = 0.038$; $B = -1.530, p = 0.004$; $B = 0.460, p = 0.002$), while conscientiousness ($B = 0.865, p = 0.035$) and extraversion ($B = 0.695, p = 0.036$) were positively linked to job satisfaction. Qualitatively, head nurses valued agreeableness but emphasized unit-specific secondary traits: neuroticism and openness in surgical units, conscientiousness and extraversion in medical units, and conscientiousness and openness in critical care units. Distinct unit-specific challenges emerged: surgical units faced patient anxiety and workload issues; medical units grappled with patient anxiety, staffing shortages, and burnout; and critical care units dealt with high-pressure decision-making and communication problems.

Conclusion: This study demonstrates that integrating nurse personality traits into ward staffing can optimize patient care. Head nurses strongly believed this approach would improve care quality, emphasizing patient trust, patient outcomes, and team dynamics.

Keywords: Personality traits, nurse staffing, quality of health care, hospital units.

B.158. Hemşire İşe Alımında Uygulanan Bilgi Testi Sonuçlarının Öğrenim Düzeyi ve Mesleki Deneyime Göre Değerlendirilmesi

Meryem Dikmen¹, Canan Sarı²

¹ Orcid ID: 0000-0002-9106-096X, Liv Hospital Ulus, İstanbul

² Orcid ID: 0009-0000-3392-526X, Liv Hospital Ulus, İstanbul

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinde kaliteli bakımın sürdürülebilirliği, nitelikli insan kaynağına bağlıdır. Bu nedenle hemşire işe alım süreçlerinde kullanılan bilgi testlerinin bilimsel temellere dayalı olarak değerlendirilmesi, kurumların hizmet kalitesine katkı sağlar. Bu tanımlayıcı çalışmanın amacı, hemşire işe alım sürecinde uygulanan bilgi testinin sonuçlarını; katılımcıların öğrenim düzeyi ve mesleki deneyim yılına göre analiz ederek bilgi düzeyine etkisini istatistiksel olarak ortaya koymaktır.

Yöntem: Çalışma, Temmuz 2024-Mart 2025 tarihleri arasında özel bir hastaneye başvuran 81 hemşireyle gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara enfeksiyon kontrolü, hasta değerlendirme, hemşirelik uygulamaları, ilaç uygulamaları, hemşirelik bakımı, diyabet, temel ve ileri yaşam desteği konularını içeren 30 soruluk çoktan seçmeli bir bilgi testi uygulanmıştır. Veriler SPSS ile analiz edilmiş; tanımlayıcı istatistikler, Bağımsız Örneklem t-testi, Ki-Kare, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışmaya katılan 81 hemşirenin 63’ü kadın (%77,78), 18’i erkek (%22,22) olup, 55’i (%67,9) lisans mezunu, 26’sı (%32,1) lise mezunudur. Lise mezunlarının tamamı 5 yıl üzerinde deneyime sahiptir. Lisans mezunları %78,48; lise mezunları ortalama %72,18 başarı elde etmiştir. Öğrenim düzeyleri ile sınav puanları arasındaki ilişki anlamlı olup, lisans mezunları daha yüksek başarı göstermiştir ($t=2,58$; $p=0,012$). Öğrenim durumu ve deneyim yılı ile başarı durumu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2=55,7$, $p<0,01$). Lise mezunu 5 yıl üzeri deneyime sahip olan hemşirelerin, sınavdan daha düşük puan aldığı görülmüştür. 85 puan ve üzeri alan katılımcıların %83,3’ü lisans mezunudur ($p=0,012$). Lisans mezunları ilaç uygulama sorularına %90,91 oranında doğru yanıt verirken, lise mezunlarının doğru yanıt oranı %73,08’dir ($U=950$, $p<0,01$). 0–1 yıl deneyime sahip hemşireler, ilaç uygulama sorularına %93,10 ile en yüksek doğru yanıt oranına ulaşırken, 5 yıl ve üzeri deneyime sahip hemşireler %75,76 ile en düşük başarıyı göstermiştir ($H=9,39$, $p=0,024$). Bu durum, deneyimli grubun çoğunluğunun lise mezunu olmasıyla ilişkilendirilmiştir. Temel ve İleri Yaşam Desteği (62,35%), Diyabet (63,37%) ve Enfeksiyon (69,63%) en düşük puan ortalamasına sahip konulardır.

Sonuç: Bu çalışma, öğrenim düzeyinin bilgi testi başarısını anlamlı şekilde etkilediğini, ancak deneyim yılının sınırlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, hemşire adaylarının mesleki bilgi düzeylerini artırmaya yönelik eğitim planlamaları ve oryantasyon süreçleri için yol gösterici niteliktedir. Hemşire işe alım süreçlerinde kullanılan bilgi testlerinin, adayların güncel teorik bilgilerini değerlendirmek adına önemli bir araç olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İşe alım, bilgi testi, hemşirelik, öğrenim düzeyi, deneyim yılı.

B.158. Evaluation of Knowledge Test Results in Nurse Hiring Based on Educational Level and Professional Experience

Introduction and Aim: The sustainability of quality care in healthcare services depends on a well-qualified workforce. Therefore, the scientific evaluation of knowledge tests used in nurse recruitment processes contributes to the overall service quality of healthcare institutions. The aim of this descriptive study is to statistically examine the impact of education level and years of professional experience on nurses' knowledge performance by analyzing the results of a knowledge test administered during the recruitment process.

Method: This study was conducted with 81 nurses who applied to a private hospital between July 2024 and March 2025. Participants completed a 30-item multiple-choice knowledge test covering topics such as infection control, patient assessment, nursing practices, medication administration, nursing care, diabetes, basic and advanced life support. Data were analyzed using SPSS. Descriptive statistics, Independent Samples t-test, Chi-square, Mann-Whitney U, and Kruskal-Wallis tests were performed.

Results: Of the 81 participants, 63 were female (77.78%) and 18 were male (22.22%). A total of 55 participants (67.9%) had a bachelor's degree, and 26 (32.1%) were high school graduates, all with over 5 years of experience. Bachelor's graduates achieved an average success rate of 78.48%, while high school graduates scored 72.18% ($t=2.58$, $p=0.012$). A significant difference was found between education level, years of experience, and test performance ($\chi^2=55.7$, $p<0.01$). Among those who scored ≥ 85 , 83.3% held a bachelor's degree ($p=0.012$). The correct response rate to medication questions was 90.91% for bachelor's graduates and 73.08% for high school graduates ($U=950$, $p<0.01$). Nurses with 0–1 year of experience had the highest success (93.10%), while those with ≥ 5 years of experience had the lowest (75.76%) ($H=9.39$, $p=0.024$). This outcome was associated with the predominance of high school graduates in the experienced group. The lowest scores were observed in Basic and Advanced Life Support (62.35%), Diabetes (63.37%), and Infection (69.63%).

Conclusion: This study revealed that education level significantly influences knowledge test performance, whereas years of experience have limited impact. The findings provide valuable guidance for planning orientation and educational programs and highlight the importance of knowledge tests in assessing the up-to-date theoretical knowledge of nurse candidates.

Keywords: Hiring, knowledge test, nursing, education level, years of experience.

B.169. Yurt Dışına Göç Etme Hazırlığında Olan Hemşirelerin Göç Kararını Etkileyen Nedenlerin Belirlenmesi: Türkiye’den Nitel Bir Çalışma

Sena Öykü Şen¹, Emre Şentürk², Alim Kösem³, Merve Tarhan⁴

¹Orcid ID: 0009-0005-3944-0788, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Tezli Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul

²Orcid ID:0009-0001-7913-3644, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Tezli Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul

³Orcid ID:0009-0006-5230-784X, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Tezli Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul

⁴Orcid ID:0000-0002-9841-4708, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul.

Giriş ve Amaç: Son yıllarda, Türkiye’den özellikle Avrupa ve Amerika’ya yönelik hemşire göçünde belirgin bir artış yaşanmaktadır. Bu durum, yakın gelecekte nitelikli hemşire iş gücünün azalmasına ve dolayısıyla sağlık bakım hizmetlerinin sürdürülebilirliğinin tehlikeye girmesine neden olabilecektir. Bu bakış açısıyla, bu çalışma Türkiye’den yurt dışına göç etmeye hazırlanan hemşirelerin göç kararlarını etkileyen nedenleri belirlemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: Bu çalışmada betimleyici nitel bir tasarım kullanılmıştır. İstanbul’daki kamu ve üniversite hastanelerinde görev yapan, en az iki yıllık mesleki deneyime sahip olan ve yurt dışına göç etmeye hazırlanan on üç hemşire, amaçsal örnekleme yöntemiyle çalışmaya dahil edilmiştir. Veriler, yarı yapılandırılmış bireysel görüşmelerle toplanmış ve MAXQDA 2024 yazılım programı kullanılarak tematik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışma, bir vakıf üniversitesinin etik kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 20.02.2025, No: 202).

Bulgular: Veri analizi sonucunda beş ana tema ve on yedi alt tema belirlenmiştir. Hemşireler, bireysel faktörleri dört alt tema altında ifade etmişlerdir: yaşam standartlarını iyileştirmek, bireysel hedeflere ulaşmak, gelecek hakkında endişelenmek ve bireysel tatminsizlik. Mesleki faktörler ise rol çatışması, mesleki otonomi eksikliği, sözlü ve fiziksel şiddet deneyimleri ile aşırı iş yükü olmak üzere dört alt temada toplanmıştır. Ekonomik faktörler; düşük ücretler, artan yaşam maliyetleri ve tasarruf ve yatırım yapmadaki zorluklar şeklinde üç alt tema altında analiz edilmiştir. Sosyokültürel faktörler üç alt tema üzerinden incelenmiştir: sosyal değersizleştirme, iş-yaşam dengesizliği ve aile/arkadaş desteği. Son olarak, yönetsel faktörler üç alt tema altında gruplandırılmıştır: liyakatsizlik, yasal koruma eksikliği ve mesleki hak ve güvencelerdeki yetersizlik.

Sonuç: Bu araştırma, hemşirelerin göç kararlarının bireysel, mesleki, ekonomik, sosyokültürel ve yönetsel faktörlerin etkileşimiyle şekillendiğini göstermektedir. Sağlık sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak ve nitelikli iş gücü kaybını önlemek amacıyla, mevcut durumu iyileştirmek ve uzun vadeli olumsuz sonuçları en aza indirmek için kapsamlı değişikliklerin hayata geçirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşireler, göç, nitel araştırma.

B.169. Determining The Causes of Migration Decisions of Nurses Preparing to Migrate Abroad: A Qualitative Study from Türkiye

Introduction and Aim: In recent years, there has been a significant increase in the migration of nurses in Türkiye, especially to Europe and America. This situation will soon lead to a loss of qualified nursing workforce and threaten the continuity of healthcare services. From this perspective, this study aimed to determine the causes of migration decisions among nurses preparing to migrate from Türkiye.

Methods: This study used a descriptive qualitative design. Thirteen nurses preparing for migration in public and university hospitals in Istanbul with more than two years of professional experience were included in the study by purposive sampling. Data were collected through semi-structured individual interviews and analyzed using the thematic analysis method with the MAXQDA 2024 software program. The study was approved by the ethics committee of a foundation university (Date: 20.02.2025, Number: 202).

Results: Five main themes and seventeen sub-themes were identified during the data analysis. Nurses expressed personal factors within four sub-themes: improving living standards, achieving personal goals, concerns about the future, and personal dissatisfaction. Professional factors were categorized into four sub-themes: role conflict, lack of professional autonomy, experiences of verbal and physical violence, and heavy workload. Economic factors were analyzed under three sub-themes: low wages, increasing living costs, and challenges related to saving and investing. Socio-cultural factors were explored through three sub-themes: social devaluation, work-life imbalance, and support from family and friends. Finally, managerial factors were grouped into three sub-themes: lack of meritocracy, absence of legal protections, and weaknesses in professional rights and safeguards.

Conclusion: This study demonstrates that various personal, professional, economic, socio-cultural, and managerial factors influence nurses' migration decisions. Comprehensive changes to improve the current situation and minimize long-term adverse outcomes are recommended to ensure the sustainability of the healthcare system and prevent the loss of a qualified workforce.

Keywords: Nurses, migration, qualitative research.

B.176. Hemşirelik Öğrencilerinde Sürdürülebilir Kalkınma ve Yeşil Hastane Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi

Serpil Subaşı Çağlar¹, Seda Değirmenci Öz², Melis Yalçinkaya³

¹ Orcid ID:0000-0001-6965-5556, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Zonguldak

² Orcid ID:0000-0002-4790-9639, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Zonguldak

³ Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Zonguldak

Giriş ve Amaç: Hemşirelik öğrencilerinin sürdürülebilir kalkınma ve yeşil hastane uygulamaları konusundaki bilgi düzeyleri genellikle sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, hemşirelik öğrencilerinin sürdürülebilir kalkınma ve yeşil hastane kavramları konusundaki farkındalık düzeylerini belirlemek ve bu farkındalık düzeylerini etkileyen faktörleri incelemektedir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipte planlanan bu araştırma, Şubat-Mart 2025 tarihleri arasında çevrimiçi anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya, katılımı gönüllü olan 352 hemşirelik öğrencisi katılmıştır. Veriler; Sosyodemografik Bilgi Formu, Sürdürülebilir Kalkınma Farkındalık Ölçeği ve Yeşil Hastane Farkındalık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Etik kurul onayı BEUN Üniversitesi İnsan araştırmaları Etik Kurulundan alınmıştır (Karar No: 2025/ 544400). Verilerin analizinde SPSS 25.0 programı, tanımlayıcı istatistikler, t-testi, ANOVA ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır ($p<0,05$).

Bulgular: Katılımcıların büyük çoğunluğu (%84,1) kadındır ve %49,1'i 21-23 yaş aralığındadır. Katılımcıların Sürdürülebilir Kalkınma Farkındalık Ölçeği puanı: $139,81 \pm 31,54$ (ölçek maksimum puanı 180) Yeşil Hastane Farkındalık Ölçeği puanı: $80,33 \pm 22,30$ (ölçek maksimum puanı 120) Bu değerler, öğrencilerin her iki alanda da ortalamanın üzerinde farkındalığa sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca sınıf düzeyinin sürdürülebilir kalkınma farkındalığının ekonomik alt boyutunu anlamlı düzeyde etkilediği ($p<0,05$). Cinsiyetin yeşil hastane farkındalığı ölçeğinin enerji verimliliği alt boyutunda anlamlı farklılık oluşturduğu ($p<0,05$). Yaş faktörünün enerji verimliliği, iç çevre kalitesi ve sürdürülebilir site planlaması alt boyutları üzerinde anlamlı etkiler yarattığı belirlenmiştir ($p<0,05$).

Sonuç: Araştırma bulguları, hemşirelik öğrencilerinin sürdürülebilir kalkınma ve yeşil hastane uygulamalarına ilişkin farkındalık düzeylerinin genel olarak ortalamanın üzerinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, farkındalık düzeylerinde sınıf düzeyi, cinsiyet ve yaş gibi demografik değişkenlerin etkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, hemşirelik müfredatında sürdürülebilirlik ve çevreye duyarlı sağlık hizmetleri konularına daha fazla yer verilmesi; özellikle klinik uygulamalarda yeşil hastane ilkelerinin vurgulanması önerilmektedir. Ayrıca, erkek öğrenciler ve alt sınıflarda okuyan bireyler için farkındalık artırıcı eğitim programlarının planlanması, genel bilinç düzeyini artırmaya katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Yeşil hastane, sürdürülebilirlik, sürdürülebilir kalkınma ve eğitim, hemşirelik öğrencileri..

B.176. Determining the Awareness Levels of Nursing Students on Sustainable Development and Green Hospital Practices

Introduction and Aim: Studies suggest that nursing students generally have limited knowledge of sustainable development and green hospital practices. This study aims to determine the awareness levels of nursing students regarding these concepts and examine the factors influencing these awareness levels.

Method: This descriptive and correlational study was conducted via an online survey between February and March 2025. A total of 352 nursing students voluntarily participated in the study. Data were collected using the Sociodemographic Information Form, the Sustainable Development Awareness Scale, and the Green Hospital Awareness Scale. Ethical approval was obtained from the Human Research Ethics Committee of BEUN University (Decision No: 2025/ 544400). Data were analyzed using SPSS 25.0. Descriptive statistics, independent sample t-tests, ANOVA, and Pearson correlation analysis were used ($p<0.05$).

Results: Most participants were female (84.1%), and 49.1% were in the 21–23 age range. The mean score of the Sustainable Development Awareness Scale was 139.81 ± 31.54 (maximum: 180), and the Green Hospital Awareness Scale was 80.33 ± 22.30 (maximum: 120), indicating above-average awareness in both domains. A statistically significant effect of class level on the economic sub-dimension of sustainability awareness was found ($p<0.05$). Gender significantly affected the energy efficiency subscale of green hospital awareness ($p<0.05$). Age was significantly associated with the subdimensions of energy efficiency, indoor environmental quality, and sustainable site planning ($p<0.05$).

Conclusion: The results indicate that nursing students have a generally above-average awareness of sustainable development and green hospital practices. However, demographic variables such as class level, gender, and age significantly influence these awareness levels. Therefore, it is recommended that nursing curricula be enriched with more content related to sustainability and environmentally conscious healthcare practices. Additionally, educational interventions targeting male students and lower-grade students may help enhance overall awareness.

Keywords: Green hospital, sustainability, sustainable development and education, nursing students.

B.188. Performans Değerlendirme Motivasyon Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Şehrinaz Polat¹, Gülcan Taşkiran Eskici², Hanife Tiryaki Şen³

¹Orcid ID: 0000-0002-1884-897X, İstanbul Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim ABD, İstanbul

²Orcid ID: 0000-0001-8331-4897, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Samsun

³Orcid ID: 0000-0003-3350-1701, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim ABD, İstanbul

Giriş ve Amaç: Performans değerlendirme, iş sonuçlarını etkileyebilmektedir. Bu nedenle özenli yapılması gerekir Performans değerlendirmelerinin kalitesini etkileyen değerlendiricilerle ilgili faktörlerden biri değerlendirici motivasyonudur. Bu çalışmanın amacı, Performans Değerlendirme Motivasyon Ölçeğinin (PDMÖ) Türkçe’ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenirlik çalışmasının yapılmasıdır.

Yöntem: Metodolojik tasarımdaki bu araştırmanın evrenini Türkiye’de aktif olarak çalışan hemşireler oluşturdu. Speer ve diğ.’nin (2020) geliştirdikleri PDMÖ beşli Likert tarzı beş boyutlu bir ölçektir. Ölçek, performansı değerlendiricilerin değerlendirme davranışları üzerinde etkili olan beş motivasyon faktörünü ölçmektedir. Örneklem Sağlık Bakanlığı 2022 istatistik yıllığı verilerine göre Türkiye’de aktif olarak çalışan hemşire sayısı (243.565) esas alınarak %95 güven aralığı ve %5 hata ile asgari 384 hemşire olarak hesaplandı. Çalışmanın verileri 563 kişiden çevrim içi ortamda toplandı. Veriler 1 Aralık 2023 ile 30 Şubat 2023 tarihleri arasında Katılımcı Bilgi Formu, Performans Değerlendirme Motivasyon Ölçeği ve Performans Değerlendirme Sisteminden Duyulan Memnuniyet Ölçekleri ile toplandı. Araştırmada etik kurul onayı alındı (Tarih: 09.11.2023, Sayı: 2244571). Ölçeğin orijinalini geliştiren yazarlardan Türkçeye uyarlama için izin alındı, katılımcılardan katılım öncesi bilgilendirilmiş onam alındı. Ölçeklerin değerlendirilmesinde kapsam geçerliği, yapı geçerliği, zamana karşı güvenirlik, iç tutarlık analizi, ölçüt geçerliliği ve madde toplam puan ortalamaları kullanılarak ölçeklerin geçerlilik ve güvenirliği analiz edildi.

Bulgular: PDMÖ için KMO değerleri (0,905) ve Bartlett testi (4852,183; $p<0,05$) değerleri anlamlı bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda ölçeğin 5 faktörlü bir yapıda olduğu ve toplam açıkladığı varyans değerinin %81,368 olduğu görülmüştür. Maddelerin ölçme gücünün yeterli seviyede olduğu belirlenmiş ($r>0,30$; $p<0,01$) olup ölçek maddeleri ile ölçekten elde edilen ortalama puan arasındaki ilişkilerin 0,594-0,833 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçüt geçerliliği için araştırmada Performans Değerlendirme Sisteminden Memnuniyet Ölçeği ile PDMÖ arasındaki ilişkiye bakılmış olup ölçekler arasındaki ilişkinin pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek düzeyli ($r=0,729$; $p<0,001$) olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha değerinin 0,932, alt boyutlarının ise 0,910- 0,926 arasında olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Bu sonuçlara göre, 20 madde ve 5 alt boyuttan oluşan Performans Değerlendirme Motivasyon Ölçeğinin yönetici hemşirelerin performans değerlendirme motivasyonunu ölçmek için geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirlenmiştir. Bu ölçeğin farklı sosyo-kültürel bağlamlarda uygulanması ve boylamsal araştırma tasarımlarının kullanılması önemlidir. Bu tür çalışmalar, performans değerlendirme motivasyonunun çeşitli popülasyonlar üzerindeki etkileri hakkında daha derinlemesine bilgiler sunabilir. Bu ölçüm aracı yönetici hemşirelerin performans değerlendirme motivasyonunu değerlendirmek için periyodik olarak kullanılabilir. Böylece değerlendirici motivasyonu analiz edilebilir ve geliştirmek için faaliyetler yürütülebilir.

Anahtar Kelimeler: Performans değerlendirme motivasyonu, performans değerlendirme sisteminden duyulan memnuniyet, hemşire, geçerlik ve güvenirlik.

B.188. Turkish Adaptation, Validity and Reliability Study of Performance Appraisal Motivation Scale

Introduction and Aim: Performance appraisals can affect job outcomes. One rater-related factor that affects the quality of performance appraisals is the rater’s motivation. This study aimed to adapt the Performance Appraisal Motivation (PAMS) scale to Turkish and conduct a validity and reliability study.

Method: It is a methodological design study. The research was conducted throughout Türkiye. The PAMS developed by Speer et al. (2020) is a five-point Likert scale with five dimensions. The scale measures the five motivational factors influencing performance evaluators’ evaluation behaviors. The population of the study consisted of 243,565 nurses actively working in Türkiye. The study sample was calculated as a minimum of 384 nurses with a 95% confidence interval and 5% error, based on the number of nurses actively working in Turkey (243,565) according to the Ministry of Health 2022 statistical yearbook data. Data for the study was collected online from 563 individuals. Data will be collected between December 1, 2023, and February 30, 2023. The study data were collected using the Participant Information Form, Performance Appraisal Motivation Scale (PAMS), and Satisfaction with Performance Appraisal System Scales. Ethics committee approval was obtained (date: 09.11.2023, number: 2244571). Permission for the Turkish adaptation was obtained from the authors of the original scale, and informed consent was obtained from participants before participation. The scales’ validity and reliability were analyzed using content validity, construct validity, reliability against time, internal consistency analysis, criterion validity, and item-total score averages.

Results: KMO values (0.905) and Bartlett’s test values (4852,183; $p<0,05$) were found significant for the Performance Appraisal Motivation Scale. As a result of the factor analysis, it was found that the scale had a 5-factor structure, and the total variance explained was 81.368%. It was determined that the items’ measurement power was sufficient ($r>0.30$; $p<0.01$), and the relationship between the scale items and the average score obtained from the scale was between 0.594-0.833. For criterion validity, the relationship between Satisfaction with the Performance Appraisal System Scale and the Performance Appraisal Motivation Scale was examined, and it was determined that the relationship between the scales was positive, significant, and high level ($r=0.729$, $p<0.001$). Cronbach Alpha value of the scale was found to be .932.

Conclusion: According to these results, it was determined that the Performance Appraisal Motivation scale, which consists of 20 items and five sub-dimensions, is a valid and reliable tool to measure the performance appraisal motivation of nurse managers. Applying this scale in different socio-cultural contexts and using longitudinal research designs is essential. Such studies may provide more in-depth information about the effects of performance appraisal motivation on various populations. This measurement tool can be used periodically to assess the performance appraisal motivation of nurse managers. Thus, evaluator motivation can be analyzed, and activities can be carried out to improve it.

Keywords: Performance appraisal motivation, satisfaction with performance appraisal system, nurse, validity and reliability.

B.142. Hemşirelerin İş Tatmini ile Psikolojik Sağlık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Kesitsel Bir Çalışma

Tuğba Uluocak Köse¹, Ayşe Sevim Ünal², Aydın Avcı³

¹ 0000-0002-8467-9318, Ankara İl Sağlık Müdürlüğü, Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Ankara

² 0000-0003-1044-6164, Lefke Avrupa Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Lefke

³ 0000-0002-9226-2651, TC Sağlık Bakanlığı Ankara Şehir Hastanesi, Yenidoğan Yoğun Bakım Ünitesi, Ankara

Giriş ve Amaç: Günümüz çalışma yaşamında çalışanların etkin performans sergilemesinde etkili olan faktörlerin içerisinde örgüt içinde yaşadığı iş tatmininin önemli bir yeri olduğu ifade edilmektedir. İş tatmini içsel ve dışsal birçok faktörden etkilenmektedir. Psikolojik sağlık ise içsel faktörler olarak çalışanların iş tatmini düzeylerini etkilemektedir. Bu çalışma, hemşirelerde iş tatmini ile psikolojik sağlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkiyi etkileyen faktörleri değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Tanımlayıcı-kesitsel ve ilişki arayıcı tipte olan bu çalışma, Mayıs-Temmuz 2023 tarihleri arasında Ankara’da bulunan özel hastaneler ile kamu ve üniversite hastanelerinde görev yapan 427 hemşire ile yürütülmüştür. Araştırmanın yürütülebilmesi için, Ufuk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu Başkanlığından 13.06.2023 tarih ve E-81182178-605.99-35760 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Araştırma verileri, “Kişisel Bilgi Formu”, “Connor-Davidson Psikolojik Sağlık Ölçeği Kısa Form” ve “İş Tatmini Ölçeği” kullanılarak anket yöntemiyle toplanmıştır. Ölçeği geliştiren ve uyarlayan yazarlardan elektronik posta yoluyla izin alınmıştır. Veriler; tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, Pearson korelasyon katsayısı, bağımsız örneklem T Testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde istatistiksel anlamlılık 0,05 düzeyinden yorumlanmıştır.

Bulgular: Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği puan ortalaması $3,18 \pm 0,95$ ($\alpha:0,891$); Connor-Davidson Psikolojik Sağlık Ölçeği puan ortalaması ise $24,59 \pm 6,50$ ($\alpha:0,880$) olarak bulunmuştur. Korelasyon analizi sonucunda, iş tatmini ile psikolojik sağlık arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,418$). İş tatmini puanları; yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan kurum, görev, çalışma şekli, fiziksel olarak kendini güçlü hissetme, düzenli beslenme ve uyku alışkanlıklarına göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Psikolojik sağlık puanları ise; eğitim durumu, çalışılan kurum, fiziksel olarak kendini güçlü hissetme, düzenli beslenme ve uyku alışkanlıkları ile mizah kullanımına göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$).

Sonuç: Hemşirelerin iş tatmini ve psikolojik sağlık düzeyleri orta seviyededir. Aralarındaki pozitif ilişki, sağlık kurumlarında çalışan memnuniyetini ve direnç düzeyini artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesine ışık tutabilir. Bu bulgular, yönetsel süreçlerin iyileştirilmesine ve pozitif örgütsel sermayenin güçlendirilmesine katkı sağlayabilir.

Anahtar kelimeler: Hemşire, iş tatmini, psikolojik sağlık, yönetim.

B.142. The Relationship Between Nurses' Job Satisfaction and Psychological Resilience Levels: A Cross-sectional Study

Introduction and Aim: In today's working life, job satisfaction plays a significant role in employees' performance within organizations. Both intrinsic and extrinsic factors influence job satisfaction. Psychological resilience, as an intrinsic factor, affects employees' levels of job satisfaction. This study aims to examine the relationship between job satisfaction and psychological resilience among nurses and the factors influencing this relationship.

Method: This descriptive, cross-sectional, and correlational study was conducted between May and July 2023 with 427 nurses working in private, public, and university hospitals in Ankara, Turkey. Ethical approval was obtained from the Ufuk University Social and Human Sciences Scientific Research Ethics Committee on 13.06.2023 (Approval No: E-81182178-605.99-35760). Data were collected via questionnaire using the “Personal Information Form,” the “Connor-Davidson Resilience Scale - Short Form,” and the “Job Satisfaction Scale.” Permission to use the scales was obtained from the original authors via email. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation coefficient, independent samples t-test, one-way ANOVA, and Tukey's post hoc test. A significance level of $p<0.05$ was considered for all analyses.

Results: The mean job satisfaction score of the participants was 3.18 ± 0.95 ($\alpha=0.891$), and the mean psychological resilience score was 24.59 ± 6.50 ($\alpha=0.880$). The correlation analysis revealed a moderate, positive, and statistically significant relationship between job satisfaction and psychological resilience ($r=0.418$). Job satisfaction scores significantly differed according to age, educational level, marital status, institution type, job role, working schedule, physical well-being, dietary habits, and sleep patterns ($p<0.05$). Psychological resilience scores significantly varied based on educational level, institution type, physical well-being, dietary and sleep habits, and use of humor ($p<0.05$).

Conclusion: Nurses' job satisfaction and psychological resilience levels were found to be moderate. The positive relationship between them may guide the development of strategies to enhance employee satisfaction and resilience in healthcare institutions. These findings may contribute to improving management processes and strengthening positive organizational capital.

Keywords: Nurse, job satisfaction, psychological resilience, management.

D.106. Hemşirelik Uygulamalarında Risk Yönetiminin Rolü ve Önemi

Esma Alkan¹, Melek Ardahan², Yasemin Ayhan Öncü³,

¹Orcid ID: 0009-0371-6791, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

²Orcid ID: 0000-0003-2699-0885, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İzmir

³Orcid ID: 0000-0002-9074-6222, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İzmir

Amaç: Sağlık kurumlarında risk yönetimi kavramı giderek daha büyük bir önem kazanmaktadır. Sağlık hizmetlerinde en geniş meslek grubunu oluşturan hemşireler, risklerin erken dönemde tespit edilmesi, raporlanması ve önlenmesinde kilit rol oynamaktadır. Hemşirelerin, risk yönetim sürecine aktif katılımı, hasta bakım kalitesini arttırmakta ve güvenli sağlık hizmeti sunumunu mümkün kılmaktadır. Bakım kalitesi, sağlık hizmetlerinin belirlenmiş standartları karşılamasını ve hastalar için olumlu sonuçları teşvik etmesini sağladığı için risk yönetimiyle yakından ilişkilidir. Bu derlemenin amacı, hemşirelik uygulamalarında risk yönetiminin rolü ve önemini ortaya koymaktır.

Genel bilgiler: Sağlık hizmetleri doğası gereği yüksek risk içeren ve hataya neredeyse hiç tolerans göstermeyen bir alandır. Hem hasta hem de çalışan güvenliğini tehdit eden unsurların çoğalması, bu alanda sistemli bir risk yönetim süreci ihtiyacını kaçınılmaz kılmaktadır. Hemşireler, risk yönetiminin başarılı bir şekilde uygulanmasında anahtar rol oynar. Hemşirelerin riskleri erken tespit etme, hasta güvenliğini sağlama, tedavi ekibiyle etkili iletişim kurma ve sürekli eğitimle kendilerini geliştirme sorumluluğu vardır. Yönetici hemşireler, riskleri en aza indirmek, hemşirelik ekibini yönlendirmek, güvenli bir hasta bakım ortamı sağlamak ve sürekli iyileştirmeler yapmak için stratejik kararlar alırlar ve hemşireleri uygulamalarında risk yönetim süreci kullanmaya teşvik ederler. Yönetici hemşirelerin aynı zamanda, risk yönetiminde, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve hasta güvenliğini sağlamak adına oldukça önemli rolleri vardır. Hasta güvenliği, risk yönetiminin temel odak noktası olup, istenmeyen olayların oluşumunu en aza indirmeyi ve hastaları olası zararlardan korumayı amaçlamaktadır. Hemşireler uygulamalarında kullandıkları risk temelli yaklaşımla, hasta güvenliği ile ilgili önlemleri alır ve olası güvenlik ihlallerinden hastaların zarar görmelerini engeller. Yönetici hemşireler ise, Risk Tanımlama, Risk Analizi, Risk Azaltma ve Müdahale, Risk İzleme ve Risk İletişimi adımlarını izleyerek risk yönetimi süreçlerini tamamlarlar.

Sonuç: Hemşirelik uygulamalarında risk yönetimi, hastaların güvenliğini sağlamak ve bakım kalitesini artırmak için büyük bir öneme sahiptir. Hemşirelerin ve yöneticilerin, çeşitli riskleri tanımlayıp bu risklere karşı önleyici tedbirler alması, hastaların daha güvenli bir ortamda tedavi edilmesini sağlar ve sağlık hizmetlerinin kalitesini artırır. Bu nedenle yönetici hemşirelerin risk yönetim sürecinin işletilmesine ve risk temelli yaklaşımı bilen hemşirelerin yetiştirilmesine katkı sağlamaları gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: Hemşire, yönetici hemşire, hemşirelik uygulamaları, risk temelli yaklaşım.

D.106. The Role and Importance of Risk Management in Nursing Practice

Aim: The concept of risk management in healthcare institutions is gaining increasing importance. Nurses, who form the largest professional group in healthcare services, play a key role in the early identification, reporting, and prevention of risks. Active participation of nurses in the risk management process enhances the quality of patient care and enables the delivery of safe healthcare services. Quality of care is closely linked to risk management as it ensures that healthcare services meet established standards and promote positive patient outcomes. This review aims to highlight the role and importance of risk management in nursing practices.

Background: Due to its very nature, healthcare is a high-risk field with virtually zero tolerance for error. The growing number of factors that threaten patient and staff safety makes a systematic risk management process in this area inevitable. Nurses play a crucial role in the successful implementation of risk management. They are responsible for early identification of risks, ensuring patient safety, establishing effective communication with the treatment team, and continuously improving themselves through ongoing education. Nurse managers make strategic decisions to minimize risks, guide the nursing team, provide a safe patient care environment, and continuously improve. They encourage nurses to use a risk management process in their practices. Nurse managers also have critical roles in risk management to ensure the quality of healthcare services and patient safety. Patient safety is the main focus of risk management and aims to minimize undesirable events and protect patients from potential harm. Nurses take precautions regarding patient safety with the risk-based approach in their practices and prevent patients from being harmed by potential security breaches. Nurse managers complete risk management processes by following the steps of Risk Identification, Risk Analysis, Risk Reduction and Intervention, Risk Monitoring, and Risk Communication.

Conclusion: Risk management in nursing practices is crucial for ensuring patient safety and enhancing the quality of care. Nurses and nurse managers identify various risks and implement preventive measures against them, allowing patients to be treated in a safer environment and improving the overall quality of healthcare services. Therefore, nurse managers must contribute to the implementation of the risk management process and the training of nurses knowledgeable in risk-based approaches.

Keywords: Nurse, nurse manager, nursing practices, risk-based approach.

D.110. Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler: Liderlik Değerlendirmesi

Duygu Güngör¹, Yasemin Ayhan Öncü², Melek Ardahan³

¹ Orcid ID: 0009-0005-6460-0149, İzmir S.B.Ü. Dr. Behçet Uz Çocuk Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İzmir

² Orcid ID: 0000-0002-9074-6222, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İzmir

³ Orcid ID: 0000-0003-2699-0885, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İzmir

Amaç: Sağlık sisteminde, sağlık çalışanlarının, belirlenen hastane hedeflerine ulaşabilmeleri, kaliteli sağlık hizmeti üretebilmeleri ve verimli çalışabilmeleri için yenilikçi, işbirlikçi, bilgiye ve takım çalışmasına önem veren ve iyi iletişim kurabilen liderlere ihtiyaç vardır. Ayrıca hemşirelik yönetmeliğinde vurgulandığı gibi hemşirelik hizmetlerine yönelik yeni stratejik planlamalar yapılması ve uygulanması için de yönetici hemşirelerin liderlik davranışları göstermeleri gerekmektedir. Bu derlemenin amacı, hemşirelik hizmetleri yönetiminde stratejik öngörüler kapsamında liderliğin değerlendirilmesidir.

Genel Bilgiler: Sağlık sektörü, sürekli ve öngörülemez değişiklikleri olan sistemler bütünü olarak kabul edilmektedir. Bu durum, herhangi bir değişikliğin kesin sonuçlarını doğru bir şekilde tahmin etme yeteneğini büyük ölçüde engellemektedir. Stratejik öngörü, nicel ya da nitel analizlere dayanan sistematik bir süreçtir ve gelecekteki olası durumları araştırmak için faydalı bir fırsat sunar. Stratejik öngörüler, hemşirelere ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerine hemşire planlamasını yapma, farklı yöntemleri uyarlama ve özel uzmanlık kazanma imkânı tanımaktadır. Bu nedenle stratejik öngörünün, liderlerin, gelecekteki zorlukları ve olasılıkları öngörmelerini sağlamak için iyi bir yol olduğu düşünülmektedir. Hemşirelik tarihi boyunca yapılan özveri çalışmaları sayesinde hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, yürütülmesi, değerlendirilmesi ve denetlenmesinden her kademedeki hemşireler sorumludurlar ve stratejik öngörünün önemi özellikle yönetim süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Hemşirelik hizmetlerinde kullanılan teknolojinin gelişmesi, insan ilişkilerinin yönetilmesi ve yeni stratejik planların yapılması amaçlarıyla yönetici hemşirelerin liderlik davranışları da göstermelerinin gerekli olduğu ifade edilmektedir. Hemşirelikte liderlik, sağlık kuruluşları, personel ve hastalar için sonuçların şekillendirilmesinde hayati bir rol oynamaktadır. Hemşirelerin liderlik konularında yer edinmeleri ve hasta bakımının kalitesi konusunda etkili savunucular olmaları, ancak yönetici hemşirelerin liderlik becerilerinin yanında finansal konuları öğrenmeleri ve hemşire planlamada etkin rol almaları gerekmektedir.

Sonuç: Lider hemşireler, stratejik öngörülerini kullanarak gelecekte yaşanabilecek hasta bakım sorunlarını azaltabilirler. Hemşireler, gelişen politikalar ve sistemlere uyum sağlamak için yeteneklerini geliştirebilir ve alınan geri bildirimleri karar verme sürecine entegre ederek hareket edebilirler. Hastaneler ve diğer kurumlar arasında bilgi ve uzmanlık alışverişini kolaylaştırmak, hemşirelerin hastanelerdeki hızlı değişime uyum sağlama yeteneğini arttıracaktır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, liderlik, stratejik öngörüler.

D.110. Strategic Insights in Nursing Management: A Leadership Assessment

Introduction and Aim: In order for healthcare professionals to achieve the determined hospital goals, produce quality healthcare services, and work efficiently, there is a need for innovative, collaborative, knowledge-oriented, teamwork-oriented, and well-communicating leaders in healthcare organizations. In addition, as emphasized in the nursing legislation, nurse managers must demonstrate leadership behaviors to make and implement new strategic plans for nursing services. This review aims to evaluate leadership within the scope of strategic foresight in nursing management.

Background: Healthcare organizations are considered a whole of systems with continuous and unpredictable changes. This situation greatly hinders the ability to predict any change's exact results accurately. Strategic foresight is a systematic process based on quantitative or qualitative analyses and provides a valuable opportunity to investigate possible future situations. Strategic foresight allows nurses and managers to plan nurses, adopt different methods, and gain special expertise. Therefore, strategic foresight is a good way for leaders to foresee future challenges and possibilities. With the devoted work done throughout nursing, nurses at all levels are responsible for the planning, organization, execution, evaluation, and supervision of nursing services, and the importance of strategic foresight emerges, especially in management processes. It is stated that nurse managers must exhibit leadership behaviors in order to develop the technology used in nursing services, manage human relations, and make new strategic plans. Leadership in nursing plays a vital role in shaping the results for healthcare institutions, staff, and patients. Nurses need to take part in leadership issues and be effective advocates for the quality of patient care. However, nurse managers need to learn about financial issues and take an active role in nurse planning in addition to their leadership skills.

Conclusion: Leader nurses can reduce future patient care problems by using strategic foresight. Nurses can develop their skills to adapt to evolving policies and systems and act by integrating the feedback received into the decision-making process. Facilitating the exchange of information and expertise between hospitals and other institutions will increase nurses' ability to adapt to rapid changes in hospitals.

Keywords: Nursing, leadership, strategic foresight.

B.118. Hemşirelerde Premenstruel Sendromun Bakım Davranışlarına Etkisi

Nermin Uyurdağ¹, Seyhan Çerçi²

¹ Orcid ID:0000-0001-5838-3057, Dicle Üniversitesi Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetleri ve Teknikler Bölümü, Diyarbakır

² Orcid ID:0000-0002-1370-9604, Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Premenstruel Sendrom (PMS); biyolojik ve psikolojik birtakım belirtileri kapsayan, kadınların günlük yaşamını, yaşam kalitesini ve sosyal becerilerini olumsuz etkileyen bir sendromdur. Bu bağlamda, PMS hemşirelerde iş verimliliğinin, işe konsantrasyonun ve işe devam etmenin azalmasına, ekonomik kayıplara neden olabilir. Hemşirelerin profesyonel özelliklerini zayıflatabilir ve bakım davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu çalışmanın amacı hemşirelerde PMS'nin bakım davranışlarına etkisini belirlemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı, ilişki arayıcı ve çok merkezli bu araştırmanın evrenini Diyarbakır ve İstanbul il merkezlerinde bulunan iki hastanede çalışan 15-49 yaş arası kadın hemşireler (N:981) oluşturdu. %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile minimum örneklem sayısı 383 olarak belirlendi. Araştırma, Ekim 2023-Nisan 2024 tarihleri arasında araştırmaya dahil olma kriterlerine uyan 433 hemşire ile gerçekleştirildi. Tanıtıcı Bilgi Formu, Premenstruel Sendrom Ölçeği ve Bakım Davranışları Ölçeği-24 ile veriler toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, normallik testi, bağımsız gruplarda t testi, ANOVA, post hoc analizler ve Pearson korelasyon testleri ile basit doğrusal regresyon analizleri kullanıldı. Araştırmanın gerçekleşmesi için etik kurul izni, kurum izni ve katılımcılardan gönüllü onam alındı.

Bulgular: Premenstruel Sendrom Ölçeğinin toplam puan ortalaması 125,42±42,76 ($\alpha=0,98$) olarak, Bakım Davranışları Ölçeğinin puan ortalaması ise 5,09±0,86 ($\alpha=0,97$) olarak hesaplandı. Hemşirelerin %65,12'sinin PMS yaşadığı ve bakım davranışları algılarının yüksek olduğu saptandı. Her iki ölçek ile yaş, eğitim durumu, ekonomik durum, çalışılan birim, çalışma yılı, adet düzeni ve yaşanan il değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulundu. Premenstruel Sendrom Ölçeği ile Bakım Davranışları Ölçeği puan ortalamaları arasında negatif yönde, zayıf düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu ($r:-0,222$; $p<0,001$) ve PMS'nin Bakım Davranışlarına etkisi için yapılan modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanarak açıklayıcılık katsayısı %4,7 olarak hesaplandı.

Sonuç: PMS'nin bakım davranışlarını etkilemesi, karşılanamayan veya tamamlanamayan bakıma neden olarak bakım kalitesini ve hasta güvenliğini olumsuz etkileyebilmektedir. PMS'nin çalışan ve hasta güvenliği açısından etkilerinin görünür olması nitelikli ve yeterli hemşirelik bakımının sağlanması için çeşitli tedbirlerin alınması konusunda harekete geçmeyi sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Premenstruel sendrom, bakım davranışları, hemşirelik.

B.118. The Effect of Premenstrual Syndrome on Care Behaviors in Nurses

Introduction and Aim: Premenstrual Syndrome (PMS) includes a number of biological and psychological symptoms and negatively affects women’s daily life, quality of life, and social skills. In this context, PMS may lead to decreased work productivity, work concentration and attendance, and economic losses in nurses. It may weaken nurses’ professional characteristics and negatively affect their care behaviors. This study aimed to determine premenstrual syndrome’s effect on nurses’ caring behaviors.

Method: The population of this descriptive, correlational, and multicentre study consisted of female nurses aged 15-49 years (N: 981) working in two hospitals in İstanbul and Diyarbakır centers. The minimum sample size was 383, with a 95% confidence interval and a 5% margin of error. The study was conducted between October 2023 and April 2024 with 433 nurses who met the inclusion criteria. Data were collected using the Descriptive Information Form, Premenstrual Syndrome Scale, and Caring Behaviours Scale-24. Descriptive statistics, normality tests, t-tests in independent groups, ANOVA, post hoc analyses, Pearson correlation tests, and simple linear regression analyses were used to analyze the data. Ethics committee permission, institutional permission, and voluntary consent from the participants were obtained to realize the study.

Results: The mean total score of the Premenstrual Syndrome Scale was 125.42 ± 42.76 ($\alpha=0.98$), and the mean score of the Care Behaviors Scale was 5.09 ± 0.86 ($\alpha=0.97$). It was found that 65.12% of the nurses had Premenstrual Syndrome, and their perception of care behaviors was high. Significant differences were found between both scales and the variables of age, educational status, economic status, unit of employment, years of employment, menstrual pattern, and province of residence. It was found that there was a negative, weak, statistically significant relationship between the mean scores of the Premenstrual Syndrome Scale and the Care Behaviors Scale ($r:-0.222$; $p<0.001$) and that premenstrual syndrome affected care behaviors, the model for the effect of Premenstrual Syndrome on Care Behaviors was statistically significant and the explanatory coefficient of the model was calculated as 4.7%.

Conclusion: PMS affecting care behaviors may negatively affect the quality of care and patient safety by causing unmet or incomplete care. The visibility of PMS’s effects on employee and patient safety may lead to action to take various measures to provide qualified and adequate nursing care.

Keywords: Premenstrual syndrome, care behaviors, nursing.

B.135. Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ile Hasta Mahremiyeti Gözetme Durumlarının İncelenmesi

Elif Canbakış¹, Cennet Çiriş Yıldız²

¹ Orcid ID: 0009-0001-9547-449X, Kıbrıs İlim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim ve Araştırma Enstitüsü, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.

² Orcid ID: 0000-0002-1351-5439, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul.

Giriş ve Amaç: Bu araştırma hemşirelerin profesyonel değerleri ile hasta mahremiyeti gözetme durumlarını belirlemek ve hemşirelerin profesyonel değerleri ile hasta mahremiyeti gözetme durumları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Bu çalışma kesitsel ve ilişkisel bir çalışmadır. Araştırma Mayıs 2024- Eylül 2024 tarihleri arasında K.K.T.C’nin Lefkoşa, Girne, Magusa ve Lefke şehirlerinde faaliyet gösteren dört devlet hastanesinde çalışmakta olan toplam 380 hemşire ile yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında “Tanıtıcı Özellikler Formu”, “Hemşirelikte Hasta Mahremiyeti Ölçeği” ve “Revize Hemşirelikte Mesleki Değerler Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde “t testi”, “ANOVA testi”, ileri analizlerde “Tukey testi”, “Pearson korelasyon analizi”, “Basit doğrusal regresyon analizi” ve “Çoklu doğrusal regresyon analizi” kullanılmıştır. Çalışma için gerekli olan etik kurul izni ve kurum izni alınmıştır. Çalışmanın etik kurul onayı 02.01.2024 tarihinde 2024.01.01 sayı numarası ile alınmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan 380 hemşirenin %70,79’u kadın, %57,63’ü evli ve %76,58’inin karma çalıştığı (gece-gündüz) belirlenmiştir. Hemşireler Hemşirelikte Hasta Mahremiyeti Ölçeğinde ortalama 113,82±5,57 ($\alpha=0,85$) puan, Revize Hemşirelikte Mesleki Değerler Ölçeğinde ise ortalama 87,18±7,35 ($\alpha=0,83$) puan almıştır. Hemşirelerin Revize Hemşirelikte Mesleki Değerler Ölçeğinde yer alan Aktivizm ve Güven alt boyutlarından aldıkları puanların Hemşirelikte Hasta Mahremiyeti Ölçeğinden aldıkları puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir (sırasıyla $\beta=-0,135$, $\beta=0,192$; $p<0,05$).

Sonuç: Çalışma sonucunda hemşirelerin sahip olduğu profesyonel değerlerin hasta mahremiyeti gözetme durumlarını etkilediği belirlenmiştir. Hastalara kaliteli ve güvenilir bakım sağlamak için hemşirelerin hasta mahremiyeti gözetme durumlarını etkileyen diğer faktörlerin belirlenmesi ve profesyonel değerlerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hasta mahremiyeti, hemşire, hemşirelik, mesleki değerler, profesyonellik.

B.135. Examination of Nurses' Professional Values and Their Respect for Patient Privacy

Introduction and Aim: This study aims to determine nurses' professional values and their statuses in protecting patient privacy and investigate the relationship between these two variables.

Method: This study is a cross-sectional and correlational study. The research was conducted with 380 nurses working in four state hospitals in Nicosia, Kyrenia, Magusa, and Lefke in the TRNC between May 2024 and September 2024. “Descriptive Characteristics Form,” “Patient Privacy Scale in Nursing,” and “Professional Values Scale in Nursing-Revised” were used to collect data. “t-test,” “ANOVA test,” “Tukey test,” “Pearson correlation analysis,” “Simple linear regression analysis” and “Multiple linear regression analysis” were used in data analysis. The necessary ethics committee approval and institutional permission for the study were obtained. The ethics committee approval of the study was received on 02.01.2024 with the number 2024.01.01.

Results: Of the 380 nurses participating in the study, 70.79% were female, 57.63% were married, and 76.58% worked in a mixed environment (day and night). The nurses scored an average of 113.82 ± 5.57 ($\alpha=0.85$) points on the Patient Privacy Scale in Nursing and 87.18 ± 7.35 ($\alpha=0.83$) points on the Nursing Professional Values Scale-Revised. It was determined that the scores of the nurses from the Activism and Trust sub-dimensions in the Nursing Professional Values Scale- Revised predicted the scores they received from the Patient Privacy Scale in Nursing at a statistically significant level ($\beta=-0.135$, $\beta=0.192$, respectively; $p<0.05$).

Conclusion: The study determined that nurses' professional values affect their observance of patient privacy. Other factors affecting nurses' observance of patient privacy need to be determined, and professional values need to be developed in order to provide quality and reliable care to patients.

Keywords: Patient privacy, nurse, nursing, professional values, professionalism.

B.151. Hemşireler Tarafından Sunulan Bakımın Öznel ve Nesnel Değerlendirilmesi

Caner Demirtaş¹, Nihal Altun²

¹ 0009-0008-0395-0948, İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

² 0000-0002-1879-6663, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Bireyin sağlığının korunması ve tedavisi kaliteli bir hemşirelik bakımı ile mümkün olmaktadır. Bakımın kalitesinin değerlendirilmesi için standartlar çerçevesinde nesnel olarak ölçülmesi ve hemşireler tarafından öznel olarak değerlendirilmesi oldukça önemlidir. Araştırma, hemşireler tarafından sunulan bakımın öznel ve nesnel değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki araştırma 13 Mayıs – 10 Haziran 2024 tarihleri arasında İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı bir eğitim ve araştırma hastanesinin dahili klinikler ve yoğun bakım ünitelerinde çalışan 196 hemşire ile yapılmıştır. Örneklem büyüklüğü için G*Power 3.1.9.7 programı ile yapılan güç analizi sonuçlarına göre %80 güç düzeyinde 0,20 etki büyüklüğünde 156 kişinin yeterli olacağı hesaplanmıştır. Etik kurul izni, kurum izni, hemşirelerden onam alınmıştır. Verilerin toplanmasında, Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu, Kaliteli Hemşirelik Bakımı Ölçeği ve Hasta Bakımı Göstergeleri Veri Toplama Formu kullanılmıştır. Veriler; tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t testi, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizi ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin Kaliteli Hemşirelik Bakımı Ölçeğinden aldıkları genel puan ortalaması $4,37 \pm 0,47$ 'dir ($\alpha=0,962$). Dahili kliniklerde hasta düşme oranının Ocak-Haziran 2023 döneminde 2541 yatan hastada %0,39, Temmuz-Aralık 2023 döneminde 2815 yatan hastada %0,49 olduğu ve yoğun bakım ünitelerinde ise düşme yaşanmadığı görülmüştür. Dahili kliniklerde basınç yarası oranının Ocak-Mart 2023 döneminde 1253 yatan hastada %0,31, Nisan-Haziran 2023 döneminde 1288 yatan hastada %0,46, Temmuz-Eylül 2023 döneminde 1316 yatan hastada %0,98, Ekim-Aralık 2023 döneminde 1499 yatan hastada %1,20 olduğu bulunmuştur. Yoğun bakım ünitelerinde ise, basınç yarası oranının Ocak-Mart 2023 döneminde 453 yatan hastada %2,64, Nisan-Haziran 2023 döneminde 420 yatan hastada %2,14, Temmuz-Eylül 2023 döneminde 432 yatan hastada %2,08, Ekim-Aralık 2023 döneminde 412 yatan hastada %3,88 olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Hemşireler tarafından sunulan bakımın öznel olarak değerlendirilmesinde bakımı kaliteli olarak algıladıkları, nesnel değerlendirilmesinde ise bakım kalite göstergelerinin kurumun hedeflediği (%5) düzeyin altında olduğu ve hemşirelerin kaliteli bakım verdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, bakım, bakım kalite göstergeleri, öznel değerlendirme, nesnel değerlendirme.

B.151. Subjective and Objective Evaluation of Care Provided by Nurses

Introduction and Aim: Protecting and treating the individual's health is possible with quality nursing care. In order to evaluate the quality of care, it is essential to measure it objectively within the framework of standards and to evaluate it subjectively by nurses. The research was conducted to evaluate the care provided by nurses subjectively and objectively.

Method: The descriptive and cross-sectional study was conducted between May 13 and June 10, 2024, with 196 nurses working in internal medicine clinics and intensive care units of a training and research hospital affiliated with the Istanbul Provincial Health Directorate. According to the power analysis results performed with the G*Power 3.1.9.7 program for the sample size, it was calculated that 156 people would be sufficient with an effect size of 0.20 at an 80% power level. Ethics committee approval, institutional permission, and consent from the nurses were obtained. The Nurse Identifier Information Form, Quality Nursing Care Scale, and Patient Care Indicators Data Collection Form were used to collect data. The data were evaluated using descriptive statistics, an independent t-test, Pearson correlation, and regression analysis.

Results: Nurses' average Quality Nursing Care Scale score is 4.37 ± 0.47 ($\alpha=0.962$). It was observed that the patient fall rate in internal medicine clinics was 0.39% in 2541 inpatients in the period of January-June 2023, 0.49% in 2815 inpatients in the period of July-December 2023, and there were no falls in intensive care units. In internal medicine clinics, the rate of pressure ulcers was found to be 0.31% in 1253 inpatients in the January-March 2023 period, 0.46% in 1288 inpatients in the April-June 2023 period, 0.98% in 1316 inpatients in the July-September 2023 period, and 1.20% in 1499 inpatients in the October-December 2023 period. In intensive care units, the rate of pressure ulcers was found to be 2.64% in 453 inpatients in the January-March 2023 period, 2.14% in 420 inpatients in the April-June 2023 period, 2.08% in 432 inpatients in the July-September 2023 period, and 3.88% in 412 inpatients in the October-December 2023 period.

Conclusion: The subjective evaluation of the care provided by the nurses determined that they perceived the care as high quality. However, the objective evaluation determined that the care quality indicators were below the level targeted by the institution (5%) and that the nurses provided high-quality care.

Keywords: Nursing, care, care quality indicators, subjective assessment, objective assessment.

B.159. Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde Görev Yapan Hemşirelerin Bilimsel Çalışmalara Yönelik Tutumları

Arzu Ateşoğlu Aydoğan¹, Gökçe Eker², Ayşe Doğruyol³, Rojzerin Tay⁴

¹ Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

² Kocaeli İl Sağlık Müdürlüğü, Kocaeli

³ Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

⁴ Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşireliğin bilimsel alanda daha görünür olması ve hemşirelerin mesleki gelişimlerine katkı sağlanması açısından bilimsel çalışmalara katılım önemli bir unsurdur. Ancak hemşirelerin bu konuda motivasyonları düşük olabilmekte veya isteksizlik gösterebilmektedir. Bu araştırma hemşirelerin bilimsel çalışmalara yönelik tutumlarını (istek, motivasyon kaynakları ve engelleyici durumları) etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırma, Marmara Bölgesinde bir eğitim ve araştırma hastanesinin Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde görev yapan hemşirelerin bilimsel çalışmalara katılım motivasyonları, isteksizlik nedenleri ve bu durumun mesleki gelişim süreçlerine katkısı analiz edilmiştir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki bu çalışmanın örneklemini Marmara Bölgesindeki bir eğitim ve araştırma hastanesinin Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım Ünitesinde görev yapan ve veri sağlamaya gönüllü 85 hemşireden oluştu. Veriler, araştırmacılarca hazırlanan anket formunda; sosyo-demografik özellikler, bilimsel çalışmalara katılım, çalışma motivasyonu veya isteksizlik nedenlerini içeren 21 soru ile toplandı. Elde edilen veriler tanımlayıcı istatistikler ile analiz yapılmış; çalışmanın yapıldığı hastaneden alınan etik kurul izni sonrası (Karar no:2023/17/736 ve 07.11.2023 tarihli) etik kurallara uygun olarak, gönüllülük esasına göre yürütülmüştür.

Bulgular: Katılımcıların %81,2'si kadın, %84,7'si 20-30 yaş aralığında, %82,4'ü lisans mezunu, %87,1'i vardiyalı çalışmaktadır ve %58,8'inin mesleki deneyimi 1-5 yıl arasındadır. Hemşirelerin bilimsel çalışma yapma isteği %77,6; literatür taramayı bilme oranı %50,6'dır. 20-30 yaş aralığındaki hemşirelerin %14,2'si bir bilimsel çalışmada yer almıştır. Bilimsel çalışmalara katılımda en sık motivasyon kaynakları; mesleki gelişim (%43,9), kaliteli bakım verme isteği (%22,7) ve kişisel gelişim (%18,2) gelmektedir. Katılımı engelleyen en önemli neden zaman yetersizliğidir (%42,1). Yabancı dil bilenlerin oranı %36,5 olup, %83,87'si araştırmaya katılmayı istemekte, bilgisayar kullanma becerisi yüksek olanların %95,83'ü araştırmaların mesleğe olumlu katkısı olduğunu düşünmektedir. Mesleki dernek üyeliği bulunanların %68,42'sinin bilimsel çalışmalara katıldığı saptanmıştır.

Sonuç: Hemşirelerin büyük çoğunluğu bilimsel çalışmalara katılmak istemektedir. Yabancı dil bilgisi, bilgisayar becerisi ve mesleki fayda algısı, bilimsel çalışmalara katılımı artıran önemli etkenlerdir. Çalışmamız sonucunda, yabancı dil bilgisi, bilgisayar kullanım düzeyi ve mesleki fayda algısına sahip olanların bilimsel çalışmalara daha fazla katılım gösterdiği ortaya koyulmaktadır. Ayrıca literatür tarama bilgisine sahip olmayanların ve dernek üyeliği bulunmayanların bilimsel çalışmalarda daha az yer aldıkları görülmüştür. Özellikle 20-30 yaş aralığındaki hemşirelerin araştırmaya katılım oranının düşük olması dikkat çekicidir. Katılımın artırılması için zaman yönetimi ve araştırma becerilerini geliştiren eğitimlerin sağlanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, yoğun bakım hemşireliği, bakım, araştırma, bilimsel çalışma, mesleki gelişim.

B.159. Determining the Attitudes of Nurses Working in the Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit Toward Scientific Research

Introduction and Aim: Participation in scientific research is a crucial element in enhancing the visibility of nursing within the scientific community and contributing to the professional development of nurses. However, nurses may exhibit low motivation or reluctance regarding such participation. This study was conducted to identify the factors influencing nurses' attitudes toward scientific research—including their willingness, sources of motivation, and perceived barriers. Specifically, the study analyzed the motivations for, barriers to, and perceived contributions of participation in scientific research among nurses working in the Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit of a training and research hospital in the Marmara Region.

Method: This descriptive and cross-sectional study was conducted with a sample of 85 nurses employed in the Cardiovascular Surgery Intensive Care Unit of a training and research hospital in the Marmara Region who voluntarily agreed to participate. Data were collected using a questionnaire developed by the researchers, which included 21 items covering socio-demographic characteristics, participation in scientific research, sources of motivation, and reasons for reluctance. The data were analyzed using descriptive statistics. The study was conducted with ethical principles based on voluntary participation, following the approval of the institutional ethics committee (Decision No: 2023/17/736, dated 07.11.2023).

Results: Of the participants, 81.2% were female, 84.7% were between 20 and 30, 82.4% held a bachelor's degree, 87.1% worked in shifts, and 58.8% had 1–5 years of professional experience. 77.6% expressed a willingness to engage in scientific research, and 50.6% reported knowing how to conduct a literature review. Among nurses aged 20–30, only 14.2% had participated in a scientific study. The most frequently cited sources of motivation for participating in scientific research were professional development (43.9%), the desire to provide high-quality care (22.7%), and personal development (18.2%). The most significant barrier to participation was lack of time (42.1%). While 36.5% of the participants reported knowledge of a foreign language, 83.87% expressed a desire to participate in research, and 95.83% of those with strong computer skills believed that research positively contributes to the profession. Furthermore, 68.42% of nurses who were members of a professional association had participated in scientific studies.

Conclusion: The majority of nurses expressed a desire to participate in scientific research. Foreign language proficiency, computer skills, and the perception of professional benefit were key factors enhancing participation. The study revealed that nurses with these attributes were more likely to participate in research activities. Conversely, those lacking literature review skills or not affiliated with professional associations were less likely to participate. Of particular note is the low participation rate among nurses aged 20–30. Training programs should be implemented to improve time management and research skills and increase participation.

Keywords: Nursing, intensive care nursing, care, research, scientific study, professional development.

B.170. Hemşirelerde Bilinçli Farkındalığın Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü

Esengül Elibol¹, Elif Büyüksaraç², Ezgi Özgüneş³, İlayda Gül Tüylü³

¹ 0000-0002-8920-5306, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

² Allianz Sigorta, İstanbul

³ Acıbadem Maslak Hastanesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Stresli çalışma ortamlarında sıkça görülen, fiziksel ve zihinsel sağlığı olumsuz etkileyen tükenmişlik, iş yeri talepleri ile hemşirelerin başa çıkma becerileri arasındaki dengesizlik sonucu gelişen uzun süreli psikolojik stresin bir göstergesidir. Küresel ölçekte yaşanan hemşire yetersizliği, hemşirelerin deneyimlediği ve işten ayrılmalarına yol açabilen tükenmişlik gibi olguların daha derinlemesine araştırılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, tükenmişliğe ilişkin teorik bir model önermek ve hemşirelerde bilinçli farkındalık ve iş tatmininin tükenmişliğe etkilerini kaynakların korunması teorisi çerçevesinde incelemek amaçlanmıştır.

Yöntem: Kesitsel tasarımlı bu araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 231 hemşire oluşturdu. Veriler, Nisan-Haziran 2024 tarihleri arasında çevrimiçi bir anket platformu aracılığıyla toplandı. “Bireysel Özellikler Formu”, “Maslach Tükenmişlik Envanteri”, “Bilinçli Farkındalık Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği” kullanılarak hazırlanan, 54 soru ve 4 bölümden oluşan bir form ile veriler toplandı. Araştırmanın yürütülmesi için gerekli etik kurul izni (Tarih: 4.4.2024, Sayı:2024-10161-035), ölçek izinleri ve katılımcı onamları alındı. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 28.0 programı kullanılarak tanımlayıcı istatistikler ve Pearson korelasyon analizi gerçekleştirildi. Araştırma modelinin ve aracılık etkisinin analizinde ise Hayes’in PROCESS makrosu ve Sobel testi kullanıldı.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin bilinçli farkındalık ölçeği toplam puan ortalamasının ($57,9 \pm 12,76; \alpha=0,895$) ve iş tatmini ölçeği madde puan ortalamasının ($3,02 \pm 0,87; \alpha=0,860$) orta düzeyde olduğu belirlendi. Maslach Tükenmişlik Envanteri alt boyut puanlarından duygusal tükenmişlik toplam puan ortalamasının ($18,28 \pm 7,51; \alpha=0,902$) orta düzeyde, duyarsızlaşma ($5,78 \pm 3,98; \alpha=0,797$) ve kişisel başarı eksiliği ($10,17 \pm 4,55; \alpha=0,813$) puan ortalamalarının ise orta düzeyin altında olduğu saptandı. Hemşirelerde bilinçli farkındalığın iş tatminini anlamlı ve pozitif yönlü etkilediği ($a, \beta=0,296$), duygusal tükenmişliği ise anlamlı ve negatif yönlü etkilediği ($c, \beta=-0,816$) belirlendi. İş tatmininin duygusal tükenmişlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu saptandı ($b, \beta=-0,102$). Bilinçli farkındalığın duygusal tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisinin de istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptandı ($c', \beta=-0,786$). Bilinçli farkındalık ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş tatmininin kısmi aracılık rolünün olduğu bulundu.

Sonuç: Hemşirelerin bilinçli farkındalık düzeylerindeki artış, iş tatmininin artmasına ve tükenmişliğin azalmasına yol açar ve bu durum kaynakların korunması teorisi ile uyumludur. Bu teoriye göre bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan bireyler, içsel kaynaklarını korumayı önemserler, bu sayede stresle baş etme becerileri gelişir ve daha az tükenmişlik yaşarlar. Bu nedenle, yönetici hemşirelerin bilinçli farkındalık temelli eğitim programları düzenlemesi, hemşirelerin iş tatminini artırarak ve tükenmişliğini azaltarak iş yaşamında daha sürdürülebilir bir denge kurmalarına katkı sağlayabilir. Böylelikle hemşirelerin iyilik halini güçlenmesi ile sundukları hasta bakım hizmetlerinin kalitesinin ve güvenliğinin de artması mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Bilinçli farkındalık, iş tatmini, kaynakların korunması teorisi, mediatör analizi, tükenmişlik.

B.170. The Effect of Mindfulness on Burnout Among Nurses: The Mediating Role of Job Satisfaction

Introduction and Aim: Burnout, frequently observed in high-stress work environments and negatively impacting both physical and mental health, is an indicator of prolonged psychological stress resulting from the imbalance between workplace demands and nurses’ coping abilities. The global shortage of nurses highlights the necessity of further in-depth research on factors such as burnout, which contributes to job dissatisfaction and increased turnover among nurses. This study aims to propose a theoretical model of burnout and examine the effects of mindfulness and job satisfaction on burnout in nurses.

Method: The sample of this cross-sectional study consisted of 231 nurses who were recruited using a convenience sampling method. Data were collected between April and June 2024 via an online survey platform. The data collection instrument included four sections and 54 items, incorporating the “Personal Information Form,” “Maslach Burnout Inventory,” “Mindful Attention Awareness Scale,” and the “Job Satisfaction Scale.” Ethical approval (Date: April 4, 2024, Number: 2024-10161-035), scale usage permissions, and participants’ informed consent were obtained before data collection. Descriptive statistics and Pearson correlation analysis were conducted using SPSS version 28.0 for data analysis. Hayes’ PROCESS macro and the Sobel test were used to analyze the research model, as well as mediation and regression analysis.

Results: The mean total score of the Mindful Attention Awareness Scale for nurses participating in the study was found to be at a moderate level (57.9 ± 2.76 ; $\alpha = 0.895$), while the mean score for the Job Satisfaction Scale was also moderate (3.02 ± 0.87 ; $\alpha = 0.860$). Regarding the Maslach Burnout Inventory subscale scores, the mean total score for emotional exhaustion was at a moderate level (18.28 ± 7.51 ; $\alpha = 0.902$), while the scores for depersonalization (5.78 ± 3.98 ; $\alpha = 0.797$) and reduced personal accomplishment (10.17 ± 4.55 ; $\alpha = 0.813$) were found to be below the moderate level. It was determined that mindfulness significantly and positively influenced job satisfaction ($a, \beta = 0.296$) and significantly and negatively affected emotional exhaustion ($c, \beta = -0.816$). Job satisfaction was found to have a significant negative effect on emotional exhaustion ($b, \beta = -0.102$). Additionally, the indirect effect of mindfulness on emotional exhaustion was statistically significant ($c', \beta = -0.786$). The findings revealed that job satisfaction partially mediated the relationship between mindfulness and burnout.

Conclusion: Increasing nurses’ mindfulness levels leads to enhanced job satisfaction and reduced burnout, which aligns with the conservation of resources theory. According to this theory, individuals with a high level of mindfulness care about protecting their internal resources, thus improving their ability to cope with stress and experience less burnout. Therefore, nurse managers can create a more sustainable work-life balance for nurses by organizing mindfulness-based training programs, increasing job satisfaction, and reducing burnout. This approach may not only enhance the well-being of nurses but also improve the quality of patient care services provided.

Keywords: Mindfulness, job satisfaction, nurses, conservation of resources theory, mediator analysis, burnout.

B.122. Yönetici Hemşirelerin Sorun Çözme Becerileri ve İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi

Berra Yılmaz Kuşaklı

Orcid ID: 0000-0002-5612-9554, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Her düzey yönetici hemşirelerin kaliteli, verimli ve etkili hasta bakım çıktılarının sağlanması gibi sorumluluklarını yerine getirebilmesi için bazı temel becerilere sahip olması gerekmektedir. Bu becerilerin başında sorun çözme becerileri sayılabilir. Araştırmanın amacı, hemşire yöneticilerin sorun çözme becerilerinin ve ilişkili faktörlerin belirlenmesidir.

Yöntem: Bu araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda, kesitsel bir çalışmadır. Çalışmanın evrenini İstanbul ilindeki kamu, özel ve üniversite hastanelerinde yönetici hemşireler (N=2220) oluşturdu. Örneklemi ise, evreni bilinen örneklem hesabı ile 0,05 etki büyüklüğü, %5 yanılma düzeyi ve %95 güven aralığı ile 328 olarak belirlendi. Etik kurul izni (17.09.2024 ve 2024/07) alındı. Araştırma verileri Kişisel Bilgi Formu ve Problem Çözme Envanteri kullanılarak 20 Ekim 2024-20 Ocak 2025 tarihleri arasında toplandı. Veriler, Google Forms ile oluşturulan e-anketler ile e-mail ve WhatsApp platformları üzerinden kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak toplandı. Veri analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, Anova, Tukey-HSD ve Pearson korelasyon analizi kullanıldı. Orijinal ölçekte Cronbach alfa katsayısı 0,88 ve bu çalışmada ise 0,875 bulundu.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşire yöneticilerin yaş ortalaması $38,15 \pm 9,25$, %45,12'si 40 yaş ve üzeri, %86,28'i kadın, %49,39'u lisans mezunu, %48,78'si eğitim ve araştırma hastanesinde çalıştığı, %51,52'sinin sorumlu hemşire, çalışma yılı ortalamasının $17,27 \pm 10,78$ yıl olduğu, yöneticilik deneyimi ortalamasının $7,74 \pm 6,79$ yıl olduğu bulundu. Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin %35,78'inin sorun çözme ve %33,54'ünün karar verme konularında eğitim aldığı bulundu. Hemşire yöneticilerin Problem Çözme Envanteri puan ortalaması $72,93 \pm 15,03$ olduğu bulundu. Problem Çözme Envanteri ile eğitim düzeyi ($F=1,706$, $p=0,04$), çalışma süresi ($F=5,308$, $p<0,001$) yöneticilik pozisyonu ($F=1,984$, $p=0,03$) sorun çözme eğitimi ($t=-0,513$, $p=0,008$) ve karar verme eğitimi ($t=-0,277$, $p=0,021$) alma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu bulundu ($p<0,05$).

Sonuç: Hemşire yöneticilerin sorun çözme becerilerinin iyi seviyede olmasına rağmen geliştirilmesi gerektiği görülmektedir. Ayrıca yönetici hemşirelerin sorun çözme becerileri ile eğitim düzeyi, çalışma süresi, yöneticilik pozisyonu, sorun çözme ve karar verme konusunda eğitim alma durumunun ilişkili faktörler olduğu sonucuna ulaşıldı.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, hemşire yönetici, sorun, sorun çözme, sorun çözme becerisi.

B.122. Determination of Problem-Solving Skills and Related Factors of Nurse Managers

Introduction and Aim: Nurse managers at all levels need some basic skills to fulfill their responsibilities, such as providing quality, efficient, and effective patient care outcomes. In the beginning, these skills can be considered problem-solving skills. The study aims to determine the problem-solving skills of nurse managers and related factors.

Method: This research is a cross-sectional study in a descriptive and relationship-seeking design. The study population consisted of nurse managers (N=2220) in Istanbul’s public, private, and university hospitals. The sample was determined as 328 with an effect size of 0.05, a bias level of 5%, and a 95% confidence interval. Ethics Committee permission (17.09.2024 and 2024/07) was obtained. The research data were collected between October 20, 2024, and January 20, 2025, using the Personal Information Form and Problem-Solving Inventory. Data were collected using e-surveys created with Google Forms and snowball sampling methods via e-mail and WhatsApp. Frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Tukey-HSD, and Pearson correlation analysis were used in data analysis. Cronbach’s alpha coefficient was 0.88 in the original scale and 0.875 in this study.

Results: The mean age of the nurse managers participating in the study was 38.15 ± 9.25 years; 45.12% were 40 years of age or older, 86.28% were female, 49.39% were undergraduate graduates, 48.78% worked in a training and research hospital, 51.52% were charge nurses, the mean number of years of work was 17.27 ± 10.78 years, and the mean number of years of managerial experience was 7.74 ± 6.79 years. It was found that 35.78% of the nurse managers received training on problem-solving, and 33.54% received training on decision-making. The mean score of the Problem-Solving Inventory of nurse managers was 72.93 ± 15.03 . A statistically significant differences was found between the Problem-Solving Inventory and the level of education ($F=1.706$, $p=0.04$), working time ($F=5.308$, $p<0.001$), managerial position ($F=1.984$, $p=0.03$), problem-solving training ($t=-0.513$, $p=0.008$) and decision-making training ($t=-0.277$, $p=0.021$, $p<0.05$).

Conclusion: Although nurse managers’ problem-solving skills are at a good level, they need to be improved. In addition, it was concluded that the level of education, working time, managerial position, and receiving training on problem-solving and decision-making were related factors to the problem-solving skills of nurse managers.

Keywords: Nurse, nurse manager, problem, problem solving, problem-solving skills.

B.131. Klinik Sorumlu Hemşirelerin Afet Yönetim Algılarının Q Metodolojisi Kullanılarak Belirlenmesi

Ayşe Çiçek Korkmaz¹, Gonca Aktay²

¹ Orcid ID: 0000-0001-8184-1490, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim ABD, Balıkesir

² Orcid ID: 0000-0003-2811-2779, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim ABD, Balıkesir

Giriş ve Amaç: Hemşirelerin afet hakkındaki algıları afetlere karşı davranışlarını etkilemektedir. Afet davranışlarıyla ilgili algılar arasında olası bakış açısı farklılıklarını belirlemek için farklı yöntemlere ihtiyaç vardır. Bu çalışma klinik sorumlu hemşirelerin afetlere hazırlık algılarının Q metodolojisi kullanılarak belirlenmesini araştırmayı amaçlamaktadır.

Yöntem: Bu araştırmada Q metodoloji deseni kullanılarak 30 klinik sorumlu hemşireye uygulama yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak bilgi formu ve klinik sorumlu hemşirelerin afet algılarını ölçen 43 Q maddesi kullanılmıştır. Bu maddeler uzman görüşü ve literatür doğrultusunda dört yönetici hemşireye pilot uygulama sonrası elde edilmiştir. Q dizgisi +4 ve -4 aralığında derecelendirilmiştir. Q metot formunda bulunan Q dizgisinde yer alan veriler, PQMethod 2.35 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Bu araştırma Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi etik kurulunun 19.02.2024 tarihinde alınan izinle yürütülmüştür.

Bulgular: Yapılan analiz sonucunda klinik sorumlu hemşirelerin afet yönetimine ilişkin yedi faktör altında gruplandıkları görülmüştür. Bu durum klinik sorumlu hemşirelerin afet yönetimine ilişkin yedi farklı bakış açısına sahip oldukları anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, Faktör 1 “Organizasyonel Hazırlık ve Profesyonel Liderlik Odaklılık”, Faktör 2 “Tatbikat ve Malzeme Yönetimi”, Faktör 3 “Duygusal Dayanıklılık ve Destek”, Faktör 4, “Etik ve Profesyonel Sorumluluk”, Faktör 5 “Acil Durumda İletişim”, Faktör 6 “Liderlik ve Sorumluluk”, Faktör 7 “Kriz Yönetimi” olarak isimlendirilmiştir.

Sonuç: Bu çalışma, klinik sorumlu hemşirelerin afet yönetimine ilişkin algı ve tutumlarını çok boyutlu bir şekilde incelenmiştir. Belirlenen faktörler, afet yönetiminin yalnızca fiziksel ve lojistik boyutlarıyla sınırlı olmadığını; aynı zamanda duygusal dayanıklılık, etik sorumluluk, iletişim, liderlik ve kriz anında etkin karar alma gibi çok yönlü becerileri içerdiğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, afet yönetimine ilişkin eğitim ve hazırlık süreçlerinin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde güçlendirilmesi, klinik sorumlu hemşirelerin farklı eğilimlerine hitap edecek şekilde uyarlanabilir ve bütüncül yaklaşımlarla yapılandırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Klinik sorumlu hemşireler, afet algısı, Q metodolojisi.

B.131. Determination of Clinical Nurses’ Perceptions of Disaster Management Using Q Methodology

Introduction and Aim: Nurses’ perceptions about disasters affect their behaviors towards disasters. Different methods are needed to determine possible differences in perspectives among perceptions about disaster behaviors. This study aims to investigate the determination of clinical nurses’ perceptions of disaster preparedness using Q methodology.

Method: In this study, an application was made to 30 clinical nurses using the Q methodology design. An information form and 43 Q items measuring clinical nurses’ perceptions of disaster were used as data collection tools. These items were obtained after a pilot application on four manager nurses in line with expert opinion and literature. The Q string was rated between +4 and -4. The data in the Q string in the Q method form were analyzed with the PQMethod 2.35 statistical program. This research was conducted with the permission of the Bandırma Onyedi Eylül University ethics committee on 19.02.2024.

Results: As a result of the analysis, it was seen that clinical nurses were grouped under seven factors related to disaster management. This means that clinical charge nurses have seven different perspectives on disaster management. In this context, Factor 1 is named as “Organizational Preparedness and Professional Leadership Focus”, Factor 2 is named as “Drill and Material Management”, Factor 3 is named as “Emotional Resilience and Support”, Factor 4 is named as “Ethics and Professional Responsibility”, Factor 5 is named as “Communication in Emergency Situation”, Factor 6 is named as “Leadership and Responsibility”, Factor 7 is named as “Crisis Management”.

Conclusion: This study examined the perceptions and attitudes of clinical charge nurses on disaster management in a multidimensional manner. The determined factors reveal that disaster management is not limited to only physical and logistical dimensions; it also includes multifaceted skills such as emotional resilience, ethical responsibility, communication, leadership and effective decision-making in times of crisis. In line with the findings obtained, it is recommended that disaster management training and preparation processes should be strengthened at both individual and institutional levels and structured with adaptable and holistic approaches that will appeal to the different tendencies of clinical nurses.

Keywords: Clinical nurses, disaster perception, Q methodology.

B.136. Yönetici Hemşirelerin Hemşirelik Bakım Sunum Yöntemlerine İlişkin Görüşleri: Nitel Bir Çalışma

Demet Yurtsever¹, Handan Alan²

¹ Orcid ID: 0000-0002-0980-1088, İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0001-7414-2288, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelik bakım sunum yöntemleri, hasta bakımının nasıl organize edildiğini, görevlerin hemşirelere ne şekilde dağıtıldığını ve hasta bakımının sonuçlarından kimin sorumlu olduğunu belirler. Yöntemin seçimi personel özelliklerine, eğitimsel ve ekonomik kaynaklara, planlamaya ve görevlerin tanımına bağlıdır. Seçilen yöntem hemşirelik bakımının kalitesini ve çıktılarını doğrudan etkiler. Bu araştırma, yönetici hemşirelerin hemşirelik bakım sunum yöntemlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi.

Yöntem: Nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji yöntemi kullanılarak tanımlayıcı tasarımda yapılan bu çalışma, üniversite hastanesi, Sağlık Bakanlığı Hastanesi ve özel hastanelerde görev yapan 8 üst düzey, 20 alt düzey olmak üzere toplam 28 yönetici hemşire ile gerçekleştirildi. Veriler Eylül 2021- Ocak 2022 tarihleri arasında toplandı. Yönetici hemşirelerle yapılan derinlemesine bireysel görüşmelerde “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” kullanıldı. Görüşmeler sonucu elde edilen verilerden MAXQDA 2022 programı kullanılarak, ana ve alt temalar oluşturuldu. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul izni (09.06.2021/199), kurum izni ve katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alındı.

Bulgular: Verilerin içerik analizi sonucunda toplam dört ana tema ve 23 alt tema elde edildi. Bunlar (1) “Çalışma çizelgelerinin oluşturulması” ana teması altında, “Mevzuat, Birimdeki/kurumdaki hemşire insan gücü sayısı, Hizmet gereksinimleri, Hemşirelerin yetkinliği, Vardiyaların özelliği ve Hemşirelerin isteği” alt temaları; (2) “Hemşire görevlendirme kriterleri” ana teması altında “Hemşirelerin yetkinliği ve deneyimi, Hastaların bakım yükü, Fiziki ortam, Bakım sunum yöntemi, Hasta-hemşire iletişimi, Hemşirelerin isteği ve Hemşirelerin kura çekmesi” alt temaları; (3) “Uygulanan görevlendirme yöntemini seçme nedenleri” ana teması altında “Hasta/hemşire oranı, Yönetici tercihi, Bakım kalitesini geliştirme ve Hemşirelerin özellikleri” alt temaları ve (4) “Uygulanan görevlendirme yönteminin sonuçları” ana teması altında “İletişim ve iş birliği, Takım çalışması, Çalışan doyumu, Hemşireye karşı güven ve Hasta güvenliği” alt temalarıdır. Araştırmanın yürütüldüğü hastanelerde, vaka yöntemi daha yaygın olmakla birlikte sadece vaka ve fonksiyonel hemşirelik yöntemlerinin kullanıldığı tespit edilmiştir.

Sonuç: Araştırma sonucunda, katılımcıların sadece fonksiyonel hemşirelik ve vaka yöntemini tanımladığı ve yönetici hemşirelerin, hemşirelik bakım sunum yöntemlerine ilişkin bilgi eksikliğinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle hemşire ve yönetici hemşirelere, hemşirelik bakım sunum yöntemlerine ilişkin eğitim programları düzenlenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik bakım sunum yöntemleri, yönetici hemşire, vaka yöntemi, fonksiyonel hemşirelik.

B.136. Opinions of Nurse Managers on Nursing Care Models: A Qualitative Study

Introduction and Aim: Methods for delivering nursing care determine how patient care is organized, how tasks are distributed to nurses, and who is responsible for its outcomes. The choice of method depends on personnel characteristics, educational and economic resources, planning, and task definitions. The selected method directly impacts the quality and outcomes of nursing care. This research was conducted to determine the opinions of nurse managers on nursing care delivery methods.

Method: This research was conducted in a descriptive design using the phenomenology method from the qualitative research method. It was conducted with 28 nurse managers, eight seniors, and 20 juniors working in university, Ministry of Health, and private hospitals. Data were collected between September 2021 and January 2022. The “Semi-Structured Interview Form” was used in in-depth individual interviews with nurse managers. The MAXQDA 2022 program created the main and sub-themes based on the data obtained from the interviews. Ethical approval (09.06.2021/199), institutional permission, and informed consent from the participants were obtained before conducting the research.

Results: As a result of the content analysis of the data, a total of four main themes and 23 sub-themes were identified. These are: (1) Under the main theme “Creating work schedules,” the sub-themes are “Regulations, Nurse workforce in the unit/institution, Service requirements, Nurse competence, Characteristics of shifts, and Nurses’ preferences”; (2) Under the main theme “Nurse assignment criteria,” the sub-themes are “Nurses’ competence and experience, Patient care load, Physical environment, Care delivery method, Patient-nurse communication, Nurses’ preferences, and Nurse lottery”; (3) Under the main theme “Reasons for choosing the assignment method,” the sub-themes are “Patient/nurse ratio, Manager’s preference, Improving care quality, and Nurse characteristics”; and (4) Under the main theme “Results of the assignment method,” the sub-themes are “Communication and collaboration, Teamwork, Employee satisfaction, Trust in nurses, and Patient safety.” In the hospitals where the research was conducted, the case method was more commonly used, with the case and functional nursing methods being the only ones utilized.

Conclusion: The research concluded that the participants only described functional nursing and case methods and that nurse managers lacked knowledge regarding nursing care delivery methods. Therefore, it is recommended that training programs for nurses and nurse managers be organized on nursing care delivery methods.

Keywords: Nursing care delivery methods, nurse manager, case method, functional nursing.

B.178. Hemşirelerin Mesleki Otonomileri ile Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki

Rabia Kirişçi¹, Hava Gökdere Çınar²

¹ Orcid ID: 0009-0006-9855-2824, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi,

² Orcid ID: 0000-0002-5792-5958, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Giriş ve Amaç: Sağlık kuruluşlarında hemşirelerin yoğun çalışma tempoları içerisinde kısıtlı zamanda hızlı ve doğru karar vermeleri gerektiği bilinmektedir. Hemşirelerde mesleki otonomi, karar verme özgürlüğünü ve mesleki bilgisine uygun hareket edebilme yetkinliğini tanımlamaktadır. Bu nedenle araştırma hemşirelerin, mesleki otonomi düzeylerinin zaman yönetimine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Bu araştırma tanımlayıcı ve kesitsel bir çalışma olup Türkiye genelinde 380 hemşire ile Haziran–Kasım 2024 tarihleri arasında yapılmıştır. Veriler “Kişisel bilgi formu”, “Zaman Yönetimi Ölçeği” ve Mesleki otonomi ölçme aracı olan “Hemşire Aktivite Ölçeği” aracılığıyla Google form ile online olarak toplanmıştır. Araştırma ile ilgili etik kurul kararı (27.02.2024 tarihli ve E-48171802-302-10479), katılımcı onamları, veri toplama aracı kullanım izinleri mevcuttur. Verinin normal dağılım gösterip göstermediği Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir. Bağımsız iki grup karşılaştırmalarında normal dağılmayan veri için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grup karşılaştırmasında Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Kategorik verinin analizinde Pearson Ki-kare, Fisher-Freeman-Halton ve Fisher’in Kesin Ki-kare testleri kullanılmıştır. Anlamlılık bulunması durumunda çoklu karşılaştırma testlerinden Bonferroni testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiştir. Anlamlılık düzeyi $\alpha=0,05$ olarak belirlenmiştir. Verinin istatistiksel analizi IBM SPSS 29.0.2.0 (IBM Corp. Released 2023. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 29.0.2.0 Armonk, NY: IBM Corp.) istatistik paket programında yapılmıştır.

Bulgular: Zaman Yönetimi Ölçeği” ortalaması 74,70 puan olarak hesaplanmış (orijinal ölçeğin ortalaması 86,68), “Hemşire Aktivite Ölçeği” ortalaması 170,77 puan olduğu (orijinal ölçeğin ortalaması 150) belirlenmiştir. İki ölçek arasındaki ilişki incelendiğinde “Hemşire Aktivite Ölçeği” ile “Zaman Yönetimi Ölçeği” arasında zayıf düzeyde anlamlı negatif bir korelasyon tespit edilmiştir ($r = -0,357$, $p < 0.001$). Kadın cinsiyette erkeklere oranla zaman harcatıcıların arttığı ($p < 0,001$), lisansüstü eğitimi olanlarda zaman yönetim tutumlarının en düşük puana sahip olduğu ($p=0,005$), çocuk sahibi olanlarda zaman yönetimi tutumlarının daha yüksek olduğu ($p = 0,030$), idari görevi olan hemşirelerde ise otonomi puanlarının arttığı ancak diğer hemşirelerle aralarında anlamlı bir fark oluşmadığı ($p=0,029$), yine eş zamanlı olarak zaman yönetimi tutumlarının en düşük puana ($p=0,217$) sahip olduğu belirlenmiştir.

Sonuç: Araştırmada hemşirelerin düşük zaman yönetimi tutumuna ve orta seviyede mesleki otonomiye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İdari görevler ya da mesleki eğitimin artması ile değişen sorumlukların otonomiye arttırırken zaman yönetimini zorlaştırdığı görülmektedir. Hemşirelerin mesleki kariyerlerinde yönetsel gücün yanı sıra bireysel gelişimlerinin de bu yönüyle ele alınması, zamanın ve otoritenin daha etkin yönetilebilmesinde faydalı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, zaman yönetimi, mesleki otonomi.

B.178. Relationship Between Professional Autonomy and Time Management Skills of Nurses

Introduction and Aim: It is known that nurses in health institutions need to make fast and accurate decisions in limited time within their busy work schedule. Professional autonomy in nurses defines the freedom to make decisions and the ability to act in accordance with professional knowledge. Therefore, the research was conducted to determine the effect of nurses' professional autonomy levels on time management.

Method: This descriptive and cross-sectional study was conducted with 380 nurses across Turkey between June and November 2024. Data were collected online with Google Forms through the “Personal Information Form”, “Time Management Scale”, and the “Nurse Activity Scale” which is a professional autonomy measurement tool. The ethics committee's decision regarding the research (dated 27.02.2024 and E-48171802-302-10479), participant consent, and data collection tools' permissions are available. The Shapiro-Wilk test examined whether the data showed a normal distribution. In independent two-group comparisons, the Mann-Whitney U test was used for non-normally distributed data, and the Kruskal-Wallis test was used for more than two group comparisons. Pearson Chi-square, Fisher-Freeman-Halton, and Fisher's Exact Chi-square tests were used to analyze categorical data. In case of significance, the Bonferroni test, one of the multiple comparison tests, was used. The relationships between variables were examined with the Pearson correlation coefficient. The significance level was determined as $\alpha=0.05$. The statistical data analysis was performed in the IBM SPSS 29.0.2.0 (IBM Corp. Released 2023. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 29.0.2.0 Armonk, NY: IBM Corp.) statistical package program.

Results: The mean of the “Time Management Scale” was calculated as 74.70 points (the mean of the original scale was 86.68), and the mean of the “Nurse Activity Scale” was determined as 85.17 points (the mean of the original scale was 150). When the relationship between the two scales was examined, a weakly significant negative correlation was found between the “Nurse Activity Scale” and the “Time Management Scale” ($r = -0.357$, $p < 0.001$). It was determined that the number of time wasters increased in women compared to men ($p < 0.001$), the time management attitudes of those with postgraduate education had the lowest score ($p = 0.005$), the time management attitudes of those with children were higher ($p = 0.030$), the autonomy scores of nurses with administrative duties increased, but there was no significant difference between them and other nurses ($p = 0.029$). Again, simultaneously, the time management attitudes had the lowest score ($p = 0.217$).

Conclusion: The study concluded that nurses have low time management attitudes and a medium level of professional autonomy. It is seen that administrative duties or responsibilities that change with increasing professional education increase autonomy while making time management difficult. Considering the individual development of nurses in this respect and the managerial power in their professional careers will be beneficial in managing time and authority more effectively.

Keywords: Nursing, time management, professional autonomy.

D.103. Transkatater Aort Kapak İmplantasyonu (TAVİ) Uygulanan Hastalarda Hemşirelik Bakımı

Seçil Ekin Buçukcu

Orcid ID: 0009-0003-9008-7030, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Amaç: Aort kalp kapaklarında darlık (stenoz) ya da yetmezlik şeklinde iki çeşit bozukluk görülebilmektedir. Aort darlığı; sol ventrikül ile aort arasındaki kapağın tam olarak açılmamasıdır. Yetmezlik ise diastol sırasında aort kapağının iyi kapanamaması sonucu kanın aortadan sol ventrikülere geri kaçmasıdır. Bu patolojileri kompanse etmeye çalışan kalp, daha fazla çalışmakta ve ilerleyen dönemde kalp yetersizliği gelişebilmektedir. Aort Darlığı ve yetmezliği tedavisinde stratejilerinden biri de Transkatater Aort Kapak İmplantasyonudur (TAVİ). TAVİ; semptomatik aort darlığı vakalarında açık kalp cerrahisi yapılmadan, kateter yöntemi kullanılarak kalbe biyoprotez aort kapak takılması işlemidir. TAVİ uygulanan hastaların işlem öncesi, işlem sırası ve işlem sonrasında bütüncül bir hemşirelik yaklaşımı ile takip edilmesi işlemin başarısını arttırmaktadır. Bu bildiri TAVİ uygulanan hastalardaki hemşirelik bakımını aktarmak amacı ile hazırlanmıştır.

Genel Bilgiler: TAVİ, semptomatik ileri aort darlığı ve ileri aort yetmezliği olan hastalarda geleneksel aort kapak replasmanı cerrahisi için yüksek riskli kabul edilen hastalarda kateter yöntemi kullanılarak kalbe biyoprotez aort kapak takılması işlemidir. İşlem süresinin, yoğun bakım ve hastanede kalış süresinin kısalması, hastaların konforunun artması gibi nedenler ile uygulama her geçen gün yaygınlaşmaktadır. Her yöntemde olduğu gibi bu yöntemde de işlem sonrası bazı komplikasyonlar gelişebilmektedir. Bunlar; enfeksiyon, kanama, tromboemboli, aritmi, inme, kapak yerleştirme esnasında oluşan düşük kardiyak debi ve kardiyojenik şoktur. Aort Kapak İmplantasyonu öncesi TAVİ için uygunluğu değerlendirilir. İşlem öncesi koroner anjiyografi, eko ve gerekli kan tetkikleri yapılır, elektrokardiyografi ve bilgisayarlı tomografi çekilir. Bu tetkikler sonucu hastaya takılacak kapak boyutuna karar verilir. Hekim tarafından hastaya oluşabilecek riskler anlatılır, sözlü ve yazılı onamı alınır. Hastaların işlem öncesi 8 saat kadar aç kalması sağlanır. Damar yolu açılır, üriner kateter takılır. Femoral bölgenin temizliği sağlanır. Hekim istemine göre profilaktik antibiyotik başlanır. İşlem sonrası bakımda ise hastalar işlem bölgesi kanama açısından gözlemlenir. Bilinç durumu değerlendirilir. Yaşam bulguları, hemogram ve koagülasyon takibi yapılır. Hastalar işlem sonrası atriyo-ventriküler tam blok açısından risk altındadır, ritim takibi yapılır. Emboli riski açısından izlenir. Ekstremiteler dolaşım ve his kaybı açısından değerlendirilir. Hastada belirlenen gereksinimlere yönelik hemşirelik bakımı verilir. Hasta ve ailesine kapsamlı bir taburculuk eğitim verilir.

Sonuç: TAVİ işlemi, işlem öncesi ve sonrası bakımıyla hastayı komplikasyonlardan korumak açısından bütüncül bir yaklaşımı gerektirir. Hemşirelik bakımı bu işlemin başarıya ulaşmasında önemli bir rol oynar.

Anahtar Kelimeler: Transkatater aort kapak implantasyonu, hemşirelik bakımı.

D.103. Nursing Care in Patients Undergoing Transcatheter Aortic Valve Implantation (TAVI)

Aim: Aortic heart valves can have two types of disorders: stenosis or insufficiency. Aortic stenosis is the inability of the valve between the left ventricle and the aorta to open fully. Insufficiency is the failure of the aortic valve to close properly during diastole, resulting in backflow of blood from the aorta into the left ventricle. The heart works harder to compensate for these pathologies, and heart failure may develop in the future. One of the strategies for treating aortic stenosis and regurgitation is transcatheter aortic valve implantation (TAVI). TAVI is the procedure of inserting a bioprosthetic aortic valve into the heart using a catheter method without open heart surgery in cases of symptomatic aortic stenosis. Follow-up of patients undergoing TAVI with a holistic nursing approach before, during and after the procedure increases the success of the procedure. The aim of this paper is to describe nursing care in patients undergoing TAVI.

Background: TAVI is a catheterized bioprosthetic aortic valve implantation procedure in patients with symptomatic advanced aortic stenosis and advanced aortic regurgitation who are considered high risk for traditional aortic valve replacement surgery. The application is becoming widespread day by day due to reasons such as shortening the duration of the procedure, intensive care and hospital stay, and increasing the comfort of the patients. As with any procedure, some complications may develop after the procedure. These include infection, bleeding, thromboembolism, arrhythmia, stroke, low cardiac output during valve implantation and cardiogenic shock. Patient suitability for TAVI is assessed before Aortic Valve Implantation. Coronary angiography, echo and necessary blood tests, ECG and computed tomography are performed before the procedure. As a result of these examinations, the size of the valve to be implanted is decided. The physician explains the possible risks to the patient and obtains verbal and written consent. Patients are allowed to fast for 8 hours before the procedure. Intravenous access is opened and urinary catheter is inserted. The femoral region is cleaned. Prophylactic antibiotics are started according to the physician's order. In post-procedure care, patients are observed for bleeding at the procedure site. The state of consciousness is evaluated. Life findings, hemogram and coagulation are monitored. Patients are at risk for AV complete block after the procedure, rhythm monitoring is performed. Monitored for embolism risk. Extremities are evaluated in terms of circulation and loss of sensation. Nursing care is provided for the needs identified in the patient. A comprehensive discharge education is given to the patient and his/her family.

Conclusion: TAVI procedure requires a holistic approach to protect the patient from complications with pre- and post-procedure care. Nursing care plays an important role in the success of this procedure.

Keywords: Transcatheter aortic valve implantation, nursing care.

B.116. Eylem Araştırması: Bir Sağlık Kurumunda Kullanılan Acil Servis Hasta Takip Formu Revizyonu

Eren Yaşar¹, Tuğba Güngör², Aybala Cebecik Özcan³

¹ Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelik Bilimi Yüksek Lisans Öğrencisi, Karabük, e-posta: 2328302511@ogrenci.karabuk.edu.tr

² Orcid ID: 0000-0001-8978-1701, Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Karabük

³ Orcid ID: 0000-0002-5045-0603, Karabük Üniversitesi Tıp Fakültesi, Karabük

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinde doğru, eksiksiz ve güvenilir kayıt önemlidir. Herhangi bir nedenle hasta ile ilgili yasal süreç başlatıldığında geçmiş kayıtlar incelenmekte, kaydedilmeyen işlemler yapılmamış sayılmaktadır. Bu araştırma bir sağlık kurumunda acil serviste kullanılan hasta takip formunun, tıbbi ve yasal boyutta içermesi gereken veriler bağlamında çalışanlar açısından işlevselliğini değerlendirmek, formda gerekli görülen güncellemeleri yapmak ve bu değişime ilişkin çalışan görüşlerini değerlendirmek amacı ile gerçekleştirildi.

Yöntem: Çalışmada nicel yöntemlerin (tanımlayıcı istatistikler, sayı ve yüzdelik değerler) yanı sıra nitel araştırma deseninin eylem araştırması yöntemi kullanıldı, taşrada hizmet sunan bir sağlık kurumunda çalışan ebe, hemşire ve doktorlarla (12 hemşire, 4 ebe, 4 doktor) 01/04/2024-31/12/2024 tarihleri arasında yürütüldü. Etik kurul ve kurum izni alındı. İlk aşamada, yarı yapılandırılmış veri toplama formuyla çalışanların görüş ve önerileri alındı. Eksiklikler belirlenerek form revize edildi, uzman görüşü alındı. İkinci aşamada katılımcıların geliştirilen form hakkındaki görüşleri alınarak önceki ve sonraki görüşleri karşılaştırıldı.

Bulgular: Nitel görüşmelerde katılımcılar, formun gerekli bilgilerin büyük çoğunluğunu içermediğini, formun üzerine not alarak kendilerini güvence altına almaya çalıştıklarını bildirdi. “Hasta giriş-çıkış saatleri, hemşirelik girişimleri, vital bulguların ve gözlem notlarının kaydedilebileceği alan” gibi bilgilerin forma eklenmesini önerdi. Nicel veriler değerlendirildiğinde ise; katılımcıların tamamı (n=20) “hastanın öncelik sınıflandırması, tedaviyi reddetme durumu, nöbeti teslim eden-teslim alan hekim ve hemşire bilgisi” gibi bilgilerin, %95’i “hemşirelik girişimleri” bölümünün formda yer almadığını bildirirken çalışmanın ikinci aşamasında, katılımcıların tamamının (n=20) kendilerini yasal açıdan koruyacak olan bu bilgilerin tamamının geliştirilen formda yer aldığını bildirdikleri görüldü.

Sonuç: Araştırmanın sonucunda kurum çalışanlarının, kullanılan formun tıbbi ve yasal açıdan gerekli verilerin tamamını içermediği, geliştirilen formun ise gerekli bilgileri içerdiği görüşünde oldukları belirlendi.

Anahtar Kelimeler: Hasta kaydı, kalite, iyileştirme, eylem araştırması.

B.116. Action Research: Revision of the Emergency Department Patient Tracking Form Used in a Health Institution

Introduction and Aim: Accurate, complete, and reliable records are important in health services. When a legal process is initiated for a patient for any reason, records are examined, and unrecorded procedures are considered not performed. This study was conducted to evaluate the functionality of the patient follow-up form used in the emergency department in a health institution in terms of the data it should contain in the context of medical and legal aspects, to make the necessary updates to the form and to evaluate the opinions of the employees regarding this change.

Method: In addition to quantitative methods (descriptive statistics, number, and percentage values), the action research method of qualitative research design was used in the study. The study was conducted with midwives, nurses, and doctors (12 nurses, four midwives, four doctors) working in a provincial health institution between 01/04/2024-31/12/2024. Ethics committee and institutional permission were obtained. In the first stage, the opinions and suggestions of the employees were obtained with a semi-structured data collection form. Deficiencies were identified, the form was revised, and expert opinion was obtained. In the second stage, the participants' opinions about the developed form were obtained, and their before and after opinions were compared.

Results: In qualitative interviews, participants reported that the form did not contain most of the necessary information and that they tried to secure themselves by taking notes on the form. The participants suggested adding information such as “patient entry and exit times, nursing interventions, space for recording vital signs and observation notes” to the form. When the quantitative data were evaluated, all of the participants (n=20) reported that information such as “patient's priority classification, refusal of treatment, information on the physician and nurse who delivered and received the shift,” and 95% reported that the “nursing interventions” section was not included in the form. In contrast, in the second phase of the study, all participants (n=20) reported that all of this information, which would protect them legally, was included in the developed form.

Conclusion: As a result of the study, it was determined that the institution's employees were of the opinion that the form used did not contain all the medically and legally required data, while the form developed contained the necessary information.

Keywords: Patient registration, quality, improvement, action research.

B.121. Hemşirelik Öğrencilerinin İzolasyon Önlemleri Yönelik Bilgi ve Uyum Düzeylerinin Belirlenmesi

Öykü Zeliha Öztürk¹, Ezgi Aytaş², Merve Doğu³, Serkan Ünsal⁴, Menevşe Yıldırım⁵

¹ Orcid ID: 0009-0001-5230-524X, Gözde Yakut Güzellik Merkezi, Fethiye, Muğla

² Orcid ID: 0009-0002-0533-8812, Özel Palmiye Hastanesi, İskenderun, Hatay

³ Orcid ID: 0009-0006-0874-0267, İzmir Şehir Hastanesi, İzmir

⁴ Orcid ID: 0009-0001-2046-986, Bezmialem Vakıf Üniversitesi Hastanesi, İstanbul

⁵ Orcid ID: 0000-0001-6033-6196, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Fethiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Fethiye, Muğla

Giriş ve Amaç: Amerikan Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezi hastanede yatan yirmi hastadan birinde hastane enfeksiyonu geliştiğini bildirmektedir. Hastane enfeksiyonlarını kontrol altına almanın temel stratejilerinden biri izolasyon önlemleridir. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda, hemşirelerin izolasyon önlemlerine ilişkin bilgi, farkındalık, uyum ve tutumları ile bunları etkileyen faktörler incelenmiştir. Ancak mesleki uygulamalar öğrencilikten itibaren başlamakta ve öğrencilere de hastane enfeksiyonlarının oluşumu ve önlenmesinde önemli roller düşmektedir. Bu araştırma, hemşirelik öğrencilerinin izolasyon önlemlerine yönelik bilgi ve uyumlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tasarımdaki araştırma; Bir kamu üniversitesinin hemşirelik bölümünde Eylül 2022-Eylül 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir (Kurum izni; Sayı:E-71696498-302.08-466354 ve 24.08.2022 tarihli; Etik Kurul Karar No:146, Protokol No:220152). Araştırmaya hemşirelik bölümünde öğrenim gören ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 328 öğrenci katılım göstermiştir. Araştırma verileri, “Sosyodemografik ve Öğrenci Özellikleri Bilgi Formu”, “İzolasyon Önlemleri Bilgi Formu”, “İzolasyon Önlemlerine Uyum Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizi SPSS 25.0 programında tanımlayıcı istatistikler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Çalışmaya katılan öğrencilerin izolasyon önlemlerine yönelik bilgi düzeyleri puan ortalaması 69,27±13,44’tür. Öğrencilerin büyük çoğunluğu; hasta bakımı sırasındaki kişisel koruyucu ekipman kullanımı (%79,6), hastaların refakatçi kısıtlaması gerektiren durumları (%70,1) ve solunum izolasyonu olan hastalarda dikkat edilecek noktaları (%56,0) içeren maddelere yanlış yanıt vermiştir. Öğrencilerin izolasyon önlemlerine uyum puan ortalaması 90 tam puan üzerinden 62,18±10.97 olarak hesaplanmıştır.

Sonuç: Öğrencilerin lisans eğitimi sırasında izolasyon önlemleri konusunda gerekli bilgiyi aldığı, ancak kişisel koruyucu ekipmanların kullanımı, izole hastalarda refakatçi sınırlandırması ve solunum izolasyonu olan hastaların bakımı konularında bilgiye gereksinimleri olduğu belirlenmiştir. İzolasyon önlemlerin uyumlarının artırılması gerektiği belirlenmiştir. Öğrencilere lisans eğitimi sırasında teorik bilginin sağlanması ve klinik eğitimler sırasında öğrencilerin gözlemlenerek hatalı uygulamalarıyla ilgili anında ve sık geribildirim verilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İzolasyon, öğrenci, hemşire, bilgi, uyum.

B.121. Determination of Nursing Students' Knowledge and Compliance Levels Regarding Isolation Measures

Introduction and Aim: The American Centers for Disease Control and Prevention report that one in twenty hospitalized patients develops a hospital-acquired infection. One of the fundamental strategies for controlling hospital infections is isolation measures. Previous studies have examined nurses' knowledge, awareness, compliance, attitudes toward isolation measures, and the factors influencing these aspects. However, professional practices begin during student years, and nursing students also play a crucial role in developing and preventing hospital infections. This study aims to determine nursing students' knowledge and compliance with isolation measures.

Methods: This descriptive and cross-sectional study was conducted in the nursing department of a public university between September 2022 and September 2023 (Institutional Approval: No: E-71696498-302.08-466354, dated 24.08.2022; Ethics Committee Decision No: 146, Protocol No: 220152). A total of 328 nursing students who were studying in the department and voluntarily agreed to participate were included. The research data were collected using the “Sociodemographic and Student Characteristics Information Form,” “Isolation Measures Knowledge Form,” and “Compliance with Isolation Measures Scale.” Data analysis was performed using descriptive statistics in the SPSS 25.0 program.

Results: The average knowledge score of the study participants regarding isolation precautions was 69.27 ± 13.44 . The majority of the students answered incorrectly to items related to the use of personal protective equipment during patient care (79.6%), situations requiring companion restrictions for patients (70.1%), and key points to consider in patients under respiratory isolation (56.0%). The students' compliance score with isolation precautions was 62.18 ± 10.97 out of 90 points.

Conclusion: It has been determined that students receive the necessary knowledge about isolation precautions during their undergraduate education. However, they require further information on personal protective equipment, restrictions on companions for isolated patients, and the care of patients under respiratory isolation. Compliance with isolation precautions needs to be improved. It is recommended that theoretical knowledge be provided during undergraduate education and that students be observed during clinical training, with immediate and frequent feedback on incorrect practices.

Keywords: Isolation, student, nurse, knowledge, compliance.

B.126. Türk Sinemasında Hemşire İmgesi

Nesrin Özdi¹, Ülkü Baykal², Aslı Güngör³

¹ Orcid ID: 0000-0002-4310-9271, Nierenzentrum Lüdenscheid, Almanya

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

³ Orcid ID: 0000-0001-6487-5234, Balıkesir Üniversitesi, Burhaniye Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, Balıkesir

Giriş ve Amaç: Toplumun rahatlıkla ulaşabildiği sinema izleyicinin; sağlık kurumları, hastalıklar, tanı yöntemleri, sağlık personeli hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Bu çalışma, 2000-2019 yılları arasında gösterime giren Türk sinemasında hemşire imgesinin mesleki kimlik ve rollerle uyumluluğunu belirlemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: 2000-2019 yılları arasında gösterime giren ve evreni oluşturan 1270 filminden toplam 303 film betimleyici ve kesitsel bir tasarımda, doküman analizi ve içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir.

Bulgular: Filmlerdeki hemşire imgesi üç farklı dönemde yansıtılmıştır. Savaş dönemi filmlerinde hemşireler, mesleğin temel rollerine uygun olarak özerk, yetkin ve doğru iletişim becerilerine sahip bireyler olarak gösterilmiştir. 1940-2000 yılları arasındaki filmlerde hemşireler, resmi eğitim almış profesyoneller olarak tasvir edilmekle birlikte, genellikle doktorların gözetiminde çalışan kişiler olarak sunulmuştur. 2000 sonrası dönemde ise hemşirelerin olumsuz imajlarının örneklerine rastlanmış, çağdaş rollerine uygun şekilde yansıtılmadıkları ve doktorun yönlendirmesi ve kontrolü altında hareket eden kişiler olarak gösterildikleri bulunmuştur.

Sonuç: Sonuç olarak, toplumda olumlu bir mesleki algı oluşturmak için hemşirelerin rollerini doğru bir şekilde temsil etmeleri, liderlik yeteneklerini vurgulamaları ve mesleki katkılarını öne çıkarmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, hemşirelik meslek örgütlerinin ve sosyal medya yönetimi konusunda uzman hemşirelerin katkısı, hemşirelik mesleğinin daha doğru ve olumlu bir toplumsal algıyla sunulması açısından büyük önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, Türk sineması, kimlik, hemşirelik rolleri, temsil.

B.126. Nursing Image in Turkish Cinema

Introduction and Aim: Cinema, as a widely accessible medium, plays a significant role in informing the public about healthcare institutions, diseases, diagnostic methods, and healthcare professionals. This study aims to examine the representation of nurses in Turkish cinema, released between 2000 and 2019, focusing on the consistency of these portrayals with professional identity and roles.

Method: Out of the 1,270 films in the study’s universe, 303 films released between 2000 and 2019 were analyzed using a descriptive and cross-sectional design. Document analysis and content analysis methods were employed in the evaluation process.

Results: The image of nurses in films was depicted across three distinct periods. In wartime films, nurses were portrayed in alignment with the core roles of the profession—as autonomous, competent individuals with effective communication skills. In films from the period between 1940 and 2000, nurses were generally depicted as professionals with formal training, yet often shown working under the supervision of physicians. In the post-2000 period, negative portrayals of nurses became more prevalent. These representations did not reflect contemporary nursing roles and frequently portrayed nurses acting under physicians’ direction and control.

Conclusion: In conclusion, to foster a positive professional image within society, nurses must be represented accurately in accordance with their roles, highlighted for their leadership skills, and emphasized for their contributions to healthcare. In this context, the involvement of nursing professional organizations and nurses specializing in social media management is essential for promoting a more accurate and positive societal perception of the nursing profession.

Keywords: Nurse, Turkish cinema, identity, nursing roles, representation.

B.189. Öğretim Elemanı Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi

Oya Çelebi Çakıroğlu¹, Arzu Kader Harmancı Seren², Serap Altuntaş³, Ülkü Baykal⁴

¹ Orcid ID: 0000-0001-5552-4969, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0002-4478-7234, Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

³ Orcid ID: 0000-0002-7695-7736, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Balıkesir

⁴ Orcid ID: 0000-0001-5790-5992, İstanbul Arel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Yeterli ve nitelikli bir iş gücünü elinde tutmak ve gelecekte personel eksikliğini önlemek iyi işleyen bir organizasyon için ön koşuldur. Bu nedenle, iş doyumuna odaklanmak son derece önemlidir. Bu araştırma, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının doyum düzeylerini belirlemeye yönelik bir Öğretim Elemanı Doyum Ölçeği geliştirmeyi ve bu ölçüm aracının psikometrik özelliklerini değerlendirmeyi amaçlamıştır.

Yöntem: Bu araştırma, tanımlayıcı ve metodolojik tasarım tipinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen ve iki kamu üniversitesinin hemşirelik bölümlerinde görev yapan 103 öğretim elemanı oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formu ve Öğretim Elemanı Doyum Ölçeği Taslağı kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, Şubat - Kasım 2017 tarihleri arasında toplanmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma), madde-toplam puan korelasyonu analizi, açıklayıcı faktör analizi, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, sınıf içi korelasyon katsayısı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma protokolü, bir kamu üniversitesinin Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır. Araştırmanın gerçekleştirildiği kurumlardan gerekli yasal izinler alınmıştır.

Bulgular: Ölçek maddelerinin madde-düzeltilmiş toplam korelasyon değerlerinin 0,50–0,83 arasında değiştiği bulunmuştur. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini değerlendiren KMO katsayısı 0,911, Bartlett'in küresellik testi 4186,972 (df=1035, p<0,001) olarak saptanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, maddelerin faktör yüklerinin 0,51-0,71 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçek toplamının açıkladığı varyans oranı %69,57 olup Cronbach Alfa katsayısı 0,96'dır. Ölçek ve alt boyutların sınıf içi korelasyon katsayılarının ise 0,943 – 0,984 arasında değiştiği bulunmuştur.

Sonuç: Öğretim Elemanı Doyum Ölçeği, psikometrik olarak geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracıdır. Ölçek 32 madde ve yedi alt boyuttan (yönetişim, sosyal destek, örgütsel bağlılık, kaynak yönetimi, yetkinlik geliştirme, çalışma ortamı, kurumsal işleyiş) oluşmaktadır. Bu ölçek, öğretim elemanlarının doyumunu çok boyutlu olarak değerlendirmek bakımından faydalı olabilir.

Anahtar Kelimeler: İş doyum, öğretim elemanı, hemşireler, psikometrik özellikler, ölçek geliştirme.

B.189. Development of Faculty Member Satisfaction Scale

Introduction and Aim: Maintaining a sufficient and qualified workforce and preventing future staff shortages are prerequisites for a well-functioning organization. Therefore, focusing on job satisfaction is extremely important. This study aimed to develop a Faculty Member Satisfaction Scale to determine the satisfaction levels of faculty members working in universities and to evaluate the psychometric properties of this measurement tool.

Method: This research was conducted using descriptive and methodological design. The research sample consisted of 103 faculty members working in nursing departments of two public universities, determined by using the purposive sampling method. Personal Information Form and Draft Faculty Member Satisfaction Scale were used as data collection tools. Data were evaluated using descriptive statistics (number, percentage, mean, standard deviation), item-total score correlation analysis, exploratory factor analysis, Cronbach alpha internal consistency coefficient, and intraclass correlation coefficient. The Clinical Research Ethics Committee of a public university approved the research protocol. Necessary legal permissions were obtained from the institutions where the research was conducted.

Results: It was found that the item-corrected total correlation values of the scale items varied between 0.50 and 0.83. The KMO coefficient evaluating the adequacy of the sample size was determined as 0.911, and Bartlett's test of sphericity was determined as 4186.972 (df=1035, $p<0.001$). According to the results of the exploratory factor analysis, it was determined that the factor loadings of the items varied between 0.51 and 0.71. The variance rate explained by the total scale was 69.57%, and

Keywords: Job satisfaction, faculty member, nurses, psychometric properties, scale development.

B.130. Son Sınıf Hemşirelik Öğrencilerinin Yetkinlik Düzeylerinin Klinik Karar Verme Becerilerine Etkisi: Çok Merkezli Çalışma

Ayşegül Yılmaz¹, Havva Öztürk², Dilara Gül Bülbül³

¹ Orcid ID: 0000-0001-6721-8926, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon

² Orcid ID: 0000-0001-8515-6263, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon

³ Orcid ID: 0000-0002-1801-6786, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO, Rize

Giriş ve Amaç: Sağlık profesyonelleri için yetkinlik kaliteli bakım verilebilmesi ve güvenli hizmet sunumu için temel bir kriterdir. Günümüz hemşirelik öğrencilerinin yetkinlik düzeyi klinik karar vermelerinde rol oynamaktadır. Bu çalışmanın amacı son sınıf hemşirelik öğrencilerinin yetkinlik düzeylerinin klinik karar verme becerilerine etkisini belirlemektir.

Yöntem: Çalışma tanımlayıcı, kesitsel, çok merkezli tiptedir. Çalışma 15-31 Ocak 2025 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya başlamadan önce etik kurul (tarih: 03.01.2025, sayı: E-13562490-050.01.04-603598) ve ilgili kurumlardan gerekli izinler alınmıştır (tarih: 13.01.2025 sayı: E-63582098-299-6924; tarih: 25.12.2024, sayı: E-70755926-044-1084725; tarih: 27.12.2024 sayı: E-16890724-044-27). Çalışmanın verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Hemşirelik Öğrencileri Yetkinlik Ölçeği” ve “Hemşirelikte Klinik Karar Verme Ölçeği” ile online olarak toplanmıştır. Çalışmanın evrenini Karadeniz Bölgesinde yer alan üç üniversitenin Hemşirelik Bölümü dördüncü sınıf öğrencileri, örneklemini ise araştırmaya dâhil edilme kriterlerine uyan ve katılmaya gönüllü olan öğrenciler oluşturmuştur. Çalışmada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın örneklem sayısı GPower analizi yapılarak en az 102 olarak hesaplanmıştır. Veri kaybı ihtimali göz önünde bulundurularak örneklem sayısı %20 artırılmış ve en az 123 katılımcının örnekleme dâhil edilmesi planlanmıştır. Çalışma 158 katılımcı ile sonlandırılmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler, SPSS 27.0 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Veriler $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde %95 güven aralığında değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu için Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri ile incelenmiştir. Tanımlayıcı nitelikler ile ölçek düzeylerindeki farklılıkların belirlenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi ve post hoc analizleri uygulanmıştır. Hemşirelik Öğrencilerinin Yetkinlik Ölçeği ve Hemşirelikte Klinik Karar Verme Ölçeği arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Bulgular: Öğrencilerin Hemşirelikte Klinik Karar Verme Ölçeği toplam puan ortalamasının $100,81 \pm 10,27$ (Min=72; Maks=131) olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin Hemşirelik Öğrencilerinin Yetkinlik Ölçeği toplam puan ortalamasının $236,32 \pm 36,19$ (Min=127; Maks=301) olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin mesleği sevmeye durumu ile hemşirelikte klinik karar verme ölçeği toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir ($t = -2,067$; $p < 0,05$). Öğrencilerin mesleği sevmeye durumuna göre yetkinlik ölçeği toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir ($t = 2,799$; $p < 0,05$). Klinik karar verme ölçeği ve hemşirelik öğrencilerinin yetkinlik ölçeği toplam puanları arasında negatif orta düzeyde korelasyon olduğu belirlenmiştir ($r = -0,453$; $p < 0,001$).

Sonuç: Bu çalışma sonucunda öğrencilerin yetkinlik düzeylerinin iyi düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızda öğrenciler, yetkinlik düzeylerinin klinik karar verme becerilerine etkisinin yüksek oranda olduğunu düşündüklerini ifade etse de hemşirelik öğrencileri yetkinlik ölçeği ve klinik karar verme ölçeği arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Klinik karar verme becerisi pek çok kavramdan etkilendiği için bu boyutun daha detaylı incelenmesi adına gelecek çalışmalarda çalışılan örneklem grubunun genişletilmesi, birinci, ikinci ve üçüncü sınıf hemşirelik öğrencilerinin de örnekleme dâhil edilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik öğrencileri, karar verme, yetkinlik.

B.130. The Effect of Competency Levels of Senior Nursing Students on Clinical Decision Making Skills: A Multicenter Study

Introduction and Aim: Competence is a fundamental criterion for health professionals to provide quality care and safe services. The competence level of today’s nursing students plays a role in their clinical decision-making. This study aimed to determine the effect of the competence levels of senior nursing students on their clinical decision-making skills.

Method: The study is descriptive, cross-sectional, and multicenter. The study was conducted between January 15-31, 2025. Before starting the study, necessary permissions were obtained from the ethics committee (date: 03.01.2025, number: E-13562490-050.01.04-603598) and relevant institutions (date: 13.01.2025 number: E-63582098-299-6924; date: 25.12.2024, number: E-70755926-044-1084725; date: 27.12.2024 number: E-16890724-044-27). The data of the study were collected online with the “Personal Information Form,” “Nursing Student Competency Scale,” and “Nursing Clinical Decision Making Scale.” The universe of the study consisted of fourth-year students of the Nursing Department of three universities in the Black Sea Region, and the sample consisted of students who met the inclusion criteria and volunteered to participate in the study. In the study, an attempt was made to reach the entire universe. The study’s sample size was calculated as at least 102 by performing GPower analysis. Considering the possibility of data loss, the sample size was increased by 20%, and it was planned to include at least 123 participants. The study was concluded with 158 participants. The data obtained from the study were evaluated using the SPSS 27.0 package program. The data were evaluated at a significance level of $p < 0.05$ and a confidence interval of 95%. Kurtosis and Skewness values were used to examine the suitability of the data for normal distribution. T-tests, one-way analysis of variance, and post hoc analyses were applied to determine the differences in descriptive qualities and scale levels. The relationship between the Nursing Students’ Competency Scale and the Nursing Clinical Decision Making Scale was examined using Pearson Correlation analysis.

Results : It was determined that the total mean score of the students on the Clinical Decision-Making Scale in Nursing was 100.81 ± 10.27 (Min=72; Max=131). It was determined that the total mean score of the students on the Nursing Students’ Competence Scale was 236.32 ± 36.19 (Min=127; Max=301). It was determined that there was a significant difference between the students’ liking of the profession and the total mean score of the Clinical Decision-Making Scale in Nursing ($t = -2.067$; $p < 0.05$). It was determined that there was a significant difference between the total mean scores of the competence scale according to the students’ liking of the profession ($t = 2.799$; $p < 0.05$). It was determined that there was a moderate negative correlation between the total scores of the clinical decision-making scale and the competency scale of nursing students ($r = -0.453$; $p < 0.001$).

Conclusion: As a result of this study, it was concluded that the students’ competence levels were at a reasonable level. Although the students in our study stated that they thought their competence levels had a high effect on their clinical decision-making skills, no significant relationship was found between the nursing students’ competence and clinical decision-making scales. Since clinical decision-making skills are affected by many concepts, it is recommended that the sample group studied be expanded in future studies and that first-, second- and third-year nursing students be included in the sample to examine this dimension in more detail.

Keywords: Nursing students, decision making, competence.

B.140. Hemşirelik Hizmetlerinde Klinik Karar Destek Sistemlerinin Kullanımı

Gözde Türkel

Orcid ID: 0009-0005-1339-0030, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Amaç: Klinik karar destek sistemleri (KKDS) hastanın sağlık çalışanları tarafından girilen verilerini analiz ederek, iş akışının bir parçası olarak iletiler sunarak karar verme süreçlerini kolaylaştırmayı ve sunulan hizmetin kalitesinin yükseltilmesini hedefler. Ayrıca, KKDS’lerindeki doğru tanı koyma, etkin bir tedavi süreci planlama, etkili zaman yönetimi sağlama ve insan kaynaklı hataları minimum seviyeye indirme konusunda sunduğu avantajlar sağlamaktadır. Bu bildirinin amacı KKDS’lerin sağlık hizmetlerinde oynadığı rolün önemi, hemşirelik uygulamaları ve hasta bakımındaki etkileri incelenmektedir.

Genel Bilgiler: KKDS’ler karar vermeyi kolaylaştırmak, daha etkin ve doğru karar vermek için elektronik sağlık kayıtları ile entegre çalışan bilişim sistemleridir. KKDS’ler akut gelişen riskli durumlarla karşılaşıldığında deneyimsiz sağlık personelinin bile doğru müdahaleyi yapabilmesi amacıyla tasarlanmıştır. Bu sistemler analiz ettikleri verilerle hemşirelik bakımını planlama, ilaç yönetimi, hasta takibi gibi pek çok alanda önerilerde bulunur. Ayrıca hata ve gecikmeleri önlemek amacıyla ikaz sistemleri sunarak hasta güvenliğini artırır ve sağlık çalışanlarının verimliliğinin artırılmasına olanak sağlar. KKDS’nin sunduğu tavsiyeler, hastalardan alınan öykü ve klinik verilerine uygun olarak şekillenir. Bu sayede hasta bakımının kalitesini ve güvenliğini artırır. Kanıta dayalı rehberler ve sentezlenen bilgiler sayesinde deneyimsiz sağlık personelinin bilgi seviyesinin artırılması, doğru karar vermesi ve deneyimli personelin bilgilerinin güncellenmesi sağlanır. Ayrıca, bu sistemler tedavi sürecinde hata yapma olasılığını azaltır, bakımın kalitesinin artırır ve sağlık kuruluşlarında maliyetin azaltılmasına yardımcı olur. Diğer yandan kullanıcının eğitim eksikliği, sürekli ekrana ve uyarana maruz kalma, veri güvenliği konularına dikkat edilmelidir.

Sonuç: KKDS’ler sağlık hizmetlerinin kalitesinin yükselmesine, hasta güvenliğinin güçlenmesine, zamanın daha etkili kullanılmasına ve hasta bakımında daha etkin kararlar alınmasını olanak sağlar. KKDS’ler ile hemşirelerin karar vermesi ve bilgiye erişimi kolaylaşmakta, ilaç hataları ve tıbbi hatalar azalmakta ve hemşirelik bakım kalitesi artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Karar verme, klinik karar destekleri sistemleri, hemşirelik, hastane bilgi yönetim sistemi.

B.140. Use of Clinical Decision Support Systems in Nursing

Aim: Clinical decision support systems (CDSS) aim to facilitate decision-making processes and improve the quality of the service provided by analyzing the patient’s data entered by healthcare professionals and providing messages as part of the workflow. In addition, CDSSs provide advantages in making an accurate diagnosis, planning an effective treatment process, providing effective time management and minimizing human errors. The aim of this paper is to examine the importance of the role of CDSSs in health services, nursing practices and their effects on patient care.

Background: CDSSs are information systems that work integrated with electronic health records to facilitate decision-making and to make more effective and accurate decisions. CDSSs are designed to enable even inexperienced healthcare personnel to make the right intervention in the face of acutely developing risky situations. These systems make recommendations in many areas such as nursing care planning, medication management, patient follow-up with the data they analyze. They also provide warning systems to prevent errors and delays, thereby improving patient safety and increasing the efficiency of healthcare professionals. The recommendations offered by CDSS are shaped in accordance with the history and clinical data received from patients. This improves the quality and safety of patient care. Evidence-based guidelines and synthesized information help inexperienced healthcare staff to increase their knowledge, make the right decision, and update the knowledge of experienced staff. In addition, these systems reduce the likelihood of making mistakes in the treatment process, improve the quality of care and help reduce costs in healthcare organizations. On the other hand, attention should be paid to the lack of training of the user, constant exposure to screens and stimuli, and data security issues.

Conclusion: CDSSs improve the quality of healthcare services, strengthen patient safety, enable more effective use of time, and make more effective decisions in patient care. CDSSs facilitate nurses’ decision-making and access to information, reduce medication errors and medical errors, and improve the quality of nursing care.

Keywords: Decision making, clinical decision support systems, nursing, hospital information management system.

B.154. Kadın Hastalıkları ve Doğum Kliniklerinde Yatan Hastaların Hemşirelik İmajına Yönelik Algıları

Gülcan Yavuz¹, Tuba Çatak²

¹ Esenler 28 Nolu Aile Sağlığı Merkezi, İstanbul

² Orcid ID: 0000-0002-0834-4858, İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelik imajı, bireylerin hemşirelik mesleğine ilişkin tutum ve algılarını yansıtır ve hasta bakım sürecini doğrudan etkiler. Özellikle kadın hastalıkları ve doğum klinikleri gibi hemşire-hasta etkileşiminin yoğun olduğu alanlarda, hastaların hemşirelik imajına yönelik algıları, bakım kalitesini ve hasta memnuniyetini önemli ölçüde şekillendirebilir. Bu çalışmanın amacı, kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde yatarak tedavi gören hastaların hemşirelik imajına yönelik algılarını değerlendirmektir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki araştırma, Nisan-Eylül 2024 tarihleri arasında İstanbul’da bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nin kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde yatarak tedavi gören 400 hasta ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, Tanıtıcı Bilgi Formu ve Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma), t-testi, ANOVA ve post hoc analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın yürütülebilmesi için ilgili etik kuruldan (24.01.2024-2024/1) onay, kurumdan izin alınmış ve katılımcılardan bilgilendirilmiş gönüllü onamları temin edilmiştir.

Bulgular: Katılımcıların Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj Ölçeği toplam puan ortalaması $145,36 \pm 12,05$ ($\alpha=0,93$), alt boyut puan ortalamaları; mesleki nitelik $43,69 \pm 7,99$ ($\alpha=0,90$), çalışma koşulları $29,45 \pm 4,07$ ($\alpha=0,89$), cinsiyet $26,66 \pm 3,64$ ($\alpha=0,92$), eğitim $18,31 \pm 2,5$ ($\alpha=0,90$), mesleki statü $16,18 \pm 3,28$ ($\alpha=0,90$) ve dış görünüm $11,07 \pm 2,64$ ($\alpha=0,91$) olarak bulunmuştur. Yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, çalışma durumu, daha önce hastaneye yatma durumu, ailede hemşire varlığı, çocuğunun hemşire olmasını isteme durumu ve hemşirelik hizmetinden memnuniyet düzeyi gibi birçok değişkenle hemşirelik imajı algısı arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Aile yapısı değişkeni anlamlı fark göstermemiştir.

Sonuç: Olumlu hemşirelik imajı algısının; genç yaşta olan, üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip, geliri giderinden düşük olan, çalışan, hastane deneyimi bulunan, ailesinde hemşire olan, çocuğunun hemşire olmasını isteyen ve hemşirelik hizmetlerinden memnuniyet bildiren bireyler arasında daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelik imajının geliştirilmesi için profesyonel rollerin etkin uygulanması, kanıta dayalı uygulamalar ve topluma yönelik bilgilendirici iletişim stratejilerinin artırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik imajı, kadın sağlığı, meslek algısı.

B.154. Perceptions of Patients Hospitalized in Gynecology and Obstetrics Clinics Towards Nursing Image

Introduction and Aim: Nursing image reflects individuals' attitudes and perceptions towards the nursing profession and directly affects the patient care process. Especially in areas such as gynecology and obstetrics clinics, where nurse-patient interaction is intense, patients' perceptions of nursing image can significantly shape the quality of care and patient satisfaction. This study aimed to evaluate inpatients' perceptions of the nursing image in gynecology and obstetrics clinics.

Method: This descriptive and cross-sectional study was conducted between April and September 2024 with 400 inpatients in the gynecology and obstetrics clinics of a Training and Research Hospital in Istanbul. Data were collected using the Introductory Information Form and the Image of Nursing Profession Scale. Data were evaluated using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation), t-test, ANOVA, and post hoc analysis. In order to conduct the study, approval from the relevant ethics committee (24.01.2024-2024/1), permission from the institution was obtained and informed consent from the participants.

Results: The mean total score of the Scale for the Image of Nursing Profession was 145.36 ± 12.05 ($\alpha=0,93$). The mean scores of the subscales were as follows: professional qualities 43.69 ± 7.99 ($\alpha=0,90$), working conditions 29.45 ± 4.07 ($\alpha=0,89$), gender 26.66 ± 3.64 ($\alpha=0,92$), education 18.31 ± 2.5 ($\alpha=0,90$), professional status 16.18 ± 3.28 ($\alpha=0,90$) and external appearance 11.07 ± 2.64 ($\alpha=0,91$). Significant differences were found between the perception of nursing image and many variables such as age, education level, income level, employment status, previous hospitalization, presence of a nurse in the family, the desire for the child to become a nurse, and the level of satisfaction with nursing service. The family structure variable did not show a significant difference.

Conclusion: Positive nursing image perception was found to be higher among younger individuals who had a university or higher education level, had a lower income than expenses, were employed, had hospital experience, had a nurse in their family, wanted their child to be a nurse, and reported satisfaction with nursing services. In order to improve the image of nursing, it is recommended that professional roles be implemented effectively, and evidence-based practices and informative communication strategies for the community should be increased.

Keywords: Nursing image, perception of profession, women's health.

B.155. Hemşirelik Öğrencilerinde Boş Zaman Yönetimi ve Yaşam Boyu Öğrenme Arasındaki İlişki

Semanur Kumral Özçelik¹, Kadriye Özkol Kılınç², Zülfünaz Özer³, Havva Öztürk⁴, Ayşe Nefise Bahçecik⁵

¹ Orcid ID:0000-0003-0379-0936, Marmara Üniversitesi, İstanbul

² Orcid ID:0000-0003-4227-7422, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon

³ Orcid ID:0000-0002-2431-2346, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul

⁴ Orcid ID:0000-0001-8515-6263, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon

⁵ Orcid ID:0000-0002-5290-1017, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul

Giriş ve amaç: Boş zamanın etkin bir şekilde yönetilmesi, bireysel gelişimi desteklemesi ve yaşam kalitesini artırması açısından ustalık gerektiren bir beceridir. Bu bağlamda çalışmada hemşirelik öğrencilerinin boş zaman yönetimlerini, yaşam boyu öğrenme durumlarını ve aralarındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı nitelikteki araştırma, Marmara Bölgesinde iki, Doğu Karadeniz Bölgesinde bir üniversitenin hemşirelik bölümü son sınıfında öğrenim gören 232 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma için etik kurul (25.03.2024-2024/02) ve kurum izinleri alınmıştır. Veriler, Bilgi Formu, Boş Zaman Yönetimi Ölçeği ve Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, t test, Kruskal-Wallis H test ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Yüzde seksenini kadın öğrencilerin oluşturduğu çalışmada, öğrencilerin %59,9'u boş zamanını etkin kullanmadığını belirtmiştir. Öğrencilerin %81'i boş zamanlarını dinlenerek, %77,6'sı sosyal medyayı kullanarak ve %75'i arkadaşları ile geçirmektedir. Öğrenciler boş zamanlarını etkin kullanamama nedenlerini öncelikle %69,4 ile isteksizlik, %68,1 ile internet, sosyal medya kullanımı ve %62,1 ile plansızlık, öncelikleri belirleyememek olarak açıklamışlardır. Öğrencilerin Boş Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puanı $3,52 \pm 0,60$ ($\alpha=0,85$) ve Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği puanı $3,62 \pm 0,77$ ($\alpha=0,95$) olup iki ölçek puanları arasında pozitif yönde, anlamlı ilişki vardır ($r=0,425$; $p<0,001$). Ayrıca boş zamanını etkin kullandığını düşünen öğrencilerin Boş Zaman Yönetimi Ölçeği ve Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği puanları daha yüksektir ($p<0,001$). Gelir düzeyini yüksek olarak nitelendiren öğrencilerin Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği puanları orta olanlara göre daha yüksektir ($p<0,05$).

Sonuç: Boş zaman yönetimi ve yaşam boyu öğrenme durumları orta düzeyde olan öğrencilerin boş zamanlarını etkin yönettikçe yaşam boyu öğrenmeleri artmaktadır. Ancak öğrencilerin boş zamanlarını öncelikle üretken/gelişim odaklı olmayan aktivitelerle geçirdiği belirlenmiştir. Öğrencilere yapılacak eğitim ve rehberlik ile boş zamanlarını etkin bir şekilde yönetmeleri ve yaşam boyu öğrenmeleri desteklenebilir.

Anahtar kelimeler: Boş zaman yönetimi, öğrenci hemşire, yaşam boyu öğrenme.

B.155. The Relationship Between Free Time Management and Lifelong Learning in Nursing Students

Introduction and Aim: Effective free time management is a skill that requires mastery to support individual development and improve quality of life. This study examined nursing students' free time management, lifelong learning, and the relationship between them. **Method:** The descriptive study was conducted with 232 students studying in the last year of the nursing department of two universities in the Marmara Region and one university in the Eastern Black Sea Region. Ethics committee (25.03.2024-2024/02) and institutional permissions were obtained for the research. Data were collected using the Information Form, Free Time Management, and Lifelong Learning Scale. Descriptive statistics, t-test, Kruskal-Wallis H test, and Pearson Correlation Analysis were used to analyze the data.

Results: Eighty percent of the students in the study were female. 59.9% reported that they did not use their free time effectively. 81% spent their free time resting, 77.6% used social media, and 75% spent their free time with friends. The students explained the reasons for not using their free time effectively: reluctance with 69.4%, internet and social media use with 68.1%, and lack of planning and inability to set priorities with 62.1%. The Free Time Management Scale total score was 3.52 ± 0.60 ($\alpha=0.85$), and the Lifelong Learning Scale score was 3.62 ± 0.77 ($\alpha=0.95$). A positive and significant relationship existed between these two scale scores ($r=0.425$; $p<0.001$). Students who thought they used their free time effectively scored higher on the Free Time Management and Lifelong Learning Scales ($p<0.001$). Those who defined their income level as high had higher Lifelong Learning Scale scores than those with medium income levels ($p<0.05$).

Conclusion: TStudents with moderate levels of free time management improve their lifelong learning as they manage their free time effectively. However, students primarily spend their free time doing non-productive/development-oriented activities. Through education and guidance, students can be supported to manage their free time effectively and learn lifelong.

Key words: Free time management, nursing student, lifelong learning.

B.165. Yeni Mezun Hemşirelerin Uygulamaya Geçiş Sürecinde Yaşadıkları Hasta Güvenliği Olayları: Fenomenolojik Nitel Bir Çalışma

Müzelfe Bıyık¹, Damla Çamveren², Şeyda Seren İntepeler³

¹ Orcid ID:0000-0002-8622-3541, Kurum adı, Şehir Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Kütahya

² Orcid ID:0000-0002-7785-0578, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Kütahya

³ Orcid ID:0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir.

Giriş ve Amaç: Yeni mezun hemşireler, sınırlı klinik deneyim ve yaşadıkları geçiş şoku nedeniyle mesleklerinin ilk yılında hasta güvenliği açısından yüksek riskli bir grup oluşturmaktadır. Geçiş sürecinde yapılan hataların; hasta bakım kalitesini olumsuz etkilediği, duygusal yük oluşturduğu ve büyük ölçüde önlenemez olduğu bilinmektedir. Yeni mezun hemşirelerin acemilik sürecinde yaşadıkları tüm olayların, meslek yaşantılarındaki öğrenmelere ve uzmanlık sürecine geçişlerine katkı sağlayacak biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışmanın sonuçları, yöneticiler tarafından yeni mezunların hasta güvenliği konusunda yetkinlik kazandırılmasına yol gösterici olacaktır. Bu çalışmanın amacı, yeni mezun hemşirelerin çalışma yaşamlarının ilk yılı içinde yaşadıkları hasta güvenliği olaylarına ilişkin deneyim, düşünce ve duygularının özünü anlamaktır.

Yöntem: Bu araştırma, tanımlayıcı fenomenolojik nitel türdedir. Türkiye’de amaçlı örnekleme yöntemi ile en fazla bir yıl hemşire olarak çalışan, sosyal medya platformlarında duyuru sonucunda google anket formu ile tanıtıcı bilgileri dolduran yeni mezun hemşireler davet edilmiştir. Çalışmaya katılmaya gönüllü olan 18 hemşireden alınan veriler, yarı yapılandırılmış sorularla çevirmiş bireysel derinlemesine görüşmelerle toplanmıştır. Görüşme dökümleri Colaizzi’nin tekniğine göre tematik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışmada COREQ kontrol listesi kullanılmıştır.

Bulgular: Yeni hemşirelerin uygulamaya geçiş sürecinde yaşadıkları hasta güvenliği deneyimleri beş tema ve 15 alt temadan oluşmaktadır: Hasta güvenliği olayları (ilaç hataları, hemşirelik bakım ihmali, güvenli cerrahinin olmaması, ramak kala olaylar, hasta düşmeleri); duygusal etkilenme (olumsuz duygular-panik/korku ve suçluluk); hasta güvenliği olaylarının nedenleri (olumsuz iletişim, olumsuz çalışma ortamı ile ilgili faktörler, kötü yönetim ve yeni mezun hemşirelerin hazır olmaması); hasta güvenliği olaylarının sonuçları (hataları normalleştirme/raporlamanın olmaması, olaylardan öğrenme); hemşirelerin hasta güvenliği olaylarının tekrar yaşanmaması için önerileri (risk yönetimi, sağlıklı çalışma ortamı oluşturulması, uyum sürecinde desteklenmesi-eğitim, rehberlik) alt temalarıdır.

Sonuç: Yeni mezun hemşirelerin hasta güvenliğiyle ilgili yaşadığı olumsuz deneyimler dikkat çekicidir. Suçlayıcı kültür ve olayların bildirilmemesi, önlem alınmasını engellemektedir. Bu nedenle destekleyici hasta güvenliği kültürünün kurumsal düzeyde oluşturulması ve yapılandırılmış eğitim, klinik rehberlik ile geçiş sürecinin desteklenmesi önerilebilir. Ayrıca yeni hemşirelerin olumsuz yaşadığı hasta güvenliği deneyimlerinin acemilikle ilişkilendirilerek normalleştirilmesinden kaçınılması yöneticiler tarafından dikkate alınması gereken önemli bir konudur.

Anahtar Kelimeler: Hasta güvenliği, yeni mezun hemşire, nitel çalışma.

B.165. Patient Safety Experienced by Newly Graduate Nurses in the Transition to Practice: A Phenomenological Qualitative Study

Introduction and Aim: Newly graduated nurses constitute a high-risk group regarding patient safety in the first year of their profession due to limited clinical experience and transition shock. It is known that mistakes made during the transition process negatively affect the quality of patient care, cause emotional burdens, and are largely preventable. All the events experienced by newly graduated nurses during the novice process should be evaluated in a way that will contribute to their learning in their professional lives and their transition to the specialization process. For this reason, the study's results will guide managers in providing new graduates with competence in patient safety. This study aimed to understand the essence of newly graduated nurses' experiences, thoughts, and feelings concerning patient safety incidents during the first year of their working life.

Method: This study is descriptive phenomenological qualitative research. Newly graduated nurses who have been working as nurses for more than one year in Turkey were invited by purposive sampling method and filled in the introductory information with the Google survey form as a result of the announcement on social media platforms. Data from 18 nurses who volunteered to participate in the study were collected through online individual in-depth interviews using semi-structured questions. The interview transcripts were analyzed by thematic analysis based on Colaizzi's method. The COREQ checklist was used in the study.

Results: The patient safety experiences of new nurses during the transition to practice consisted of five themes and 15 sub-themes: Patient safety incidents (medication errors, nursing care negligence, lack of safe surgery, near misses, patient falls); Emotional impact (negative emotions-panic/fear and guilt); Causes of patient safety incidents (negative communication, factors related to negative work environment, poor management and lack of readiness of newly graduated nurses); Consequences of patient safety incidents (normalization of errors/lack of reporting, learning from incidents); Nurses' suggestions for preventing recurrence (risk management, creating a healthy working environment, support in the adaptation process-education, preceptorship).

Conclusion: The negative experiences of newly graduated nurses related to patient safety are striking. Blaming culture and not reporting incidents prevent taking measures. Therefore, it may be recommended that a supportive patient safety culture at the institutional level be established and that the transition process be supported with structured education and clinical preceptorship. In addition, avoiding the normalization of negative patient safety experiences of new nurses by associating them with inexperience is an important issue that managers should consider.

Keywords: Patient safety, newly graduate nurses, qualitative study.

B.172. Tarihte Hemşirelerin Propaganda Aracı Olarak Kullanımı: Savaşlar, Pandemiler ve Politikalar

Nesrin Özdi

Orcid ID: 0000-0002-4310-9271, Nierenzentrum Lüdenscheid, Almanya

Giriş ve Amaç: Hemşirelik, tarih boyunca sadece sağlık hizmeti sunan bir meslek değil, aynı zamanda devletlerin ve kurumların toplumu etkileme stratejilerinde önemli bir figür olmuştur. Bu çalışmada, hemşirelerin sadece sağlık çalışanı değil, propaganda aracı olarak da nasıl kullanıldığını göstermek amaçlanmıştır. Savaş, seçim, kriz, pandemi gibi dönemlerde daha yoğun olarak kullanılan hemşire imgesinin temsili ve toplum üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Yöntem: Araştırma, 11 Mart – 16 Nisan 2025 tarihleri arasında internet arama motorları aracılığıyla yapılan taramalar sonucunda, Birinci Dünya Savaşı’ndan günümüze kadar uzanan süreçte amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen hemşire figürünün yer aldığı materyaller incelenerek, betimleyici ve kesitsel bir tasarımda, doküman analizi ve içerik analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İnceleme kapsamına; dijital kütüphaneler ve son dönemde sosyal medyada hemşire imgesi kullanılarak verilen sosyal ve politik içerikli mesajlar dâhil edilmiştir. Çalışmanın yalnızca araştırmacı tarafından yürütülmesi araştırmanın bir kısıtı olarak değerlendirilebilir. Önceden belirlenmiş analiz kriterleri doğrultusunda her materyal, belirlenen tematik çerçeveye göre değerlendirilmiş; elde edilen bulgular tekrar gözden geçirilerek yorumların tutarlılığı sağlanmıştır. Buna ek olarak, analiz sürecinde şeffaflık ve izlenebilirlik ilkeleri gözetilmiştir.

Bulgular: Hemşire figürü, I. ve II. Dünya Savaşlarında çoğunlukla pul, kartpostal ve afişlerde, halk sağlığı eğitimlerinde, gazete, televizyon, pul ve afişlerde, günümüzde pandemi ve politik söylemler amacıyla grafiti, gazete, televizyon ve sosyal medyada propaganda aracı olarak sıklıkla kullanılmıştır.

Sonuç: Savaş zamanlarında hemşireler “vatanseverliğin ve fedakârlığın sembolü” olarak sunulmuş, genç kadınların hemşireliğe yönlendirilmesi ve toplumun savaşa desteğini artırma amacıyla kullanılmıştır. Pandemilerde, COVID-19 pandemisinde de “kahraman” olarak sunulan hemşireler kahramanlaştırılarak halkın moralini yüksek tutmak, sağlık önlemlerine uyumu artırmak ve sağlık politikalarına güveni pekiştirmek için kullanılmıştır. Politik söylemlerde, hemşireler toplumsal hizmetin, şefkatin ve özverinin sembolü olarak gösterilerek, hükümetlerin mesleğe özendirme ve sağlık sistemine dair kararlarının meşruiyeti güçlendirilmiştir. Bu durum, mesleki kimliğin algılanışını da şekillendirmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, propaganda, savaş, pandemi, politika.

B.172. The Use of Nurses as Tools of Propaganda in History: Wars, Pandemics, and Political Agendas

Introduction and Aim: Throughout history, nursing has functioned as a healthcare profession and as a strategic element in state and institutional efforts to influence public perception. This study aims to demonstrate how nurses have been utilized not merely as healthcare providers but also as instruments of propaganda. The research examines the representation of the nurse image and its societal impacts, particularly during periods of war, elections, crises, and pandemics.

Methodology: This descriptive and cross-sectional study was conducted using document and content analysis methods. Between March 11 and April 16, 2025, materials featuring nurse figures—selected through purposive sampling—were identified via internet search engines and analyzed. These materials span from World War I to the present day and include resources from digital libraries and recent social media content containing socio-political messages conveyed through the nurse image. The fact that the study was conducted solely by the researcher is noted as a limitation. Each material was evaluated based on predetermined analysis criteria and within a defined thematic framework. The findings were reviewed to ensure the consistency of interpretations. Principles of transparency and traceability were observed throughout the analysis process.

Results: During World Wars I and II, the nurse figure frequently appeared in stamps, postcards, and posters. In more recent times, especially during the COVID-19 pandemic and political discourse, the image of the nurse has been widely used in public health campaigns, newspapers, television, graffiti, and social media as a means of propaganda.

Conclusion: In wartime, nurses were portrayed as “symbols of patriotism and sacrifice” to encourage young women to pursue nursing and to bolster public support for the war effort. During pandemics, particularly COVID-19, nurses were heroized to uplift public morale, promote adherence to health measures, and reinforce trust in healthcare policies. In political narratives, nurses have been depicted as symbols of public service, compassion, and selflessness, legitimizing governmental healthcare decisions and promoting the profession. These representations have significantly influenced the societal perception of professional identity in nursing.

Keywords: Nursing, propaganda, war, pandemic, politics.

B.177. Hemşirelerin Akademik Yayın Yapmaya Yönelik Tutumları Ölçeği’nin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirliğinin Analizi

Sibel Meler¹, Fadime Ulupınar².

¹ Orcid ID:0000-0002-2340-9998, Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi, Konya.

² Orcid ID:0000-0002-8262-2908, Erzurum Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Erzurum.

Giriş ve Amaç: Modern hemşirelik, yalnızca bakım hizmetleriyle sınırlı olmayan, araştırma, eğitim ve liderlik rolleriyle sağlık hizmetlerinin gelişimine katkı sunan çok yönlü bir meslektir. Bu bağlamda, hemşirelerin bilimsel üretkenliklerini değerlendirmek, onların araştırma ve yayın yapma eğilimlerini ortaya koymak önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı, Cruz ve arkadaşları (2024) tarafından geliştirilen “Nurses Attitudes Towards Scholarly Publishing Scale” ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması ve uyarlanan formun geçerlik ve güvenirlik analizleri ile psikometrik özelliklerinin incelenmesidir.

Yöntem: Metadolojik türde tasarlanan bu araştırma, Ocak –Nisan 2025 tarihleri arasında iki farklı kurumda çalışan 568 hemşire ile yürütülmüştür. Ölçeğin uyarlanması sürecinde, yazardan izin alınmış ve 02.01.2025 tarihli 14/1 karar sayılı etik kurul onayı ile gerekli yasal izinler temin edilmiştir. Araştırmanın verileri “Tanımlayıcı Soru Formu” ve 12 madde üç alt boyuttan oluşan “Hemşirelerin Akademik Yayın Yapmaya Yönelik Tutumları Ölçeği” ile toplanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerinde kapsam geçerliği, yapı geçerliği, zamana karşı güvenirlik, iç tutarlılık ve madde-toplam korelasyonları değerlendirilmiştir.

Bulgular: Çift yönlü çeviri ve uzman görüşleriyle gerçekleştirilen dil uyarlamasının ardından ölçeğin kapsam geçerliği sağlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,78 olarak hesaplanmış; madde-toplam korelasyonları 0,364 ile 0,687 arasında değişmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde faktör yükleri 0,650–0,864, doğrulayıcı faktör analizinde ise 0,63–0,86 aralığında bulunmuştur. Kaiser-Meyer-Olkin değeri yüksek, Bartlett testi anlamlıdır. Test-tekrar test sonucunda zamana karşı istikrarlılık gözlemlenmiş; alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa katsayıları 0,72–0,86 arasında değişmiştir.

Sonuç: Elde edilen bulgular, ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Faktör yapısının korunmuş olması, yüksek iç tutarlılık katsayıları, ölçeğin hem teorik yapıya uygun olduğunu hem de istikrarlı ölçümler sağladığını ortaya koymuştur. Ölçek, hemşirelerin akademik yayın yapmaya yönelik tutumlarını değerlendirmede etkili bir araç olarak önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Akademik yayın, geçerlilik, güvenirlik, hemşire.

B.177. Adaptation of Nurses' Attitudes Towards Academic Publication Scale into Turkish: Analysis of Validity and Reliability

Introduction and Aim: Modern nursing is a multifaceted profession not only limited to care services but also contributes to developing health services through research, education, and leadership roles. In this context, evaluating nurses' scientific productivity and revealing their research and publication tendencies is important. This study aimed to adapt the 'Nurses Attitudes Towards Scholarly Publishing Scale' developed by Cruz et al. (2024) into Turkish and examine the validity and reliability analyses and psychometric properties of the adapted form.

Method: This methodological study was conducted with 568 nurses working in two institutions between January and April 2025. In adapting the scale, permission was obtained from the author, and the necessary legal permissions were obtained with the approval of the ethics committee dated 02.01.2025, which numbered 14/1 decision. The study's data were collected using the 'Descriptive Questionnaire' and the 'Nurses' Attitudes Towards Academic Publication Scale,' which consist of 12 items and three sub-dimensions. In the validity and reliability analyses of the scale, content validity, construct validity, reliability against time, internal consistency, and item-total correlations were evaluated.

Results: The scale's content validity was achieved after language adaptation with pairwise translation and expert opinions. Cronbach's alpha internal consistency coefficient was calculated as 0.78, and item-total correlations ranged between 0.364 and 0.687. The exploratory factor analysis found factor loadings between 0.650-0.864, and the confirmatory factor analysis between 0.63-0.86. Kaiser-Meyer-Olkin value was high, and Bartlett's test was significant ($p<0.05$). As a result of the test-retest, stability against time was observed; Cronbach's Alpha coefficients for the sub-dimensions ranged between 0.72-0.86.

Conclusion: The findings indicate that the Turkish version of the scale is valid and reliable. The preservation of the factor structure and high internal consistency coefficients revealed that the scale is appropriate to the theoretical structure and provides stable measurements. The scale is recommended as an effective tool for assessing nurses' attitudes towards academic publication.

Keywords: Academic publication, validity, reliability, nurse.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

Kapanış Konuşması

Değerli kongre katılımcılarımız, iki günlük yoğun bir kongre programının sonuna gelmiş bulunmaktayız.

Yönetici Hemşireler Derneği (YÖHED) tarafından düzenlenen 5. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresini 03-04 Mayıs 2025 tarihinde Radisson Blu Hotel, Şişli-İstanbul’da sizlerin değerli katılımlarıyla başarıyla tamamladık. Gittikçe daha geleneksel hale gelmeye başlayan kongremizin ilk gününden başlayarak, yoğun bilgi ve deneyim paylaşımının yanı sıra sosyal buluşma ve özlem giderme ortamının yaşanmasından büyük mutluluk duyduğumuzu belirtmek istiyorum.

Kongre programı başlamadan önce çevrim içi olarak **Dr Polat GÖKTAŞ** ile **İstatistiksel Analizde Yapay Zeka: Yeni Nesil Yaklaşımlar ve Uygulamalar**; Dr. Öğr. Üyesi Esengül ELİBOL ile **MAXQDA-24 Atölyesi**; **Prof. Dr. Hicran BEKTAŞ**, **Prof. Dr. Sevilay ERDEN**, **Doç. Dr. Ayda KEBAPÇI** ve **Dr. Ayşegül ALİOĞULLARI** ile Ulusal ve Uluslararası Proje Yazma, Patent Başvuru Atölyesi’ni gerçekleştirdik.

Kongremizin ana teması ‘Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler’ olarak belirlenmiş olup bu temayı destekleyen ve özellikle hemşirelik hizmetleri yönetimine özel çıkarımlarda bulunmayı desteklemek amacıyla üç konferans ve üç ayrı 13 konuşmacımız görüş ve deneyimlerini bizlerle paylaşmışlardır.

Birinci gün ilk konferansımızda; **Prof. Dr. Hakkı AKTAŞ** tarafından **Strateji ve Stratejik Yönetim** başlığıyla, strateji ve stratejik yönetim kavramlarına, yöneticilerin bu kavramları nasıl ele almaları gerektiğine açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Aynı gün ikinci konferansımızda ise **Prof. Dr. Melih BULUT** tarafından **Sağlık Hizmetlerinin Geleceği** başlığıyla, sağlık hizmetlerinde görünen teknolojik gelişmelere değinilerek, dijital dönüşüm çağında bizi nelerin beklediği ve nasıl hazır olmamız gerektiği konuları ele alınmıştır.

Birinci gün öğleden sonra gerçekleştirilen birinci panelimizde; **Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminin Geleceği** başlığıyla, değişen sağlık sisteminde yönetici hemşirelerin rolünün ne olması gerektiği, yönetici hemşirelerin önderliğinin nasıl güçlendirilebileceği ve geleceğin hemşire önderlerini nasıl yetiştirmemiz gerektiği konularına açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

İkinci günün üçüncü konferansında da **Prof. Dr. Cavide UYARGİL** tarafından **İnsan Kaynakları Yönetiminden Strateji İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecine Geçiş ve Süreci Etkileyen Güncel Gelişmeler** başlığıyla, insan kaynakları yönetimi ile stratejik insan kaynakları yönetimi yaklaşımı arasındaki farklara, günümüz İKY anlayışındaki güncel yaklaşımlara değinilmiş ve sağlık-hemşirelik hizmetleri yöneticileri özelinde nelere dikkat edilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur.

İkinci günün ikinci panelinde; **Hemşire İnsan Kaynağının Yönetimine İlişkin Öngörüler** başlığıyla, hemşirelik hizmetlerinde farklılıkların nasıl yönetilmesi gerektiği, hemşireler için olumlu çalışma ortamının ne anlama geldiği ve yöneticilerin bunu nasıl oluşturabileceği; günümüzde tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de güncel bir sorun olan hemşire devir hızını azaltmada, hemşireleri kurumda ve meslekte tutmanın önemli bir yolunu gösteren, Magnet Hastane uygulaması konularına değinilmiştir.

İkinci günün son ve üçüncü panelinde ise Geleceği Şekillendirmek başlığıyla, yönetici hemşireler ve hemşireler olarak toplumun sağlığı için daha eşitlikçi bir dünyanın nasıl yaratılabileceği ve toplumsal sorumluluğumuza değinilerek, hasta bakım süreçlerinde dijitalleşmeye ve hemşirelik hizmetlerinde yapay zekanın kullanımı ve bu değişime nasıl hazır olmamız gerektiğine açıklık getirilmiştir. Ayrıca hemşireliğin güçlenmesi ve karar sistemlerinde yer alması açısından güçlü örgütlenme yapılarının nasıl oluşturulması gerektiği üzerinde durulmuştur.

Kongreden edindiklerimiz doğrultusunda yönetici hemşirelerimizin;

- Öncelikle yönetici hemşirelerin ve tüm hemşirelerin, **ulusal sağlık politikaları ve sağlık sistemlerindeki değişime etki edebilecek karar mekanizmalarında yer almaları**,



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

- Sağlık hizmetlerinde **dijital dönüşüm ve teknoloji gelişimi**, yakından izleyerek, kendilerini bu konularda geliştirmeleri,
- Sağlık ve hemşirelik hizmetlerinde klinik karar destek sistemlerinin kullanılarak, **veriye dayalı karar alınmasını** sağlamaları,
- **Nitelikli insan kaynağının geliştirilmesi ve işte tutulması** için stratejilerin geliştirilerek, uygulamaya aktarılması,
- Hasta **bakım kalitesinin geliştirilmesi**, bütüncül bakım yaklaşımı, bakım çıktılarının izlenmesi ve değerlendirilmesi gibi konularda kendilerini geliştirerek, meslektaşlarına yönderlik yapmaları gerekmektedir.

Kongrede 101 adet bildiri iki gün boyunca üç ayrı salonda sunulmuştur. Bu bildiriler hakem konumundaki akademisyenler tarafından değerlendirilerek ve en başarılı bulunan **üç bildiriye ödül verilmiştir**.

BİRİNCİ

Saleh Salimi, **Gülşah Doğan**, Nezihe Beji Kızılkaya, Hossein Ebrahimi , Maryam Vahidi

Bakım Kalitesini Artırmak Amacıyla Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin İstihdam Sürecine Dahil Edilebilirliğinin Değerlendirilmesi: Karma Yöntemli Bir Araştırma

İKİNCİ

Ayşe Önal Şeyda Seren İntepeler

Bir Üniversite Hastanesinin Onkoloji Birimlerinde Perroca Hasta Sınıflandırma Sistemine Dayalı Hemşire Planlamasının Hemşire ve Hasta Sonuçları Üzerine Etkisi

ÜÇÜNCÜ

Abdullah Esirgenler, Gamze Tunçer Ünver

Hemşirelerin Toksik Liderlik Davranış Algısı, Psikolojik Sermayeleri, Bakım Davranışları ve Etkileyen Faktörler

Ayrıca derneğimizin kurucu başkanı olan Prof. Dr. Sevgi Oktay anısına da “**Prof. Dr. Sevgi Oktay Özel Bildiri Ödülü**” olarak klinik uygulamaya önemli katkı sağlayan bir bildiriye ödül verilmiştir.

Pınar Ongün **Ayşe Karadağ** Cerrahi Klinikte Yatak Başı Beyaz Tahta Kullanımının Hastaların Ağrı ve Anksiyete Düzeyine Etkisine Yönelik Bir Pilot Çalışma.

Kongre sonrası yapılan **değerlendirme anketi sonuçlarını incelediğimizde**; genel olarak tüm sorulara verilen yanıtların yüksek düzeyde olumlu olduğu görülürken; katılımcıların kongre web sayfası içeriği ve kongre hakkında bilgilendirme ve duyurulara ilişkin % 90 üzerinde memnun kaldığı, ancak kayıt süreçlerinde kısmen sorun yaşadıkları, sorunlarını firmaya iletmede zorlandıkları görülürken, bildiri yükleme sisteminden %98 memnun kaldıkları belirlenmiştir.

Anketi dolduran katılımcılarımız; kongre merkezine ulaşımında yüksek oranda sorun yaşamadıklarını, katılımcıların tamamı kongre programında yer alan konferans ve panellerin içeriklerinin uygun olduğunu düşündükleri, ayrıca kongrede sunumların zamanında ve teknik sorun olmadan gerçekleştirildiğini, sorulara doyurucu şekilde yanıtların verildiğini, bildirilerin niteliklerinin iyi olduğunu, kongredeki konuşmaların ve bildirilerin bakış açılarını genişlettiğini ve kongrede öğrenilenleri uygulamaya aktarabileceklerini düşündükleri belirlenmiştir. Değerlendirme sonunda genel olarak kongreden %100 oranında memnun kaldığı ve %100 oranında da daha sonraki yıllarda düzenlenecek kongrelere katılmak istendiği saptanmıştır.



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

Ayrıca katılımcılarımızın hemen hepsi kongremizin yüz yüze yapılmasını isterken; %57,6 oranında kongrenin İstanbul dışında yapılmasının istendiği ve İstanbul dışında Antalya, Bodrum, Muğla gibi tatil yöreleri ile Adana ve Gaziantep üzerinde daha fazla durulduğu görülmüştür.

Katılımcıların ankette **açık uçlu olarak belirttikleri görüşleri değerlendirdiğinde;** bir sonraki kongre temasına ilişkin görüşlerin; kalite, önderlik, afet–kriz yönetimi, dijitalleşme, yapay zeka ve bilgi teknolojileri ile örgütsel davranış konuları üzerinde olduğu belirlenirken, kongre merkezi ve özellikle ara ikram ve öğle yemeği konusunda yüksek memnuniyet yaşandığı görülmüştür.

Kısacası İstanbul’da gerçekleştirmiş olduğumuz 5. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongremizi başarılı şekilde tamamladığımızı, katılımcılarımızın genel olarak memnun kaldıklarını, yönetici hemşireler olarak, hemşirelik hizmetleri yönetimini geliştirmede öncelikle kendi kişisel ve mesleki gelişimimizi sürdürmemiz gerektiği bilinciyle, vizyonumuz, tutum ve davranışlarımızla hemşirelerimize rol model olmaya ve de onların gelişimini desteklemeye özen göstermemiz gerektiğini belirtmek isteriz.

YÖHED Yönetim Kurulu adına tüm kongre katılımcılarımıza ve sponsorlarımız ICRON WFM, 3B SCIENTIFIC, AG SILVER NANO, INTERSURGICAL çok teşekkür ederiz.

Ayrıca her yıl başarılı bir şekilde kongremizin düzenlenmesinde görev alarak, uyumlu ve titiz bir çalışma sergileyen düzenleme kurulunda görev alan tüm arkadaşlarıma ayrı ayrı çok teşekkür ediyorum.

6. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi’nde buluşmak üzere sağlıklı, huzurlu ve güzelliklerle dolu günler diliyoruz.

YÖHED Yönetim Kurulu Başkanı

ve

Kongre Başkanı

Prof. Dr. Ülkü Baykal



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

"Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler"

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli

KONGRE SPONSORLARI

Rahmi M. Koç Academy of Interventional Medicine, Education, and Simulation (RMK AİMES)



RMK AİMES, 5 kat ve 6.500 m²'lik alanıyla, sağlık profesyonellerinin (hekimler, cerrahlar, girişimsel uzmanlar, hemşireler, öğrenciler vb.) ihtiyaçlarını karşılayabilecek üstün altyapı ve teknolojiye sahip bir eğitim merkezidir. Simülasyon ve ileri öğrenme yaklaşımlarını kullanarak sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmayı amaçlamaktadır.



RMK AİMES Girişimsel ve Cerrahi İleri Eğitim Merkezi, 20 adet tam donanımlı cerrahi istasyonda canlı doku ve anatomik örnekler (hayvan ve kadavra) üzerinde uygulamalı eğitim imkânı sunmaktadır. Her istasyon, ameliyathane koşullarına uygun olarak medikal gaz sistemleri, yüksek çözünürlüklü laparoskopik kuleler ve cerrahi ekipmanlarla donatılmıştır. Etik değerlere saygı, bilimsel yeniliğe bağlılık ve sürekli gelişim ilkelerinden ödün vermeden, cerrahlar ve girişimsel uzmanlar ileri düzey bir ortamda bilgi ve becerilerini geliştirme fırsatı bulmaktadır.



Günümüz sağlık hizmetlerinin ihtiyaçlarını karşılayacak profesyoneller yetiştirmeye ve dünya genelinde hasta bakımını iyileştirmeye hedef alan RMK AİMES, farklı deneyim düzeylerindeki sağlık profesyonellerine gerçekçi bir eğitim ortamı sunmaktadır. Standart hasta uygulamaları (özel olarak eğitilmiş oyuncular), orta ve yüksek gerçeklikte simülasyon mankenleri ve simülatörleri sayesinde, klinik/medikal ortam birebir canlandırılabilir. Merkezde çok sayıda beceri laboratuvarının yanı sıra, OSCE ve simülasyon alanında uluslararası altın standartlara uygun şekilde inşa edilmiş 12 istasyonlu bir Objective Structured Clinical Examination (OSCE) ve Simülasyon Merkezi yer almaktadır.



Farklı büyüklüklerdeki çok sayıda sınıf ve amfi, geniş lobi alanı ve konferans salonlarıyla RMK AİMES, bilimsel etkinlikler, konferanslar ve toplantılar için ideal bir mekândır. Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Kampüsü'nde gerçekleştirilen ameliyat ve işlemlerin merkezdeki tüm sınıf ve amfilere canlı olarak aktarılmasına olanak tanıyan son teknoloji görsel-işitsel altyapı ve güler yüzlü hizmet anlayışı, RMK AİMES deneyiminin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

ICRON | WFM

Yönetici Hemşirenize Güç Kazandırın

Yapay zeka destekli iş gücü planlamasıyla hizmet seviyesini artırın.



ICRON WFM, hemşirelik ekiplerini etkili ve verimli planlamayı sağlayan gelişmiş bir iş gücü yönetimi ve vardiya planlama çözümüdür.

Adil vardiya rotasyonları sağlamak ve ani değişikliklere hızla uyum sağlamak gibi özellikleriyle, ICRON WFM vardiya planlama sürecini zahmetsiz hale getirir. Hemşire yöneticilerinin iş yükünü hafifletirken hasta bakımına odaklanmasını sağlar.

Nasıl Çalışır: Yapay zeka teknolojisi ve ileri planlama algoritmalarından güç alan ICRON WFM, karmaşık iş gücü ve operasyon verilerini dengeli, verimli vardiya planlarına dönüştürür—manuel planlamanın sağlayamayacağı bir kolaylık ve verimlilik sunar.

TEMEL FONKSİYONLAR

Otomatik Planlama: Operasyonel ihtiyaçları ve çalışan uygunluğunu karşılayan, uyumluluğu sağlayan ve hasta bakım kalitesini artıran optimum vardiya planlarını otomatik olarak oluşturur.

İş Yükü Yönetimi: Gerçek zamanlı talep verilerini (yatak doluluk oranı, randevu alan hasta sayısı gibi) kullanarak dengeli çalışma planı oluşturur. Fazla veya eksik hemşire planlamanın önüne geçer.

Devam Takibi: Giriş ve çıkış saatlerini izler, beklenmeyen devamsızlık durumunda plan revizyonu için sizi uyarır ve verimli çalışan seviyelerini korur.

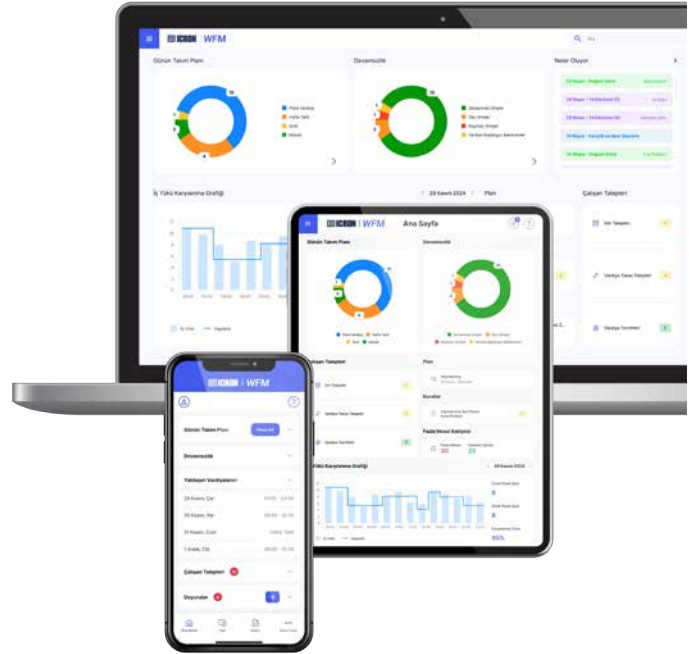
Dinamik Kural Yönetimi: Akşam ve hafta sonu vardiyaları, dinlenme süreleri, ardışık çalışma günleri, mola, izin günleri, fazla mesai, vb. için planlama kuralları oluşturmaya ve bu kuralları departman, rol ve sözleşme tipine göre esnek şekilde özelleştirmeye olanak sunar.

Uyum ve Adalet Kontrolü: Çalışma koşullarına yönelik regülasyonlara ve hastane politikalarına uyumu kontrol eder. Vardiyaları adil bir şekilde dağıtarak tükenmişliği azaltır ve riskleri en aza indirir.

Raporlama ve Analitik: İş gücü optimizasyonu, verimlilik, üretkenlik, hizmet seviyesi, uyum, adalet, çalışan refahı ve fazla mesai için performans içgörülerini sunarak, bakım süreçlerini iyileştirecek veri odaklı kararlar almanıza yardımcı olur.

Self Servis Mobil Uygulama: Hemşirelerin anlık iş planı takibi, izin talepleri, vardiya takas talepleri ve vardiya tercihleri gibi işlemleri kolayca yönetebileceği kullanıcı dostu bir uygulamayla ekibinizi bir araya getirir.

Entegrasyon: Bordro, HBYS, İKYS, devam takibi gibi sistemlerinize, kodlama gerektirmeden entegrasyon imkanı sunar.



Bakım Kalitesini Artırın, Hemşire Tükenmişliğini Azaltın, Maliyetleri Düşürün

ICRON WFM, hemşirelik kadrolarını verimli, dengeli ve ihtiyaçlara göre planlamanızı sağlayarak iş gücünü en iyi şekilde kullanır; hem çalışan memnuniyetini hem de hasta bakım kalitesini artırır.

ANA FAYDALAR



Akıllı vardiya planlama



Azaltılmış idari iş yükü



Hemşire tükenmişlik düzeyinde azalma



Regülasyona %100 uyum



İş gücü maliyetlerinde tasarruf



Hasta bakım kalitesinde iyileşme

ICRON WFM Tüm Paydaşlara Fayda Sağlar



**Hemşirelik Hizmetleri
Direktörü**

- Performans verilerini izleyin: İş gücü üretkenliği, çalışan verimliliği, hizmet seviyesi, fazla mesai, devamlılık, regülasyon ve şirket kurallarına uyum, adil planlama ve daha fazlası.
- Ekiplerin vardiya planlarını tek bir yerde görüntüleyin.
- Kısa vadeli ve geçici iş gücü planlamasında veriye dayalı içgörülerden yararlanın.
- Kaynak tahsisini optimize ederek personel açıklarını azaltın:
 - Çalışma lokasyonlarını düzenleyin
 - Personel paylaşımı ve kısa vadeli transferleri yönetin



Sorumlu Hemşire

- Optimal vardiya planlarını otomatik olarak oluşturun ve yönetin.
- Roller, sözleşme türleri ve departmanlar için esnek planlama kuralları belirleyin.
- Beklenmedik devamsızlık veya iş yükü değişikliklerine anında yanıt verin.
- Plana uyumu izleyin ve çalışma sürelerini raporlayın.
- Regülasyonlara ve kurum politikalarına uyum ihlallerini önlemek için otomatik kontrollerden yararlanın.
- Tüm çalışan taleplerini tek bir sistemde yönetin.
- Fazla mesai ve iş gücü maliyetlerini optimize edin.



Hemşire ve Teknisyenler

- Mobil uygulama üzerinden iş-yaşam dengenizi yönetin.
- Kendi vardiya planlarınızı ve ekip üyelerinizin planlarını kolayca görüntüleyin.
- Plan güncellemeleri ve duyurular için anlık bildirimler alın.
- Vardiya tercihlerinizi yöneticinize iletin.
- Vardiya takas taleplerinde bulunun.
- İzin taleplerinizi kolayca yönetin.
- Esnek, şeffaf ve adil planlama ile mutlu ve verimli çalışın.

Birlikte Çalışalım

Vardiya Planlama

	Temel	Profesyonel	Kurumsal
Manuel vardiya ve mola planlaması	✓	✓	✓
Devamsızlık yönetimi	✓	✓	✓
İş Kanunu ve kurum kuralları kontrolü	✓	✓	✓
Otomatik vardiya ve mola planlaması		✓	✓
Fazla mesai politikalarının yönetimi		✓	✓
Fazla mesai denkleştirme		✓	✓
Çok lokasyonlu vardiya planlaması			✓
Havuz kaynak yönetimi			✓
Vardiya örüntüsü oluşturma			✓
Ekip vardiya planlaması			✓
Çoklu yetkinliklerle vardiya planlaması			✓

Plana Uyum ve Devam Takibi

Vardiya planına uyum takibi	✓	✓	✓
Devam/devamsızlık kurallarına uyum	✓	✓	✓
Vardiya planı ve gerçekleştirme verisinin dış sistemlere aktarımı		✓	✓

Talep / İş Yüğü Yönetimi

Pozisyon veya yetkinlik bazında iş yükü tanımlama	✓	✓	✓
Haftalık iş yükü taslakları oluşturma	✓	✓	✓
Özel gün (Kampanya, resmi tatil) iş yüklerinin yönetimi		✓	✓
Gerçek zamanlı veri ile otomatik iş yükü hesaplama			✓

Görev Atama (Ek Modül)

Manuel görev atama	✓	✓	✓
Otomatik görev atama		✓	✓
Çoklu yetkinlikler için otomatik görev atama			✓





Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi'nde Standımızı Ziyaret Ettiğiniz İçin Teşekkürler!

Etkinlik boyunca, yönetici hemşirelerin etkili ve adil vardiya planlama sürecindeki gereksinimleri, karşılaştıkları zorluklar ve bu zorluklara yönelik ICRON WFM'in sunduğu yapay zeka destekli çözümler üzerine sizlerle sohbet etme şansından büyük bir onur duyduk. Standımıza nazik ziyaretiniz için teşekkür eder, yeniden görüşmeyi dileriz!



Etkinlikte Bizimle Görüşemediniz Mi?

Hemen bizimle iletişime geçin, hızlı bir toplantı planlayalım ve sorularınızı yanıtlayalım.

icronwfm.com/contact

AG SILVER
AG SILVER NANO TEKNOLOJİ VE MEDİKAL



AG SILVER NANO TEKNOLOJİ VE MEDİKAL SAN.TIC. AŞ.

KÖŞKLÜ ÇEŞME MAH. 326/2 SK NO:1 GEBZE/KOCAELİ



www.agsilverhijye.com



info@agsilvernano.com



bilal@agsilvernano.com



0539 744 13 18



[agsilverhijyen](https://www.facebook.com/agsilverhijyen)



5. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

“Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Stratejik Öngörüler”

03-04 Mayıs 2025 | Radisson Blu Hotel, İstanbul Şişli



Boks Önlüğü & Ameliyathane Tekstili



Boxing Apron & Surgical textiles



Box-Überwurf & Chirurgische Textilien



Sıradışı Fonksiyonel tasarım

Sensei ürünleri sıradışı ve fonksiyonel tasarımıyla konfor sağlarken likralı kumaş ve yüksek gramaj yapısı ile üstün rahatlık sunar. Daha az kırışır ve daha dayanıklıdır.



Şık Tasarım & Yüksek Konfor

Şık tasarımı konforlu giyimi ile sağlık profesyonelleri için tasarlanmıştır. Ürün kumaşları hem az kırışır hem de dayanıklıdır. Yoğun çalışma temposunda rahat etmeniz için likralıdır ayrıca kumaşta viskon karışımı hava geçirgenliği sağladığından terlemeyi azaltır.

Özel kalıbyla hem dinamik hem de şık görünmenizi, renkleri canlı gösteren, yumuşak, dolgun ve likralı esnek kumaşıyla gün boyu konforlu çalışmanızı sağlar.

Yüksek performans

Sensei ürünleri her koşulda yüksek performans ve dayanıklılık göstermek için üretildi.

- Esneklik
- Yüksek gramaj
- Ekstra dayanıklılık





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